

Familienarbeit als Erfolgsfaktor im Beruf

38

Flexibel, selbständig, kooperativ und teamfähig, verantwortungsbewusst, belastbar und kommunikativ. So lauten die gewünschten Kompetenzen von Mitarbeitenden in Stellenausschreibungen. Zunehmend anerkennen Unternehmen, dass diese Schlüsselkompetenzen auch in der ausserberuflichen unbezahlten Arbeit erworben und trainiert werden können.

Männer sind zwar in aller Regel immer noch Vollzeit erwerbstätig. Trotzdem ist statistisch erhärtet, dass die Beteiligung der Männer an der unbezahlten Haus- und Familienarbeit zunimmt.¹ Gerade Väter mit jüngstem Kind unter 7 Jahren engagieren sich markant stärker in der Haus- und Familienarbeit als noch vor wenigen Jahren. Sie leisten pro Woche 31,5 Stunden Haus- und Familienarbeit und haben damit zwischen 1997 und 2007 7,2 Stunden pro Woche zugelegt. Mit zunehmendem zeitlichem Engagement erwerben Männer in der Pflege und Betreuung von Kindern oder älteren Angehörigen, bei der Organisation des Haushalts oder in der freiwilligen Mitarbeit im Vorstand eines Vereins ausserberuflich Kompetenzen, die ihnen auch in der Erwerbsarbeit von Nutzen sind.

Familienarbeit nicht bloss ein bisschen Haushalt

Bereits 1997 hat die Fachstelle UND mit einer arbeitswissenschaftlichen Studie² das Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit untersucht und nachgewiesen, dass ein durchschnittlicher Familienarbeitsplatz mindestens so anforderungs- und belastungsreich ist wie der Arbeitsplatz eines Krankenpflegers, einer Polizistin, eines Mittelschullehrers oder einer Bauingenieurin. In der Familien- und Freiwilligenarbeit können Schlüsselkompetenzen erworben und trainiert werden wie beispielsweise Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität, Eigeninitiative – alles Kom-

petenzen, die im Erwerbsleben immer mehr von Bedeutung sind.

Geringerschätzung unbezahlter Arbeit noch stark verinnerlicht

Trotzdem haben viele Frauen und Männer die gesellschaftliche Geringerschätzung der unbezahlten Familien- und Hausarbeit tief verinnerlicht. Häufig fehlt es am Bewusstsein für die in der Familienarbeit erworbenen und trainierten Kompetenzen. Die Aussage von Frauen «ich bin nur Hausfrau und arbeite nicht» stimmt mit der Haltung vieler Männer überein, die Arbeit auf die bezahlte Erwerbsarbeit reduzieren. «Frauen und Männer, die Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit leisten, müssen den Arbeitsplatz ‚Familie‘ und ‚freiwilliges Engagement‘ als Lernfeld reflektieren, um die entwickelten Kompetenzen gezielt nutzen und in den Beruf transferieren zu können», sagt Elisabeth Häni, die als Leiterin des Bereichs Bildung bei der Fachstelle UND Kompetenzenbilanzkurse für Frauen und Männer für verschiedene Institutionen durchführt.

IESKO –

Ein Instrument für Unternehmen

Ausgehend von den Erkenntnissen der arbeitswissenschaftlichen Untersuchung zum Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit hat die Fachstelle UND ein Instrument zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen in der Personalselektion IESKO entwickelt und erprobt, das bewusst und ausdrücklich auch auf die in der Familien- und Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen angewendet wird. Ziel ist es, nicht nur die Anstellungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen, sondern auch von Männern mit ausserberuflichen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben zu verbessern.

Seit einigen Jahren wird das IT-gestützte Instrument IESKO in verschiedenen Unternehmen und Verwaltungen eingesetzt, beispielsweise in der Stadtverwaltung Bern. Bei der Anstellung

werden die für eine bestimmte Funktion relevanten Schlüsselkompetenzen ausgewählt und die Definitionen bei Bedarf an die spezifischen betrieblichen Erfordernisse angepasst. Aus zahlreichen kompetenz- und verhaltensbezogenen Beispielfragen können die geeigneten zu einem Gesprächsleitfaden für das Interview zusammengestellt und nach Bedarf ergänzt werden. Diese Beispielfragen umfassen auch die ausserberuflichen Erfahrungsbereiche wie Familien- und Freiwilligenarbeit. Anhand einer Checkliste mit kompetenzspezifischen Beurteilungskriterien können die Gesprächsnotizen ausgewertet und kann festgestellt werden, inwieweit ein Mann oder eine Frau, der oder die nicht voll auf die Karte Erwerbsarbeit setzt, den gestellten Anforderungen entspricht. Die Verantwortlichen ziehen bei der Anwendung des Instruments IESKO eine positive Bilanz. Jonathan Gimmel, stellvertretender Leiter Zentrale Dienste der Präsidialdirektion der Stadt Bern: «Unser Ziel ist es, die optimal qualifizierten Leute für die Erfüllung einer Aufgabe zu finden. Woher diese Qualifikationen stammen, ob aus der Erwerbsarbeit oder der Familien- und Hausarbeit, ist unwesentlich. Hauptsache, sie sind in der gewünschten Ausprägung vorhanden.»

1 Bundesamt für Statistik: Veränderungen beim Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit: 1997–2007

2 Költzsch Ruch Kerstin: Familienkompetenzen – Rüstzeug für den Arbeitsmarkt. Eine arbeitspsychologische Untersuchung zum Qualifizierungspotenzial der Haus- und Familienarbeit und seiner Bedeutung für den Beruf. Edition Soziothek, Kőniz 1997

3 Kadishi Bernadette (Hrsg.): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Tobler-Verlag, Altstätten 2001

Thomas Beyeler Moser

Ausbrechen?!

Die Kunst dem Leben eine andere Richtung zu geben

Nicht nur ab und zu, sondern immer öfters habe ich das klammheimliche Bedürfnis, im Job oder in der Partnerschaft nicht mehr mitzuspielen. Beim Feierabendbier habe ich bei Kollegen mal was angetönt – aber mit dem Satz «Schpimmsch, läuft doch gut so!», war das Thema erledigt. Trotzdem, es juckt mich einfach, mal ein paar Dinge auf den Kopf zu stellen!

Lieber Edwin

Unsere Chefs oder Partner/innen sind ziemlich erfolgreich, uns Männer dazu zu bringen, das zu machen, was sie wollen: Vorgaben erfüllen, besser noch übertreffen – dazu sind wir auch bereit auf die Zähne beißen damit die Karriere in Schwung bleibt oder die Partner/in zufrieden ist. Dass wir unser Selbstwertgefühl auf die Rückmeldung von «ausen» abstützen ist eine Normalität im Männerleben. Dabei verlieren wir Männer (zu) oft den Bezug zu unseren eigenen, den «inneren» Bedürfnissen. Dass es dich dann juckt, ein paar Dinge auf den Kopf zu stellen, ist NORMAL und eine gesunde Reaktion: Deine Sehnsüchte und Gefühle drängen ans Tageslicht; nicht gelebtes Leben, das gelebt werden will. Als Berufsmensch ist dir das Planen und das schrittweise Vorgehen bei Veränderungen vertraut. Setz dieses Wissen gestrost auch einmal dafür ein, deinem Leben behutsam und beharrlich, mutig eine neue Wendung zu geben.

Vor Jahren hatten wir in einer Männergruppe entschieden, nicht mehr mitzuspielen und in der Sexualität die Rollen umzukehren; von oben nach unten, von aktiv zu passiv, usw. Zu Beginn fanden wir und unsere Partner/innen das Ganze ein amüsanteres Experiment. Aber spätestens, als dann wir Männer nicht mehr konnten, wie wir aus der Sicht der Frauen eben doch sollten, war «fertigt lustig». Insbesondere der plötzliche Wechsel von aktiv zu passiv und umgekehrt hat alle überfordert und schon bald war alles wieder wie früher. Mit solchen «Hau-Ruck-Methoden» dem Leben eine andere Richtung zu geben, gelingt in den wenigsten Situationen. Als Chance fürs Gelingen sei deshalb an die klassischen Veränderungsgrundsätze des Sozialpsychologen Kurt Levin erinnert. Demgemäss durchlaufen Veränderungsprozesse drei Phasen, die Levin mit der Analogie der Veränderung eines Eisblockes bezeichnet.

1. Schritt: Auftauen

Hier geht es darum, sich gedanklich auf Neues einstellen können. Du und andere brauchen Zeit. Gründe für die Veränderung zu erkennen und allfällige Unsicherheiten oder Ängste abbauen zu können. «Spinnisch» oder «Was soll das?» sind völlig normale Reaktionen, wenn wir was verändern wollen. Jetzt einfach Druck auszuüben ist in der Regel wenig hilfreich – viele Wege führen zu einer Veränderung; manchmal sogar ein Schritt zurück! Ist eine Win-win-Variante möglich? Lohnt es sich, einen Coach beizuziehen? Veränderungen ohne Widerstand gibt es nicht – insbesondere dann, wenn es darum geht, eingeschlifene Verhaltensmuster zu verändern!

2. Schritt: Verändern

In diesem Schritt wird Neues eingeführt oder Experimentelles ausprobiert. In dieser Phase werden auch soziale und persönliche Denk- und Handlungsmuster in Frage gestellt. Dazu braucht es Zeit, Widerstände ansprechen, Varianten ausprobieren und dranzubleiben. In dieser Phase werden deine «Chefs» dich früher oder später mit der Machtfrage konfrontieren: «So geht das nicht!» Es ist wichtig sich rechtzeitig klar zu werden, wie viele Kompromisse man sich leisten kann und will. Nicht mehr mitzuspielen, NORMALitäten zu verändern, das kann auch heissen, eine Beziehung oder ein Arbeitsverhältnis zu beenden, damit nicht gelebtes Leben Platz bekommt.

3. Schritt: Stabilisieren

Hierbei geht es darum, Gutes am Neuen zu identifizieren und die Erfolge abzuschern. Meine Erfahrung zeigt, dass die meisten Menschen – so wie wir in der Männergruppe – in Veränderungsprozessen meistens gleich mit dem «Verändern» begannen und scheitern.

Kurz und gut: Zuerst kommt das Innehalten – was ist MIR wichtig – Auftauen, und dann Stepp bei Stepp weitergehen – viel Glück!

Rene Setz ist Fachberater beim Forum Männergesundheit und Redaktionsmitglied der Männerzeitung.

ratgeber@maennerzeitung.ch

39