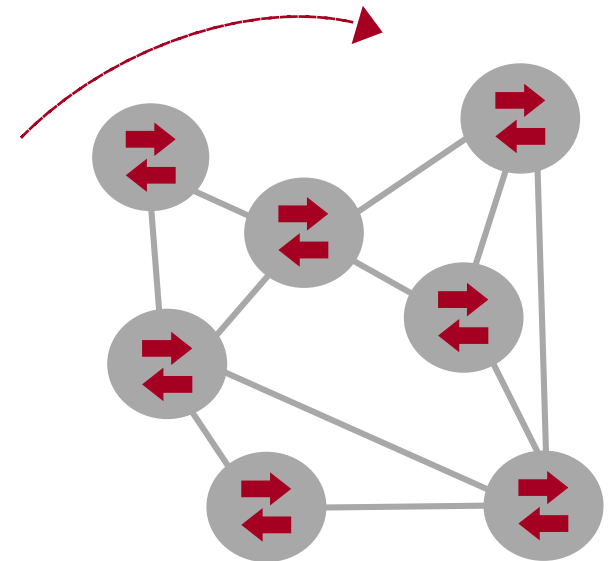


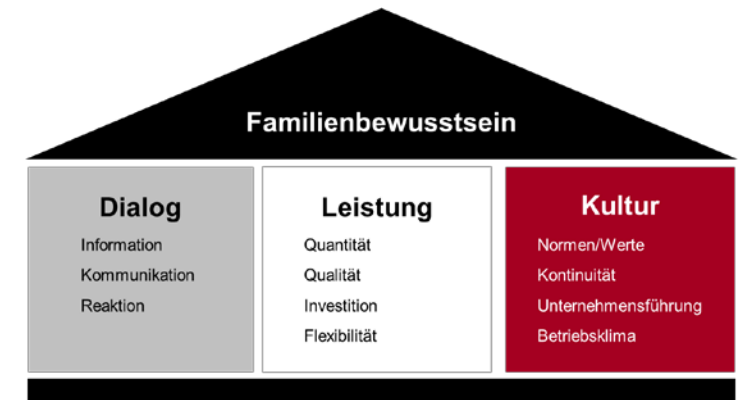
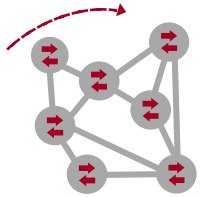
LEBENSPHASENORIENTIERTE PERSONALPOLITIK –

Unternehmenslernen bei komplexen
sozialen Innovationen



DAS FORSCHUNGSZENTRUM FAMILIENBEWUSSTE PERSONALPOLITIK

- ▶ Gründungsjahr: 2005
- ▶ Familien-, sozial- und personalpolitische Forschung
- ▶ Entwicklung eines Instruments zur Messung von betrieblichem Familienbewusstsein
- ▶ Analyse von Potenzialen und Effekten einer familienbewussten Personalpolitik
- ▶ Interdisziplinäres Forschungsteam
- ▶ Praxisorientierte Expertisen und Handlungsempfehlungen



Dreidimensionales Verständnis von betrieblichem Familienbewusstsein

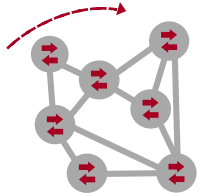
PROJEKTLITERIN



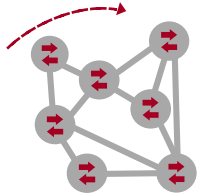
Prof. Dr. Irene Gerlach lehrt und forscht an der Evangelischen Hochschule R-W-L Bochum sowie an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Sie ist Mitglied hochrangiger Gremien, wie z. B. des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim BMFSFJ, dessen Vorsitz sie von 2011 bis 2016 innehatte, des gemeinnützigen Vereins „Familiengerechte Kommune“ (seit 2011) und der evangelischen arbeitgemeinschaft familie eaf (seit 2014).

RAHMENDATEN DES PROJEKTES



Auftraggeber:	Bundesministerium für Bildung und Forschung
Förderlinie:	Soziale Innovation für Lebensqualität im Alter (SILQUA-FH)
Auftragnehmer:	Evangelische Hochschule RWL, Forschungsschwerpunkt Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik
Projektleitung:	Prof. Dr. Irene Gerlach
Projektmitarbeitende:	Corinna Schein M.A., Henning Stroers M.A.
Projektzeitraum:	01.09.2015 bis 28.02.2019
Kooperationen im Projekt:	
Großunternehmen:	Ergo Group AG, thyssenkrupp Steel Europe AG
Mittelständische Unternehmen:	Unternehmensgruppe Pietsch, Helmut Beyers GmbH
Projektbeirat:	Brigitte Dinkelaker (DGB Bundesvorstand) Christiane Flüter-Hoffmann (IW Köln), Dr. Anja Gerlmaier (IAQ der Universität Duisburg-Essen), Prof. Dr. Jutta Rump (IBE der Hochschule Ludwigshafen),



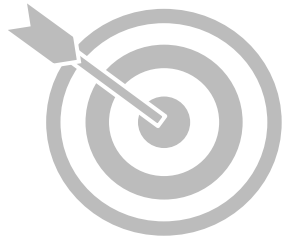
?

Wie kann eine lebensphasenorientierte Personalpolitik erfolgreich in betriebliche Kontexte implementiert werden?



!

Verbindliche Unternehmens-Lernpartnerschaften mit dem Fokus auf die Schulung der mittleren Führungsebene

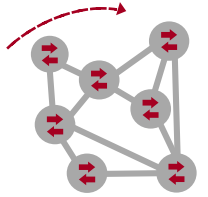


Ziel des Projektes ist die Entwicklung und Einführung einer Personalpolitik, die sowohl den unternehmerischen Interessen als auch den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in den jeweiligen Lebensphasen gerecht wird.

Ziel der lebensphasenorientierten Personalpolitik ist es, die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens und die Work-Life-Balance der Belegschaft zu erhalten.

Den **Kern des Projektes bilden Lernpartnerschaften** zwischen großen und mittelständischen Unternehmen, bei denen vor allem die mittlere Führungsebene bei der Entwicklung und Umsetzung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik einbezogen wird.

ÜBERSICHT ÜBER DIE STRUKTUR DES PROJEKTES



Bundesministeriums für Bildung und Forschung
(Förderbereich: Soziale Innovation für Lebensqualität im Alter, SILQUA)



Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik
Forschungsschwerpunkt an der Evangelischen Hochschule R-W-L Bochum

ERGO Group AG



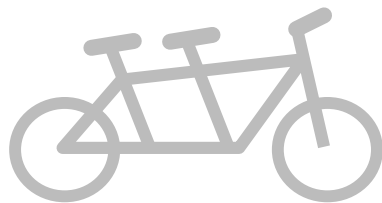
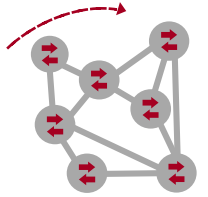
Unternehmensgruppe Pietsch

**thyssenkrupp
Steel Europe AG**



Helmut Beyers GmbH

Projektbeirat



Unternehmens-Lernpartnerschaften sind...

- ▶ ...längerfristig angelegt
- ▶ ...prozessorientiert
- ▶ ...systematisch vorangetrieben und begleitet
- ▶ ...nachhaltig gesichert

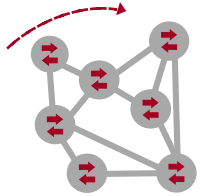


Begleitung durch das Forschungsteam

- ▶ Teilnahme an und Moderation der Austauschtreffen
- ▶ Organisation der Treffen
- ▶ Aufzeichnung der zentralen Ergebnisse und Fortschritte
- ▶ Beratung und Unterstützung durch wissenschaftliche Expertise

METHODEN IM PROJEKT

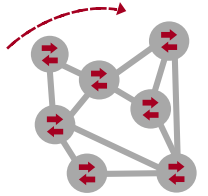
- ▶ Begleitung der Unternehmens-Lernpartnerschaften
- ▶ Beschäftigten- und Führungskräftebefragungen
- ▶ Interviews mit Führungskräften und Projektpartnerinnen und -partnern
- ▶ Systematisierung der vorhandenen Maßnahmen
- ▶ Thematische Veranstaltungen für Führungskräfte



ARBEITSPAKETE

- | | |
|----------|---|
| 1 | Initiierung, Umsetzung und Evaluation der Unternehmens-Lernpartnerschaft |
| 2 | (Weiter-)Entwicklung lebensphasenorientierter Maßnahmen |
| 3 | Führungskräfteschulungen und -veranstaltungen |
| 4 | Öffentlichkeitsarbeit und Transfer |

ERGEBNISSE ZU DEN UNTERNEHMENS-LERNPARTNERSCHAFTEN



Wichtige Rahmenbedingungen

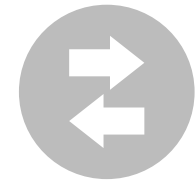


Kooperationsvereinbarungen

erhöhen die Verbindlichkeit

Eine **Vertraulichkeitserklärung** schafft Rechtssicherheit und Vertrauen

Beide Unternehmen sollten von der Lernpartnerschaft **profitieren**

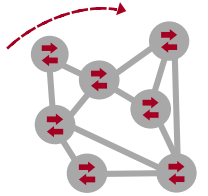


Gemeinsamkeiten in der Struktur sind sinnvoll, jedoch kein Konkurrenzverhältnis

Die **externe Begleitung** unterstützt eine erfolgreiche Lernpartnerschaft



ERGEBNISSE ZU DEN UNTERNEHMENS-LERNPARTNERSCHAFTEN

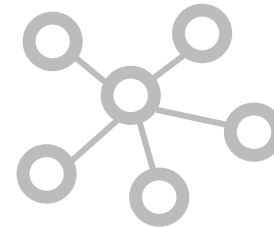


Zusammensetzung der Teams in den Unternehmen

**Konstante
Ansprechpersonen als
Projektbeteiligte**



Gute **Vernetzung im eigenen Unternehmen** (z.B. zu anderen Abteilungen) ist hilfreich

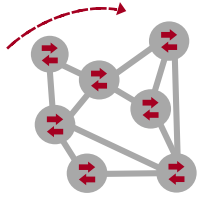


Gute **externe Vernetzung** zu Wirtschaftsförderung, Kammern etc. ist sinnvoll

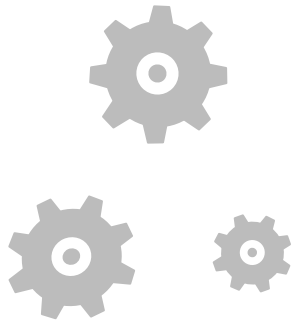


Direkter **Kontakt zur Unternehmensleitung** (Schlüsselposition) ist vorteilhaft

ERGEBNISSE ZUR LEBENSPHASENORIENTIERTEN PERSONALPOLITIK



Rahmenbedingungen



Viele Maßnahmen sind in den Unternehmen bereits vorhanden, aber **kaum systematisiert**

Es bestehen **Kommunikationsdefizite** im Hinblick auf lebensphasenorientierte Maßnahmen

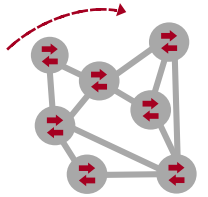


KMU und Großkonzerne stehen vor **ähnlichen Herausforderungen**

Führungskräfte erkennen die **hohe Relevanz** einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, sind aber **wenig informiert**



ERGEBNISSE ZUR LEBENSPHASENORIENTIERTEN PERSONALPOLITIK



Wichtige personalpolitische Themen im Projekt



Unternehmens- und
Führungskultur

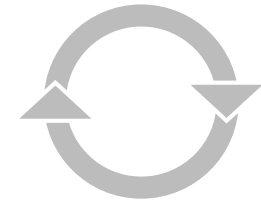


Flexibilität von Arbeitszeit-
und Ort



Kommunikation und
Information

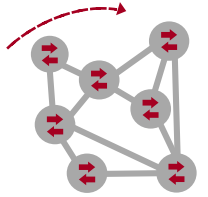
Wissenstransfer



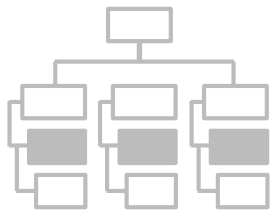
Gesundheit



ERGEBNISSE ZUR LEBENSPHASENORIENTIERTEN PERSONALPOLITIK

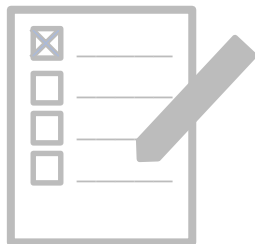


Zentral für die Umsetzung



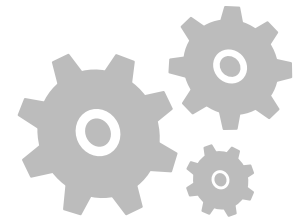
Mittlere Führungsebene ist zentral

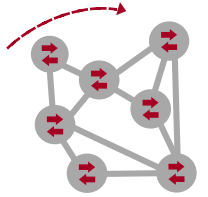
„**Bekennnis von oben**“ (die Geschäftsführung muss das Thema unterstützen)



Beschäftigten- und Führungskräftebefragung zum Status quo sind wichtig

Systematisierung aller vorhandenen Maßnahmen im Unternehmen erforderlich



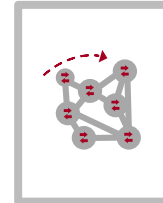


Möglichkeiten des Transfers



Informationsveranstaltungen

Einblick in das Lernen im Tandem und die Einführung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik auf Veranstaltungen bspw. von Wirtschaftsförderungen, IHKs, HWKs oder Unternehmen



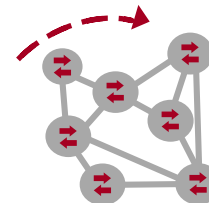
Leitfaden „Unternehmen lernen von Unternehmen“

Unternehmen befähigen, selbst Arbeitskreise zu bilden, um voneinander in Sachen Personalpolitik zu lernen.



Entwicklung einer „Handreichung für Führungskräfte“ als Wegweiser

Systematisierung des gesetzlichen Rahmens und der vorhandenen Maßnahmen in den Unternehmen



Initiierung von Arbeitskreisen zum Unternehmenslernen

In Zusammenarbeit mit bspw. Competentia und den Wirtschaftsförderungen Konzepte entwickeln, um Arbeitskreise zum Unternehmenslernen ins Leben zu rufen.

SO FINDEN SIE UNS

IN MÜNSTER:

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Roggenmarkt 15 – 48143 Münster

IN BERLIN:

Steinbeis-Hochschule Berlin
Gürtelstraße 29A/30 – 10247 Berlin

IN BOCHUM:

Evangelische Hochschule R-W-L
Immanuel-Kant-Straße 18-20 – 44803 Bochum

ODER IM INTERNET:

www.ffp.de
info@ffp.de

Telefon: 0251 83 28 440

Telefax: 0251 83 28 445

