



Lebensphasenorientierte Personalpolitik – Unternehmenslernen bei komplexen sozialen Innovationen

Wie können komplexe soziale Innovationen erfolgreich in betriebliche Kontexte implementiert werden? Diese Frage sollte in dem Projekt am Beispiel der lebensphasenorientierten Personalpolitik beantwortet werden.

Für die Umsetzung einer solchen Personalpolitik müssen alle relevanten Unternehmensfelder passgenau aufeinander abgestimmt werden. Dies setzt hochkomplexe unternehmensinterne Prozesse voraus, die insbesondere von kleinen und mittelständischen Betrieben kaum eigenständig zu bewältigen sind. Den Kern des Projekts bildete die Initiierung von Partnerschaften zwischen großen und kleinen bzw. mittelständischen Unternehmen. Ein besonderer Fokus lag auf dem strategischen Einbezug der Führungskräfte, denn sie nehmen eine Schlüsselrolle in personalpolitischen Fragen ein. Auf der Grundlage von Bedarfserhebungen zur lebensphasenorientierten Personalpolitik in den Unternehmen wurden unternehmensindividuelle Handlungsempfehlungen generiert und entsprechende Führungskräftebildungen konzipiert.

Ziel war es, das erlangte Wissen auch über den Projektzeitraum hinaus zu erhalten und verwerten zu können. Die Ergebnisse tragen dazu bei, die Lebensverlaufsperspektive in Betrieben durch Wissenstransfer zu etablieren. Die Ergebnisse verbessern darüber hinaus die Forschung und Lehre der EvH RWL. Die Projektleitung sowie die Projektmitarbeitenden konnten hierzu Lehrveranstaltungen oder Seminar- bzw. Abschlussarbeiten anbieten. Die Ergebnisse wurden über verschiedene Formate auch in der Breite weitergegeben.

Projektleiterin: Prof. Dr. Irene Gerlach

Ansprechpartner_innen: Prof. Dr. Irene Gerlach; Corinna Schein M.A.; Henning Stroers M.A.

Förderer: BMBF (SILQUA-FH)

**Kooperations-/
Praxispartner_innen:** ERGO Group AG Düsseldorf; thyssenkrupp Steel Europe AG Duisburg;
Unternehmensgruppe Pietsch Ahaus; Helmut Beyers GmbH
Mönchengladbach

Laufzeit: 09/2015-02/2019