|  |  |
| --- | --- |
|  | Steel Europe |
|  |  |
|  | 08.02.2019  Seite 1/2 |

**Zwischen Karriere und Privatleben: thyssenkrupp Steel teilt Erfahrungen zur lebensphasenorientierten Personalpolitik in Forschungsprojekt**

Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren – welche Unterstützung brauchen Mitarbeiter überhaupt von ihrem Arbeitgeber? Mit dieser zentralen Frage beschäftigten sich Vertreter von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik in einem dreijährigen Projekt des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP), das nun, Ende Januar, zum Abschluss kam. Auch der Stahlbereich von thyssenkrupp teilte seine Erfahrungen und Praxisberichte.

**Bedürfnisorientierte Arbeitsmodelle, von denen alle profitieren**

Ein typischer Nachmittag in der Kindertagestätte von thyssenkrupp in Duisburg: Entspannt machen sich die Eltern mit ihren Kindern auf den Heimweg. Sie haben ein Modell gefunden, ihr Arbeits- und Familienleben zu vereinbaren. Szenenwechsel: Sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen zu kümmern oder gesund zu bleiben auf Wechselschicht – die Bedürfnisse von Mitarbeitern sind vielfältig. Dabei geht es oft weniger um die berufliche Entwicklung als vielmehr um bestimmte Lebensphasen: „Ereignisse wie Elternschaft, Krankheit oder das Näherrücken des Ruhestandes sind spezielle Abschnitte in unserem Leben“, stellt Dr. Carolin Eitner klar. Die Personalfachfrau zeichnet bei thyssenkrupp Steel für Demographie Management verantwortlich und hat das Forschungsprojekt „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ begleitet. „Wir haben eine sehr umfangreiche Auswahl an Personalinstrumenten und Mitarbeiterangeboten etabliert, um individuell auf verschiedene Lebenssituationen eingehen zu können.“

Ob strukturiertes betriebliches Gesundheitsmanagement, flexible Modelle zur Teilzeit- und Telearbeit, ob Seminare zur Vorbereitung des Ruhestands oder ein fachübergreifender Ausbildungsansatz: Über einhundert Bausteine hat thyssenkrupp Steel derzeit in petto und folgt damit nicht nur einem aktuellen Trend, sondern sieht sich auch seiner unternehmerischen Geschichte verpflichtet, Verantwortung für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen.

**Voneinander lernen, miteinander weiterdenken: Projekt stellt Praxiserfahrungen in den Vordergrund**

Umso spannender war die Teilnahme am Forschungsprojekt, in dem sich Unternehmen sowie Vertreter aus Politik und Wissenschaft fortlaufend austauschten und voneinander lernten. In einem Tandem schlossen sich mit thyssenkrupp Steel und einem Mittelständler aus Mönchengladbach zwei Unternehmen unterschiedlicher Größe und Ausrichtung zusammen – mit Erfolg: Entstanden sei eine echte Partnerschaft, die für beide Seiten wichtige Impulse gebracht habe, erklärt Carolin Eitner, die ein Themengebiet nun weiterentwickeln will: „Unser Tandempartner hat ein Netzwerk zur Unterstützung von Beschäftigten aufgebaut, die zu Hause einen Pflegefall betreuen. Diese Idee haben wir mitgenommen, denn die Pflege von Angehörigen wird auch für unsere Beschäftigten in Zukunft immer stärker Thema sein.“

**Erfreuliche Resonanz: Forschungsprojekt geht in die nächste Runde**

Dank der positiven Rückmeldungen wie dieser wird das Projekt „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“, das vom NRW-Familienministerium gefördert wird, weitergeführt. Denn über eines sind sich alle Beteiligten einig: Dass die berufliche und private Lebenswelt immer enger zusammenrücken werden – sowie über die Gewissheit, dass lebensphasenorientierte Personalpolitik das Modell der Zukunft ist, um Mitarbeiter erfolgreich an das Unternehmen zu binden.

Ansprechpartner:

thyssenkrupp Steel Europe AG

External Communications

Christine Launert

T: +49 203 52 - 47270

[christine.launert@thyssenkrupp.com](mailto:christine.launert@thyssenkrupp.com)

[www.thyssenkrupp-steel.com](http://www.thyssenkrupp-steel.com)