

## Presseinformation

15. DGFP-Kongress in Wiesbaden:

# Standortbestimmung, Erfahrungsaustausch und Weiterbildung

**Düsseldorf, 20. Juni 2007. Über 870 Teilnehmer besuchten am 14. und 15. Juni den 15. DGFP-Kongress in Wiesbaden. Nahezu 50 Vorträge an zwei Kongresstagen sowie zwei vertiefende „Master-Classes“ boten umfassend Gelegenheit zur Weiterbildung, Information und zum Erfahrungsaustausch. Die begleitende Messe „Personal & Weiterbildung“ erreichte in diesem Jahr mit über 250 Ausstellern und 3200 Besuchern einen neuen Rekord.**

Das Motto des diesjährigen Kongresses – „Menschen überzeugen – Personalmanagement in der Verantwortung“ – unterstreicht die gestiegene Bedeutung des ‚Faktors Mensch‘ in der Arbeitswelt. Nur mit einer professionellen Personalarbeit werden sich Unternehmen in Zukunft im Wettbewerb um begehrte Fach- und Führungskräfte behaupten können. Gerade im globalen Wettbewerb sei die „menschliche Dimension der Unternehmensführung“, wie es Dr. Hans Böhm, Geschäftsführer der DGFP e.V., in seiner Eröffnungsansprache zum Kongress sagte, „von ganz entscheidender Bedeutung für den nachhaltigen wirtschaftlichen Unternehmenserfolg.“

## Fakten zur Personalarbeit

Eine Studie der European Association for Personnel Management (EAPM), deren Ergebnisse auf dem DGFP-Kongress präsentiert wurden, benennt zentrale Herausforderungen und liefert Daten zur Personalarbeit in 27 europäischen Ländern. Ganz oben auf der Agenda der HR-Verantwortlichen stehen die Themen Talentmanagement und Demografie, Change Management und Kulturveränderung, Work-Life-Balance sowie Qualifizierung und Wissensvermittlung. Spätestens in den Jahren 2010 bis 2015 werden sich Belegschaften zunehmend internationaler zusammensetzen, so das Fazit der Studie, die zusammen mit der Boston Consulting Group erarbeitet wurde.

Welchen Beitrag professionelle HR-Arbeit zum Change Management und zum Management eines Turnarounds beisteuern kann, erläuterte Dr. Thomas Middelhoff, Vorsitzender des Vorstands der KarstadtQuelle AG. Die vielleicht größte Herausforderung dabei sei es, so Middelhoff, „die notwendige Überzeugungsarbeit und das Vertrauen bei den Mitarbeitern zu erreichen.“ Viel Aufmerksamkeit fand auch der Plenumsvortrag von Stefan Lauer, Personalvorstand der Deutschen Lufthansa AG. Lauer sprach unter anderem Herausforderungen an, die mit den neuen Informations- und Kommunikationsformen des Web 2.0 (z. B. Weblogs) verbunden sind. Verglichen damit seien heutige top-down organisierte Kommunikationsformen viel zu langsam. Und mit Blick auf die wachsende Macht von Finanzinvestoren fragte Lauer, wie groß der Spielraum für Personalmanager eigentlich noch sei, eine angemessene Balance zwischen unterschiedlichen Stakeholdern zu erreichen.

## **„Integrieren Sie Gegensätze“**

Wie die Zusammenarbeit in einer internationalen Arbeitswelt nicht nur funktionieren, sondern auch noch Kreativität und Innovationen freisetzen könnte, erläuterte Fons Trompenaars, internationaler Experte für interkulturelles Management. Trompenaars empfahl, veraltete Instrumente zu hinterfragen und lineare Denkmodelle durch mehrdimensionale Ansätze zu ersetzen. „Integrieren Sie Gegensätze“, riet Trompenaars den Zuhörern und plädierte damit für ein facettenreiches Denken insbesondere dann, wenn es um kulturelle Differenzen geht.

Ein eindringliches Plädoyer für mehr Qualifizierung formulierte Wolfgang Clement, Bundesminister a. D., in seinem Abschlussvortrag. Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation verband Clement seine Überlegungen zur Arbeitsmarkt- und Personalpolitik mit einem klaren bildungspolitischen Appell: „Die wichtigste Antwort auf die sozialen Fragen der Zukunft ist die Qualifikation der Menschen.“

## **Parallele Foren und vertiefende „Master-Classes“**

In fünf parallelen Foren hatten die Kongressteilnehmer Gelegenheit, weitere Themenstränge zu vertiefen und mit Vertretern aus Wissenschaft und Praxis ins Gespräch zu kommen. Die Themen dieser Foren: Werteorientierte Führung und Corporate Governance, Gestaltung und Steuerung effizienter HR-Strukturen, Personalentwicklung und Leistungsmanagement, Positionierung und Profilierung des Personalmanagements, Wissenschaft für die HR-Praxis. In den vertiefenden „Master-Classes“ am Nachmittag des zweiten Kongresstages konnten sich die Teilnehmer gezielt über arbeitsrechtliche Themen sowie über praktische Antworten der Personalarbeit auf die demografische Herausforderung informieren.

## **Personal-Nachwuchspreis 2007**

Im Rahmen des Kongresses wurde auch der diesjährige Personal-Nachwuchspreis vergeben, eine Initiative der DGFP e.V. und der Haufe Mediengruppe. Der Personal-Nachwuchspreis, der nun zum vierten Mal vergeben wurde, zeichnet die besten Diplomarbeiten im Personalmanagement aus. In diesem Jahr wurden 31 Arbeiten eingereicht. Auf den ersten Platz gelangte Philipp Terlinde mit seiner „Wirkungsanalyse ausgewählter Change-Management-Maßnahmen am Beispiel des Projekts ‚EnergieSparen‘ bei der Deutschen Bahn AG“. Den zweiten Platz belegte Christina Schwarz mit einer Arbeit zur „Wahrnehmung und Akzeptanz von Leistungsbeurteilungen“. Den dritten Preis vergab die Jury an Dagmar Kohn für ihre Arbeit zur „Entwicklung eines flexiblen Arbeitszeitmodells“.

## **Messe „Personal & Weiterbildung“**

Die diesjährige Messe „Personal & Weiterbildung“, organisiert von der DGFP mbH, zählte in diesem Jahr über 250 Aussteller und 3200 Besucher und übertraf damit die Zahlen des Vorjahres. Für die Besucher boten die Aussteller und die Referenten der Messe-Podien eine einmalige Gelegenheit, sich gebündelt über Trends und Entwicklungen in ihrem Handlungsfeld zu informieren.

Weitere Informationen zum 15. DGFP-Kongress finden sich im Internet unter [www.dgfp.de](http://www.dgfp.de). Ein ausführlicher Überblick über den Kongress und die begleitende Messe erscheint in der August-Ausgabe der Zeitschrift PERSONALFÜHRUNG.

Der 16. DGFP-Kongress mit begleitender Messe „Personal & Weiterbildung“ wird am 5./6. Juni 2008 in Wiesbaden stattfinden.

Ansprechpartner für die Medien:

Marita Schönhals  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.  
Niederkasseler Lohweg 16  
40547 Düsseldorf  
Fon 0211 5978-161  
Fax 0211 5978-169  
E-Mail: [schoenhals@dgfp.de](mailto:schoenhals@dgfp.de)