

05.07.2017 | Kommentar

Personalmanagementkongress: Mainstream trifft New Work



Reiner Straub
Herausgeber Personalmagazin



Insgesamt 1.500 Personalmanager haben sich beim Personalmanagementkongress 2017 des BPM versammelt.

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) konnte auch 2017 wieder 1.500 Personalmanager auf seinen Personalmanagementkongress nach Berlin locken. Der größte HR-Kongress der Republik erwies sich als ein Seismograph für die Gemütslage von HR.

Als Elke Eller im Jahr 2015 zur Präsidentin des Bundesverbandes der Personalmanager gewählt wurde, war das eine faustdicke Überraschung: Die Personalmanagerin war bis dahin in der Branche nicht aufgefallen. Das hat sich grundlegend geändert. 2017 eröffnete Eller bereits zum dritten Mal den Personalmanagementkongress, der ihre Handschrift erkennen lässt.

Der Kongressort wurde vom Estrel-Hotel in Berlin-Neukölln ins „Berlin Congress Center“ verlegt, das in der Mitte der Hauptstadt liegt, was sie in ihrer Eröffnungsrede auch als Metapher interpretierte. „In der Mitte der Hauptstadt zu tagen, gefällt uns Personalern, die wir in der Mitte der Unternehmen stehen.“

Personalmanagementkongress 2017 mit Standortbestimmung für HR

Auf dem diesjährigen Kongress war die Standortbestimmung von HR ein zentrales Thema. Im Vorfeld hatte der BPM dazu zwei Studien in Auftrag gegeben: „Personalmanagement als Beruf 2017“ und „Rethinking HR“. Die Studien verdeutlichten die gravierenden Probleme, vor denen der Berufsstand steht. HR ist zwar in 83 Prozent der untersuchten Unternehmen als zentrale Organisationseinheit direkt unterhalb der Unternehmensleitung angesiedelt, doch im internationalen Vergleich am seltensten Teil der Geschäftsführung (49 Prozent). 93 Prozent aller HRler halten es für wichtig, Unternehmensstrategie und Personalstrategie miteinander zu verknüpfen, doch nur 53 Prozent schätzen ihre Kompetenz dafür als „sehr hoch“ oder „hoch“ ein.

Auch beim Thema bessere Verzahnung mit dem Business ist der Berufsstand nicht weitergekommen. Karriereverläufe in HR sind meist Kaminkarrieren. Erfahrungen in anderen Unternehmensbereichen sammeln nur die wenigsten HR-Mitarbeiter. Das hat sich seit der vergangenen Befragung im Jahr 2014 nicht geändert. Das sind ernüchternde Erkenntnisse, die die gute Stimmung der HR-Community auf dem Kongress jedoch nicht beeinträchtigten.

Traditionelles Selbstbild von HR

Elke Eller versuchte auf dem Kongress dem Berufsstand mehrfach Orientierung zu geben, die sehr traditionell klingt. „Der Kern von HR ist, dass wir uns um die Menschen kümmern. Das macht unseren Beruf aus“, sagte sie und fügte manchmal die etwas frischer wirkende englische Version hinzu: „It’s all about people“.

Elke Eller, BPM: "Der Kern von HR: Menschen - it's all about people."

[CLICK TO TWEET](#)

Mit diesem Traditionalismus gelang es Eller, die BPM-Mitglieder abzuholen. Das zeigte ihre einstimmige Wiederwahl als Präsidentin ebenso wie der große Beifall, den Sie auf dem Kongress bekam. Eller präsentiert sich nicht als Visionärin, die eine Idee verfolgt und andere mitreißt. Sie tritt eher zurückhaltend und leise auf, sodass gelegentlich übersehen wird, dass sie einen Gestaltungsanspruch hat, den sie nachdrücklich verfolgt.

Das zeigt sich beispielsweise beim Thema Digitalisierung: Die digitale Transformation sieht sie als zentrale Herausforderung für Unternehmen, HR und Gesellschaft. Sie malt dabei keine Bedrohungen an die Wand, spricht auch nicht von einer revolutionären Situation, sondern nüchtern von einem Thema, dem man sich stellen muss. „Das Internet geht nicht mehr weg. Wir müssen die Transformation gestalten“, sagte sie auf dem Kongress und wies zugleich den Weg, den sie sieht. „Menschen verändern sich in Schritten. Deshalb müssen wir die Veränderung in Schritten gestalten“, erläuterte sie und verwies auf das Kongressmotto, das ihre Handschrift trägt: „HR evolution“.

Mainstream trifft New Work beim BPM

Der Kongress versammelte auch in diesem Jahr wieder die ganze Breite der HR-Community: Vom Recruiter bis zum CHRO, vom kleinen Sozialverband bis zum Weltkonzern. Das macht den Reiz der Veranstaltung aus. Auf dem Kongress spielte das Thema New Work eine so große Rolle wie noch nie. New Work ist offenbar im Mainstream angekommen. Die Mantras aus der New-Work-Szene wie Agilität, Netzwerkorganisation, Disruption oder Mut zum Experimentieren waren in vielen Redebeiträgen präsent.

Der BPM präsentierte seine oben genannte Studie in einer interaktiven Session mit Stehtischen und Mobilgeräten, in den Kongress wurde eine „Unconference“ integriert, in einem coolen Ambiente, moderiert vom Startup-Unternehmer Simon Werther. Einziger Wermutstropfen: Trotz massiver Werbung gab es nur 60 Teilnehmer. Für eine Gruppe an Kongressteilnehmern wurde außerdem eine „New Work Tour“ organisiert, die zu ausgewählten Startups in Berlin führte.

HR-Start-up-Award verliehen

Ein Highlight war der HR-Start-up Award, zu dessen Verleihung sich mehrere Hundert Teilnehmer versammelt hatten. HR Instruments, Talentwunder und Humanoo mussten einen öffentlichen Pitch bestehen und sich den Fragen einer kritischen Jury stellen. Philip Pogoretschnik, Gründer und CEO von Humanoo präsentierte mit einer grandiosen Performance seine ganzheitliche BGM-Lösung, was ihm den Sieg einbrachte.

Brot-und-Butter-Themen, Elefantenrunde und viel Prominenz

Bestandteil des Kongresses waren natürlich auch die „Brot-und-Butter-Themen“: Performance Management, Analytics, Personalentwicklung, HR-Strategie. Es präsentierten Unternehmen wie Bosch, SAP, Microsoft, Telekom, Kion, Daimler, Boehringer Ingelheim, Henkel – was vom Publikum goutiert wurde.

Ein weiteres Highlight des Kongresses war die Elefantenrunde, auf der CHROs mit einem CEO über „Rethinking HR“ diskutierten. „Immer mehr CEOs und Aufsichtsräte erkennen die Wichtigkeit der Themen, die in der HR-Funktion verankert sind“, formulierte Roland Hehn von Heraeus seine Überzeugung, über die sich alle einig waren. Das wirklich Überraschende in der Diskussionsrunde war, dass neue Managementkonzepte nicht nur bei Google (Frank Kohl-Boas) oder Zalando (Frauke von Polier) praktiziert werden, sondern eben auch in Traditionskonzernen wie Heraeus (Roland Hehn), Tui (Elke Eller) oder BSH-Hausgeräte (Karsten Ottenberg) Einzug nehmen. „Für das Top-Führungskräfte-Programm müssen sich die Leute jetzt selbst bewerben, die Geschäftsführer haben kein Vorschlagsrecht mehr“, erläuterte BSH-CEO Karsten Ottenberg.

Neben viel HR-Prominenz waren auf dem Kongress auch bekannte Redner mit ihren Keynotes vertreten: Bestsellerautor und Querdenker Gunter Dueck, der ehemalige Bundeswirtschaftsminister und heutige Bundesaußenminister Sigmar Gabriel oder die ehemalige EKD-Vorsitzende Margot Käßman. Insgesamt war es ein eindrucksvoller Kongress.

Mehr zum Thema:

[Personalmanagementkongress 2015](#)

[Personalmanagementkongress 2016](#)

[BPM-Präsidium neu gewählt](#)