

# „Zentralstelle für Personalführung in Deutschland“

## Ein Rückblick auf 65 Jahre DGFP

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung feiert in diesem Jahr ihr 65-jähriges Bestehen. Aus sowohl thematisch wie quantitativ überschaubaren Anfängen wurde bis heute die größte Fachorganisation für Personalmanagement und Personalführung in Deutschland; mehr als 2 500 Mitgliedsunternehmen und Mitglieder repräsentieren insgesamt über 40 000 Personalverantwortliche.

Inhaltlicher Treiber für die Gründung der Gesellschaft in den frühen 50er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts war die sogenannte „soziale Betriebsgestaltung“. Dabei ging es um die Berücksichtigung gerechtfertigter Forderungen der Arbeitnehmer an den Betrieb, die Würdigung der Persönlichkeit und die Schaffung eines guten Betriebsklimas – vornehmlich durch gerechte Entlohnung, Gewinnbeteiligung, Mitwirkung, Mitbestimmung und Miteigentum. Dafür bedurfte es eines grundlegenden Wandels im Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen hin zu einer institutionalisierten Sozialpartnerschaft in den Betrieben. Als ein Motor dieses Wandels entstand nach dem Krieg das sogenannte personalpolitische Feld. Ziel war es, das Grundprinzip der sozialen Marktwirtschaft in Regelungen für eine soziale Partnerschaft der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Betrieben zu übersetzen.

Die personalpolitische Diskussion kreiste dabei vor allem um zwei Punkte: zum einen um die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, zum anderen um ihre materielle Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Betriebs. Mit dem Betriebsverfassungsgesetz vom 14. November 1952 wurden die Anliegen der Arbeitnehmer nach Mitwirkung und Mitbestimmung formal geregelt. Die Frage der Ergebnisbeteiligung blieb hingegen offen. Walter Scheel wurde von der FDP damit beauftragt, sich dieses Themas anzunehmen.

Bei einer von Scheel initiierten Veranstaltung im Oktober 1951 sprachen sich die mehr als 100 anwesenden Unternehmer dafür aus, die soziale Betriebsgestaltung in Deutschland zu forcieren und dazu einen Verein zu gründen. Satzungsgemäßes Ziel des im Januar 1952 gegründe-

ten Vereins Der Neue Betrieb – Studienkreis für sozialwirtschaftliche Betriebsformen (DNB) war es, „die menschlichen Beziehungen in den Betrieben zu verbessern und durch fortschrittliche Betriebsformen, insbesondere durch Ergebnisbeteiligung, zu fördern“. Es war maßgeblich der DNB, der mit seinen Beiträgen zur Verbesserung der menschlichen Beziehungen in den Betrieben und zu fortschrittlichen Betriebsformen die Sozialordnung westdeutscher Unternehmen unter demokratischen Bedingungen mit initiierte.



„Seit 65 Jahren begleitet die DGFP das Personalmanagement in Unternehmen, aber auch individuelle HR-Karrieren. Mit ihren zahlreichen Veranstaltungen und Austausch-

formaten bietet die DGFP vielfältige Möglichkeiten zur Vernetzung. So profitieren die Mitglieder in besonderer Weise vom Wissen und den Erfahrungen innerhalb des Netzwerks. Das ist in Zeiten von Transformation und Wandel wertvoller denn je.“

Dr. Gerhard Rübling,  
Geschäftsführer TRUMPF GmbH + Co. KG,  
Vorsitzender des Vorstands der DGFP

### SOZIALGESTALTUNG UND ERGEBNISBETEILIGUNG

Der DNB setzte sich auch in der Folgezeit für die betriebliche Sozialgestaltung und Ergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer ein. Parallel dazu entwickelte der Verein die betriebliche Personal- und Sozialpolitik sowie die Aus- und Weiterbildung der Personalleiter zu seinen neuen Schwerpunkten. Erste Erfahrungsaustauschgruppen entstanden 1955, auf internationaler Ebene 1959. Ende 1962 gehörte der DNB zu den Gründungsmitgliedern der European Association for Personnel Management (EAPM).

Die praktische Arbeit wandte sich immer mehr den Grundfragen moderner Menschenbehandlung und Führung zu. Aus dem „Studienkreis für sozialwirtschaftliche Betriebsformen“ wurde 1963 der „Studienkreis für betriebliche Personal- und Sozialpolitik“. Im Januar 1968 erfolgte die Umbenennung des DNB in DGFP, um dem Status als Zentralstelle für be-

# betriebliche der Bundesrepublik

etriebsnahe personelle Fragen in Deutschland besser deutlich zu machen. Dem Anliegen, die langfristig orientierten Aus- und Fortbildungsmaßnahmen als einen Schwerpunkt der Tätigkeit der DGFP herauszustellen, wurde 1969 mit der Gründung der „Akademie für Personalführung“ Rechnung getragen, der ersten ihrer Art in Europa.

Die 70er-Jahre waren geprägt durch eine Systematisierung der betrieblichen Personalpolitik durch vorausschauende Personalbedarfs-, Personalbeschaffungs- und Personalentwicklungsplanung. Das betriebliche Personalwesen wandelte sich von der reinen Verwaltungsarbeit zur Personalführung, die einen Ausgleich schaffen muss zwischen den Zielsetzungen des Unternehmens und den Erwartungen der Mitarbeiter. Mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz von 1972 wurden die daraus folgenden Maßnahmen für die betriebliche Personal- und Sozialarbeit zu einem vorrangigen Thema in der DGFP. Die Rezessionsjahre ab 1975 veränderten die Schwerpunkte betrieblicher Personalpolitik einmal mehr: Kostenreduzierung und Personalabbau wurden Thema.

Ein Meilenstein in der Geschichte der DGFP war der Bezug des „Hauses für Personalführung“ am Niederkasseler Lohweg 16 in Düsseldorf im November 1982. Mit Ausdehnung der Bildungsaktivitäten der DGFP und Gründung der Akademie war der Beschluss hierfür schon 1971 gefasst worden.

## ÖKONOMISCHE ORIENTIERUNG

Die Personalarbeit orientierte sich in diesen Jahren in erster Linie ökonomisch. In allen Teilbereichen der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik traten Produktivität und Effektivität sowie Flexibilisierung und Rationalisierung der Arbeit und des Personaleinsatzes in den Vordergrund. Darüber hinaus prägten Themen der Personalführung und -entwicklung sowie des Arbeitsrechts die Arbeit der DGFP in dieser Zeit.

In Anlehnung an das Ende 1983 entwickelte Konzept der wertorientierten Personalpolitik konzentrierte diese sich fortan auf die Aufgaben Mitarbeitermotivation, Qualifizierung und Füh-

rung. Viele Unternehmen schufen hierfür eine eigene Organisationseinheit: die Personalentwicklung. Allein zum Thema Personalentwicklung entstanden bis 1988 sechs Erfa-Gruppen. Auch die Weiterentwicklung der DGFP als Kongressveranstalter fällt in diese Zeit. Neben einigen Sonderkongressen ist hier vor allem der Anfang Mai 1985 erstmals durchgeführte Deutsche Personalleiterkongress in Wiesbaden zu nennen, der daraufhin alle zwei Jahre stattfand.

Die Regionalisierungsbemühungen fanden 1988 erstmals Ausdruck in der Gründung der Bayerischen Akademie innerhalb der DGFP. Dieser Regionalstelle München folgten später die Regionalstellen in Leipzig und Frankfurt / Main (beide 1991), Düsseldorf (1995), Hamburg (1997), Stuttgart (2000) und schließlich die DGFP-Repräsentanz in Berlin (2002). Im Dezember 1988 wurde die DGFP mbH für die unternehmensindividuellen Personaldienstleistungen der DGFP gegründet, wie beispielsweise Inhouse-Seminare, Gehaltsvergleiche und Mitarbeiterbefragungen.

Die Jahre nach der Wende brachten für die DGFP neue Aufgaben zur fachgerechten Unterstützung ostdeutscher Unternehmen bei der Umstellung der betrieblichen Personalpolitik auf die Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und bei der Anwendung des für die Ostunternehmen neuen Arbeitsrechts. Umstrukturierungen und Kapazitätsanpassungen führten – nicht nur im Osten – zu Entlassungswellen. Dies und der parallel verlaufende Übergang von der Industrie- zur Wissensgesellschaft führten zu Forderungen, Personalverantwortliche müssten sich stärker als bisher an den strategischen Ent-



„Die DGFP ist seit ihrer Gründung 1952 fest mit den Ideen und Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft verbunden. Ein professionelles Personalmanagement

leistet einen entscheidenden Beitrag zum Unternehmenserfolg und damit für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Wie kein anderes Netzwerk setzt sich die DGFP für eine starke HR-Profession ein und gestaltet so die Diskussion in Unternehmen und Politik mit.“

Frank-J. Weise,  
Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, Mitglied im Vorstand der DGFP

scheidungsprozessen der Unternehmen beteiligen. Neuerliche Diskussionen über Aufgaben, Bedeutung und unternehmerische Stellung der betrieblichen Personalarbeit kamen auf. Das Personalmanagement für die lernende Organisation sollte künftig die Schwerpunkte Instrumenten-, Kompetenz-, Veränderungs- und Wertschöpfungsmanagement umfassen.

### INITIATIVE ZUR PROFESSIONALISIERUNG

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, startete die DGFP im Jahr 2002 eine Professionalisierungsinitiative für ein integriertes Personalmanagement. Bis 2006 entwickelte ein Projektteam aus Wissenschaftlern, Beratern und Praktikern unter Beteiligung von Kollegen aus Großbritannien und den USA Standards für das Personalmanagement, die 2007 in das HR-Qualifizierungsprogramm „Pro Pers“ einfließen. Mit ihm wurde ein Standard für die Qualifizierung unterschiedlicher HR-Berufe auf der Ebene der Personalsachbearbeiter, Personalreferenten und Personalleiter gesetzt, der in dem neuen Jahresprogramm 2017 wieder aufgegriffen wird.

Ende 2007 konnte die DGFP auf eine beachtliche Erfolgsgeschichte zurückblicken: 1 600 Firmenmitglieder, 119 Erfahrungsgruppen, sieben Regionalstellen, 65 festangestellte Mitarbeiter und der größte Personalleiterkongress mit über 1 000 Teilnehmern. Die folgende Wirtschaftskrise machte aber auch vor den Türen der DGFP nicht halt; dramatische Rückgänge im Akademiegeschäft waren ein sichtbares Zeichen dafür. Das war jedoch nicht das einzige Problem. Seit Ende der 90er-Jahre kam es auf personalwirtschaftlichem Gebiet zur Gründung verschiedener Institutionen, deren Mitglieder sich mit ihren spezifischen Anliegen bei der DGFP nicht mehr wie erwartet aufgehoben gefühlt hatten. Höhepunkt dieser Entwicklung war 2009 die Gründung des Bundesverbands der Personalmanager (BPM). Eine Mitgliederbe-



**Zeitalter der digitalen Transformation heißt das, dass sich auch HR – und damit die DGFP – verändern müssen. Mit der Restrukturierung der DGFP haben wir hierfür eine solide Ausgangsbasis geschaffen. Als starkes Kompetenz- und Karrierenetzwerk ist die DGFP heute gut aufgestellt für die Herausforderungen einer digital geprägten Welt.“**

**Wilfried Porth,**  
Mitglied des Vorstandes Daimler AG,  
Mitglied im Vorstand der DGFP

DGFP // lab für HR-/Young Professionals. Neue Veranstaltungsformate – auch bei Mitgliedsunternehmen – wurden entwickelt und als praxisnah und substantiell wahrgenommen. Gleichwohl war auch eine organisatorische Restrukturierung unumgänglich: Der Hauptsitz der DGFP wurde von Düsseldorf nach Frankfurt / Main verlegt, alle Aktivitäten dort gebündelt, die Regionalstellen in Hamburg, Düsseldorf, Leipzig, Stuttgart und München geschlossen, das „Haus der Personalführung“ verkauft und die Anzahl der festangestellten Mitarbeiter von 70 auf 40 reduziert.

Ein schmerzlicher, aber unumgänglicher Weg, um den Status der DGFP als richtungweisende Mitgestalterin betrieblicher Personalpolitik und Führungsarbeit zu erhalten. Seit ihren Anfängen in der sozialen Betriebsgestaltung hat die DGFP einen langen Weg zurückgelegt. Der unternehmensübergreifende Erfahrungsaustausch und ein einzigartiges Kompetenznetzwerk zwischen Personalverantwortlichen bleiben auch in Zukunft wesentliche Markenzeichen der DGFP. Darüber hinaus wird sie weiterhin neue Impulse setzen für die Qualifizierung und Professionalisierung des HR-Bereichs. Die DGFP ist und bleibt damit die „Zentralstelle für betriebliche Personalführung in der Bundesrepublik Deutschland“, wie Walter Scheel sie einmal genannt hat. ●



**„Die DGFP verbindet seit nunmehr 65 Jahren HR-Professionals aller Branchen und Unternehmensgrößen. Ein starkes Personalmanagement braucht eine starke Stimme – nach innen wie nach außen. Nach der Restrukturierung ist die DGFP bestens gerüstet, auch künftig eine solche Stimme zu sein.“**

**Markus Kopp,**  
Vorstand Mitteldeutsche Airport Holding,  
Mitglied im Vorstand der DGFP

**Dr. Nicolai Hammersen**



# „Das HR-Kompetenz- und Karrierenetzwerk“

## Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der DGFP, über Chancen, Perspektiven und Herausforderungen für die Organisation

**Die DGFP feiert in diesem Jahr ihren 65. Geburtstag. Was hat die DGFP in dieser langen Geschichte am meisten geprägt?**

**KATHARINA HEUER** Die DGFP und ihre Aktivitäten waren und sind geprägt von den Entwicklungsphasen, Trends und aktuellen Herausforderungen des Personalmanagements. In der Gründungsphase der DGFP ging es darum, die Funktion des Personalwesens in Unternehmen zu etablieren und zu institutionalisieren. Es folgte die Humanisierung und Ökonomisierung des Personalmanagements in den 70er- beziehungsweise 80er-Jahren. Seit den 90er-Jahren geht es primär um die unternehmerische (Mit-)Verantwortung des Personalmanagements für das Geschäft, die ihren Höhepunkt in der intensiven Auseinandersetzung mit dem Business-Partner-Modell fand. Aktuell bewegt uns die Digitalisierung mit allen ihren Facetten. Unsere organisatorische, aber insbesondere die inhaltliche Aufstellung war und ist somit immer ein Spiegelbild des Marktes.

**Nicht nur das Personalmanagement hat sich verändert, sondern auch der Markt, in dem die DGFP agiert. Neben weiteren Fachverbänden sind neue digitale Player hinzugekommen, XING und LinkedIn zum Beispiel. Wie ist die Position der DGFP im Markt?**

**HEUER** Das sind die jüngsten Player, die auf den Markt gekommen sind. Wettbewerber gibt es schon seit Ende der 90er-Jahre. Zunächst waren das Initiativen wie Wege zur Selbst GmbH und der Goinger Kreis. Im Jahr 2009 folgte dann als großer Player der Bundesverband der Personalmanager (BPM). Mit dem Wettbewerb stieg der Druck auf die Organisation, sich immer wieder aus der eigenen Stärke heraus neu zu erfinden und zu positionieren. Ich hätte mir gewünscht, dass die DGFP das schon sehr viel früher sehr viel konsequenter getan hätte. Nach der Sanierung und mit unserem Erneuerungskurs sind wir wieder gut unterwegs. Das zeigt die Resonanz unserer Mitglieder und des Marktes. Was nach wie vor für uns spricht, sind der persönliche Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe, unser enorm großes Netzwerk mit den exzellenten Verbindungen in die Unternehmen hinein und unsere starke Inhaltlichkeit. Das bietet in dieser Qualität kein anderer. Verändert haben wir uns, und auch das höre ich immer wieder, in der Art und Weise, wie wir agieren und auftreten. Wir zeigen uns heute offener und laden zum Dialog und Mitmachen ein. Denn wir leben als Netzwerk von unseren Mitgliedern und Partnern, insbesondere von deren Wissen, Erfahrungen und Gestaltungswillen. Wir verknüpfen all dies miteinander, bereiten es auf, sei es in Form von Veranstaltungen, Initiativen und Positionen. Das geht nur mit Offenheit und Freude am Teilen und Kooperieren. Und natürlich nur mit Mut zum Gestalten und Positionieren.

### Konkret, was kann die DGFP bieten, was andere, insbesondere digitale Netzwerke und Plattformen nicht haben?

**HEUER** Auch wir müssen unser Angebot sehr klar um digitale Angebote ergänzen, aber es ist der persönliche Austausch, der uns stark gemacht hat und der uns auch von anderen Netzwerken und Plattformen unterscheidet. Wer Erfahrungswissen austauschen will, muss sich persönlich begegnen. Davon bin ich fest überzeugt. Diesen Raum für Begegnung und Austausch schaffen wir wie kein anderer im HR-Bereich.

### DAS HR-NETZWERK

#### Wo sehen Sie die DGFP in fünf Jahren?

**HEUER** Die DGFP wird erst recht in fünf Jahren „das“ HR-Netzwerk sein, das für Wissens- und Erfahrungsaustausch steht. Und natürlich HR-Karrieren begleitet. Wir brauchen für die Zukunft eine gute Kombination aus analoger und digitaler Welt. In den nächsten Jahren wird die Digitalisierung unserer eigenen Organisation und unserer Angebote eines unserer Schwerpunktthemen sein. Aber dabei wollen wir im Kern bleiben, was wir seit 65 Jahren sind: eine Organisation, die Austausch und Vernetzung auf Augenhöhe zu HR-Themen ermöglicht. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern sind wir eine starke HR-Stimme in der Öffentlichkeit und der Politik.



„Die Neuausrichtung in den vergangenen drei Jahren, aber auch die zahlreichen neuen Formate zeigen, wie viel Energie und Tat-

kraft im DGFP-Netzwerk stecken. Es lohnt sich daher, die DGFP in ihrem Jubiläumsjahr neu zu entdecken!“

Prof. Dr. Heike Bruch  
Universität St. Gallen Institut für Führung  
und Personalmanagement,  
Mitglied im Vorstand der DGFP

#### Was konkret ist in Planung für 2017?

**HEUER** Auch 2017 wollen wir unsere Angebote für die DGFP- und HR-Community ausbauen und deren Attraktivität steigern. Schon im vergangenen Jahr gab es ausgesprochen positive Resonanz auf unsere Aktivitäten. Insbesondere die Mitglieder loben immer wieder die starken Inhalte, die innovativen Formate, die tollen Referenten und Teilnehmer und unsere persönliche Betreuung. Auch in diesem Jahr treiben wir ausgewählte Themen über unsere zwei Großveranstaltungen: Zum einen über den DGFP // congress am 23./24. März für Entscheider,

bei dem wir uns gemeinsam anschauen, wie Unternehmen und Politik konkret die digitale und agile Transformation gestalten. Und im Herbst – am 14./15. November – gibt es wieder unser innovativstes Format, das DGFP // lab.

### TREFFPUNKTE FÜR COMMUNITYS

Dazwischen bauen wir mit unseren zahlreichen DGFP // Jahrestagungen jährliche Treffpunkte für ausgewählte HR-Fach-Communitys auf. Dies ergänzend zu unseren vielfältigen funktionsspezifischen Erfahrungsaustauschgruppen. Die Nachfrage nach persönlicher Professionalisierung ist nach wie vor groß. Daher wird DGFP // Akademie auch dieses Jahr unsere Professionalisierungs- und Ausbildungsprogramme konsequent weiterentwickeln. Bereits in den letzten Jahren haben wir inhaltlich, methodisch und zeitlich kompaktere Formate auf den Markt gebracht. Ich will nur zwei nennen: DGFP // Kompetenzforen und DGFP // Praxiswerkstätten. So wird es auch 2017 sein. Und nicht zu vergessen: Es wird 2017 auch darum gehen, die Reichweite der DGFP in Form von Mitgliedern und Teilnehmern zu erhöhen.

#### Was sind die Themen, die den HR-Bereich 2017 insgesamt bewegen werden?

**HEUER** Die Digitalisierung steht weiter ganz oben auf der Agenda, vor allem bei den Großunternehmen, aber natürlich auch bei den Mittelständlern und öffentlich-rechtlichen Unternehmen. Der demografische Wandel und die Fachkräftesicherung werden uns weiter begleiten, insbesondere verstärkt um den Aspekt der Integration von Flüchtlingen und von Benachteiligten in den Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus werden wir uns für die eigene Profession der Diskussion stellen müssen, wie HR sich weiterentwickelt. Schließlich stehen wir als Profession genauso unter Druck, uns neu auszurichten. People Analytics, also Big Data für den Personalbereich, wird hier einer der Erfolgsfaktoren für HR sein. Und weil HR und Führung immer zusammenhängen, müssen wir uns fragen, wie Führung sich verändern oder neu erfinden wird. Das werden die Schwerpunktthemen von HR und natürlich der DGFP sein.

#### Deutschland wählt 2017 einen neuen Bundestag. Wie sehen Sie die Arbeit der Großen Koalition aus HR-

## Sicht und was wäre von einer neuen Regierung aus arbeitspolitischer und arbeitsmarktpolitischer Sicht zu wünschen?

**HEUER** Es gab bisher wohl keine Bundesregierung, die so viele HR-relevante Themen auf die Agenda gebracht und so konsequent umgesetzt hat. Bundesarbeitsministerin Nahles hat geliefert, Respekt. Allerdings und das dürfte niemanden wundern, ist mir vieles zu einseitig reguliert worden und mit einem zu hohen bürokratischen Aufwand verbunden. Ich hätte mir mehr Ausgewogenheit zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen gewünscht. Bei uns im Personalmanagement stoßen die vielen Dokumentationspflichten sauer auf, die Mindestlohn und Co. mit sich bringen. Gute Personalarbeit ist Arbeit mit den Menschen, nicht mit Formularen.

## ANGEPASSTE RAHMENBEDINGUNGEN

Mit Blick in die Zukunft: Wir brauchen bereits heute angepasste Rahmenbedingungen für eine agile und digitale Arbeitswelt. Ganz vorne sehe ich hier die Anpassung des Arbeitszeitgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes. Bei dem einen geht es darum, dem Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten Rechnung zu tragen, der immer häufiger auch von den Arbeitnehmern kommt. Mit Blick auf das Betriebsverfassungsgesetz müssen wir uns beispielsweise darüber unterhalten, was in Zukunft überhaupt noch ein Betrieb im klassischen Sinne ist, wenn die Arbeit vernetzter stattfinden wird. Die Cloud hat keine Werkstore. Hier sind vorrangig die Politik und damit die neue Bundesregierung gefordert, aber natürlich auch die Sozialpartner.

## In welche Richtung wird sich HR verändern?

**HEUER** Ich bin der festen Überzeugung, dass es ein starkes und selbstbewusstes HR braucht. Ein HR, und da schauen wir wieder in die Anfänge der DGFP, das den Ausgleich der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen im Blick hat. Wir müssen als Treiber der Weiterentwicklung der Sozialpartnerschaft auftreten. Und darüber hinaus sollten wir uns noch stärker dafür einsetzen, dass wir als HR in den Entscheidungs-

mien vertreten sind. Damit meine ich nicht nur in den Vorständen und in den Geschäftsführungen, sondern auch in den Aufsichtsräten und Beiräten.

## Wichtige Schlagwörter unserer Zeit sind agil, demokratisch, digital. Ist HR hier auf einem guten Weg?

„Wie kaum eine andere Organisation tritt die DGFP seit ihrer Gründung dafür ein, dem ‚Faktor Mensch‘ in Unternehmen stärkeres



Gewicht zu verleihen. Immer mehr sogenannte weiche Themen, aus der nativen Zuständigkeit der Personaler, werden zukünftig entscheidend sein für den unternehmerischen Erfolg, und damit auch CEO-Themen. Die DGFP besetzt und prägt diese Themen von jeher, und stärkt damit zukünftig die Bedeutung der Personaler im Unternehmen.“

**Stefan Dräger,**  
Mitglied des Vorstandes Drägerwerk AG & Co. KGaA, stv. Vorsitzender des Vorstands der DGFP

**HEUER** Ich erlebe, dass auch in HR in Sachen Agilität, Demokratisierung und Digitalisierung viel ausprobiert wird. Das hat das DGFP // lab im Herbst letzten Jahres gezeigt. Hier haben wir uns zahlreiche HR-Projekte und Initiativen in HR angeschaut und neue Prototypen für HR gemeinsam entwickelt. Das macht mich zuversichtlich. Aber es braucht an vielen Stellen noch mehr Mut und ein stärkeres Selbstbewusstsein, um als Vorreiter in der eigenen Transformation voranzugehen.

## Was wünschen Sie der DGFP zum Jubiläum?

**HEUER** Die letzten Jahre waren mit der Restrukturierung und mit dem Umzug nach Frankfurt einschneidende Jahre für die DGFP. Wir sind ein motiviertes und engagiertes Team – stark vernetzt mit unseren Mitgliedern und nah an den aktuellen HR-Themen. Und wir erfahren immer mehr Zuspruch für unseren Erneuerungskurs. Das macht Spaß und begeistert uns! Ich wünsche unseren Mitgliedern und uns für die nächsten 65 Jahre, weiterhin am Puls der Zeit und eine starke Stimme für HR zu sein. Und immer wieder neue attraktive Plattformen für den gegenseitigen Austausch. Und nicht zu vergessen, ein wachsendes und lebendiges Netzwerk mit einer starken Stimme in die Unternehmen, Politik und Gesellschaft!

**Vielen Dank für das Gespräch! ●**