

Fragen an Ina Voigt im Abschiedsinterview

Nach 36 Jahren bei der dgp verabschiedet sich zum Ende des Jahres 2022 die Leitende Psychologin Ina Voigt in ihren Ruhestand. Mit strategischem Weitblick, sehr viel Herzblut und einer untrüglichen Intuition hat sie die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. erfolgreich durch die Zeit geführt. Im folgenden Abschiedsinterview lassen wir mit ihr die Entwicklungen im Personalwesen im Allgemeinen und die Entwicklungen der dgp im Speziellen Revue passieren.



Sie sind seit dem 15.10.1986 bei der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V. an Bord. Können Sie sich an Ihren ersten Arbeitstag erinnern?

Ja, sehr gut sogar – und im Übrigen auch sehr gern. Ich bin mit einem Blumenstrauß und einer spannenden Einführung in die Welt der Personalauswahl im öffentlichen Dienst begrüßt worden und habe mich auf Anhieb wohl gefühlt. Wer hätte damals ahnen können, dass ich bis zu meiner Rente hierbleiben würde. Aber es ist mir auch wirklich nie langweilig geworden bei der dgp.

In diesen 36 Jahren, seit Sie bei der dgp sind, ist im Bereich des Personalwesens sehr viel passiert. Was sind aus Ihrer Sicht die drei größten Veränderungen in Deutschland?

Es hat in der Zeit derartig viele Veränderungen gegeben, dass eine Priorisierung schwerfällt. Aber ich versuche es gern. Aus meiner Sicht hat sich das Verständnis von Personalentwicklung stark verändert: in den 1980er/90er Jahren war eine eher defizit-orientierte Haltung verbreitet, nach der man die Mitarbeiter*innen durch Fortbildung an die Bedürfnisse der Organisation anpasste. Das hat sich zu heute komplett verändert, denn wir pflegen nun einen viel strategischeren und ganzheitlichen Ansatz. Die Frage ist heute insbesondere, welche Talente bringen die Menschen mit und wie kann die Organisation sich diese Stärken wertschätzend und wertschöpfend zunutze machen.

Natürlich ist auch das Thema Führungskulturentwicklung ein großes. Die Ausgestaltung von Führung hat sich über die Jahre maßgeblich verändert – Führungsqualität heute definiert sich ganz anders als noch vor zwanzig, dreißig Jahren. Das resultiert sicherlich aus einem anderen Menschenbild, aus einem gesellschaftlichen Wandel und nicht zuletzt aus einer berechtigterweise veränderten Anspruchshaltung der Mitarbeiter*innen.

Und ein drittes großes Veränderungsfeld beim Personalwesen ist, wie überall, die Digitalisierung – gar nicht einmal in den Grundlagen, sondern vielmehr in den Prozessen und Werkzeugen. Digitale Tools erlauben andere Formate in Personalauswahl und -entwicklung, erfordern aber auch eine methodisch und inhaltlich andere Gestaltung, neue Wege der Kollaboration.

Und wie hat es die dgp geschafft, immer am Ball zu bleiben?

Mir persönlich wäre es zu wenig, immer nur am Ball zu bleiben. Wer sich die Geschichte der dgp ansieht, erkennt, dass wir einen hohen Anspruch an Fachlichkeit haben. Auch fühlen wir uns einem gesellschaftlichen Auftrag verpflichtet, und aus diesem Anspruch heraus haben wir bis heute Themen gesetzt und besetzt, teilweise lange bevor diese „Trend“ wurden. Ein Spruch gehört auf jeden Fall zur DNA der dgp: Nur wer sich verändert, bleibt sich treu.

Seit 2001 sind Sie Gesamtleiterin der dgp. Wofür haben Sie sich in den letzten zwanzig Jahren als Leitende Psychologin persönlich stark eingesetzt?

Ich würde gern mit dem Kundenstamm anfangen: die dgp hat historisch eine sehr starke Nähe zum öffentlichen Dienst. Das bedeutet natürlich eine ganz hervorragende Passung zu unseren Werten und Vorstellungen – dennoch war es mir immer ein Anliegen, auch privatwirtschaftliche Unternehmen für unsere Arbeit zu begeistern. Aus der Vielfalt der Herausforderungen bei den unterschiedlichen Kund*innen schöpfen wir als dgp Mehrwert und geben diesen gern weiter.

Wofür ich mich ebenfalls stark gemacht habe, ist eine gesunde, wertschätzende und nachhaltige Führungskultur – auch innerhalb der dgp. Unsere Mitarbeiter*innen sollen sich gut aufgehoben fühlen und gern zur Arbeit kommen. Ich erinnere mich, dass eine meiner ersten Maßnahmen als Gesamtleiterin die Einführung von Vertrauensarbeitszeit bei der dgp war, was vor gut zwanzig Jahren wirklich auf dem deutschen Arbeitsmarkt als ziemlich ungewöhnlich galt.

Das Titelthema der dgp Informationen 2022 ist „Nachhaltigkeit“. Und das aus gutem Grund, denn in diesem Jahr hat sich die dgp sehr intensiv mit dem Thema beschäftigt. Was würden Sie sagen, sind die Hauptkenntnisse hierzu, und wie gestaltet die dgp Nachhaltigkeit?

Seit jeher arbeitet die dgp zielorientiert. Selbstverständlich unterliegen unsere Ziele auch gesellschaftlichen Entwicklungen; und am Thema Nachhaltigkeit kommt heutzutage niemand vorbei, der ernsthaft Verantwortung für sein Handeln übernimmt. Wir arbeiten schon lange „nachhaltig“ und machen uns neben den ökologischen und ökonomischen Aspekten Gedanken über soziale Nachhaltigkeit, wie zum Beispiel beim Schaffen einer guten Unternehmenskultur. Gleichzeitig haben wir einen hohen Anspruch

an unsere Produkte, die wir inhaltlich nachhaltig gestalten. Dabei gilt es auch, die Bedürfnisse der Kund*innen teilweise sogar zu antizipieren und daraus strategische Entscheidungen zu fällen – eine kurzgreifende und aktionistische Herangehensweise passt daher weniger zu uns.

Selbstkritisch betrachtet, sind wir gerade im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit bei der dgp noch lange nicht am Ziel; da gibt es deutlichen Optimierungsbedarf. Wir nehmen diesen Auftrag sehr ernst und versuchen, jeden Tag ein Stückchen besser zu werden.

Was macht die dgp aus Ihrer Sicht so einzigartig in der Branche der Personalberater*innen?

Da fallen mir sogar ganz viele Punkte ein. Zuerst unsere Erfahrung – wir sind seit 1949 auf dem deutschen Markt der Personalberatungsunternehmen und damit am längsten dabei. Zudem pflegen wir ein etwas exotisches Geschäftsmodell, denn als eingetragener Verein arbeiten wir nicht gewinnorientiert. Das kann meines Wissens kein anderes Unternehmen dieser Art von sich behaupten. An der Stelle noch ein kleiner Zusatz: wir sind seit vielen Jahren wirtschaftlich äußerst erfolgreich. Eine weitere Besonderheit ist, dass wir im operativen Beratungsgeschäft ausschließlich mit Psycholog*innen arbeiten. Unsere Dynamik speist sich nicht aus unterschiedlicher Fachlichkeit, sondern aus der Verschiedenheit der Charaktere. Daraus ergibt sich bei uns ein sehr intensiver fachthematischer Austausch zu den verschiedensten Aspekten der Psychologie, was unseren Horizont ungemein erweitert und uns fortwährend voranbringt.

Die dgp wird bald schon 75 Jahre alt. Was wünschen Sie ihr für die Zukunft?

Hier berufe ich mich wieder auf die DNA der dgp: Nur wer sich verändert, bleibt sich treu. Ich wünsche der dgp Kraft und Mut in der Produktentwicklung, dass sie sich weiterhin traut, auch unkonventionelle Wege zu gehen und zugleich den hohen fachlichen Anspruch an die Arbeit aufrechterhält, der bei der dgp schon immer sehr wichtig war. Weiterhin soll es der dgp gelingen, gut qualifizierte Mitarbeiter*innen zu finden sowie zu binden und mit diesem passend aufgestellten Personal am Markt zu reüssieren. Natürlich ist es essenziell, dass meine Nachfolger*innen auf der Führungsebene eine glückliche Hand und Erfolg haben. Das alles wünsche ich der dgp aus vollem Herzen.