



22./23. SEPTEMBER 2010, KURSAAL BERN

**Herausforderungen an das HRM  
in Zeiten der Veränderungen**

**Les défis RH dans un monde  
en transformation**

## Bienvenue!

Nous vous invitons très cordialement au 4<sup>e</sup> congrès HR Swiss. Le comité d'organisation et le comité directeur HR Swiss sont fiers de pouvoir présenter cette année également des intervenants de très haut niveau. Un transfert de connaissances, des exposés intéressants, à la pointe de l'actualité et spécialement focalisés sur l'avenir des RH ainsi que des plateformes de réseautage entre professionnels des RH de toute la Suisse, donneront de nouvelles impulsions. Vous ne regretterez pas votre visite. Nous nous réjouissons déjà de vous accueillir à Berne.

## Willkommen!

Wir laden Sie herzlich zum 4. HR Swiss Congress ein. Das Organisationskomitee und der Vorstand HR Swiss sind stolz darauf, auch dieses Jahr hochkarätige Referentinnen und Referenten präsentieren zu können. Know-how-Transfer, spannende Vorträge am Puls der Zeit mit besonderem Fokus auf die HRM-Zukunft und Networking-Plattformen mit HR-Fachleuten aus der ganzen Schweiz sorgen für neue Impulse. Der Besuch lohnt sich bestimmt. Wir freuen uns, Sie in Bern begrüßen zu dürfen.



**Markus Knörr**  
Präsident HR Swiss



## Les défis RH dans un monde en transformation

La plupart des organisations et entreprises ont vécu ces dernières années comme une période de changements profonds et permanents. Dirigeants et collaborateurs ont dû remettre en question leurs acquis, ont été confrontés à des situations nouvelles et inconnues jusqu'à présent et ont été invités à s'engager sur des voies claires en dépit des incertitudes.

**Le premier jour du congrès** sera consacré aux problèmes actuels de la gestion des ressources humaines (RH). Les spécialistes RH sont de plus en plus souvent invités à diversifier leurs compétences et à acquérir une expertise qui dépasse nettement nos activités RH traditionnelles, aussi voulons-nous, par le choix des thèmes, tenir compte de cette situation.

**Le deuxième jour du congrès** sera consacré aux «mégatrends» – actuellement visibles dans les approches, mais qui seront d'actualité brûlante dans un avenir proche.

Nous vous invitons cordialement à vous laisser inspirer pendant ces deux journées, à recueillir des idées pour votre activité professionnelle et à les échanger avec des collègues de tout le pays.

A bientôt à Berne – auf Wiedersehen in Bern – arrivederci a Berna!

## Herausforderungen an das HRM in Zeiten der Veränderungen

Die meisten Organisationen und Unternehmen haben die letzten Jahre als eine Zeit permanenter und tief greifender Veränderungen erlebt. Führungskräfte und Mitarbeitende mussten bisher Bewährtes infrage stellen, wurden mit neuen, bisher unbekanntem Gegebenheiten konfrontiert und aufgefordert, trotz Unsicherheit klare Wege einzuschlagen.

**Der erste Kongresstag** ist den aktuellen Fragestellungen im Human Resources Management (HRM) gewidmet. Immer öfter werden HRM-Fachleute aufgefordert, ihren Fokus breiter zu richten und eine Expertise zu entwickeln, die deutlich weiter greift als unsere traditionellen HRM-Aktivitäten. Diesem Umstand wollen wir mit den gewählten Themen Rechnung tragen.

**Am zweiten Kongresstag** wollen wir den Megatrends nachgehen – Tendenzen, die heute in Ansätzen ersichtlich sind, aber in nicht allzu ferner Zukunft von brennender Aktualität sein werden. Wir laden Sie herzlich ein, sich während dieser zweier Tage inspirieren zu lassen, Ideen für Ihre Berufstätigkeit zu sammeln und sich mit Kollegen aus allen Landesteilen auszutauschen.

Auf Wiedersehen in Bern – à bientôt à Berne – arrivederci a Berna!

Pour le comité  
d'organisation  
Für das  
Organisations-  
komitee



**Martin Zuber**  
Président du comité  
d'organisation



**Martin C. Kaufmann**  
Projektleiter

Langues officielles du congrès: français (F), allemand (D) et anglais (E).  
Traductions simultanées (français et allemand) durant toutes les sessions.  
Offizielle Kongresssprachen sind Deutsch (D), Französisch (F) und Englisch (E)  
mit Simultanübersetzungen in Deutsch und Französisch für alle Sessionen.

22.9.2010				23.9.2010	
Accueil, café et inscription Begrüßungskaffee und Registrierung		8.00–9.15		Accueil, café et inscription Begrüßungskaffee und Registrierung	
<b>Plenum 1</b> Behavioral Branding – wie Mitarbeiterverhalten die Marke stärkt Prof. Dr. Torsten Tomczak D		9.15–10.45		<b>Plenum 3</b> L'avenir de la gestion des ressources humaines Jean-Christophe Deslarzes F	
		Pause			
<b>Plenum 2</b> Building Trust in Times of Change and Uncertainty Prof. Dr. George Kohlrieser E		11.15–12.30		<b>Session C1</b> Développement durable – enjeux et pratiques de la GRH Bettina Ferdman, Prof. François Gonin, Thierry Bornand F	<b>Session C2</b> Unternehmerische Zukunftsfähigkeit schaffen Dr. Simon Grand D
		Lunch		<b>Session C3</b> One World – One Village Connie Voigt (modératrice) E	
<b>Session A1</b> Le rôle du HR Business Partner Yves-André Jeandupeux F	<b>Session A2</b> Praxisworkshop Behavioral Branding Dr. Hans-Peter Kleebinder, Dr. Sven Henkel D	<b>Session A3</b> Führen heisst kommunizieren Ruedi Müller-Beyeler D	13.45–15.00	<b>Session D1</b> L'influence de la technologie sur l'environnement de travail Christoph Breitenmoser, Olivier Maillard D & F	<b>Session D2</b> Die Banalität des Bösen – warum gute Manager unmoralische Entscheidungen treffen Prof. Dr. Guido Palazzo D
		Pause			
<b>Session B1</b> Was macht Talent Management erfolgreich? Prof. Dr. Gerhard Graf, Prof. Dr. Stephan Laske, Roland Schischke D	<b>Session B2</b> Excellence opérationnelle Michel Lacouline F	<b>Session B3</b> Leiden und Stress am Arbeitsplatz Monika Widmer Hodel D	15.30–17.00	<b>Plenum 4</b> Kollektive Intelligenz in Organisationen und Unternehmen Prof. Dr. Peter Kruse D	
18.30–22.00 Dîner du Congrès HR Swiss, précédé d'un apéritif, Kornhauskeller HR Swiss Congress Dinner mit vorgängigem Aperitif, Kornhauskeller					

Les titres figurent en français aussi aux pages 4 à 13.  
Für die deutschen Referatstitel siehe auch Seiten 4 bis 13.



Mascha Santschi

#### Modératrice

Mascha Santschi sera à nouveau la modératrice du Congrès HR Swiss: études de droit à l'Université de Berne, 2006 diplôme MLaw (licence en droit) avec spécialisation en droit économique. 2008 brevet d'avocate. Parallèlement à sa formation juridique, Mascha Santschi travaille depuis 2001, entre autres en tant que modératrice et rédactrice à la Radio Berner Oberland.

#### Kongressmoderatorin

Mascha Santschi moderiert auch in diesem Jahr den HR Swiss Congress: Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Bern, 2006 Abschluss MLaw mit Schwerpunkt Wirtschaftsrecht. 2008 Patentierung zur Rechtsanwältin. Neben der juristischen Ausbildung arbeitet Mascha Santschi seit 2001 u.a. als Moderatorin und Redaktorin beim Radio Berner Oberland.

Programme sous réserve de modifications. Celles-ci seront immédiatement publiées sur notre site Internet.  
Programmänderungen bleiben vorbehalten und werden umgehend auf der Kongresswebsite publiziert.

[www.hr-swiss-congress.ch](http://www.hr-swiss-congress.ch)

**Ouverture du Congrès et message de bienvenue par Martin Zuber, président du comité d'organisation du Congrès HR Swiss.  
Begrüssung und Kongresseröffnung durch Martin Zuber, OK-Präsident des HR Swiss Congress.**

**SESSION PLÉNIÈRE / PLENUMSSESSION 1, 9.15-10.45**

**Behavioral Branding –  
comment l'attitude des collaborateurs  
renforce l'image de marque**

Les collaborateurs jouent un rôle central pour le succès de la marque d'une entreprise. Ce sont eux qui incarnent la marque à l'extérieur et qui conditionnent par leur comportement l'expérience que les clients auront de la marque. Les collaborateurs sont aussi toujours des ambassadeurs de la marque. C'est un défi auquel doivent surtout faire face les dirigeants, car leur comportement, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, agit comme un signal – en bien comme en mal.

Conférence en allemand

**Prof. Dr. Torsten Tomczak**  
Professor für Betriebswirtschaftslehre  
und Marketing, Universität St. Gallen

**Behavioral Branding – wie  
Mitarbeiterverhalten die Marke stärkt**

Mitarbeitende spielen für den Markenerfolg eines Unternehmens eine zentrale Rolle. Sie sind es, die die Marke nach aussen hin verkörpern und durch ihr Verhalten das Markenerlebnis der Kunden prägen. Mitarbeitende sind auch immer Markenbotschafter. Eine Herausforderung, der sich vor allem auch die Führungskräfte stellen müssen, denn ihr Verhalten besitzt sowohl nach aussen als auch nach innen eine ganz besondere Signalwirkung – im Positiven wie im Negativen.

Vortragssprache Deutsch



**SPONSOR**



**SESSION PLÉNIÈRE / PLENUMSSESSION 2, 11.15-12.30**

**Créer la confiance en période d'incertitude  
et de changement**

Dans le monde actuel, la seule constante est le changement. Et comme si cela ne suffisait pas, s'y ajoute l'anxiété concernant l'avenir proche et la bonne attitude à adopter. Aussi, dirigeants et employés sont-ils inquiets et angoissés face aux répercussions à court et long terme. L'une des conséquences de cette incertitude est qu'on assiste à un déclin sérieux de l'engagement affectif au travail et de la motivation élevée qui l'accompagne. Cette situation signifie que les dirigeants doivent fournir des fondations et bases solides pour agir contre les effets négatifs des changements et incertitudes actuels. Les organisations qui réussissent sont celles qui trouvent une solution en montrant à leurs leaders comment se comporter et diriger. Cette session se focalise sur ce que les dirigeants doivent comprendre et faire pour créer la stabilité dans un monde instable.

Conférence en anglais

**Prof. Dr. George Kohlrieser**  
Professor für Führung und organisatorisches Verhalten,  
IMD Lausanne

**Vertrauensbildung in Zeiten der Veränderung**

In der heutigen Welt ist die einzige Konstante die Veränderung. Und als ob dies nicht genügte, geht diese Veränderung auch noch mit der Angst vor dem, was vor einem liegt, und der bängigen Frage, wie man richtig handeln soll, einher. Aus diesem Grunde blicken Führungskräfte und Mitarbeitende oft verunsichert und ängstlich auf die kurz- und langfristigen Konsequenzen der Veränderung. Eine schwerwiegende Folge dieser Unsicherheit ist die Tatsache, dass das emotionale Engagement für die Arbeit und damit einhergehend die Motivation am Arbeitsplatz stark zurückgehen. Dies bedeutet, dass Führungskräfte sichere Anker und Fundamente bieten müssen, um den negativen Folgen der stetigen Ungewissheit und Veränderung entgegenzuwirken. Unternehmen, die erfolgreich sind, wissen, dass der Schlüssel zum Erfolg im richtigen Verhalten ihrer Führungskräfte und in deren Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe liegt. In diesem Plenum konzentrieren wir uns auf die Frage, was Führungskräfte verstehen und tun müssen, um in einer instabilen Welt Stabilität zu schaffen.

Vortragssprache Englisch



**SPONSOR**



### Le rôle du HR Business Partner

Le HR Business Partner – une fonction aux multiples exigences? La session prévoit une présentation des expériences effectuées par la Poste, qui, en 2008, a implémenté un modèle de gestion des RH. Celui-ci définit le rôle de business partner attribué aux conseillers en personnel de manière exhaustive. Un portefeuille de compétences, une certification ainsi qu'une enquête de satisfaction des clients internes est réalisée annuellement. Le rôle des centres de compétences telles que la formation, le développement de personnel, la prévoyance professionnelle, la mobilité interne, etc. prennent également place dans ledit modèle. 2010 a été l'année du bilan de mise en œuvre du modèle. Le bilan effectué relativise la portée du modèle, identifie les forces et faiblesses et permet de dessiner les pistes d'évolutions nécessaires.

Conférence en français

---

#### Yves-André Jeandupeux

La Poste Suisse, responsable Personnel,  
membre de la Direction du groupe, Berne

---

### Die Rolle des HR Business Partners

Der HR Business Partner – eine Funktion mit vielfältigen Anforderungen? In dieser Session werden die Erfahrungen der Schweizerischen Post präsentiert, die im Jahr 2008 ein HRM-Modell eingeführt hat. In diesem Modell wird die dem Personalberater zugeschriebene Rolle des Business Partners umfassend festgelegt. Im Jahresrhythmus werden ein Kompetenzportfolio und eine Zertifizierung erstellt sowie eine Zufriedenheitsbefragung bei den internen Kunden durchgeführt. Die Rolle von Kompetenzbereichen wie Schulung, Personalentwicklung, berufliche Vorsorge, interne Mobilität usw. wird in diesem Modell ebenfalls einbezogen. Im Jahr 2010 konnte über die Umsetzung des Modells Bilanz gezogen werden. Diese Bilanz relativiert die Tragweite des Modells, bestimmt dessen Stärken und Schwächen und ermöglicht es, notwendige Entwicklungsansätze zu skizzieren.

Vortragssprache Französisch



### Atelier pratique Behavioral Branding

Une occasion idéale d'approfondir l'exposé d'introduction du Prof. Dr. Torsten Tomczak! Les images de marque fortes ne sont pas seulement créées par des produits excellents et une bonne communication en matière de marketing mais, même dans le cas d'une entreprise de production telle que BMW, elles sont fortement conditionnées par le comportement de tous les collaborateurs de l'entreprise. Les intervenants montrent comment la marque MINI a su devenir au cours des dernières années l'une des marques automobiles les plus convoitées au niveau mondial, notamment grâce à des mesures de Behavioral Branding.

Conférence en allemand

---

#### Dr. Hans-Peter Kleebinder

MINI, Vertriebschef Deutschland, München

---

#### Dr. Sven Henkel

Projektleiter an der Forschungsstelle für Customer Insight,  
Universität St. Gallen

---

### Praxisworkshop Behavioral Branding

Eine ideale Gelegenheit, das Eröffnungsreferat von Prof. Dr. Torsten Tomczak zu vertiefen! Starke Marken werden nicht nur durch exzellente Produkte und Marketingkommunikation aufgebaut, sondern werden selbst bei einem produzierenden Unternehmen wie BMW durch das Verhalten aller Mitarbeitenden eines Unternehmens massgeblich mitgeprägt. Die Referenten zeigen, wie die Marke MINI in den letzten Jahren, insbesondere auch durch Behavioral-Branding-Massnahmen, zu einer der begehrtesten Automobilmarken weltweit entwickelt wurde.

Vortragssprache Deutsch



SESSION PARALLÈLE / PARALLELSESSION A3, 13.45–15.00

**Diriger signifie communiquer**

Celui qui dirige communique avant tout. C'est bien connu. Mais comment utilisons-nous les nouvelles technologies des médias pour communiquer de manière effective et efficace? Comment apprenons-nous en tant que dirigeants à utiliser les médias avec lesquels nous n'avons pas nous-mêmes grandi? Comment dirigeons-nous dans un monde dans lequel les médias de masse ont remplacé les mass media? Une comparaison des styles de communication dans le contexte de la direction.

Conférence en allemand

**Ruedi Müller-Beyeler**

Leiter des Instituts für Medien und Kommunikation an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Chur

**Führen heisst kommunizieren**

Wer führt, der kommuniziert vor allem. Das ist bekannt. Wie aber setzen wir die neuen medialen Techniken ein, um effizient und effektiv zu kommunizieren? Wie lernen wir als Führungskräfte mit Medien umgehen, mit denen wir nicht selbst gross geworden sind? Wie führen wir in einer Welt, in der die Medien der Massen die Massenmedien ersetzt haben? Ein Vergleich von Kommunikationsstilen im Kontext der Führung.

Vortragssprache Deutsch



SESSION PARALLÈLE / PARALLELSESSION B1, 15.30–16.45

**Qu'est-ce qui fait le succès du Talent Management?**

Beaucoup parlent de Talent Management – mais pensent à des choses différentes. Quels sont les facteurs décisifs du succès? La session est construite en deux volets. Dans une première partie, seront présentés les résultats d'une étude sur la réalité et la diversité du Talent Management. L'étude inclut des entreprises cotées en Bourse ainsi que des organisations dans le secteur du sport et de la culture dans les trois pays Allemagne, Autriche et Suisse. Dans la seconde partie, nous obtiendrons un aperçu approfondi de la pratique du Talent Management chez Zurich Suisse.

Conférence en allemand

**Prof. Dr. Gerhard Graf**

Vorsitzender des Vorstandes der Transformation Management AG, St. Gallen

**Prof. Dr. Stephan Laske**

Professor für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik, Universität Innsbruck

**Roland Schischke**

Verantwortlicher für HR Recruiting und HR Consulting, Zurich Schweiz, Zürich

**Was macht Talent Management erfolgreich?**

Viele reden von Talent Management – und meinen doch unterschiedliches. Welches sind die erfolgsentscheidenden Faktoren? Die Session besteht aus zwei Schwerpunkten: Im ersten Teil werden die Ergebnisse einer Studie über Realität und Vielfalt des Talent Management vorgestellt. Die Untersuchung schliesst börsenkotierte Unternehmungen ein wie auch Organisationen im Bereich des Sports und der Kultur aus den drei Ländern Deutschland, Österreich und der Schweiz. Im zweiten Teil erhalten wir einen vertieften Einblick in die Praxis des Talent Management bei der Zurich Schweiz.

Vortragssprache Deutsch



## Excellence opérationnelle

Qu'est-ce qui distingue les meilleurs? Comment faire la différence et quelles sont les premières actions prioritaires pour engager un vrai virage culturel tourné vers l'excellence opérationnelle? Pour y parvenir, quelle est la mission des ressources humaines au sein de l'entreprise? Et que veut dire «excellence opérationnelle» à l'intérieur de la fonction RH? L'atelier interactif cible essentiellement 3 objectifs: vous positionner par rapport à l'excellence opérationnelle, vous comparer par rapport à vos collègues qui y participeront avec vous, vous permettre d'identifier vos prochaines actions prioritaires à engager.

Conférence en français

---

### Michel Lacouline

Dirigeant et conseiller stratégique,  
Lean-Leadership, Grenoble (F)

---

## Operational Excellence

Was zeichnet jene aus, die zu den Besten gehören? Wie ist die Spreu vom Weizen zu trennen? Welchen Schritten soll Priorität eingeräumt werden, um im Unternehmen eine wahre Kultur der «Operational Excellence» zu schaffen? Was ist im Hinblick auf diese Anstrengungen innerhalb eines Unternehmens die Aufgabe des Personalwesens? Und was bedeutet «Operational Excellence» innerhalb des HR-Bereichs?

Dieser interaktive Workshop verfolgt drei Hauptziele: Ihre Positionierung hinsichtlich der «Operational Excellence», die Möglichkeit für Sie, sich mit anderen Teilnehmern zu vergleichen, sowie die Gelegenheit für Sie, die nächsten Schritte zu bestimmen, denen Sie Priorität einräumen wollen.

Vortragssprache Französisch



## Souffrance et stress au travail

Le stress et la souffrance ne sont pas seulement étroitement liés dans le quotidien professionnel: ils sont aussi provoqués par des mécanismes similaires. En tant que responsable du personnel, il est utile de les analyser et d'être conscient des facteurs favorisant le stress et la souffrance, de l'interaction entre ses facteurs et de la manière d'y remédier. Il convient également de prendre conscience de la structure d'un entretien avec un collaborateur pour rechercher des solutions conjointement avec une collaboratrice ou un collaborateur. La personnalité propre entre en l'occurrence en jeu – d'une part, pour la dynamique relationnelle et, d'autre part, du point de vue de la compréhension que chacun a des rôles. Enfin, l'atmosphère de travail ainsi que les rituels auxquels on se soumet, les structures et les responsabilités: tout cela fait partie intégrante de cette interaction. Nous aborderons cette situation complexe avec des exposés d'introduction, des exemples pratiques et des exercices.

Conférence en allemand

---

### Monika Widmer Hodel

PfarrerIn, Konolfingen

---

## Leiden und Stress am Arbeitsplatz

Stress und Leiden sind nicht nur im Berufsalltag eng miteinander verknüpft, sondern entstehen durch ähnliche Mechanismen. Als Personalverantwortliche lohnt es sich, diese zu analysieren und sich bewusst zu werden, welche Faktoren Stress und Leiden begünstigen, wie diese Faktoren zusammenspielen und wie sie durchbrochen werden können. Es gilt auch, sich der Sprachstruktur eines Mitarbeitergespräches bewusst zu werden, um gemeinsam mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach Lösungen zu suchen. Dabei kommt die eigene Persönlichkeit zum Tragen – zum einen für die zwischenmenschliche Dynamik, zum anderen in Bezug auf das eigene Rollenverständnis. Nicht zuletzt sind auch das Arbeitsklima sowie Arbeitsplatzrituale, Strukturen und Zuständigkeiten Teil dieses Zusammenspiels. Diesem komplexen Sachverhalt begegnet Monika Widmer Hodel mit einem Inputreferat, Beispielen aus der Seelsorgepraxis und praktischen Übungen.

Vortragssprache Deutsch



DÈS 18H30 AU KORNHAUSKELLER

**Accueil et apéritif**

19H JUSQU'À ENV. 22H AU KORNHAUSKELLER

**Dîner du Congrès HR Swiss avec accompagnement musical**

Venez vivre un moment d'exception dans l'ambiance unique du Kornhauskeller, tout en dégustant un bon repas. Soignez votre réseau et entrez dans des discussions passionnantes. Tenu libre.

**Accompagnement musical**

La violoniste Deborah Marchetti assurera un accompagnement musical unique pendant toute la durée du congrès et pendant le dîner du congrès. Deborah Marchetti a remporté plusieurs prix nationaux et internationaux. La jeune artiste donne régulièrement des concerts en tant que soliste avec des orchestres, entre autres avec l'orchestre de chambre de la Scala de Milan, le Sinfonietta Cracovia ou l'orchestre de chambre de Zurich. Deborah Marchetti joue avec un violon de Francesco Ruggeri (Cremona 1652), mis à sa disposition par une association de mécènes privés.

**Musikalisches Untermahlung**

Die Violinistin Deborah Marchetti wird während des ganzen Kongresses und während des Kongressdiners für einen einmaligen musikalischen Rahmen sorgen. Deborah Marchetti ist Trägerin mehrerer nationaler und internationaler Preise. Die junge Künstlerin konzertiert regelmässig als Solistin mit Orchester, unter anderem mit dem Kammerorchester der Mailänder Scala, der Sinfonietta Cracovia und dem Zürcher Kammerorchester. Deborah Marchetti spielt eine Violine von Francesco Ruggeri (Cremona 1652), die ihr von einem privaten Gönnerverein zur Verfügung gestellt wird.

**SPONSOR**

GASSMANN MEDIA AG

OP *Conzetta* AG**Deborah Marchetti est accompagnée par:**

Stefan Wirth, piano / Christophe Dufaux, accordéon

**Deborah Marchetti wird begleitet von:**

Stefan Wirth, Klavier / Christophe Dufaux, Akkordeon

AB 18.30 IM KORNHAUSKELLER

**Empfang mit Aperitif**

19 BIS CA. 22 UHR IM KORNHAUSKELLER

**HR Swiss Congress Dinner mit musikalischer Untermahlung**

Erleben Sie die einmalige Ambiance des Kornhauskellers bei einem gepflegten Abendessen und nutzen Sie diese Gelegenheit für Networking und spannende Gespräche. Keine formelle Kleidung erforderlich.





### Le Kornhaus de Berne – son histoire

Le Kornhauskeller (grenier à grain) bernois a été construit de 1711 à 1718 en grès d'Ostermundigen. C'est l'un des hauts lieux du haut baroque bernois. En 1893, l'architecte Friedrich Schneider fut chargé de transformer la haute salle voûtée en salle des fêtes. Sur douze piliers, on trouve ainsi les principales tenues folkloriques bernoises des femmes, dans les pendentifs des arches, 31 musiciens en costume allemand de la Renaissance. Le Kornhauskeller jouit d'une grande popularité et fait partie des principales curiosités de la ville.

### Die Geschichte des Berner Kornhauses

Das Berner Kornhaus wurde 1711 bis 1718 aus Ostermündiger Sandstein erbaut. Es gilt als eines der Hauptwerke des bernischen Hochbarocks. Im Jahr 1893 erhielt der Architekt Friedrich Schneider den Auftrag, den hohen Gewölberaum in ein Festlokal umzugestalten. So findet man bis heute an zwölf Pfeilern die wichtigsten bernischen Frauentrachten, in den Bogenzwickeln sind 31 Musikanten in der deutschen Männertracht der Renaissance dargestellt. Der Kornhauskeller erfreut sich grosser Beliebtheit und gehört zu den wichtigsten Sehenswürdigkeiten der Stadt Bern.



**SESSION PLÉNIÈRE / PLENUMSSESSION 3, 9.15–10.45**

**L'avenir de la gestion des ressources humaines**

Quelles sont les tendances et orientations qui influenceront nos entreprises à l'avenir? Quelles en seront les conséquences pour nos employés? Comment la fonction ressources humaines peut-elle s'y préparer? Un représentant de la fonction RH au niveau mondial, qui a également une expérience de CEO au sein d'un grand groupe, nous fera part de ses observations et tentera de répondre à ces interrogations.

Conférence en français

**Jean-Christophe Deslarzes**

Dès juillet 2010:

Directeur exécutif, ressources humaines et organisation, membre de la direction exécutive, groupe Carrefour, Paris

**Die Zukunft des Human Resources Management**

Welche richtungsweisenden Trends werden unsere Unternehmen in der Zukunft beeinflussen? Welche Konsequenzen werden sich daraus für unsere Mitarbeitenden ergeben? Und wie kann sich das HRM darauf vorbereiten? Ein HRM-Verantwortlicher in einem weltweit tätigen Unternehmen, der auch als CEO Erfahrungen gesammelt hat, wird seine Beobachtungen mit uns teilen und Antworten auf die eingangs gestellten Fragen geben.

Vortragssprache Französisch



**SPONSOR**



**SESSION PARALLÈLE / PARALLELSESSION C1, 11.15–12.30**

**Développement durable – enjeux et pratiques de la GRH**

Les acteurs de la gestion des ressources humaines (GRH) ont un rôle important à jouer dans le cadre de la responsabilité environnementale et sociale des entreprises. Au cours de cette session, les intervenants présenteront les résultats d'une enquête récente sur les pratiques de GRH de 90 entreprises de Suisse romande sensibles au développement durable. Ils présenteront également des exemples concrets de l'impact des pratiques RH sur la culture de l'entreprise, les valeurs et la motivation des employés.

Conférence en français

**Bettina Ferdman Guerrier**

Fondatrice et directrice générale, fondation Philiass, Genève

**Prof. François Gonin**

Professeur en ressources humaines, Haute école d'ingénierie et de gestion du canton de Vaud (HEIG-VD), Yverdon

**Thierry Bornand**

Collaborateur scientifique, professeur en ressources humaines, Haute école d'ingénierie et de gestion du canton de Vaud (HEIG-VD), Yverdon

**Nachhaltige Entwicklung – Herausforderungen an das HRM**

Die Akteure im Bereich HR-Management (HRM) spielen eine wichtige Rolle in Zusammenhang mit der Umwelt- und Sozialverantwortung von Unternehmen. In dieser Session präsentieren die Referenten die Ergebnisse einer kürzlich durchgeführten Befragung zu den HRM-Praktiken von 90 Westschweizer Unternehmen, die eine nachhaltige Entwicklung anstreben. Des Weiteren stellen sie konkrete Beispiele zu den Auswirkungen der HR-Praktiken auf die Unternehmenskultur sowie auf die Werte und die Motivation der Mitarbeitenden vor.

Vortragssprache Französisch



## Créer les compétences de l'entreprise de demain

Dans cet exposé, nous discuterons de la manière dont les entreprises et leur service RH peuvent créer les conditions et possibilités pour garantir le succès de l'entreprise. Lors du développement des connaissances, des capacités et des compétences, on s'inspire souvent du présent et du passé, qui sont à peu près connus. La question des connaissances, capacités et compétences qui seront nécessaires à l'avenir, la manière de les développer et de les acquérir et de savoir comment désapprendre, oublier et remplacer les acquis actuels, est relativement difficile à traiter mais extrêmement importante. La discussion sur les capacités futures est en l'occurrence fondamentale pour chaque entreprise ainsi que pour chaque individu et pour la gestion RH, qui se situe à l'interface du développement de l'entreprise et de l'individu.

Conférence en allemand

---

### Dr. Simon Grand

Ökonom und Unternehmer,  
Strategieforscher und Verwaltungsrat, Zürich

---

## Unternehmerische Zukunftsfähigkeit schaffen

In diesem Vortrag soll diskutiert werden, wie Unternehmen und ihr HRM die Voraussetzungen und Möglichkeiten schaffen, um als Unternehmen erfolgreich zu sein. Bei der Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen orientiert man sich oft an der Gegenwart und der Vergangenheit, weil man sie einigermaßen kennt. Die Frage, welches Wissen, welche Fähigkeiten, welche Kompetenzen es in Zukunft braucht – wie sie zu entwickeln und zu lernen sind, wie das Heutige verlernt, vergessen, ersetzt werden kann – ist vergleichsweise schwierig zu beantworten, aber enorm wichtig. Die Auseinandersetzung mit Zukunftsfähigkeit ist dabei zentral für jedes Unternehmen, aber auch für jeden Einzelnen und für das HRM (an der Schnittstelle der Entwicklungen von Unternehmen und Einzelnen).

Vortragssprache Deutsch



## One World – One Village

Pourquoi les entreprises innovent-elles plus lorsque leurs managers pratiquent une gestion interculturelle? Comment les Diversity Manager coopèrent-ils avec leurs CEO? Comment l'action interculturelle est-elle contrôlée? Ces questions et d'autres seront abordées lors d'une table ronde par des représentants de différentes cultures issus de différents horizons.

Table ronde en anglais

---

### Gesprächsleitung / Modératrice: Connie Voigt

Executive Coach, Zürich

---

### Karen Brown

Responsable Global Inclusion & Diversity,  
Baxter Healthcare, Illinois USA

---

### Zheng Xiao Feng

CEO, Cedes Sensoring Technologies, Shanghai (via vidéo)

---

### Dominique Rorive

HR Manager – EMEA Performance Material, DuPont, Genève

---

### Christian Birck

Senior Vice President Global Branding, Holcim, Zürich

---

### Wendy Papworth (ohne Foto)

Workforce Diversity Manager, IBM Europe, London

---

## One World – One Village

Warum sind Unternehmen innovativer, wenn ihre Manager interkulturell führen? Wie arbeiten Diversity Manager verkoppelt mit ihren CEOs? Wie wird interkulturelles Handeln kontrolliert? Diesen und anderen Fragen gehen in einem Podiumsgespräch Vertreterinnen und Vertreter verschiedenster Kulturen nach.

Podiumsgespräch in Englisch



## SESSION PARALLÈLE / PARALLELSESSION D1, 13.45-15.00

**L'influence de la technologie sur l'environnement de travail**

«Facebook, Twitter, Xing, Youtube and friends» s'affichent au grand jour et se hissent jusqu'aux étages où se prennent les décisions des entreprises. Et souvent, on les considère avec ignorance ou l'on tente d'ériger des remparts de défense pour se protéger contre ces technologies. «Stupide, inutile, contre-productif!» affirment les deux intervenants en montrant de manière claire comment nous pouvons intégrer les technologies Web 2.0 dans le quotidien RH et les rendre utiles pour tous. Faire évoluer les mentalités, telle est la devise – le prochain changement culturel est imminent!

Conférence en français et allemand

**Christoph Breitenmoser**

Mitinhaber der Firma triaspect AG, Biel

**Olivier Maillard**

Consultant en innovation, Begnins

**Der Einfluss der Technologie auf das Arbeitsumfeld**

«Facebook, Twitter, Xing, Youtube and friends» entwachsen den Kinderschuhen und machen sich auf den Weg in die Entscheidungsetagen der Unternehmen. Und nicht selten begegnet man ihnen dort mit Ignoranz oder versucht, Verteidigungsbollwerke gegen sie zu errichten. «Sinnlos, nutzlos, kontraproduktiv!», sagen die beiden Referenten dazu und zeigen auf anschauliche Art, wie wir Web-2.0-Technologien in den HRM-Alltag integrieren und für alle nutzbar machen können. Umdenken heisst die Devise – der nächste Kulturwandel steht bevor!

Vortragssprachen Deutsch und Französisch



## SESSION PARALLÈLE / PARALLELSESSION D2, 13.45–15.00

**La banalisation du mal – pourquoi de bons managers prennent-ils des décisions immorales**

Les scandales de corruption, l'explosion du taux de suicides parmi les collaborateurs, la récente crise financière, les atteintes aux droits de l'homme dans des chaînes de création de valeur ajoutée d'envergure mondiale, l'augmentation des risques écologiques – ces dernières années, on a eu l'impression que la question du comportement moral et immoral au sein des organisations prenait de plus en plus d'importance. Comment le mal fait-il son entrée dans l'organisation? La philosophe Hannah Arendt avait déjà souligné que le mal pouvait provenir d'une absence totale de la réalité ou d'un manque de réflexion. Même derrière des formes monstrueuses de comportement immoral se cache souvent un bureaucrate ennuyeux et consciencieux manquant d'imagination morale. Il est donc important de comprendre les mécanismes psychologiques qui peuvent débousser un bon manager et bouleverser une bonne culture d'entreprise.

Conférence en allemand

**Prof. Dr. Guido Palazzo**

Professor für Unternehmensethik an der School of Business and Economics der Universität Lausanne

**Die Banalität des Bösen – warum gute Manager unmoralische Entscheidungen treffen**

Korruptionsskandale, explodierende Selbstmordraten von Mitarbeitern, die jüngste Finanzkrise, die Menschenrechtsverletzungen in global gedehnten Wertschöpfungsketten, die wachsenden ökologischen Risiken – in den letzten Jahren konnte man den Eindruck gewinnen, dass die Frage moralischen und unmoralischen Verhaltens in Organisationen rasant an Bedeutung gewinnt. Wie kommt das «Böse» in die Organisation? Die Philosophin Hannah Arendt analysierte, dass das Böse auf schierer Realitätsferne und Gedankenlosigkeit basieren kann. Selbst hinter monströsen Formen von unmoralischem Verhalten steht nicht selten ein langweiliger, pflichtbewusster Bürokrat mit einem Mangel an moralischer Vorstellungskraft. Es kommt daher darauf an, die psychologischen Mechanismen zu verstehen, die gute Manager und gute Unternehmenskulturen aus der Bahn werfen können.

Vortragssprache Deutsch



## Valeurs, Werte, Valori: quelles 3G pour demain?

Une session trilingue, interactive et impertinente, destinée à éveiller les consciences des décideurs de demain sur des valeurs considérées comme acquises et immuables.

Une authentique tentative de remise en questions et de propositions attrayantes pour et par les jeunes dans nos sociétés (Gemeinschaft, Gesellschaft, Geschäft).

Was bedeutet die Gleichung  $W = MU2$  für Sie und Ihre 3G? Wenn Sie Risiken einschätzen und berechnen, warum wird

diese Gleichung oft systematisch unterlassen? Wie können Sie dauerhafte Veränderungswerte als Erfolgswerte aufbauen und fördern? Was gilt für wen und wann? Überdenken, vorhersehen und begleiten: Die Schlüssel eines menschlichen Managements.

«Nessuna esperienza umana è senza significato o dignità d'analisi» Primo Levi (se questo è un uomo).

Atelier en français, allemand et italien.  
Workshop in Deutsch, Französisch und Italienisch.

### The HR Swiss Team of Young Professionals:

Philippe Laurent, Coach (Foto)  
Cindy Bottinelli, HR Ticino  
Blaise Deppierraz, HR Valais  
Gaëlle Diserens, HR Vaud  
Isabelle Flückiger, ZGP  
Jean-Claude Luvini, HR Ticino  
Christoph Maurer, ZGP  
Nathalie Meyer, HR Bern  
Nadine Sieburg, BGP



SPONSOR



## L'intelligence collective dans les organisations et entreprises

Plus les évolutions du marché et de la société sont longues, moins elles peuvent être contrôlées de manière ciblée. C'est la propre dynamique des réseaux qui détermine ce qui est exigé et ce qui ne l'est pas. Ce n'est pas un hasard non plus si les entreprises s'efforcent de plus en plus de créer de bonnes conditions initiales dans une «War for Talents» toujours plus difficile et de gagner les consommateurs en tant que promoteurs de leurs propres marques et produits.

Les risques que prennent en l'occurrence les entreprises dépendent en grande partie de la capacité de leur culture à gérer les défis d'une dynamique incontrôlable. Il est certain que la confiance dans les réseaux peut être vite perdue lorsque l'authenticité et la transparence font défaut. Il est également certain que, à l'avenir, des formes de travail qui ne sont aujourd'hui considérées que comme du freelance seront possibles. La capacité de la gestion et de la culture d'entreprise à faire cohabiter l'auto-organisation et la hiérarchie devient de plus en plus importante.

Conférence en allemand

### Prof. Dr. Peter Kruse

Geschäftsführender Gesellschafter der nextpractice GmbH und Honorarprofessor für Allgemeine und Organisationspsychologie, Universität Bremen

## Kollektive Intelligenz in Organisationen und Unternehmen

Je länger je weniger können die Entwicklungen in Markt und Gesellschaft gezielt gesteuert werden. Was gefragt ist und was nicht, bestimmt die Eigendynamik der Netzwerke. Kein Zufall, dass nun auch Unternehmen sich verstärkt darum bemühen, sich gute Ausgangsbedingungen im härter werdenden «War for Talents» zu verschaffen oder die Konsumenten als Promotoren der eigenen Marken und Produkte zu gewinnen.

Die Risiken, welche die Unternehmen dabei eingehen, hängen sehr davon ab, inwieweit ihre Kultur bereits in der Lage ist, mit den Herausforderungen unkontrollierbarer Dynamik umzugehen. Sicher ist, dass Vertrauen in Netzwerken schnell verspielt werden kann, wenn Authentizität und Transparenz fehlen. Ebenso sicher ist, dass inskünftig Arbeitsformen möglich sind, die heute nur für das Freelancing gelten. Die Fähigkeit von Führung und Unternehmenskultur zum Nebeneinander von Selbstorganisation und Hierarchie wird immer wichtiger.

Vortragssprache Deutsch



SPONSOR



**HR SWISS****Nos buts**

HR Swiss, Société suisse de gestion des ressources humaines.

- Elle est l'organisation faîtière des spécialistes des ressources humaines et de la formation de l'économie et de l'administration.
- Elle encourage le développement des compétences professionnelles des spécialistes du personnel et de la formation.
- Elle s'occupe de tâches interrégionales et internationales en tenant compte des activités des sociétés régionales.
- Elle traite les questions de politique sociale, du personnel et de la formation. Elle est l'interlocutrice professionnelle et la conseillère pratique des autorités, des associations et des centres de formation.
- Elle encourage la reconnaissance officielle des institutions de personnel et de formation parmi les entreprises et le public.

**HR SWISS****Nos membres/  
Mitglieder****Regionale Gesellschaften Deutschschweiz**

BGP Basler Gesellschaft für Personal-Management

[www.bgp-basel.ch](http://www.bgp-basel.ch)

HR Bern, [www.hrbern.ch](http://www.hrbern.ch)

ZGP Zürcher Gesellschaft für Personal-Management

[www.zgp.ch](http://www.zgp.ch)

**Sociétés régionales Romandie et Ticino**

HR Fribourg, [www.hr-fribourg.ch](http://www.hr-fribourg.ch)

HR Genève, [www.hr-geneve.ch](http://www.hr-geneve.ch)

HR Jura-Bienne, [www.hr-jurabienne.ch](http://www.hr-jurabienne.ch)

HR Neuchâtel, [www.hr-neuchatel.ch](http://www.hr-neuchatel.ch)

HR Valais, [www.hr-valais.ch](http://www.hr-valais.ch)

HR Vaud, [www.hr-vaud.ch](http://www.hr-vaud.ch)

HR Ticino, [www.hr-ticino.ch](http://www.hr-ticino.ch)

**Organismes de formation/****Aus- und Weiterbildungsorganisationen**

CRQP L'excellence en ressources humaines, Lausanne

[www.crqp.ch](http://www.crqp.ch)

SKP Verein Schweizerische Kurse für Personalmanagement,

Basel, [www.vskp.ch](http://www.vskp.ch)

**HR SWISS****Ziele**

HR Swiss, Schweizerische Gesellschaft für Human Resources Management

- ist die Dachorganisation der Personal- und Ausbildungsfachleute aus Wirtschaft und Verwaltung.
- fördert die Berufskompetenzen der Personal- und Ausbildungsfachleute.
- befasst sich mit den internationalen und überregionalen Aufgaben unter Berücksichtigung der Aktivitäten der regionalen Gesellschaften.
- engagiert sich für personal-, sozial- und ausbildungspolitische Fragen und versteht sich als praxisorientierte Gesprächspartnerin für Behörden, Verbände und Bildungsstätten.
- fördert die Anerkennung von Personal- und Ausbildungsinstitutionen in Unternehmen und Öffentlichkeit.

**HR SWISS****Comité d'organisation du congrès/  
Kongress-Organisationskomitee**

Martin Zuber, HR Swiss, président

Jennifer Aellen, ZGP

Victor Da Cunha, HR Genève

Silvano Degiovannini, HR Ticino

Maria Anna Di Marino, HR Vaud

Frédéric Favre, HR Valais

Martin C. Kaufmann, HR Swiss congrès, chef de projet

Markus Knörr, président HR Swiss

Anna Katharina Läderach, HR Swiss

Max Scheidegger, ZGP

Beat Sigrist, ZGP

Françoise Vonmoos Jamolli, HR Vaud





## FORMULAIRE D'INSCRIPTION

### **business4you GmbH**

Bielstrasse 29  
Case postale 326  
CH-2542 Pieterlen

**Réponse fax: 032 378 10 37**

#### DONNÉES PERSONNELLES

Titre / titre académique: \_\_\_\_\_

Nom: \_\_\_\_\_

Prénom: \_\_\_\_\_

Entreprise: \_\_\_\_\_

Département: \_\_\_\_\_

Fonction: \_\_\_\_\_

Rue / case postale: \_\_\_\_\_

NPA / lieu: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Téléphone: \_\_\_\_\_

Je suis membre HR Swiss

de la société régionale suivante: \_\_\_\_\_

#### PARTICIPATION AU CONGRÈS

##### Inscription rapide du 1<sup>er</sup> au 30 juin 2010

2 jours: CHF 880.– pour membres HR Swiss / CHF 1000.– pour non-membres

##### Inscription normale à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010

1 jour: CHF 550.– pour membres HR Swiss / CHF 650.– pour non-membres

Veillez choisir:  Mer. 22.9.2010  Jeu. 23.9.2010

2 jours: CHF 980.– pour membres HR Swiss / CHF 1100.– pour non-membres

Dans le prix sont compris l'entrée au congrès pendant les jours comme enregistré, la documentation, les rafraîchissements pendant les pauses et les repas de midi.

##### Dîner du Congrès HR Swiss

Je participerai aussi au dîner du Congrès HR Swiss mercredi 22 septembre 2010 au Kornhauskeller.

1 personne (CHF 120.–)  2 personnes (CHF 220.–)

Nom de la personne accompagnante: \_\_\_\_\_



## INSCRIPTION SESSIONS PARALLÈLES

Pour des raisons de places, il est nécessaire de vous inscrire pour les sessions qui se déroulent en parallèle. Veuillez donc indiquer ci-dessous les sessions auxquelles vous désirez participer. Nous appliquons le principe du «first come, first served». **Au cas où votre premier choix était déjà complet, veuillez nous indiquer votre deuxième préférence (cases rouges).**

Mercredi 22 septembre

13.45 - 15.00  A1  A2  A3

15.30 - 17.00  B1  B2  B3

Jeudi 23 septembre

11.15 - 12.30  C1  C2  C3

13.45 - 15.00  D1  D2  D3

## HÉBERGEMENT

Pas besoin de logement

**Hôtel La Pergola\*\*\* (21.9/22.9)**

Chambre indiv. CHF 160.– (190.–)\*

Chambre double CHF 220.– (250.–)\*

**Hôtel City\*\*\* (21.9/22.9)**

Chambre indiv. CHF 175.– (214.–)\*

**Hôtel Allegro\*\*\*\* (22.9)**

Chambre indiv. CHF 230.– (278.–)\*

\*Prix normal

Date d'arrivée: \_\_\_\_\_ Date de départ: \_\_\_\_\_ Nombre de nuitées: \_\_\_\_\_

Souhaits particuliers: \_\_\_\_\_

Les nuitées sont à payer directement à l'hôtel à la fin de votre séjour. Le nombre de chambres dans les différents hôtels est limité. Elles seront attribuées sur la base de «first come, first served». Si un hôtel n'est plus disponible, nous essayerons de vous réserver une chambre équivalente dans un autre hôtel. Les prix sont valables par chambre et nuit, petit déjeuner et taxes inclus.

**Taxe d'inscription**

**CHF** \_\_\_\_\_

**Tickets dîner du Congrès HR Swiss**

**CHF** \_\_\_\_\_

**Montant total**

**CHF** \_\_\_\_\_

Vous recevrez une facture après votre inscription, payable d'ici 30 jours.

### Conditions d'annulation

Les annulations sont à envoyer par écrit à business4you GmbH. Pour une annulation jusqu'au 31 août 2010, des frais administratifs de CHF 150.– seront décomptés. A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2010, les remboursements seront exclus. Une inscription peut être transférée à une autre personne, pour autant que le nouveau nom nous soit communiqué en temps utile.

Date / signature: \_\_\_\_\_

*Pour toute information ou question, veuillez prendre contact avec nous, s.v.p.:*

business4you GmbH, Bielstrasse 29, case postale 326, CH-2542 Pieterlen

Téléphone 032 376 00 76, fax 032 378 10 37

hrc2010@business4you.ch, www.business4you.ch

**N'oubliez pas de faire une copie de ce formulaire pour votre dossier personnel!**





## REGISTRATIONSFORMULAR

**business4you GmbH**

Bielstrasse 29

Postfach 326

CH-2542 Pieterlen

**Fax-Antwort: 032 378 10 37**

### PERSONALIEN

Anrede, akademischer Titel: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Abteilung: \_\_\_\_\_

Funktion: \_\_\_\_\_

Adresse / Postfach: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

Ich bin HR-Swiss-Mitglied

folgender regionaler Gesellschaft: \_\_\_\_\_

### KONGRESSTEILNAHME

**Frühbucherangebot vom 1. bis 30. Juni 2010 (nur für 2-Tage-Pässe)**

2 Tage: CHF 880.– für HR-Swiss-Mitglieder / CHF 1000.– für Nichtmitglieder

**Normalbuchung ab 1. Juli 2010**

1 Tag: CHF 550.– für HR-Swiss-Mitglieder / CHF 650.– für Nichtmitglieder

Bitte wählen Sie:  Mi, 22.9.2010  Do, 23.9.2010

2 Tage: CHF 980.– für HR-Swiss-Mitglieder / CHF 1100.– für Nichtmitglieder

Im Preis inbegriffen ist der Eintritt zu den Kongresstagen gemäss Anmeldung, Dokumentation, Pausen- und Mittagsverpflegung.

**HR Swiss Congress Dinner**

Ich nehme auch am HR Swiss Congress Dinner am Mittwoch, 22. September 2010, im Kornhauskeller teil.

1 Person (CHF 120.–)  2 Personen (CHF 220.–)

Name der Begleitperson: \_\_\_\_\_



## EINSCHREIBUNG PARALLELSESSIONEN

Für die Parallelsessionen ist wegen Platzbeschränkungen eine Einschreibung nötig. Bitte kreuzen Sie die von Ihnen in erster Priorität gewünschten Sessionen an. Es gilt die Regel «first come, first served». Sollte die von Ihnen gewünschte Session ausgebucht sein, kreuzen Sie bitte Ihre zweite Präferenz an (rote Kästchen).

Mittwoch, 22. September

13.45 – 15.00  A1  A2  A3

15.30 – 17.00  B1  B2  B3

Donnerstag, 23. September

11.15 – 12.30  C1  C2  C3

13.45 – 15.00  D1  D2  D3

## UNTERKUNFT

Keine Unterkunft benötigt

**Hotel La Pergola\*\*\* (21.9./22.9.)**

**Hotel City\*\*\* (21.9./22.9.)**

**Hotel Allegro\*\*\*\* (22.9.)**

Einzelzimmer CHF 160.– (190.–)\*

Einzelzimmer CHF 175.– (214.–)\*

Einzelzimmer CHF 230.– (278.–)\*

Doppelzimmer CHF 220.– (250.–)\*

\*Normalpreis

Ankunft: \_\_\_\_\_ Abreise: \_\_\_\_\_ Anzahl Nächte: \_\_\_\_\_

Wünsche: \_\_\_\_\_

Die Zahl der Zimmer ist begrenzt. Es gilt «first come, first served». Sollte das gewünschte Hotel ausgebucht sein, bemühen wir uns, ein gleichwertiges Zimmer in einem anderen Hotel der gleichen Kategorie zu reservieren. Die Hotelpreise verstehen sich pro Zimmer inkl. Frühstück und Taxen. Die Übernachtungskosten begleichen Sie bitte bei Abreise direkt im Hotel.

**Kongressgebühr**

**CHF** \_\_\_\_\_

**Tickets HR Swiss Congress Dinner**

**CHF** \_\_\_\_\_

**Gesamtkosten**

**CHF** \_\_\_\_\_

Nach Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Rechnung, welche innerhalb von 30 Tagen zahlbar ist.

### Annulationsbedingungen

Annulationen sind schriftlich an business4you GmbH zu richten. Für Annulationen bis zum 31. August 2010 wird eine Bearbeitungsgebühr von CHF 150.– verrechnet. Ab dem 1. September 2010 können keine Rückerstattungen gemacht werden. Es kann jedoch eine andere Person als Ersatz gemeldet werden.

Datum / Unterschrift: \_\_\_\_\_

Für Informationen oder Fragen kontaktieren Sie bitte:

business4you GmbH, Bielstrasse 29, Postfach 326, CH-2542 Pieterlen

Telefon 032 376 00 76, Fax 032 378 10 37

hrc2010@business4you.ch

Bitte behalten Sie eine Kopie dieses Formulars für Ihre Unterlagen.

## Inscription / Anmeldung

Vous pouvez vous inscrire au congrès:

- online via [www.hr-swiss-congress.ch](http://www.hr-swiss-congress.ch)
- en demandant le formulaire d'inscription ou toute autre information à:

Sie haben folgende Möglichkeiten, sich anzumelden:

- online via [www.hr-swiss-congress.ch](http://www.hr-swiss-congress.ch)
- Teilnahmeformular oder Informationen anfordern bei:

business4you GmbH, Bielstrasse 29, Postfach 326,  
2542 Pieterlen

Tel. +41 (0)32 376 00 76, Fax +41 (0)32 378 10 37

[hrc2010@business4you.ch](mailto:hrc2010@business4you.ch)

### Inscription rapide du 1<sup>er</sup> au 30 juin 2010 (uniquement possible pour 2 jours)

	Membres HR Swiss	Non-membres
2 jours	CHF 880.–	CHF 1000.–

### Inscription normale à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010

	Membres HR Swiss	Non-membres
2 jours	CHF 980.–	CHF 1100.–
1 jour	CHF 550.–	CHF 650.–
Dîner	CHF 120.–/pers.	CHF 220.–/2 pers.

Le prix d'entrée comprend la documentation, les boissons pendant les pauses et les repas de midi.

Le nombre de participants est limité; les inscriptions seront considérées par ordre d'arrivée!

### Paielement

Vous recevrez une facture après votre inscription, payable d'ici 30 jours.

### Annulation

Les annulations doivent être adressées par écrit à business4you GmbH. Les annulations jusqu'au 31.8.2010 seront facturées CHF 150.– afin de couvrir nos frais administratifs. Dès le 1.9.2010 il n'y aura plus de remboursement. Les inscriptions sont transmissibles, pour autant que le changement de nom nous soit communiqué au préalable.

### Comment nous trouver et logement

Il est conseillé d'utiliser les transports publics: de la gare tram 9 jusqu'à l'arrêt «Kursaal», durée 5 minutes. Parking conseillé Parking BEA Bern Expo, sortie d'autoroute: **BEA Bern Expo**, de là tram 9 jusqu'à l'arrêt «Kursaal», durée 6 minutes.

### Hôtels

Vous pouvez réserver une chambre d'hôtel soit avec le formulaire d'inscription, soit en vous inscrivant online. Les nuitées sont à payer directement à l'hôtel à la fin de votre séjour. Prix par chambre avec petit déjeuner, service, taxes et TVA

		Chambre individuelle	Chambre double
Hôtel La Pergola***	21.9./22.9	CHF 160.–	CHF 220.–
Hôtel City***	21.9./22.9	CHF 175.–	
Hôtel Allegro****	22.9	CHF 230.–	

## Lieu / Kongressort

Kornhausstrasse 3, 3013 Bern

Tél. +41 (0)31 339 55 00

Fax +41 (0)31 339 55 10

[allegro@kursaal-bern.ch](mailto:allegro@kursaal-bern.ch)

[www.kursaal-bern.ch](http://www.kursaal-bern.ch)



### Frühbucheangebot vom 1. bis 30. Juni 2010 (nur für 2-Tage-Pässe)

	Mitglieder HR Swiss	Nichtmitglieder
2 Tage	CHF 880.–	CHF 1000.–

### Normalbuchung ab 1. Juli 2010

	Mitglieder HR Swiss	Nichtmitglieder
2 Tage	CHF 980.–	CHF 1100.–
1 Tag	CHF 550.–	CHF 650.–
Dinner	CHF 120.–/Pers.	CHF 220.–/2 Pers.

In der Kongressgebühr inbegriffen sind Kongressdokumentation, Kaffeepausen und Mittagsverpflegung.

Die Teilnehmerzahl ist beschränkt, Anmeldungen werden in der Reihenfolge ihres Eintreffens berücksichtigt!

### Zahlung

Nach Ihrer Anmeldung erhalten Sie eine Rechnung, welche innerhalb von 30 Tagen zahlbar ist.

### Annulationen

Annulationen sind schriftlich an business4you GmbH zu richten. Für Annulationen bis zum 31.8.2010 wird eine Bearbeitungsgebühr von CHF 150.– verrechnet. Ab dem 1.9.2010 werden keine Rückerstattungen gemacht. Es kann jedoch jederzeit eine andere Person als Ersatz gemeldet werden.

### Anreise und Unterkunft

Es wird empfohlen, mit den öffentlichen Verkehrsmitteln anzureisen: ab Hauptbahnhof Tram 9 bis Haltestelle Kursaal, Dauer 5 Min. Empfohlenes Parkhaus Parking BEA Bern Expo, Autobahnausfahrt **BEA Bern Expo**, von dort Tram 9 bis Haltestelle «Kursaal», Dauer 6 Min.

### Hotels

Sie können sowohl mit dem Anmeldeformular als auch mittels Online-Registrierung ein Hotelzimmer reservieren. Die Übernachtungskosten begleichen Sie bitte bei Abreise direkt im Hotel. Preise pro Zimmer, inkl. Frühstück, Service, Taxen und MWSt.

		Einzelzimmer	Doppelzimmer
Hotel La Pergola***	21.9./22.9.	CHF 160.–	CHF 220.–
Hotel City***	21.9./22.9.	CHF 175.–	
Hotel Allegro****	22.9.	CHF 230.–	

OFFICIAL MAIN SPONSOR / PLATIN

**soreco**

swiss business software since 1988

SPONSOR / GOLD



SPONSOR / SILVER

**Boa lingua**  
SPRACHAUFENTHALTE BUSINESS CLASS

GASSMANN MEDIA AG

**BSI**



**KELLY**  
SERVICES

**NESPRESSO**



OP *Consulta* AG



PARTNER



**RH** 4<sup>ème</sup> Salon Solutions  
Ressources Humaines  
GENEVA PALEXPO | 29-30 septembre 2010

**n|w** Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Wirtschaft



**Stadt Bern**



**swissstaffing**

OFFICIAL PUBLICATION



MEDIA PARTNER

**HR Today**

Das Schweizer Human Resource Management-Journal

SENFELD FOR  
PERSONAL  
CONSOLE  
PROFESSIONNELLE  
SUISSE  
VPS Verlag  
Personalvorsorge  
und Sozial-  
versicherung AG

SUPPORTERS

Akad Business, [www.akad.ch/business](http://www.akad.ch/business)  
 Aura Genève, [www.freeman.ch](http://www.freeman.ch)  
 BEKB / BCBE, [www.bekb.ch](http://www.bekb.ch)  
 BGP Basler Gesellsch. für Personal-Management, [www.bgp-basel.ch](http://www.bgp-basel.ch)  
 Coop, [www.coop.ch](http://www.coop.ch)  
 Endress & Hauser Flowtec AG, [www.flowtec.endress.ch](http://www.flowtec.endress.ch)  
 Ferring Pharmaceuticals, [www.ferring.ch](http://www.ferring.ch)  
 Grand Casino Kursaal Bern AG, [www.kursaal-bern.ch](http://www.kursaal-bern.ch)  
 IBM Schweiz AG, [www.ibm.com/ch](http://www.ibm.com/ch)  
 Jörg Lienert AG, [www.joerg-lienert.ch](http://www.joerg-lienert.ch)  
 Jungfrauabahn AG Interlaken, [www.jungfrauabahn.ch](http://www.jungfrauabahn.ch)  
 Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz, [www.kalaidos.ch](http://www.kalaidos.ch)  
 KPMG, [www.kpmg.ch](http://www.kpmg.ch)  
 Krebsler AG, [www.krebsler.ch](http://www.krebsler.ch)  
 Manor AG, [www.manor.ch](http://www.manor.ch)  
 Nationale Suisse – Vers. Basel, [www.nationalesuisse.ch](http://www.nationalesuisse.ch)  
 HR Bern, [www.hrbern.ch](http://www.hrbern.ch)  
 HR Fribourg, [www.hr-fribourg.ch](http://www.hr-fribourg.ch)

HR Genève, [www.hr-geneve.ch](http://www.hr-geneve.ch)  
 HR Jura-Bienne, [www.hrjurabienne.ch](http://www.hrjurabienne.ch)  
 HR Neuchâtel, [www.hr-neuchatel.ch](http://www.hr-neuchatel.ch)  
 HR Ticino, [www.hr-ticino.ch](http://www.hr-ticino.ch)  
 HR Valais, [www.hr-valais.ch](http://www.hr-valais.ch)  
 HR Vaud, [www.hr-vaud.ch](http://www.hr-vaud.ch)  
 REKA, [www.reka.ch](http://www.reka.ch)  
 Ricola AG, [www.ricola.ch](http://www.ricola.ch)  
 Romande Energie SA, [www.romande-energie.ch](http://www.romande-energie.ch)  
 Sulzer, [www.sulzer.com](http://www.sulzer.com)  
 Suva, [www.suva.ch](http://www.suva.ch)  
 Syngenta, [www.syngenta.ch](http://www.syngenta.ch)  
 Tibbet & Britten AG, [www.tbunique.ch](http://www.tbunique.ch)  
 Tower Watson AG, [www.towerwatson.ch](http://www.towerwatson.ch)  
 UBS AG, [www.ubs.com](http://www.ubs.com)  
 Verein SKP, [www.vskp.ch](http://www.vskp.ch)  
 ZGP Zürcher Gesellschaft für Personal-Management, [www.zgp.ch](http://www.zgp.ch)  
 Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG, [www.zurich.ch](http://www.zurich.ch)