



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

TÄTIGKEITSBERICHT **2009/2010**

INHALTSVERZEICHNIS

I.	VORSTAND / GESCHÄFTSFÜHRUNG	3
II.	RÜCKBLICK	4
III.	MITGLIEDSCHAFT	5
IV.	EINNAHMEN UND AUSGABEN	6
V.	PERSONELLE ENTWICKLUNG	6
VI.	ERFAHRUNGSAUSTAUSCH	7
VII.	FORSCHUNG UND ARBEITSKREISE	
	VERÖFFENTLICHUNGEN / PROJEKTE	10
VIII.	FACHZEITSCHRIFT PERSONALFÜHRUNG	12
IX.	DGFP PORTAL / DOKUMENTATIONSZENTRUM PERDOC	13
X.	DGFP AKADEMIE	14
XI.	INTERNATIONALE AKTIVITÄTEN	16
XII.	C.R. POENSGEN-STIFTUNG	18
XIII.	DGFP-DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR PERSONALFÜHRUNG MBH	19
XIV.	AUSBLICK	20

I. VORSTAND / GESCHÄFTSFÜHRUNG

VORSITZENDER DES VORSTANDS:

Günther Fleig

Mitglied des Vorstands, Daimler AG, Stuttgart
bis 06/2009

Stefan Lauer

Mitglied des Vorstands, Deutsche Lufthansa AG,
Frankfurt am Main
ab 06/2009

STELLVERTRETENDE VORSITZENDE:

Stefan Dräger

Vorsitzender des Vorstands, Drägerwerk AG & Co. KGaA,
Lübeck
ab 06/2009

Dr. Gerhard Rübling

Geschäftsführer, Trumpf GmbH + Co. KG, Ditzingen
ab 06/2009

Dr. Juliane Wiemerslage

Senior Corporate Vice President HR, Henkel KGaA,
Düsseldorf
bis 06/2009

SCHATZMEISTER:

Dr. Peter Lütke-Bornefeld

Vorsitzender des Vorstands, GenRe
Kölnische Rückversicherungs-Gesellschaft AG, Köln
bis 06/2009

Dr. Peter Engelen

Mitglied des Vorstands, TUI AG, Hannover
ab 06/2009

MITGLIEDER DES VORSTANDS:

Prof. Dr. Heike Bruch

Institut für Führung und Personalmanagement der
Universität St. Gallen, Schweiz
ab 06/2009

Christoph Dänzer-Vanotti

Mitglied des Vorstands, E.ON AG, Düsseldorf
ab 06/2009
bis 05/2010

Prof. Dr. Claus E. Heinrich

Mitglied des Vorstands, SAP AG, Walldorf
bis 06/2009

Wulf Meier, Mitglied des Vorstands

Dresdner Bank AG, Frankfurt am Main
bis 06/2009

Zygmunt Mierdorf

Mitglied des Vorstands, METRO AG, Düsseldorf
bis 03/2010

Wilfried Porth

Mitglied des Vorstands, Daimler AG, Stuttgart
ab 06/2009

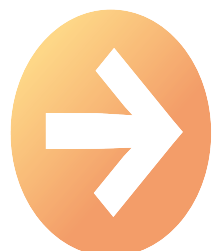
Dr. Siegfried Russwurm

Mitglied des Vorstands, Siemens AG, München
ab 06/2009
bis 06/2010

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Prof. Gerold Frick

seit 01.01.2008



II. RÜCKBLICK

In der heutigen Zeit müssen Personalverantwortliche in den Unternehmen durch Effizienz, Flexibilität und Innovationen sowie durch personalstrategische Weitsicht und unternehmerisches Denken überzeugen und ihre Professionalität unter Beweis stellen. Hierbei will die DGFP sie mit ihren umfassenden Dienstleistungen wirkungsvoll unterstützen.

- » Die Zahl unserer **Mitglieder** entwickelte sich konstant und betrug Ende 2010 über alle Mitgliedsarten betrachtet 2.417 Mitglieder. Seit dem 1. September 2009 bietet die DGFP jungen HR-Professionals sowie Studierenden mit dem Schwerpunkt Personal mit dem „DGFP Young Professional Network (YPN)“ eine Plattform zum fachlichen Austausch und zur Karriereentwicklung in Form der außerordentlichen Einzelmitgliedschaft an.
- » Komplexe Verflechtungen, Wettbewerb, Technologisierung und die Hektik des Tagesgeschäfts machen den **Erfahrungsaustausch** zunehmend zu einem wichtigen strategischen Erfolgsfaktor professioneller Personalarbeit der Unternehmen. Aufgrund großer Nachfrage wurden im Berichtszeitraum die Erfahrungsgruppen „Internationale Personalpolitik 3 (IP 3)“ und „Vergütung (V)“ neu gegründet; die Neugründung der Erfahrungsgruppen „Personalmarketing und Recruiting 2 (PM/R 2)“ und „Personalentwicklung – Mitte/Ost (PE - Mitte/Ost)“ wurde Ende 2010 initiiert. Die Zahl der Erfahrungsgruppenmitglieder lag während des Berichtszeitraums zwischen 3.900 und 4.200.
- » Konzeptionell haben wir uns für die Angebote der **DGFP Akademie** an den anstehenden betrieblichen Herausforderungen orientiert und die Kontakte zur Personalpraxis systematisch genutzt. Seit 2009 leitet sich die Struktur des Jahresprogramms aus den zwölf Gestaltungsfeldern des DGFP-Modells eines professionellen Personalmanagements ab. Damit wird mit über 1.000 Veranstaltungen ein umfassendes und qualitativ hochwertiges Angebot zur Qualifizierung in Personalmanagement und Personalführung bereit gestellt.
- » In Wiesbaden fand der **17. DGFP Kongress** am 4./5. Juni 2009 unter dem Motto „Globale Anforderungen – Turbulente Märkte – Nachhaltiges Personalmanagement“ mit großem Erfolg statt. Am 10./11. Juni 2010 überraschte der **18. DGFP Kongress** mit innovativen integrierten, interaktiven Elementen unter dem Motto „Klare Richtung, starke Stimme – Personalmanagement bewegt“ und bezog die Kongressbesucher erfolgreich mit in das Geschehen ein.
- » Die Ergebnisse der **DGFP Arbeitskreise** flossen in wertvolle Praxishilfen ein, publiziert als Buch in der DGFP Buchreihe PraxisEdition oder als PraxisPapiere. Letztere können kostenlos im Internetportal als pdf-Dateien herunter geladen werden.
- » Für den seit 2008 ausgelobten **DGFP Bachelorpreis** haben sich 27 Absolventen 2009 und bereits 41 Absolventen 2010 beworben.
- » Die Fachzeitschrift **PERSONALFÜHRUNG** konnte ihre Position als eine der führenden Fachzeitschriften für das Personalmanagement behaupten und begegnet dem zunehmend verschärften Wettbewerb in der Medienlandschaft seit Anfang 2010 mit Veränderungen des Layouts und des redaktionellen Konzepts zur Steigerung der Attraktivität und Leserefreundlichkeit. Auch wird die DGFP-Community in die Berichterstattung sukzessive stärker eingebunden.
- » Das **DGFP Portal** wurde inhaltlich weiter entwickelt und für einen Relaunch vorbereitet. Ziel ist seine Etablierung als Kommunikationstool und Informationsplattform für unsere Erfahrungsgruppen. Auch die stärkere Vernetzung der DGFP-Community mit anderen online-Plattformen sowie die inhaltliche Positionierung der DGFP soll unter Nutzung aktueller Technikentwicklungen für qualitativ hochwertige Serviceleistungen für Mitglieder und Kunden der DGFP voran getrieben werden. Zu erwähnen ist hier die seit Juni 2010 bestehende DGFP/XING-Xpert Ambassador Gruppe „Personalmanagement und Führung“ mit zahlreichen moderierten Fachforen und bereits 5.284 Mitgliedern zum Jahresende 2010.
- » Aktuelle Beiträge und Dokumente in Originalqualität sowie der benutzerfreundlichere Service haben den Datenbestand unseres **Dokumentationszentrums PERDOC** erheblich verbessert. Auch wird das Hotline-Angebot zur Unterstützung bei der Informations-Recherche sehr gut angenommen.
- » Alle Dienstleistungsangebote erbringen wir auch durch unsere **Regionalstellen** in Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Leipzig, München, Stuttgart und unsere **Repräsentanz** in Berlin direkt vor Ort und somit räumlich nah bei unseren Mitgliedern und Interessenten. Auch wurde seit Anfang 2009 der Kontakt zu (neuen) Mitgliedsunternehmen systematisch aufgebaut und intensiviert.
- » Unser **internationales Netzwerk** lebt durch die Mitgliedschaft in der „European Association for People Management (EAPM)“ und deren Einbindung in die weltweite Dachorganisation „World Federation of People Management Associations (WFPMA)“ und wird auch durch die internationalen Erfahrungsgruppen-Treffen erfolgreich gefestigt und fortgeführt.
- » Strategischen Einschätzungen folgend, hat der DGFP Vorstand im Einvernehmen mit dem Kuratorium die Auflösung der **C.R. Poensgen-Stiftung** zum 30. Juni 2009 beschlossen. Das Vermögen der Stiftung wurde mit dem der DGFP e.V. vereint.
- » Erfolgreich und individuell unterstützt die **DGFP-Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH** Unternehmen in Fragen der Führung und des Personal- und Bildungsmanagements. Gleichzeitig bietet sie Personaldienstleistern verschiedene Plattformen zur Präsentation von Produkten und Dienstleistungen.

III. MITGLIEDSCHAFT

Der Verein bietet die folgenden unterschiedlichen Arten der Mitgliedschaft an:

» **Ordentliche Mitglieder** sind Unternehmen, die eine institutionalisierte Personalabteilung haben und deren Sitz sich in der Bundesrepublik Deutschland befindet.

» **Außerordentliche Mitglieder** sind zum einen einzelne Personen, die als Wissenschaftler im Hochschulbereich oder als Berater auf dem Gebiet des Personalmanagements tätig sind. Zum anderen bietet die DGFP eine außerordentliche Firmenmitgliedschaft für Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für Personaldienstleister und Beratungsgesellschaften mit dem Schwerpunkt Personalmanagement, an.

Der Verein ermöglicht seit dem 1. September 2009 jungen HR-Interessierten bis 35 Jahren eine neue Art der außerordentlichen Einzelmitgliedschaft im DGFP Young Professional Network (YPN).

» **Korrespondierende Mitglieder** sind Unternehmen, die ihren Sitz außerhalb der Bundesrepublik Deutschland haben.

Die Zahl der **ordentlichen Mitglieder** lag am 31.12.2009 bei 1.711. Bei 93 Neuzugängen mussten wir, insbesondere bedingt durch die Wirtschafts- und Finanzkrise, 141 Austritte verzeichnen.

Für den 31.12.2010 ergab sich eine Zahl von 1.663 ordentlichen Mitgliedern mit einem Zuwachs von 75 Unternehmen. Die Zahl der Austritte lag bei 133.

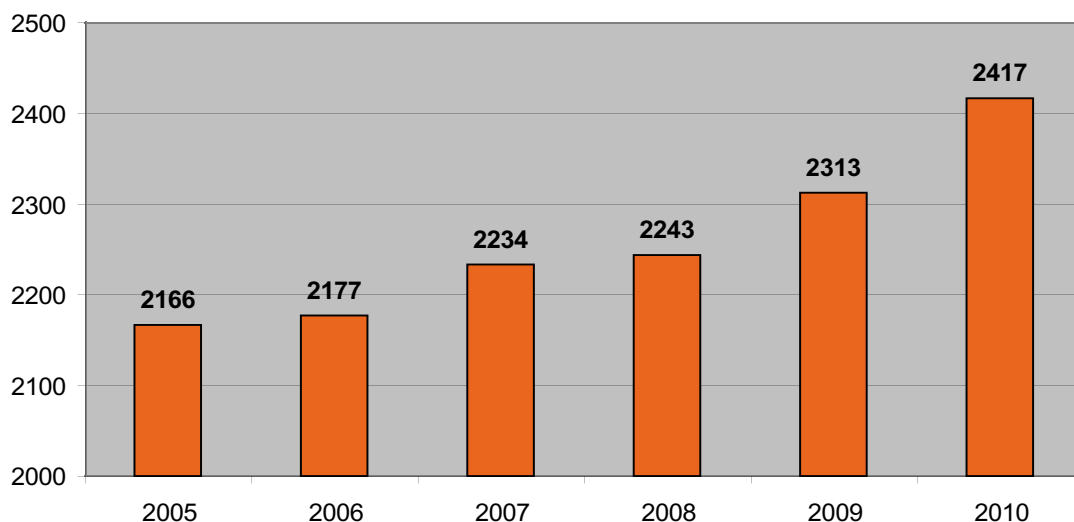
Bei den **außerordentlichen Einzelmitgliedern** verzeichneten wir zum 31.12.2009 eine Anzahl von 225, davon sind 44 im Laufe des Jahres dazu gekommen, und 36 haben ihren Austritt erklärt. Zum 31.12.2010 lag die Zahl der außerordentlichen Einzelmitglieder bei 233. Eingetreten während des Jahres waren wiederum 32 Personen und ausgetreten 39. Hinzuzuzählen sind 32 Young Professionals zum 31.12.2009 und insgesamt 212 YPN zum 31.12.2010, wovon 13 im Berichtszeitraum ihren Austritt erklärt haben.

Zum 31.12.2009 zählten wir 167 **außerordentliche Mitgliedsunternehmen** bei 24 Neuzugängen und 22 Austritten. Zum 31.12.2010 betrug die Zahl der außerordentlichen Mitgliedsunternehmen 169, davon waren 19 Neuzugänge und 22 Austritte zu verzeichnen.

Die Zahl **korrespondierender Mitglieder** lag 2009 bei 15, und 2010 betrug sie 14 Unternehmen.

Insgesamt lag die Zahl der Mitglieder zum 31.12.2009 bei 2.313. Die Zahl der Mitglieder zum 31.12.2010 lag bei 2.417.

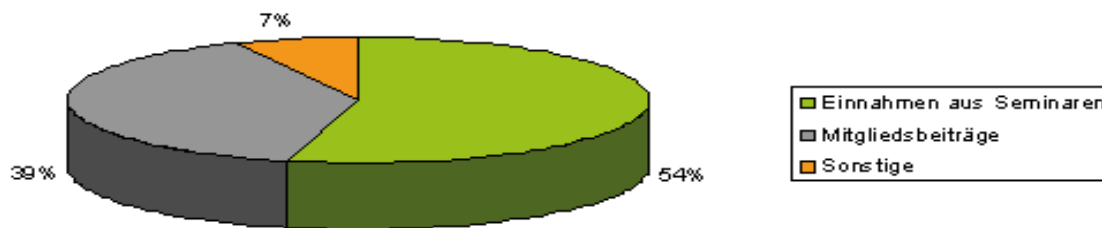
Mitgliederentwicklung Stand 31.12.2010



IV. EINNAHMEN UND AUSGABEN

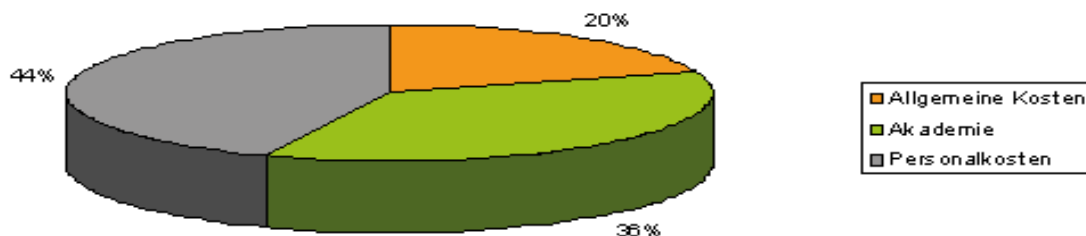
Durchschnittliche Anteile an den Gesamteinnahmen 2009/2010:

Einnahmen aus Seminaren:	54%
Mitgliedsbeiträge:	39%
Sonstige:	7%



Durchschnittliche Anteile an den Gesamtkosten 2009/2010:

Allgemeine Kosten:	20%
Akademie:	36%
Personalkosten:	44%



V. PERSONELLE ENTWICKLUNG

Im Berichtszeitraum veränderte sich die Zahl der Stammbesetzung von 68 Mitarbeitern (Stand: 31.12.2009) auf 72 Mitarbeiter (31.12.2010). Drei frühere Personalverantwortliche aus Mitgliedsfirmen waren in den letzten beiden Jahren als freie Mitarbeiter für die DGFP tätig.

Durch den Einsatz als Betreuer und Moderatoren in den Erfahrungsaustauschgruppen, als Markt- und Mitgliederbetreuer in der DGFP Akademie, als Portfoliomanager sowie auch in der konzeptionellen Projektarbeit, vermittelt die DGFP jungen Hochschulabsolventen das notwendige Handwerkszeug und Know-how für die Personalarbeit in der betrieblichen Praxis. In den vergangenen zwei Jahren erlernten drei Auszubildende den Beruf der Bürokauffrau und des Veranstaltungskaufmanns bei der DGFP.

VI. ERFAHRUNGSUSTAUSCH

ERFAHRUNGSUSTAUSCH

Eine der zentralen Dienstleistungen der DGFP ist der **Erfahrungsaustausch** für Führungskräfte und Spezialisten, die im Personalmanagement von Mitgliedsunternehmen tätig sind. Dieser vertrauliche und kontinuierliche Erfahrungsaustausch mit den Kolleginnen und Kollegen aus anderen Mitgliedsunternehmen und Branchen ist zu einem wichtigen strategischen Erfolgsfaktor geworden. In den über 120 verschiedenen Erfahrungsaustauschgruppen werden hochaktuelle und strategische Personalfragestellungen in einer offenen und vertrauensvollen Atmosphäre erörtert und diskutiert. Die jeweiligen Ergebnisse werden von den Erfa-Betreuern für die Gruppenmitglieder verschlüsselt dokumentiert. Die Teilnehmer profitieren von dem Austausch auf allen Gebieten der Personalarbeit und lernen voneinander. Das Interesse der Personalfachleute an einem Erfahrungsaustausch steigt beständig, sodass regelmäßig weitere Erfahrungsaustauschgruppen gegründet werden.

Im Mai 2009 tagte erstmals die neu gegründete Erfa-Gruppe „Internationale Personalpolitik 3 (IP 3)“, im Oktober 2009 die „Erfa-Gruppe Vergütung (V)“. Die Neugründung der erstmals im Mai 2011 tagenden Erfa-Gruppen „Personalmarketing und Recruiting 2 (PM/R 2)“ und „Personalentwicklung – Mitte/Ost (PE - Mitte/Ost)“ wurde Ende 2010 initiiert. Die Zahl der Erfa-Teilnehmer lag während des Berichtszeitraums zwischen 3.900 und 4.200.

In den verschiedenen Erfa-Gruppen wurden in den letzten beiden Jahren insbesondere die folgenden fünf **Themen-schwerpunkte** behandelt - nach Häufigkeit aufgeführt:

2009

- Fragen der Vergütung inklusive Altersversorgung
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitsrecht
- Talentmanagement
- Changemanagement

2010

- Gesundheitsmanagement inklusive Burn-out
- Demografische Fragestellungen
- Arbeits- und sozialrechtliche Themen inklusive Datenschutzrecht
- Fragen der Vergütung inklusive Altersversorgung
- Changemanagement

Weitere häufige Schwerpunkte der vielfältigen Themen bildeten u. a. „Internationale Personalarbeit“, „Mergers & Acquisitions“, „Mitarbeiterbeteiligung“, „Neue Medien in der Personalarbeit“, „Employer Branding“, „Wissensmanagement“ sowie „Personalmanagement – Zukunft/Rolle/Herausforderungen“. Als die großen Trend-Themen für 2011 zeichnen sich „Social Media“ und „Rekrutierung via Web 2.0“ ab.

Überregionaler Erfahrungsaustausch

Zum 31. Dezember 2010 arbeiteten auf überregionaler Ebene 36 Erfahrungsaustauschgruppen für große und mittlere Unternehmen. An den zwei- bis dreimal jährlich stattfindenden Zusammenkünften nahmen die Gesamtpersonalverantwortlichen teil. Die Gruppen sind bewusst über die verschiedenen Wirtschaftszweige hinweg zusammengesetzt, um einen vielfältigen Erfahrungsaustausch zu gewährleisten. Die Mitarbeit in den überregionalen Gruppen hängt dabei von der Größe des Unternehmens und/oder den dort wahrgenommenen Funktionen ab.

Neben der bewussten Mischung unterschiedlicher Branchen gibt es auch neun branchenspezifische Erfahrungsaustauschgruppen mit insgesamt 208 Gesamtpersonalverantwortlichen. Dazu gehören zurzeit Gruppen für Banken und Sparkassen, Gruppen für Markenartikelfirmen sowie jeweils eine Gruppe für Handelsunternehmen, Unternehmen der Informations-/Kommunikationsbranche, Mineralöl- und Pharmaunternehmen.

Erfahrungsaustausch für Unternehmen des öffentlichen Rechts (III a)

29 Personalverantwortliche aus öffentlich-rechtlichen Unternehmen arbeiten in einer eigenen Erfa-Gruppe zusammen.

Regionaler Erfahrungsaustausch

Neben den überregionalen Erfahrungsaustauschgruppen bestehen 39 regionale Erfa-Gruppen mit insgesamt knapp 1.500 Teilnehmern, wobei es in einzelnen Großstädten bis zu drei Gruppen gibt.

Erfa Grundsatzfragen Personalpolitik (GP)

In den letzten Jahren hat die Nachfrage nach einer Fokussierung auf grundsätzliche personalpolitische Fragestellungen immer weiter zugenommen, sodass die DGFP ihren Mitgliedern den Erfahrungsaustausch in vier Gruppen mit 139 Mitgliedern während des Berichtszeitraums ermöglichte.

Erfa Betriebliches Bildungswesen/PE (LB)

Für die Personalfachleute, die für die Aus- und Weiterbildung sowie für die allgemeine Erwachsenenbildung und -entwicklung zuständig sind, existieren sechs Gruppen mit insgesamt 150 Mitgliedern.

Erfa Personalentwicklung (PE)

Erfahrungsaustauschgruppen für die Leitungen der Personalentwicklung wurden erstmals 1984 ins Leben gerufen. Aufgrund der konstant hohen Nachfrage existieren mittlerweile 14 PE-Gruppen. Als der Wunsch nach einem Erfahrungsaustausch in der eigenen Region aufkam, entstanden seit 1998 die regionalen PE-Gruppen Nord, West und Süd. Ende 2010

VI. ERFAHRUNGSUSTAUSCH

gab es neun überregionale PE-Gruppen mit insgesamt 220 Mitgliedern, sowie fünf regionale Gruppen mit 243 Mitgliedern. Die Gründung der sechsten regionalen PE-Gruppe Mitte/Ost wurde im Herbst 2010 initiiert; sie tagt erstmals im Mai 2011.

Erfa Arbeits- und Sozialrecht (AR)

Der hohe Bedarf der Arbeitsrechtsexperten aus den großen Unternehmen zum Austausch über arbeitsrechtliche Themen hat im Sommer 1998 zur Gründung der ersten Erfahrungsaustauschgruppe Arbeits- und Sozialrecht und im Frühjahr 2007 zur Gründung der zweiten Erfahrungsaustauschgruppe Arbeits- und Sozialrecht geführt. Insgesamt arbeiten in den Gruppen 87 Arbeitsrechtler.

Erfa Personalcontrolling (PC)

Im Dezember 2002 fand das erste Treffen für die Leiter des Bereiches Personalcontrolling unserer großen Mitgliedsunternehmen statt. Im November 2005 gründeten wir wegen der großen Nachfrage aus dem Mitgliederkreis die zweite Gruppe für Spezialisten des Personalcontrollings. Die Gruppen umfassen 98 Teilnehmer.

Erfa Personalmarketing/Recruiting (PM/R)

Für Spezialisten der Bereiche Personalmarketing/Recruiting aus größeren Mitgliedsunternehmen haben wir Ende 2010 eine zweite Erfa-Gruppe gegründet. Diese Erfa-Gruppe PM/R 2 wird erstmals im Mai 2011 tagen. Die Erfa-Gruppe PM/R 1 umfasst 64 Firmenvertreter.

Erfa Wissenschaft und Praxis (WP)

Das Ziel dieser Erfahrungsaustauschgruppen besteht darin, eine enge Verbindung zwischen der betrieblichen Praxis und der Wissenschaft im Bereich des Personalmanagements herzustellen. In zwei Gruppen, die derzeit gemeinsam tagen, arbeiteten Ende 2010 insgesamt 62 Praktiker und Wissenschaftler zusammen.

Erfa Lohn- und Gehaltsabrechnung (L+G)

Aus der früheren Arbeitsgemeinschaft Lohn und Gehalt ist 1990 die erste Erfahrungsaustauschgruppe hervorgegangen; eine zweite Gruppe wurde im Dezember 2000 gegründet. Die Themenschwerpunkte der insgesamt 95 Mitglieder ergeben sich aus der betrieblichen Abrechnungspraxis.

Erfa Internationaler Personal-/Auslandseinsatz (AE)

Unternehmen, die Niederlassungen oder Beteiligungsgesellschaften im Ausland haben und ihre Mitarbeiter im Ausland einsetzen, werden mit spezifischen Personalfragestellungen konfrontiert. 190 Spezialisten arbeiten in sechs Gruppen.

Erfa Internationale Personalpolitik (IP)

Für die Spezialisten aus international operierenden Unternehmen stieg der Bedarf, sich zu ihren speziellen Fragestellungen auszutauschen. Daher gründeten wir im Oktober 2006 eine weitere Erfa-Gruppe IP 2 und im Mai 2009 folgte auch schon IP 3. In den drei Gruppen arbeiten nunmehr insgesamt 103 Personalverantwortliche zusammen. Teilweise finden die Tagungen im Ausland statt.

Erfa International Human Resources (IHR früher EU)

Vor vierzig Jahren als „Erfa Europa“ gegründet, wurde die Gruppe – dem erweiterten Verantwortungsbereich der Teilnehmer folgend – bei ihrem Treffen im Oktober 1998 umbenannt. Hier arbeiten Personalverantwortliche aus multinationalen Unternehmen, die ihren Sitz auch außerhalb der Bundesrepublik haben können und somit korrespondierendes Mitglied der DGFP sind, an länderübergreifenden Themen. Die Tagungen finden oftmals im Ausland statt. Die Konferenzsprache ist Englisch.

Internationaler Erfahrungsaustausch

Die DGFP war Ende der 50er Jahre eine der ersten Organisationen in Europa, die den internationalen Erfahrungsaustausch ins Leben rief. Heute gibt es den Erfa Deutschland-Österreich-Schweiz (D-A-CH) mit 18 Mitgliedern, den Erfa Deutschland-Zentral-/Osteuropa (D-Z-/OstEU) mit 18 Mitgliedern sowie die Gruppe Nordwest-Europa (NW-EU) mit 28 Mitgliedern, bei der sich Personalverantwortliche aus den fünf skandinavischen Ländern, Estland, Lettland, Großbritannien, den Niederlanden und Deutschland treffen. Die Tagungen finden einmal jährlich – abwechselnd in den verschiedenen Ländern – statt und werden jeweils von den ausländischen Partnerorganisationen und der DGFP veranstaltet.

Erfa Personaldienstleister/Berater (PDL)

Seit 2001 bietet die DGFP im Rahmen einer außerordentlichen Firmenmitgliedschaft eine Erfa-Gruppe für Vertreter aus Personaldienstleistungs- und Beratungsunternehmen an. In dieser tauschen sich 36 Führungskräfte und Personalverantwortliche von kleineren und mittleren Unternehmen aus der Personaldienstleistungsbranche sowie aus Beratungsunternehmen, die auf dem Gebiet Personalmanagement tätig sind, über Themen wie Arbeitsmarkt, Rekrutierung, Unternehmensführung, Netzwerkbildung, Kooperationsmöglichkeiten und Marktentwicklung aus.

Erfa Vergütung (V)

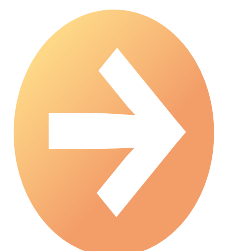
Für Hauptverantwortliche des Bereiches Vergütung wurde im Herbst 2009 eine spezielle Erfa-Gruppe gegründet. Die Hauptthemen dieser 38 branchenübergreifenden Erfa-

VI. ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

Mitglieder und ihr Erfahrungsaustausch umfassen Fragen zu Vergütung (inklusive aller Nebenleistungen, Betrieblicher Altersversorgung usw.).

DGFP Young Professional Network (YPN)

Seit dem 1. September 2009 bietet die DGFP eine neue Art der außerordentlichen Einzelmitgliedschaft für Personalnachwuchskräfte bis zum Alter von 35 Jahren an. Das DGFP Young Professional Network (YPN) hat die Zielsetzung, dem Nachwuchs im Personalmanagement ein fundiertes Netzwerk zu bieten, das auf den langjährigen Erfahrungen, der hohen Qualität und der ausgezeichneten Reputation der DGFP e.V. aufsetzt. Anliegen des YPN ist es, die persönlichen Kontakte und den Aufbau von Fach- und Persönlichkeitskompetenz auch jenseits der eigenen formalen Ausbildung und der derzeitigen Tätigkeit auszubauen. Mit Unterstützung und vielfältigen Orientierungshilfen der DGFP e.V. können sich die jungen Personalnachwuchskräfte fit machen für ihre nächsten Karriereschritte im Personalmanagement und in Führungspositionen. Das YPN bietet After-Work-Treffen, überregionale Workshops, Webinare sowie aktuelle, zuverlässige und branchenübergreifende Informationen aus der Welt des Personalmanagements an. Zum Ende des Berichtszeitraums liegt die Mitgliederzahl im YPN bei 212.



VII. FORSCHUNG UND ARBEITSKREISE VERÖFFENTLICHUNGEN / PROJEKTE

FORSCHUNG UND ARBEITSKREISE

Arbeitskreise sind zeitlich befristete Expertengruppen von Unternehmensvertretern, Wissenschaftlern und Beratern, die sich ergebnisorientiert mit einer definierten aktuellen Fragestellung des praktischen Personalmanagements auseinandersetzen. Ziel ist die praxisorientierte Aufbereitung des jeweiligen Themas mit konkreten Handlungshilfen, Vorgehensmethoden und Unternehmensbeispielen für den Personalpraktiker.

Die Ergebnisse werden der Fachöffentlichkeit als Publikationen in der DGFP Buchreihe PraxisEdition, in der Working-Paper-Reihe PraxisPapiere oder in Fachzeitschriften zugänglich gemacht sowie auf Fachtagungen präsentiert und in die Weiterbildungsangebote der DGFP Akademie integriert.

Im Berichtszeitraum nahmen folgende Arbeitskreise ihre Arbeit auf:

- Change Management
- Megatrends – Konsequenzen für die Personalarbeit
- Mit psychischen Belastungen der Mitarbeiter umgehen
- Nachhaltiges Personalmanagement
- Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter
- Personalmanagement und Compliance
- Personalmarketing
- Tarifpluralität
- Gestaltung und Steuerung internationaler Personalarbeit

Neben „Change Management“ und „Tarifpluralität“ beendeten ihre thematische Arbeit im Berichtszeitraum folgende Kreise:

- Anforderungen an Master-Studiengänge mit dem Studienfach Personalmanagement
- Personalmanagement in Dienstleisternetzwerken
- Personalcontrolling
- Expat Management
- Führungskräfte als Personalmanager
- Kompetenzentwicklung Betriebsräte

Empirische Studien

Mit den „Kurz gefragt“-Umfragen ermittelt die DGFP e.V. mit wenigen Fragen die Meinung ihrer Mitglieder zu aktuellen personalpolitischen Themen. „Personalblitzlicht-Befragungen“ und „Tendenzbefragungen“ sind umfangreichere empirische Studien, mit denen im ersten Fall aktuelle, im zweiten Fall grundsätzliche Fragestellungen des Personalmanagements untersucht werden. Letztere unterstützen häufig den Erkenntnisprozess in den Arbeitskreisen. Mit pix, dem Personalmanagement-Professionalisierungs-Index, beobachtet die DGFP e.V. im Rahmen einer Längsschnittstudie die Entwicklung der Professionalisierung des Personalmanagements in ihren Mitgliedsunternehmen. Aufgrund der Neukonzeption des Fragebogens anhand der Veröffentlichung „DGFP e.V. (Hrsg.): Integriertes Personalmanagement in der Praxis – Prozesse und professionelle Standards“ entfiel die Befragung im Jahr 2009.

Folgende empirische Studien wurden im Berichtszeitraum durchgeführt:

- PraxisPapier 01/2010: Change Management – Veränderungsprozesse aus der Sicht des Personalmanagements - Befragungsergebnisse
- PraxisPapier 04/2009: Trends im Personalmanagement
- PraxisPapier 03/2009: Personalmanagement in der Wirtschaftskrise. Befragungsergebnisse
- PraxisPapier 01/2009: Bachelor welcome!? 2009 Ergebnisse eines Personalblitzlichts

Kurzumfragen zu den Themen:

- Weiterbildung 2011
- Aufhebung der Tarifeinheit
- Frauenquote für Führungspositionen
- Managergehälter und nachhaltiges Handeln
- Personalabbau in Deutschland
- Weiterbildung während Kurzarbeit

Die Ergebnisberichte wurden jeweils im DGFP Internetportal veröffentlicht.

Die folgenden Studien sind durchgeführt, der Ergebnisbericht wird 2011 veröffentlicht:

- HR-Kennzahlen
- DGFP Langzeitstudie pix 2010.

VERÖFFENTLICHUNGEN

DGFP Buchreihe „PraxisEdition“

Die DGFP Buchreihe PraxisEdition wird seit dem Herbst 2002 durch den W. Bertelsmann Verlag produziert und vertrieben. Zielsetzung jeder Publikation, die aus den Arbeitskreisen hervorgeht, ist es, aktuelle Themen des Personalmanagements konzeptionell aufzubereiten und mit Best-Practice-Darstellungen und Transferhilfen in Form von Checklisten und Vorgehensleitfäden praxisbezogen zu illustrieren. Ein Herausgeberrat prüft die Manuskripte und entscheidet über deren Veröffentlichung.

Dem Herausgeberrat gehörten im Berichtszeitraum an:

Univ.-Prof. Dr. Dirk Sliwka, Universität zu Köln, Köln
Karl Heinz Große Peclum, Commerzbank, Frankfurt am Main
Joachim Höper, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

Im Berichtszeitraum sind die folgenden Publikationen erschienen:

- Herausforderung Change Management
- Wer führt in die Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen in Deutschland (5. Bischoff Studie)
- Expat-Management – Auslandseinsätze erfolgreich gestalten
- Outsourcing und Steuerung externer Partner
- Mitarbeiter auswählen – Personaldiagnostik in der Praxis

VII. FORSCHUNG UND ARBEITSKREISE VERÖFFENTLICHUNGEN / PROJEKTE

- Integriertes Personalmanagement in der Praxis. Prozesse und professionelle Standards
- Personalcontrolling für die Praxis
- Lebensereignisorientiertes Personalmanagement. Eine Antwort auf die demografische Herausforderung.
- Gedankenblitz und Kreativität
- Gestaltungsmöglichkeiten des Personalmanagements bei unternehmerischen Standortentscheidungen
- Personalmanagement und verantwortliche Unternehmensführung – Wege der Professionalisierung

Working-Paper-Reihe „PraxisPapiere“

Seit Januar 2004 werden Beiträge, Befragungs- und Arbeitskreisergebnisse zu drängenden Themen rund um das Personalmanagement in der Working-Paper-Reihe PraxisPapiere veröffentlicht. Mit zeitnah aufbereiteten, aktuellen Informationen ergänzen die PraxisPapiere die PraxisEdition. Die Ausgaben der PraxisPapiere sind kostenfrei als pdf-Dateien im DGFP Portal herunterzuladen unter www.dgfp.de/praxispapiere.

Im Berichtszeitraum sind die folgenden PraxisPapiere erschienen:

- PraxisPapier 03/2010: Curriculare Anforderungen an Master-Studiengänge mit dem Studienfach Personal aus Hochschul- und Unternehmenssicht
- PraxisPapier 02/2010: Ansatzpunkte für eine zeitgemäße Vorstands- und Managervergütung: Das VorstAG und seine Konsequenzen
- PraxisPapier 01/2010: Change Management – Veränderungsprozesse aus der Sicht des Personalmanagements. Befragungsergebnisse
- PraxisPapier 08/2009: Personalabbau im Rahmen des nachhaltigen Belegschaftsmanagements
- PraxisPapier 07/2009: Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit der Zukunft
- PraxisPapier 06/2009: Integration von berufsbegleitenden Studiengängen in die Personalentwicklung
- PraxisPapier 05/2009: Führungskräfte als Personalmanager – Personalmanager in neuer Rolle
- PraxisPapier 04/2009: Trends im Personalmanagement
- PraxisPapier 03/2009: Personalmanagement in der Wirtschaftskrise. Befragungsergebnisse
- PraxisPapier 02/2009: Leitfaden für ein flexibilitätsorientiertes Personalmanagement.
- PraxisPapier 01/2009: Bachelor welcome!? 2009 Ergebnisse eines Personalblitzlichts

PROJEKTE

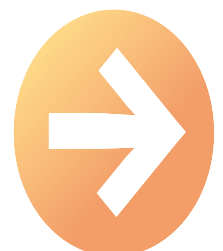
DGFP Bachelor-Nachwuchspreis 2009/2010

Um die Bekanntheit und Akzeptanz der Bachelor-Studiengänge zu fördern und für deren Qualität zu werben, lobt die DGFP seit 2008 den DGFP Bachelor-Nachwuchspreis aus. Anlässlich des DGFP Kongresses am 4./5. Juni 2009 in Wiesbaden wurden die besten Bachelor-Arbeiten zu Personalthemen prämiert. Die zweite Preisverleihung erfolgte am 15. Juni 2010, ebenfalls im Rahmen des DGFP Kongresses. Für die Auszeichnung 2010 haben sich 41 Absolventen (2008: 11 Absolventen, 2009: 27 Absolventen) beworben.

Hochschul-Workshops zum Personalmanagement

Die DGFP e.V. steht im intensiven Dialog mit Hochschulen und Unternehmen, um gemeinsam konzeptionelle Überlegungen zur Hochschulausbildung zukünftiger Personalmanager zu entwickeln. In diesem Zusammenhang wurden im Berichtszeitraum Workshops mit Hochschul- und Unternehmensvertretern durchgeführt. Die Ergebnisse der Zusammenarbeit sind in den PraxisPapieren nachzulesen:

- PraxisPapier 03/2010: Curriculare Anforderungen an Master-Studiengänge mit dem Studienfach Personal aus Hochschul- und Unternehmenssicht
- PraxisPapier 09/2008: Personalmanagement studieren: Eckpunkte eines Bachelor-Curriculums für das Studienfach Personalmanagement – ein Diskussionsvorschlag.



VIII. FACHZEITSCHRIFT PERSONALFÜHRUNG

Die **PERSONALFÜHRUNG** ist als renommierte Fachzeitschrift für das Personalmanagement positioniert und genießt den Ruf, umfassend über alle Fragen der Personalarbeit zu berichten, aktuelle Themen frühzeitig aufzugreifen und den Brückenschlag zwischen Forschung, Wissenschaft und Praxis zu fördern. Jeden Monat steht ein Themenschwerpunkt im Vordergrund; Fachbeiträge, aktuelle Meldungen, Veranstaltungsberichte sowie ständige Rubriken wie Arbeitsrecht, neue Bücher und Trends in der internationalen Personalarbeit runden das Spektrum ab. Die Beiträge von Experten aus Wissenschaft und Praxis werden als wertvolle Praxishilfe für Mitarbeiter im Personalbereich geschätzt.

Vor dem Hintergrund veränderter Lesegewohnheiten und des verschärften Wettbewerbs in der Medienlandschaft stehen seit Anfang 2010 Veränderungen des Layouts und des redaktionellen Konzepts zur Steigerung der Attraktivität und Leserfreundlichkeit im Fokus der PERSONALFÜHRUNG. Beginnend mit der Märzausgabe 2010 hat die Redaktion die ersten Schritte für einen Relaunch in Richtung „Fachmagazin“ in die Wege geleitet: d. h. neue Typografie, generelle Umstellung auf Vierfarbdruck, durchgängige Betonung des Magazincharakters und offene Magazinspaltigkeit, bessere Orientierung durch gezielte Leserführung, ergänzende kleine Info-Texte im Themenschwerpunkt zur Intensivierung des Praxisbezugs, stärkere Strukturierung und Akzentuierung der unterschiedlichen Beiträge (z. B. Best-Practice-Beiträge, Fachbeiträge über pointierte neue Ansätze, State-of-the-Art-Texte, Standpunktbeiträge etc.).

Weitere Veränderungen am redaktionellen Konzept, wie z. B. die verstärkte Berichterstattung zu Aktivitäten des DGFP-Netzwerkes sind initiiert und werden seit dem zweiten Halbjahr 2010 sukzessive umgesetzt.

Schwerpunktt Themen der PERSONALFÜHRUNG während des Berichtszeitraums waren:

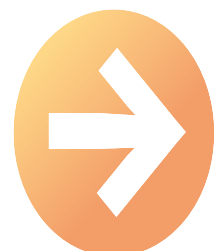
2009

01/2009	Führungskultur
02/2009	Work-Life-Balance
03/2009	Personalentwicklung
04/2009	Organisationen im Wandel
05/2009	HRM in Krisenzeiten
06/2009	Emotionsarbeit
07/2009	Neue Instrumente
08/2009	17. DGFP Kongress
09/2009	Trennungsmanagement
10/2009	Personalauswahl
11/2009	Corporate Social Responsibility
12/2009	Wissenstransfer

2010

01/2010	Das Subjekt stärken
02/2010	Arbeitswelt der Zukunft
03/2010	Bindung durch Branding
04/2010	Human Capital Measurement
05/2010	HRM und die Krise
06/2010	Kunst der Führung
07/2010	Gesundheitsmanagement
08/2010	Internationale Personalarbeit
09/2010	Global Recruiting
10/2010	Verfahren der Personalauswahl
11/2010	Interne Kommunikation
12/2010	Trends im HRM

Die PERSONALFÜHRUNG hatte in 2009 von Januar bis September eine monatliche Druckauflage von 8.000 Exemplaren, ab Oktober erfolgte die Umstellung auf 7.500 Exemplare monatlich. Die PERSONALFÜHRUNG hatte am 31.12.2010 eine Druckauflage von 7.500 Exemplaren monatlich.



IX. DGFP PORTAL / DOKUMENTATIONSZENTRUM PERDOC

DGFP PORTAL

Neben Informationen rund um die DGFP und ihre Dienstleistungen finden Personalmanager und Interessierte auf dem **DGFP Portal** die Informationen, die sie für die Arbeit im Personalmanagement benötigen: Fachbeiträge, Praxisbeispiele, empirische Studien sowie Arbeitshilfen für die Praxis. Zur festen Etablierung des DGFP Portals als Kommunikations- und Informationsbroker-Tool für unsere Erfa-Gruppen werden Inhalte und Services des Portals laufend aktualisiert und erweitert. So nutzen mehr als 11.000 registrierte User die Online-Community, und ca. 50% der Seminarbuchungen erfolgen über das Portal. Aktuelle Technikentwicklungen und die Weiterentwicklung der bestehenden Funktionalitäten erfordern einen Relaunch des Portals, der im Herbst 2010 begonnen wurde. Diese Erneuerung des Portals soll zur verstärkten Vernetzung der DGFP-Community mit anderen Plattformen beitragen, verbesserte Funktionalitäten sowie qualitativ hochwertige Serviceleistungen für Mitglieder und Kunden der DGFP bieten und die Stärkung der inhaltlichen Positionierung der DGFP unterstützen.

DOKUMENTATIONSZENTRUM PERDOC

Das **Dokumentationszentrum PERDOC** ist weiterhin eine wesentliche Quelle für Fachinformationen zu Personalmanagement und Personalführung für Personalverantwortliche und Fachinteressierte in Deutschland. Insbesondere der Online-Bestand zur eigenen Recherche, zu der ordentliche Mitgliedsunternehmen einen exklusiven Zugang haben, wurde weiter ausgebaut, aktualisiert und der Service insgesamt anwenderfreundlicher gestaltet. So konnten auch in den Jahren 2009 und 2010 weit über 10.000 Dokumente zu allen Themen des Personalmanagements in Form von Fachartikeln, Praxisberichten und Firmendokumenten wie Betriebsvereinbarungen und Checklisten abgerufen werden. Die Dokumente werden nunmehr lesefreundlich in Originalqualität bereit gestellt. Durchschnittlich werden monatlich 50.000 Abrufe verzeichnet. Auch der Bestand unserer Fachbibliothek in unseren Räumen in Düsseldorf wurde kontinuierlich ergänzt. Es kommen jeden Monat ca. 20 Publikationen zu dem Gesamt-Bibliotheksbestand hinzu, sodass die Grenze von 5.000 Publikationen mittlerweile überschritten wurde. Die Integration des Bestandes der Poensgen-Handbibliothek hat das Angebot weiter aufgewertet.

Das Hotline-Angebot zum **Dokumentationszentrum PERDOC** wird sehr gut angenommen und unterstützt den direkten Kontakt der DGFP zu ihren Geschäftspartnern. Die Mitarbeiter des Dokumentationszentrums unterstützen die Mitgliedsunternehmen dabei ganz individuell bei der Informationsbeschaffung. Über das aktive Experten-Netzwerk werden Informationen und Dokumente zu allen HR-Themen beschafft. Durch den Portal-Relaunch im Februar 2009 wurden die Zugangsvoraussetzungen geändert: Nun hat jeder Nutzer sein eigenes Zugangs-Passwort, anstelle des allgemeine Firmenzugangs. Um die Bekanntheit der Services weiter zu steigern, werden diese im direkten Kontakt zu den Mitgliedsfirmen wie auch zu potenziellen Mitgliedern vorgestellt. Das Dokumentationszentrum leistet einen wichtigen Beitrag sowohl für die praktische Personalarbeit als auch für die akademische Forschungsarbeit.

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. hat im Jahr 2010 eine strategische Zusammenarbeit mit dem Business-Netzwerk XING begonnen und führt seit Anfang Juni 2010 dort die **DGFP/XING Xpert-Ambassador-Gruppe „Personalmanagement und Führung“**. Diese online-Plattform ist für alle Interessierten, die sich zu den Themen Personalmanagement und Führung professionell austauschen und vernetzen möchten. Mit der Präsenz auf XING besteht eine sehr gute Möglichkeit, die Online-Vernetzung zwischen unterschiedlichen Interessengruppen zu HR-Themen herzustellen. Dabei wird explizit der fachbezogene Austausch in der Community gefördert. Zum Ende des Berichtszeitraumes verzeichnete die Gruppe 5.284 Mitglieder. Die Online-Gruppe „Personalmanagement und Führung“ ist in der XING-Community unter www.xing.com/net/personalmanagement aufrufbar.

X. DGFP AKADEMIE

Die **DGFP Akademie** ist das Lern- und Weiterbildungszentrum für Personalmanagement und Führung in Deutschland. Über 1.000 Seminare, Workshops und Tagungen werden insgesamt pro Jahr in den sechs Regionalstellen (Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Leipzig, München und Stuttgart) sowie in der Repräsentanz Berlin durchgeführt. Die DGFP Akademie sieht es als ihre Aufgabe an, die Personalmanager und Führungskräfte mit ihren Angeboten wirkungsvoll bei ihrer Aufgabenerfüllung als kompetenter und starker Partner zu begleiten. Bei der Konzeption und Erstellung unserer Angebote orientieren wir uns an den gegenwärtigen und zukünftigen betrieblichen Herausforderungen. In den Jahren 2009/2010 haben wir in einem kontinuierlichen Optimierungsprozess unsere diversen Kontakte zur Personalpraxis systematisch genutzt, um unsere bewährten Veranstaltungs- und Qualifizierungsmaßnahmen weiter zu entwickeln und aktuelle Trends in neuen Veranstaltungsangeboten aufzugreifen.

JAHRESPROGRAMME 2009/2010

Erstmals im Jahr 2009 haben wir den Aufbau unseres Jahresprogrammes an dem DGFP Modell eines integrierten Personalmanagements orientiert. Die dort identifizierten zwölf Gestaltungsfelder decken alle Anforderungen für eine moderne Personalarbeit ab. Somit finden sich die Ausbildungsgänge, Seminare und Workshops seit dem Jahr 2009 in folgender Struktur:

DGFP PROFESSIONALISIERUNGSPROGRAMM ProPer – Professionalisierung für das Personalmanagement:

Dieses in Deutschland einzigartige Ausbildungsprogramm mit Zertifikat bietet Personalsachbearbeitern, Personalreferenten und Personalleitungen ein grundständiges und hochwertiges Angebot zur Professionalisierung und Kompetenzentwicklung. Das bisher neunmodulige Ausbildungskonzept wurde – den neuesten Entwicklungen im Personalmanagement Rechnung tragend – überarbeitet. Die bisherigen Standards und ProPer-Inhalte wurden innerhalb eines etwa zweijährigen Projekts von der ProPer-Arbeitsgruppe aufgegriffen, teilweise umstrukturiert und – wo erforderlich – erweitert. Als Ergebnis dieses Projekts wurde Anfang 2009 in der PraxisEdition das Buch „Integriertes Personalmanagement in der Praxis – Prozesse und professionelle Standards“ veröffentlicht. Die daraus abgeleitete Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes gründet auf dem Modell eines integrierten, prozessorientierten Personalmanagements, das aus zwölf Gestaltungsfeldern besteht. Diese Gestaltungsfelder strukturieren die Standards für ein professionelles Personalmanagement und liefern den Rahmen für das überarbeitete Curriculum der ProPer-Lehrgänge. Auch das Jahrespro-

gramm folgt seit 2009 dem Aufbau dieses DGFP Modells und ist seither in zwölf Gestaltungsfelder aufgeteilt. Mit diesem – unserer Arbeit in vielerlei Hinsicht Struktur gebendem Ergebnis – haben wir einen weiteren wichtigen Schritt in Hinblick auf das Ziel, Standards für ein modernes, professionelles Personalmanagement zu setzen und zu verbreiten, gemacht.

DGFP Ausbildungsgänge

Ziel der **DGFP Ausbildungsgänge** ist es, in besonders relevanten Themenfeldern spezielle Fachkompetenz für den Einsatz im Personalmanagement oder anderen Fachbereichen zu vermitteln. Unmittelbar an den Anforderungen der betrieblichen Praxis orientiert, durchlaufen die Teilnehmer eine aus mehreren Modulen bestehende intensive Qualifizierungsmaßnahme.

Absolventen einer der Ausbildungsgänge erhalten ein DGFP-Zertifikat. Voraussetzung hierfür ist die Teilnahme an den Lerneinheiten und das Bestehen einer praxisorientierten Prüfung, die sich in allen Ausbildungsgängen aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil zusammen setzt.

Neben den bereits langjährig etablierten Ausbildungsgängen wie

- DGFP Ausbildung Coaching Compact – Der Weg zum Business Coach
- DGFP Ausbildung Personalentwicklung – Strategien, Instrumente, Maßnahmen
- DGFP Ausbildung Personalcontrolling
- DGFP Ausbildung Train the Trainer
- DGFP Ausbildung Wirtschaftsmediation

haben wir im Berichtszeitraum auf Grund der zunehmenden Bedeutung der Thematiken folgende Ausbildungen neu konzipiert und in das Jahresprogramm aufgenommen:

- DGFP Ausbildung Change Management – Ansätze, Instrumente, Maßnahmen
- DGFP Ausbildung zum Human Capital Auditor

Im Gestaltungsfeld „Führungs- und Selbstkompetenz“

findet sich ein breites Weiterbildungsangebot für Fach- und Führungskräfte zu den Themenkomplexen

- Führung
- Kommunikation
- Zeit- und Selbstmanagement
- Projektmanagement
- Assistenz Tätigkeiten.

In Anlehnung an das DGFP Modell eines integrierten Personalmanagements bieten wir mit unseren Jahresprogrammen 2009/2010 Personalverantwortlichen im Rahmen der übergeordneten und der lebenszyklusorientierten Gestaltungsfelder ein umfangreiches Seminar- und Workshopangebot zur Professionalisierung der Personalarbeit:

X. DGFP AKADEMIE

Übergeordnete Gestaltungsfelder

- Unternehmens- und Personalstrategie
- Unternehmenskultur und Veränderungen
- Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft
- Beziehungen und Netzwerke
- Wertschöpfungsmanagement

Lebenszyklusorientierte Gestaltungsfelder

- Personalmarketing und -auswahl
- Personalbetreuung und Mitarbeiterbindung
- Leistungsmanagement und Vergütung
- Personal- und Managemententwicklung
- Personalfreisetzung

ZUSATZVERANSTALTUNGEN / JAHRESTAGUNGEN / FACHTAGUNGEN / KONFERENZEN

Um auf aktuelle Anlässe im Personalmanagement schnell und flexibel eingehen zu können, wurden neben dem Jahresprogramm weitere **Zusatzveranstaltungen** konzipiert.

Neben den hierfür bereits etablierten **Jahrestagungen** wie

- Düsseldorfer Vergütungsforum
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Personalmanagement goes International
- Personalentwickler-Symposium
- Personalcontroller-Meeting

wurde das Portfolio in diesem Bereich im Berichtszeitraum insbesondere um folgende **Fachtagungen** ergänzt:

- Employer Branding – Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Change Management – Fit für Veränderungen
- Blogs, Wikis & Co. – Social Media im Personalmanagement

Außerdem fanden in den Jahren 2009 und 2010 **Kolloquien für Vorstände** zu verschiedenen Themenstellungen und zwei Informationsveranstaltungen mit den Präsidenten und Richtern des Bundesarbeits- und Bundessozialgerichts statt.

Wie in den vergangenen Jahren wurde auch im Berichtszeitraum ein Betriebsratsprogramm zur Qualifizierung von Arbeitnehmervertretern und -vertreterinnen angeboten. Dazu gehörte auch die erfolgreiche Durchführung von zwei der vor weit über zehn Jahren eingeführten Betriebsrätekonferenzen.

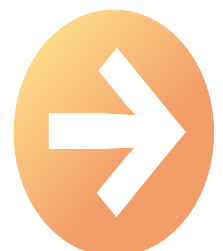
DGFP KONGRESSE /

FACHMESSE PERSONAL & WEITERBILDUNG

Der 17. DGFP Kongress fand vom 4. - 5. Juni 2009 in Wiesbaden unter dem Motto „Globale Anforderungen – Turbulente Märkte – Nachhaltiges Personalmanagement“ statt. In den Plenarvorträgen, Foren und Masterclasses erlebten 650 Teilnehmer ein Kongressprogramm, das – gerade in der schwierigen Zeit der Krise – wertvolle Impulse für die Personalarbeit vermittelte und viele aktuelle Lösungsansätze aufgezeigt hat.

Der 18. DGFP Kongress, der unter dem Motto „Klare Richtung, starke Stimme – Personalmanagement bewegt“ stattfand, setzte den Fokus auf Interaktion. Mit den neu integrierten interaktiven Veranstaltungselementen und dem neuen, von Mitgliedern der Erfahrungsaustausch-Gruppen des DGFP Netzwerks gestalteten Blog-Forum wurden die Kongressbesucher aktiv in den Diskussions- und Meinungsfindungsprozess eingebunden. Über 720 Teilnehmer haben am 10. und 11. Juni 2010 am DGFP Kongress teilgenommen.

Die jeweils parallel zu den DGFP Kongressen veranstaltete Fachmesse PERSONAL & WEITERBILDUNG erfreute sich in beiden Jahren ebenfalls großer Beliebtheit und bot ihren Besuchern einen umfassenden Überblick über den Markt der Personaldienstleister und Weiterbildner.



XI. INTERNATIONALE AKTIVITÄTEN

EUROPEAN ASSOCIATION FOR PEOPLE MANAGEMENT (EAPM)

Die DGFP war 1962 eines der Gründungsmitglieder der europäischen Vereinigung für Personalführung. Die EAPM wurde von den nationalen Vereinigungen für Personalführung Frankreich, Deutschland, Schweden, Großbritannien und der Schweiz ins Leben gerufen.

Sie versteht sich als unabhängiges Netzwerk, frei von jeder Einflussnahme durch staatliche, politische oder gewerkschaftliche Organisationen oder Arbeitgeberverbänden. Sie fördert grenzüberschreitend den Informationsaustausch unter denjenigen, die im „Human Resources Management“ tätig sind. Die EAPM ist die für ganz Europa repräsentative Organisation für das Personalmanagement.

Alle zwei Jahre findet ein internationaler EAPM-Kongress statt, der von einer Mitgliedsorganisation in dem jeweiligen Mitgliedsland veranstaltet wird. Der im Jahre 2009 zunächst in den Niederlanden geplante EAPM-Kongress ist bedingt durch die Auswirkungen der Krise nicht durchgeführt worden. Vom 28.-30. September 2011 wird der 25. EAPM-Kongress unter dem Motto „Convergence – Rethinking the Role of People Management as the Catalyst“ stattfinden. Dazu lädt die türkische Partnerorganisation PERYÖN ein, die gleichzeitig ihr 40-jähriges Jubiläum feiert.

Alle relevanten Daten und Adressen aus den Mitgliedsländern einschließlich der jeweiligen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vereinigungen finden sich im Internet unter www.eapm.org

Zum Ende des Jahres 2010 umfasste die EAPM die folgenden Mitglieder:

Bulgarien	Bulgarian HRM and Development Association (BHRMDA), Sofia
Dänemark	PID-Personalechefer I Danmark, Risskov
Deutschland	Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), Düsseldorf
Estland	Estonian Association for Personnel Management PARE, Tallinn
Finnland	Henkilöstöjohdon Ryhmä (HENRY), Helsinki
Frankreich	Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines (ANDRH), Paris
Griechenland	Greek People Management Association (GPMA), Athen
Irland	Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD Ireland), Dublin
Italien	Associazione Italiana Per La Direzione Del Personale (AIDP), Milano

Lettland	Latvian Association for Personnel Management (LAPM), Riga
Malta	Foundation for Human Resources Development (FHRD), Malta
Mazedonien	Macedonian Human Resource Association MHRA
Niederlande	Nederlandse Vereniging voor Personeelbeleid (NVP), Nieuwegein
Norwegen	Norsk Institutt fore Personalutvikling Og-Administrasjon (NIPA), Lysaker
Österreich	Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum (ÖPWZ), Wien
Polen	Polskie Stowarzyszenie Zarzadzania Kadrami (PSZK), Warsaw
Portugal	Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos Dos Recursos Humanos (APG), Lisbon
Rumänien	HR Management Club, Bukarest
Russland	ARMS, National Personnel Managers Union, Moskau
Serbien	Association of HR Professionals (AHRP), Beograd
Slowakei	Association for Management and Development of Human Resources, Bratislava
Slowenien	Zveza drustev za kadrovsko dejavnost slovenije (ZDKDS), Ljubljana
Spanien	Asociación Española de Dirección de Personal (AEDIPE), Madrid
Russland	ARMS, National Personnel Managers Union, Moskau
Schweden	Centrum för Personal & Utveckling (HR MORG), Stockholm
Schweiz	Schweizerische Gesellschaft für Personalmanagement (SGP), Zürich
Tschechische Republik	Czech Society for Human Resources Development (CSRLZ), Prag
Türkei	Personel Yöneticileri Dernegi (PERYÖN), Taksim-Istanbul
Ungarn	Hungarian Association for Human Resources Management (OHE), Budapest
Vereinigtes Königreich	Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), London
Zypern	Cyprus Human Resource Management Association (CHRMA)

Der belgische Personnel Managers Club (PM Club) ist seit 2008 korrespondierendes Mitglied.

XI. INTERNATIONALE AKTIVITÄTEN

WORLD FEDERATION OF PEOPLE MANAGEMENT ASSOCIATIONS (WFPMA)

Die World Federation of Personnel Management Associations (WFPMA) trägt seit 2008 ebenfalls einen neuen Namen:

„**World Federation of People Management Associations**“

Die WFPMA ist der Welt-Dachverband für das Personalmanagement. Auch bei ihrer Gründung im Jahre 1976 war die DGFP als Mitglied der EAPM beteiligt. Sie umfasst ca. 50 regionale Vereinigungen von Nordamerika, Südamerika, Europa, Asien/Pazifik und repräsentiert damit über 300.000 Personalverantwortliche auf der ganzen Welt.

In den Jahren zwischen den EAPM-Kongressen finden seit 1986 – abwechselnd ausgerichtet von einer Organisation eines Kontinents – Weltkongresse für das Personalmanagement statt. Vom 27.-29. September 2010 fand in Montreal/Kanada der 13. World HR Congress unter dem Motto „HR without limits“ statt. Der 14. Weltkongress findet vom 26.-28. September 2012, in Melbourne/Australien, statt.

Die WFPMA veröffentlicht einmal im Quartal einen Newsletter mit dem Titel „WorldLink“. Dieser findet sich, neben vielen weiteren Informationen, auf der Website www.wfpma.com. Durch diese zahlreichen internationalen Verbindungen ist es der DGFP möglich, weltweite Kontakte für ihre Mitgliedsunternehmen herzustellen.



XII. C.R. POENSGEN-STIFTUNG

Die Vorstände der DGFP e.V. und das Kuratorium der C.R. Poensgen-Stiftung entschieden im Jahr 1998, die C. R. Poensgen-Stiftung auf die DGFP e.V. zu verschmelzen. Damit verbunden war die Idee, Synergien und Potenziale in der interdisziplinären Kompetenzentwicklung zu realisieren. In den vorangegangenen Jahren hatte sich die wirtschaftliche Situation der Stiftung unbefriedigend entwickelt. Vor diesem Hintergrund sowie aufgrund marktstrategischer Einschätzungen, hat der DGFP-Vorstand am 3. Juni 2009 beschlossen, im Einvernehmen mit dem Kuratorium gem. § 9 der Satzung die Stiftung zum 30. Juni 2009 aufzulösen und das Vermögen der Stiftung mit dem der DGFP zu vereinen.

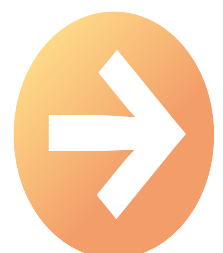
Dem **Kuratorium** der C. R. Poensgen-Stiftung gehörten an:

Christina Gemsa (Vorsitzende),
Douglas Holding AG, Hagen
Ab 01/2008

Dr. Hans Böhm,
Führungs- und Personalberatung,
Bredstedt

Dr. Hans Kauth,
Köln

Geschäftsführung:
Hendrik Leuschke
(01.01.2008 bis 30.6.2009)



XIII. DGFP-DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR PERSONALFÜHRUNG MBH

Die **DGFP-Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH** unterstützt Unternehmen individuell in Fragen der Führung und des Personal- und Bildungsmanagements. Gleichzeitig bietet sie Personaldienstleistern verschiedene Plattformen zur Präsentation von Produkten und Dienstleistungen. Die DGFP mbH wurde 1989 gegründet und ist 100%ige Tochtergesellschaft der DGFP e.V.. Als Business Partner von Firmenkunden kommt es ihr darauf an, für ein businessorientiertes, leistungsstärkeres Personalmanagement und eine bessere Performance von Führungskräften zu sorgen. Langjährig gewachsene Kompetenz in Verbindung mit dem Best-Select-Prinzip bei Dienstleistungspartnern ermöglichen es, das Unternehmensergebnis der Kunden durch wertschöpfungsintensive Projekte nachhaltig zu erhöhen. Folgende Dienstleistungen werden erbracht:

- Firmeninterne unternehmensindividuelle Inhouse-Trainings
- Quantitative und qualitative HR-Benchmarkings
- HR Interim Management für Leitungs- und Spezialistenfunktionen

Als Partner der Personaldienstleistungsunternehmen unterstützt und fördert die DGFP mbH die Zusammenarbeit von Personaldienstleistern und Personalmanagern durch wirkungsvolle Kommunikationsplattformen. Die Geschäftspartner schätzen besonders den Austausch mit Entscheidern und Experten im HR-Management. Folgende Dienstleistungen werden erbracht:

- Anzeigen-Service für die DGFP Fachzeitschrift PERSONALFÜHRUNG
- Fachmesse PERSONAL & WEITERBILDUNG
- Sponsoring zum DGFP Kongress

Anfang 2010 startete der neue Service „DGFP-JobAgent“. Der DGFP-JobAgent recherchiert täglich in über 500 verschiedenen Medien und findet die aktuellsten HR-Stellenangebote, die dann mit einem kostenfreien Online-Newsletter an die über 5.000 Interessenten versandt werden.

Beirat:

Prof. Gerold Frick (Vorsitzender),
Geschäftsführer, Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., Düsseldorf

Dr. Peter Engelen,
Mitglied des Vorstands, TUI AG, Hannover

Dr. Peter Lütke-Bornefeld,
Vorsitzender des Vorstands, GenRe Kölnische Rückversicherungs-Gesellschaft AG, Köln
bis 11/2009

Dr. Gerhard Rübling,
Mitglied der Geschäftsleitung, Trumpf Werkzeugmaschinen GmbH & Co. KG, Ditzingen
ab 11/2009

Geschäftsführung:

Christoph Hauke

XIV. AUSBLICK

Die DGFP als führende Fachorganisation für Personalmanagement und Führung will auch in Zukunft den Personalpraktikern und Führungskräften umfassende Dienstleistungen auf höchstem Qualitätsniveau zur Verfügung stellen. Es gilt den Anspruch einzulösen, als **Motor der Professionalisierung des Personalmanagements** die Beiträge guter Personalarbeit zum wirtschaftlichen Unternehmenserfolg stetig zu erhöhen und sichtbar zu machen. Hierfür gilt es, das Wissen aller relevanten Interessensgruppen zu bündeln und sinnvoll zu nutzen. Getreu dem Slogan „**DGFP – gemeinsam für ein besseres Personalmanagement**“ werden wir die Leistungsfelder Netzwerk, Qualifizierung und Wissen weiter ausbauen. Unsere klare Positionierung und unseren ambitionierten Leistungsanspruch werden wir mit einem überarbeiteten und dynamisch wirkenden Erscheinungsbild weiter untermauern und die Qualitätsmarke DGFP mit einer hörbaren Stimme zu allen wichtigen Fragen des Personalmanagements systematisch weiterentwickeln.

Im Sinne dieser Zielsetzung werden wir die **Mitgliederentwicklung** weiter forcieren und die Mitgliederbetreuung durch einen regelmäßig geführten Dialog weiter vertiefen. Auch das bewährte Netzwerk der **Erfahrungsaustauschgruppen** werden wir durch neue Netzwerkformate weiterentwickeln und die Arbeit innerhalb der Erfahrungsaustauschgruppen noch aktiver und attraktiver gestalten.

Die **DGFP Akademie** wird ihre Position als führendes Lern- und Weiterbildungszentrum für das Personalmanagement weiter festigen und ausbauen. Unsere zertifizierten Ausbildungsgänge sowie das Professionalisierungsprogramm für Personalsachbearbeiter, Personalreferenten und Personalleiter sind dabei zentrale Elemente.

Ein wichtiges Ereignis des Jahres 2011 ist der **19. DGFP-Kongress**, der am 8./9. Juni 2011 unter dem Motto „**Personalmanagement integriert: individuell – flexibel – vielfältig**“ wieder in Wiesbaden stattfindet.

In unseren **Arbeitskreisen** werden wir weiterhin aktuelle Personalthemen aufgreifen und hierzu praxisorientierte Lösungsansätze erarbeiten. Mit unseren verschiedenen empirischen Erhebungen werden wir inhaltlich wertvolles und aktuelles Datenmaterial für die Personalarbeit zur Verfügung stellen. Dies hilft, aktuelle Trends, Entwicklungen und Veränderungen fundierter zu verstehen, um daraus sinnvolle Handlungen abzuleiten.

Mit Nachdruck arbeiten wir weiter daran, die **PERSONAL-FÜHRUNG** als fachlich bestes und meist gelesenes Fachmagazin für das Personalmanagement im deutschsprachigen Raum mit höchstmöglichem Praxis-Nutzen zu positionieren.

Das **DGFP Portal** soll sich immer mehr zu einem lebendigen, interaktiven, mobilen und virtuellen Informations- und Kompetenzzentrum entwickeln. Das Dokumentationszentrum **PERDOC** generiert darin vor allem für die DGFP-Mitglieder einen wertvollen und fundierten Erfahrungsschatz an Dokumenten und Fachmaterialien.

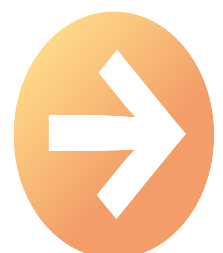
Die **DGFP Regionalstellen** in München, Frankfurt, Leipzig, Düsseldorf, Stuttgart und Hamburg sowie die **Repräsentanz in Berlin** werden weiter zu attraktiven regionalen Mitglieder-, Lern- und Begegnungszentren für Personalverantwortliche ausgebaut.

Im ständigen konstruktiven Dialog mit unseren Mitgliedern, Interessenten und Kontaktpartnern entwickeln wir Produkte und Dienstleistungen aus denen ein hoher praktischer Nutzen und Mehrwert entstehen soll.

Im Namen des Vorstands und des gesamten DGFP-Teams bedanken wir uns für das uns entgegengebrachte Vertrauen und freuen uns auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

Stefan Lauer
Vorstandsvorsitzender

Prof. Gerold Frick
Geschäftsführer





DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
Niederkasseler Lohweg 16
40547 Düsseldorf
Telefon 0211 5978-171
Fax 0211 5978-179
www.dgfp.de