

**Die Rolle von [REDACTED] als DGFP - Vorstandsvorsitzende**  
- Hintergrundvermerk -

## I. Hintergrund

In Deutschland gibt es zwei große Verbände für Personalier:

- Bundesverband für Personalmanager (BPM)<sup>1</sup>
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP)<sup>2</sup>

Im BPM sind 4.500 Personalmanager Mitglieder. In der DGFP sind 1.500 Mitgliedsunternehmen und über 40.000 Personalmitarbeitende organisiert. In der DGFP hatte die bisherige Geschäftsführerin Heuer einen großen Umstrukturierungsprozess eingeleitet, der die Schließung der Regionalstellen bedeutete und der der DGFP eine modernere Struktur und Kommunikation gab. Vorstandsvorsitzende [REDACTED] und Geschäftsführer [REDACTED] setzen diese Kurs fort. Es geht einerseits um die Entwicklung neuer Veranstaltungsformate. Andererseits um die Themen, die im Vorstand den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeordnet sind. Frau [REDACTED] hat sich gemeinsam mit [REDACTED] die Themen Digitalisierung und Arbeiten 4.0 vorgenommen.

Namen und Aufgaben der weiteren Vorstandsmitglieder sind nachstehend tabellarisch dargestellt:

[REDACTED]	Führung
[REDACTED]	HR
[REDACTED]	Mitbestimmung 4.0
[REDACTED]	Demografischen Wandel und Fachkräftesicherung.
[REDACTED]	Arbeitsmarkt
[REDACTED]	Young Professional Netzwerk
[REDACTED]	Schatzmeister
[REDACTED]	Digitalisierung und Arbeiten 4.0.
[REDACTED]	Schatzmeister

<sup>1</sup> <https://www.bpm.de/>

<sup>2</sup> <https://www.dgfp.de/>

## **II. Vorhaben als DGFP-Vorsitzende mit Relevanz für das Gespräch**

### (1) Bedeutung von HR

Nach Darstellung von [REDACTED] muss HR noch viel stärker als strategischer Partner angesehen werden, gerade für das Business. Erfolgreiche Geschäftsführer wissen, wie wichtig ein starker HR-Partner ist. Dazu muss HR auch attraktive Austausch- und Lernangebote anbieten.

Für die Personaler geht es darum, dass HR auf Augenhöhe wahrgenommen wird. Die Personaler haben in Ihrem Werkzeugkoffer Instrumente, die auch die Kernkompetenzen beschreiben:

- strategische Personalauswahl,
- Diagnostik oder
- Mitarbeiter- und Organisationsentwicklung.

### (2) HR und Digitalisierung

Für [REDACTED] ist HR der Wegbereiter für die Digitalisierung im Unternehmen. Es geht zum einen um die Digitalisierung von Prozessen. Es ist also der technische Bereich. Zentral ist aber auch die digitale Kultur im Unternehmen:

- Wie arbeite ich in einem Netzwerk, was heißt das für die Mitarbeiter, was heißt das für die Führungskräfte?
- Was bedeuten flexible Arbeitszeiten, wie schaffe ich die entsprechenden Rahmenbedingungen? Welche Unternehmens- und Führungskultur wird dafür gebraucht?

### (3) Vorhaben als DGFP-Vorsitzende

Angebote und Formate, die erarbeitet werden, müssen Antworten auf real existierende Fragestellungen sein. Wie sieht eigentlich der HR-Mitarbeiter der Zukunft aus? Wie der HR Business Partner? Wie lässt sich sinnvoll strategische Personalplanung betreiben? Viele Mitgliedsunternehmen kommen aus dem produzierenden Gewerbe und brauchen Angebote rund um die Fertigung im Hinblick auf Digitalisierung, Personalentwicklung sowie Führung der betrieblichen Ebene.