

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP e.V.)



Auf einen Blick

Mit rund 40.000 Personalern und einer HR-Community mit ca. 2.300 Mitgliedern, sind wir seit 1952 das größte Netzwerk für HR-Professionals deutschlandweit.

Wir stellen den fachlichen Austausch für Personalerinnen und Personaler des Personalmanagements sicher. Darüber hinaus sind wir Herausgeber der Fachzeitschrift Personalführung. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR Managements gegenüber Politik und Gesellschaft. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human Resources Management.

Geschichte und Hintergrund

Die Geschichte der DGFP - Wir verbinden HR. Und das seit 70 Jahren.

Der Mensch gehört in den Mittelpunkt der Wirtschaft. Diese Überzeugung stand am Anfang der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) und bestimmen bis heute ihr Selbstverständnis. Am 7. Januar 1952 gründete ein Kreis um den späteren Bundespräsidenten Walter Scheel die DGFP-Vorgängerorganisation „Der Neue Betrieb“. Es ging darum, „fortschrittliche Formen der Betriebsführung“ zu etablieren und insbesondere die Mitarbeiterbeteiligung in Unternehmen zu fördern.

Erfahrungsaustausch seit Anfang an.

Von Beginn an spielte dazu der Erfahrungsaustausch (ERFA) eine wichtige Rolle. 1955 traf sich die erste ERFA-Gruppe, um sich in vertrauensvoller Atmosphäre zu aktuellen personalrelevanten Themen auszutauschen. Bis heute sind es nahezu 100 ERFA-Gruppen, die sich bundesweit regelmäßig zu verschiedenen fachlichen Schwerpunkten treffen. Dass sich die DGFP heute als

größtes HR-Kompetenz- und Karrierenetzwerk bezeichnen kann, liegt nicht zuletzt an diesem kontinuierlichen Erfahrungsaustausch über Unternehmensgrenzen hinweg.

Immer mehr Herausforderungen. Immer rasanter.

Über sieben Jahrzehnte hat die DGFP Kompetenz in unterschiedlichsten Domänen aufgebaut, welche jeweils von den Trends und Entwicklungen der jeweiligen Zeit geprägt wurden. Die meisten Themen davon bewegen uns als Gesellschaft bis heute.

Seit 1950: Betriebs- und Sozialpartnerschaft gestalten.

Unter den Initiatoren der DGFP-Vorgängerorganisation war auch Prof. Dr. Alfred Müller-Armack, einer der Mitbegründer der Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Damals wie heute setzen wir uns für eine Stärkung der Betriebs- und Sozialpartnerschaft ein. Eine gelebte, konstruktive Betriebs- und Sozialpartnerschaft ist ein Kernelement der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Seit 1960: Gleichberechtigung im Arbeitsleben anstreben.

Bis zum Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes im Jahr 1958 konnte der Mann über das Dienstverhältnis seiner Ehefrau entscheiden. Bis 1977 durfte eine Frau in Westdeutschland nur dann berufstätig sein, wenn das „mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar“ war. Seit 1980 gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung auch für das Gehalt. Heute beschäftigen uns diese Themen weiter – wie z. B. die tatsächlichen Gehaltsunterschiede und Chancen für weibliche Führungskräfte bis hin zu möglichen Quotenregelungen. Und mehr denn je gilt: Die Gleichberechtigung aller Geschlechter wird bis heute in vielen Formaten der DGFP regelmäßig thematisiert.

Seit 1970: Statt Verwaltung mehr Personalarbeit ermöglichen.

Seit den 70ern setzt sich die DGFP für eine Stärkung und Systematisierung der personalpolitischen Funktion in Betrieben ein. Der Wandel von der reinen Verwaltungsarbeit hin zum Personalmanagement wird mit der Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972 beschleunigt. In dieser Zeit wird die eigene „Akademie für Personalführung“ eingerichtet, welche über fünf Dekaden Standards für die Aus- und Weiterbildung von Personal:innen setzt. Heute nehmen tausende Personal:innen an den Tagungen und Netzwerktreffen der DGFP teil, und nutzen unsere Kooperation mit der Haufe-Akademie für Seminare, Zertifikatskurse und anderen Weiterbildungsformaten.

Seit 1990: Föderalismus und Veränderung im Bildungssystem begegnen.

Die gesamtgesellschaftliche Situation spiegelte sich immer auch in der Ausrichtung der DGFP wider. Nach der deutschen Wiedervereinigung 1990 gehörten die Begleitung und Unterstützung des Aufbaus marktwirtschaftlicher Strukturen im Personalbereich ostdeutscher Unternehmen zu den wichtigsten Handlungsfeldern der DGFP. Viele Mitglieder der DGFP setzen auf das duale Bildungssystem, in all seinen Ausprägungen wird es konstruktiv in unseren Erfahrungsaustauschgruppen oder Jahrestagungen diskutiert.

Seit 2000: Antworten auf globale Megatrends finden.

Seit den 2000er Jahren bewegen die Mitgliedsunternehmen der DGFP globale Megatrends wie die zunehmende Vernetzung der Weltwirtschaft, der demografische Wandel und Wertewandel in

unserer Gesellschaft. Insbesondere für KMU gilt es, praxisnahe Maßnahmen zu formulieren und in den vielfältigen Formaten der DGFP zu kommunizieren. Heute gehört die nachhaltige und enkelfähige Gestaltung von Personalprozessen zu einem der zentralen Themen.

Seit 2010: Digitalisierung und Technologie einsetzen.

Aktuell gilt es vor allem, sich mit den Veränderungen durch die digitale Transformation und den damit einhergehenden Anforderungen und Chancen auseinanderzusetzen. Die DGFP öffnet sich seither stärker für Kooperationen und führt erstmals eine eigene Online-Community ein. Die DGFP wird eine führende Stimme zu Themen der Digitalisierung von Personalmanagement-Prozessen, beispielsweise mit Studien oder Beiträgen in unserer Fachzeitschrift Personalführung.

Anpassungsfähig sein. Und flexibel bleiben.

Erfolgreiche Organisationen zeichnen sich heute dadurch aus, dass sie nicht nur auf den Wandel reagieren, sondern mit dem Wandel agieren. In einem Umfeld, welches im Voraus längst nicht berechenbar ist, wird eine ausgeprägte Reaktions- und Anpassungsfähigkeit immer wichtiger. Das gilt sowohl für die Mitgliedsunternehmen als auch die DGFP selbst.

Dass sich die DGFP heute als größtes und ältestes HR-Kompetenz- und Karrierenetzwerk bezeichnen kann, liegt nicht zuletzt an einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Organisation. Nach vielen Auf- und Umbrüchen kann die DGFP heute Wandel in Deutschland mitgestalten – von ihrem neuen Hauptsitz in Berlin aus.

Aufgaben

Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier setzen sich jährlich über 4.000 HR-Verantwortliche in rund 100 ERFA-Gruppen für einen gelebten Wissenstransfer ein.

In unseren unterschiedlichen Formaten erreichen wir jährlich fast 15.000 Personen.

In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir die Arbeitswelt von heute und morgen.

Leistungen für KMU und ihre Beschäftigten

- DGFP // Erfahrungsaustausch-Gruppen für HR-Manager der ordentlichen Firmenmitglieder
- DGFP // Studien und Publikationen für Mitglieder und Nicht-Mitglieder
- DGFP // Netzwerktreffen für Mitglieder und Nicht-Mitglieder
- DGFP // Jahrestagungen und Kompetenzforen für Mitglieder und Nicht-Mitglieder

Weitere Informationen

www.dgfp.de