BPM Bundesverband der Personalmanager

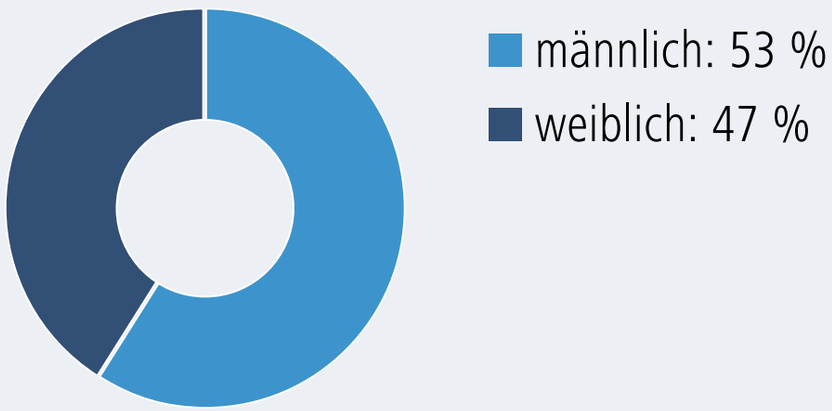
Der BPM – Das berufsständische Netzwerk für Personalmanager

Idee des BPM

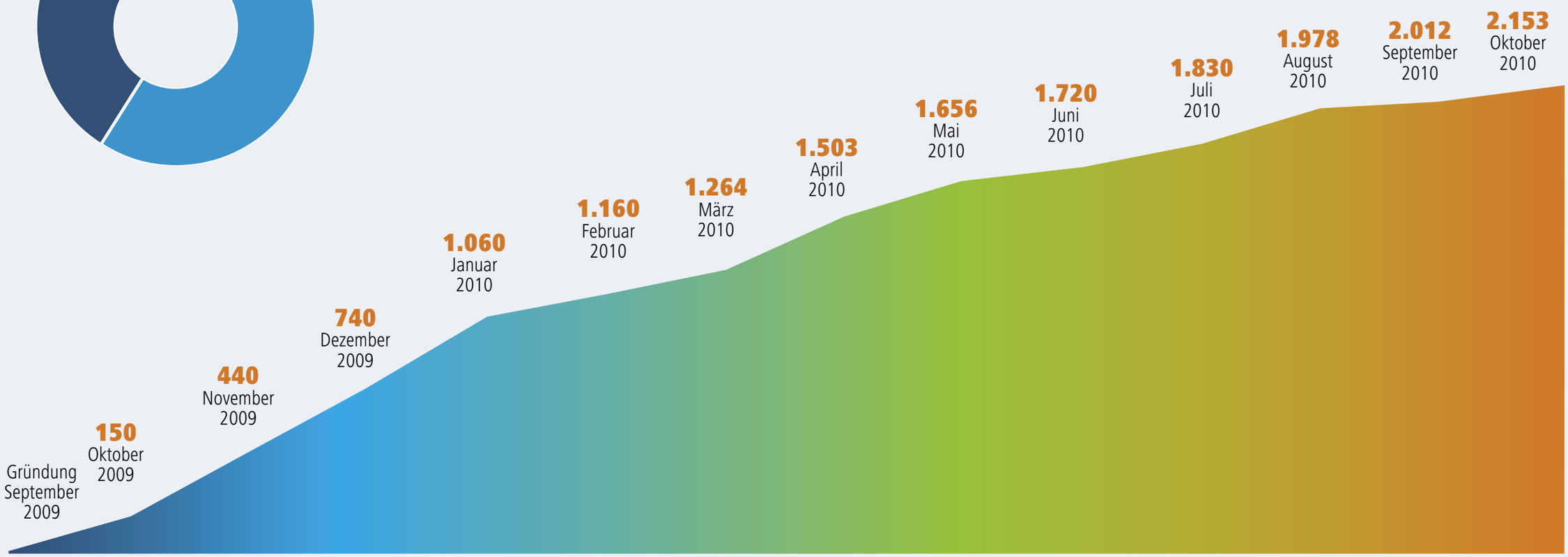
- Als **berufsständische Vereinigung** für Personalmanager und Personalverantwortliche aus Unternehmen, Organisationen und Verbänden deren Interessen vertreten – mit einer **personengebundenen Mitgliedschaft**
- Einen entscheidenden Beitrag zu **Professionalisierung, Qualifizierung und Internationalisierung** des Berufsstandes leisten
- Einmischung in **aktuelle gesellschaftliche und politische Debatten**; Personalmanagern eine **Stimme im öffentlichen Diskurs** geben
- **Personalmanager vernetzen** und ihnen **Plattformen** bieten, um Meinungen, Erfahrungen und Wissen auszutauschen

Mitgliederentwicklung

MÄNNER- UND FRAUENANTEIL

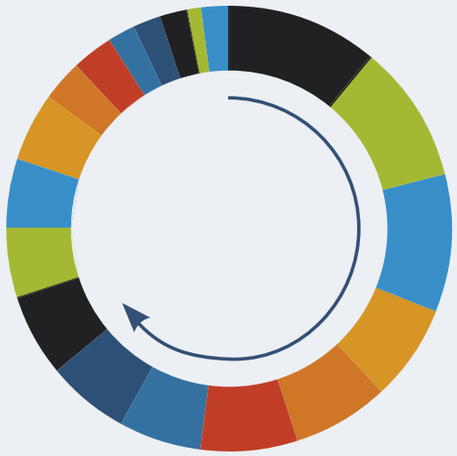


ENTWICKLUNG DER MITGLIEDERZAHL



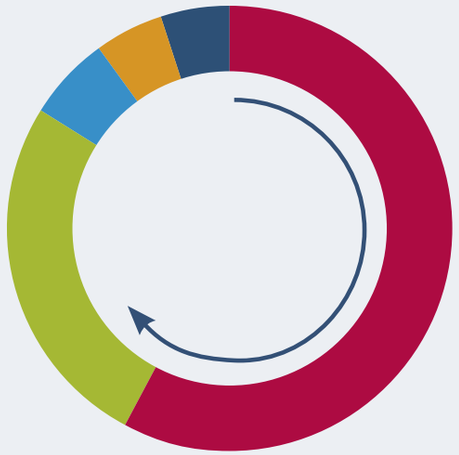
Mitgliederstruktur

BRANCHEN



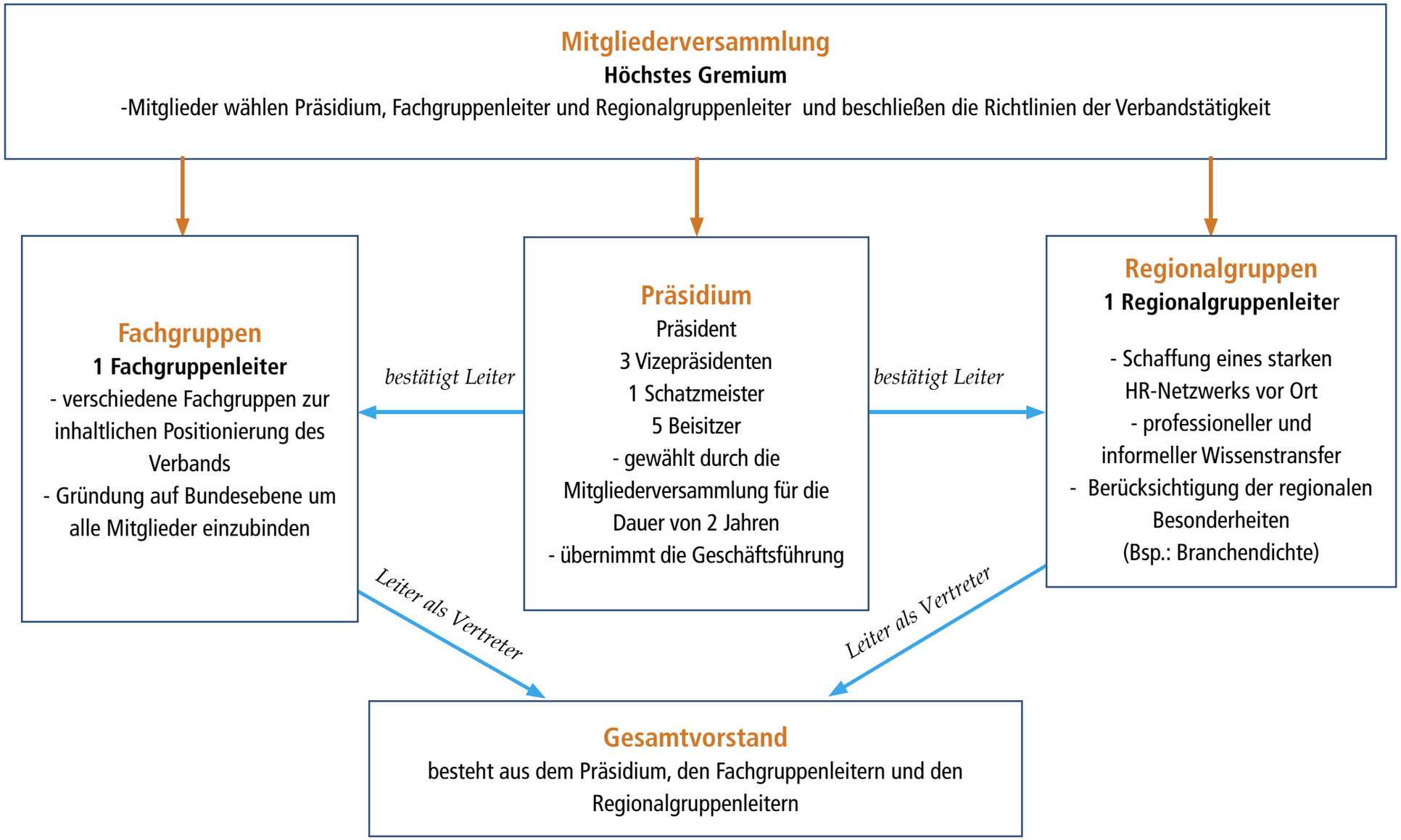
11%	Banken/Versicherungen
10%	Gesundheit/Pharma
10%	Industrie (sonstige)
7%	Energie/Versorgung
7%	Informations-/Kommunikationstechnologie
7%	Maschinenbau
6%	Automotive
6%	Medien
6%	Unternehmensdienstleistungen
5%	Konsumgüter/Nahrungsmittel
5%	Handel
5%	Verkehr/Logistik
3%	Bau/Immobilien
3%	Gastronomie/Touristik
2%	Bildung/Kultur
2%	Chemische Industrie
2%	Soziales
1%	Verwaltung/Verbände
2%	Sonstige

FUNKTIONEN



58%	Personalleiter
26%	Personalreferenten/HR-Manager
6%	Vorstände/Geschäftsführer
5%	Personalentwickler
5%	Sonstige

Verbandsstruktur



Die Regionalgruppenleiter des BPM

BADEN-WÜRTTEMBERG

Dr. Herbert Schlotter
Leiter Konzernpersonal
Wüstenrot & Württembergische AG

NORDRHEIN-WESTFALEN

Anke Rohn-Maas
European HR Manager,
Unger Germany GmbH

BREMEN / NIEDERSACHSEN

Niels Remme
stellv. Konzernpersonalleiter / Leiter Personalentwicklung / Head of HR International
Nehlsen GmbH & Co. KG

HESSEN / RHEINLAND-PFALZ / SAARLAND

Dr. Frank Kreuzer
Bereichsleiter Personal Stadtwerke Frankfurt

BERLIN / BRANDENBURG

Frau Manuela Piehl
Bereichsleiterin Personal mit Prokura,
Mitglied der Geschäftsleitung
PIN Mail AG

HAMBURG / SCHLESWIG-HOLSTEIN / MECKLENBURG-VORPOMMERN

Christina Nehm
Personalleiterin Van Houten GmbH & Co. KG

SACHSEN / SACHSEN-ANHALT / THÜRINGEN

Dr. jur. Katrin Scholz
Leiterin Personal und Recht,
Prokuristin, Haema AG

BAYERN

Norbert Dronsz
Direktor Personal, Apollo-Optik Holding GmbH & Co. KG

Die 10 ersten Fachgruppen: Themen und Leiter

Strategisches Personalmanagement

Fachgruppenleiter:
Volker Kindler
Leiter operatives und strategisches Personalmanagement,
Krones AG

Work-Life-Balance

Fachgruppenleiter:
Manfred Rompf
Geschäftsführer Personalmanagement,
Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH

HR Business Partner

Fachgruppenleiterin:
Karen Jung
Global HR Business Partner,
Bayer Material Science AG

Personalmanagement in Social Media

Fachgruppenleiter:
Thomas Belker
Managing Director Corporate Human Resources,
OBI Group Holding GmbH

Fachgruppenleiter:
Volker Seubert
Sr. HR Business Partner
Oracle Deutschland

Change Management

Internationales HR-Management

Fachgruppenleiterin:
Esther Loidl
Leiterin Personal
Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG

Arbeitsrecht

Fachgruppenleiter:
Christian Vetter
Leiter Arbeits- und Sozialrecht Deutschland,
Dow Deutschland Inc.

Personalentwicklung

Fachgruppenleiterin:
Christa Stienen
Head of Corporate People Development,
Metro AG

Recruiting

Fachgruppenleiterin:
Sonja Albers
Bereichsleiterin Konzern-Personal,
Union Asset Management Holding AG

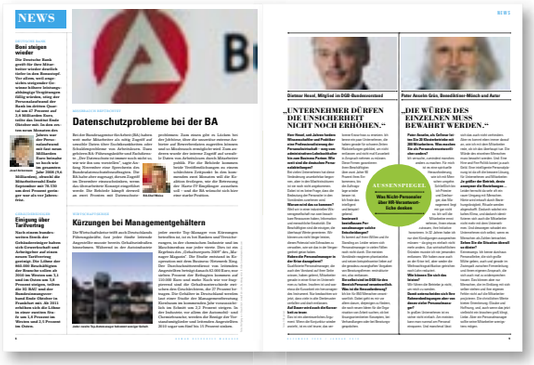
Employer Branding

Fachgruppenleiter:
Andreas Weber
Leiter Personal- und Sozialwesen,
SMS Siemag AG

Service-Leistungen

Umfangreiches Online-Angebot auf dem Webportal www.bpm.de

Magazin **„Human Resources Manager“**



Newsletter

Publikationen

Informations- und Themenbroschüren

BPM-Card

BPM Bundesverband der Personalmanager

Rückblick: letzte BPM-Aktivitäten

Erste umfassende HR-Berufsfeldstudie

Mai
2010

- Rund **5.000 Personalmanager** nehmen teil
- Wissenschaftliche Ausarbeitung der Studie durch die **Quadriga Hochschule Berlin**
- Präsentation der Ergebnisse im Rahmen des **Personalmanagementkongresses**

IM MITTELPUNKT DER STUDIE STEHEN FOLGENDE THEMEN

- Berufsposition und -ausbildung, beruflicher Alltag und Karriere
- Selbstverständnis im Beruf
- Ziele und Erfolgskontrolle der HR-Arbeit
- Organisatorische und strategische Einbindung des HRM im Unternehmen/ der Organisation
- Umgang mit der Herausforderung Krise im Unternehmen/der Organisation

Personalmanagementkongress

1./2.
Juli
2010

- mehr als **1.200 teilnehmende Personalmanagerinnen und –manager**
- in **60 Veranstaltungen** (Keynote-Speeches, Podiumsdiskussionen, Best-Case-Vorträge und Praxis-Workshops) diskutierten rund **120 renommierte Referentinnen und Referenten** die Themen und Trends des Personalmanagements der Gegenwart und Zukunft

„Nacht der Personaler“ mit Verleihung des Nachwuchspreises

2.
Juli
2010

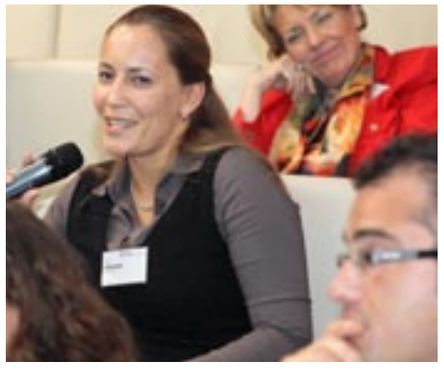
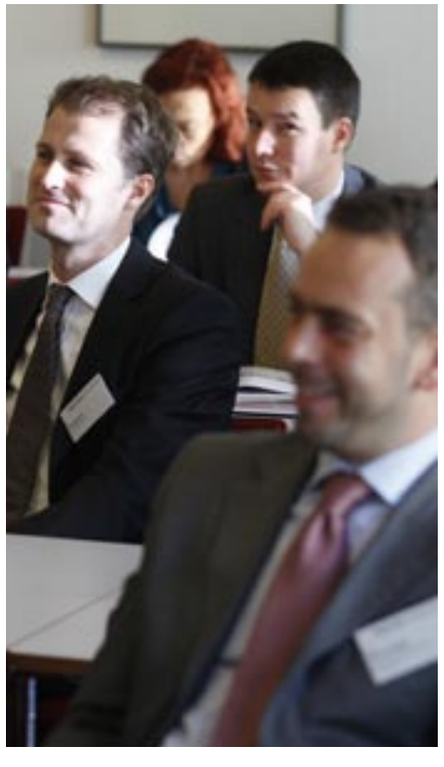
- feierlicher Höhepunkt des **Personalmanagement-kongresses**

- Gastredner **Prof. Wolfgang Huber**, Theologe und ehemaliger Ratsvorsitzender der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)

- Preisträgerin des ersten **BPM-Nachwuchsförderpreises**: **Nathalie Lang**, Absolventin der ESCP Europe Wirtschaftshochschule Berlin

Veranstaltungen der Regional- und Fachgruppen

- **Regionalgruppen**: bislang über 30 Veranstaltungen deutschlandweit (seit Januar 2010), zudem 8 Workshops aus der Reihe „Coaching Days“
- **Fachgruppen**: bislang 12 Veranstaltungen, weitere Termine in Vorbereitung

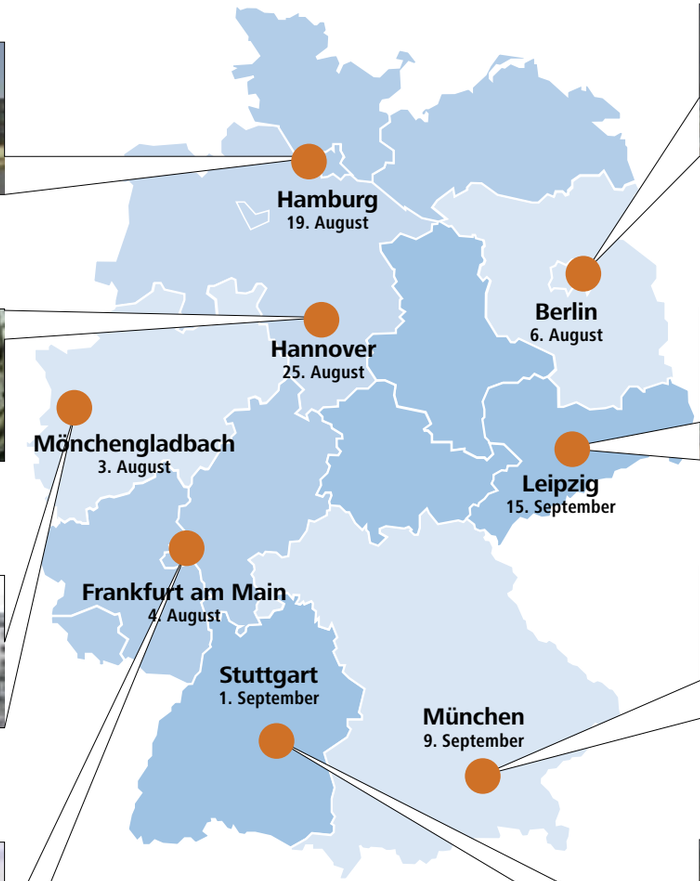
Start der Veranstaltungsreihe „BPM Coaching Days“

Thema: Tough Times – Tough Recruiting: Aktuelle Trends in der Rekrutierung nach der Krise

Thema: Elektronische Personalakte

Thema: Qualitätskonzepte im Personalmanagement: Notwendigkeit, Bedingungen, Zukunft

Thema: Compliance und Datenschutz in der Personalarbeit



Thema: Arbeitsrecht update – Die Top Ten der wichtigsten Urteile und Gesetzesentwicklungen

Thema: Employer Branding

Thema: Mitarbeiterbefragung in großen Unternehmen – Eine besondere Herausforderung für eine erfolgreiche Durchführung

Thema: Wissenschaftliche Personaldiagnostik – Methoden, Prozesse und Wirkung

Außerordentliche Mitgliederversammlung

18. September 2010

ERGEBNISSE:

1. Der BPM hat sich einstimmig gegen eine Verpflichtung zur anonymen Bewerbung ausgesprochen.

2. Die Mitgliederversammlung hat den umfangreichen Antrag zum Thema Bildung mit wenigen Änderungen beschlossen.

3. Der BPM spricht sich gegen eine einheitliche, gesetzliche Frauenquote aus. Er fordert vielmehr differenzierte Quotenregelungen und wird einen Vorschlag zur Umsetzbarkeit von Quoten für die betriebliche Praxis erarbeiten. Ziel ist die signifikante Steigerung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen.

Ziele und Erwartungen für 2011

- **Inhaltliche Positionierung** zu zentralen HR-Themen → der **BPM als Akteur** und Ansprechpartner von Politik, Wirtschaft und Medien

- Inhaltliche **Professionalisierung** und zukunftsweisende Anregungen für den Berufsstand durch die Arbeit der **Fachgruppen**

- Weitere **Intensivierung der Aktivitäten** der **Regionalgruppen** mit Fokus auf die Etablierung eines stabilen regionalen **HR-Netzwerks** für jedes Verbandsmitglied

- **Personalmanagementkongress 2011**: weitere Optimierung des Formats, insbesondere durch das Aufgreifen der Vorschläge der Mitglieder

- Begrüßung des **3500. BPM-Mitglieds**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!