



# DGFP // HR Data Summit 2021

Deutschlands größte Konferenz für HR-Controlling, People Analytics und Strategische Personalplanung in KMU und Konzernen

4 Module à 4 Stunden, 30.11., 2.12., 7.12. und 8.12.2021

**Digitale  
Konferenz**  
im November und  
Dezember 2021

## Im Fokus:

- // **Personalcontrolling:** Wie Firmen ihre Reportings und Analysen im HR-Controlling weiterentwickeln.
- // **HR und People Analytics:** Welche Anwendungsfälle Unternehmen wirklich einen Mehrwert bringen.
- // **Strategische Personalplanung (SPP):** Wie Organisationen ihre Personaltransformation und ihre Personalressourcen datenbasiert steuern und planen.
- // **Next level KMU:** Was sich auch mit kleinem Budget im Personalcontrolling bewegen lässt.
- // **Dashboards, Cockpits und Self-Services:** Welche Tools und Ansätze bei Reportings, Analysen und Planungsprozessen zum Einsatz kommen.
- // **HR Data Lakes & Co:** Welche Infrastruktur es für ein daten-gestütztes HR-Management braucht.

# DGFP // HR Data Summit 2021

Deutschlands größte Konferenz für HR-Controlling, People Analytics und Strategische Personalplanung in KMU und Konzernen

Die Erwartungen sind groß: Ein datengetriebenes oder zumindest datengestütztes HR-Management ersetzt das Bauchgefühl und führt zu besseren Entscheidungen. Zumindest ist das die Hoffnung in vielen Unternehmen – seien es KMU oder Konzerne. Darüber hinaus sind Personalcontrolling, HR Analytics und die Strategische Personalplanung gefordert, ihre Reportings, Analysen und Prognosen immer schneller, genauer und effizienter zu liefern. Vor allem in volatilen Zeiten wächst das Bedürfnis nach Steuerung. Gleichzeitig verschwindet die Trennung zwischen Personalcontrolling, HR Analytics und der SPP zugunsten eines integrierten Ansatzes zunehmend.

Wir laden Sie in diesem Jahr daher gerne ein zum ersten digitalen **DGFP // HR Data Summit – Deutschlands größter Konferenz für HR-Controlling, People Analytics und Strategische Personalplanung in KMU und Konzernen**. In dem neuen Format HR Data Summit fassen wir unsere bisherige DGFP // Jahrestagung HR-Controlling und People Analytics und den Strategic Workforce Summit erstmals in einer Konferenz zusammen.

Diskutieren Sie live mit unseren Referentinnen und Referenten aus KMU, Konzernen, Wissenschaft und Beratung: Wie viel Automatisierungspotenzial besteht für das HR-Controlling? Wie prognosesicher ist die Strategische Personalplanung? Welche People Analytics Cases bringen den erhofften Erkenntnisgewinn? Welche BI und DashboardLösungen bietet der Markt? Wie baut man einen HR Data Lake auf? Wie lässt sich ein stärker analytisch geprägtes und datengestütztes Denken im Unternehmen und in HR etablieren? Welchen Rahmen setzt aktuell der Datenschutz? Dies sind nur einige der spannenden Themen, denen wir nachgehen wollen.

In unseren Workshops, Case Studies und Diskussionsrunden schauen wir auf technologische, organisatorische, kulturelle und rechtliche Trends, Entwicklungen und Herausforderungen in der Arbeit mit HR-Daten sowohl in kleinen und mittelständischen Unternehmen wie auch in Konzernen.

**Unser DGFP // HR Data Summit 2021 findet digital statt – mit vielen Vorteilen für Sie:**

**// Passendes Format:** Das digitale Event lässt sich gut in den Arbeitsalltag integrieren: Es findet in vier Modulen à vier Stunden am 30.11., 2.12., 7.12. und 8.12.2021 vormittags statt, ganz ohne Reisezeiten und -kosten.

**// Digitales Netzwerken:** In den moderierten Workshops und Diskussionsrunden finden Sie ein perfektes Forum zum Austauschen, Nachfragen und Vernetzen.

**// Faires Preissystem:** Sie können nicht an allen Modulen teilnehmen? Geben Sie Ihren Zugang ohne zusätzliche Kosten für diesen Tag an eine Kollegin oder einen Kollegen weiter.

**// Einfacher Zugang von überall:** Nutzen Sie Ihren Browser als Zugang für die Online-Konferenz via MS-Teams – von zu Hause oder aus dem Büro.

Überzeugt? Dann buchen Sie Ihr Ticket für den digitalen **DGFP // HR Data Summit 2021** jetzt unter [www.dgfp.de/jt-digital-hr-data-summit](http://www.dgfp.de/jt-digital-hr-data-summit).



**Host des DGFP // HR Data Summit 2021**

**Christian Lorenz**, Leiter Produkte und Dienstleistungen,  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

# Modul 1 30.11.2021, 9:00–13:00 Uhr

**9:00–9:15 Uhr**



## **Begrüßung und Einführung in den Tag**

**Christian Lorenz**, Leiter Produkte und Dienstleistungen,  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

**9:15–10:00 Uhr**



**Prof. Dr. Lothar Winnen**, Fachbereich Management und Kommunikation,  
Technische Hochschule Mittelhessen

## **Alter Wein in neuen Schläuchen? Warum sich das Personalcontrolling kaum weiterentwickelt und was sich verändern muss**

- // Vor welchen altbekannten Herausforderungen das Personalcontrolling immer noch steht.
- // Warum die Auswahl der richtigen Kennzahlen für das Personalcontrolling nach wie vor so schwer fällt.
- // Wie höhere statistische und methodische Kompetenzen die Anerkennung und Akzeptanz des Personalcontrollings erhöhen könnten.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

**10:15–11:00 Uhr**



**Monika Gherardi**, Head of HR Governance & Processes, DRÄXLMAIER Group  
**Andreas Stanzel**, Specialist HR Systems & Reporting, DRÄXLMAIER Group

## **DDC – HR Cockpit: Wie ein digitales und globales HR-Cockpit auf Business-Warehouse-Basis die DRÄXLMAIER Group bei unternehmensweiten Entscheidungen unterstützt**



- // Warum die DRÄXLMAIER Group die Notwendigkeit sah, ein globales HR-Group-Reporting auf Basis des SAP Business Warehouse einzuführen und welche Herausforderungen es dabei gab.
- // Wie das HR Cockpit das gesamte Unternehmen bei der Unternehmenssteuerung und der Optimierung der HR-Prozesse unterstützt.
- // Welche mittel- bis langfristigen Ziele die DRÄXLMAIER Group mit dem HR Cockpit verfolgt.

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

---

**11:15–12:00 Uhr**



**Amit Kumar**, Director – Global Feedback Landscape and Employee eXperience, Robert Bosch GmbH

-Beitrag folgt-

---

12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

**12:15–13:00 Uhr**



**Prof. Dr. Silke Wickel-Kirsch**, Lehrstuhl für Personal und Unternehmensführung, Hochschule RheinMain, Wiesbaden

**Studie zum Personalcontrolling: Wie es aktuell um die Themen Personalcontrolling und People Analytics in Unternehmen bestellt ist**

- // Wie umfassend sich Unternehmen mit dem Thema Personalcontrolling auseinandersetzen und wie sich das Thema und der Umgang damit über die Jahre verändert haben.
  - // Welche Kennzahlen Unternehmen zum Erfolg der Arbeit ihrer Personalabteilung heranziehen.
  - // Wie relevant neue Themen wie HR Analytics und DIN ISO Norm 30414 in der Praxis tatsächlich sind.
-

# Modul 2 2.12.2021, 9:00–13:00 Uhr

9:00–9:05 Uhr



## Begrüßung und Einführung in den Tag

**Christian Lorenz**, Leiter Produkte und Dienstleistungen,  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

9:05–9:30 Uhr



## Getting in: Was die Strategische Personalplanung leisten kann

**Christian Lorenz im Gespräch mit Benedikt von Kettler**,  
Managing Partner, HUMAN HMN GmbH

9:30–11:00 Uhr

## Im Gespräch: Keine Transformation ohne Strategische Personalplanung!?

- // Weshalb scheitern Unternehmenstransformationen ohne SPP?
- // Warum ist SPP ein solcher Gamechanger für HR?
- // Wie gelingt die Umsetzung in den Unternehmen und wo liegen die Stolpersteine?

powered by  
**HUMAN.**



**Moderation:**  
**Benedikt von Kettler**,  
Managing Partner,  
HUMAN HMN GmbH



**Colette Rückert-Hennen**,  
Vorständin für Personal und Recht,  
Arbeitsdirektorin,  
EnBW Energie Baden-Württemberg AG

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause



### Breakout 1

**Miriam Sake**, Head of HR Projects & Initiatives, Siemens AG

#### **Strategische Personalplanung: Wie Siemens AG 'mithilfe der #NextWork®-Methodik den Strukturwandel meistert**

- // Wie Siemens unter dem strategischen Dach der #FutureOfWork-Initiative die Themen #NewWork (wie in Zukunft arbeiten) und #NextWork® (was in Zukunft arbeiten) zusammenbindet.
- // Auf welche Weise das Unternehmen mit der von ihm entwickelten #NextWork®-Methodik die digitale Befähigung der Belegschaft systematisch angeht.
- // Wie dabei im Rahmen einer Strategischen Personalplanung zukünftige Personalbedarfe sowie Entwicklungspfade identifiziert werden.



### Breakout 2

**Birk Alwes**, Head of HR HAI, Group Hammerer Aluminium Industries GmbH

#### **Der HAI-Way: Wie man selbst in einem KMU durch HR-Controlling einen wesentlichen Beitrag zum Geschäftserfolg leisten kann**

- // Welche Ziele HAI als KMU mit dem HR-Controlling konkret verfolgt.
- // Wie HAI das HR-Controlling aufgesetzt hat und welche Kennzahlen das Unternehmen erhebt.
- // Wie das Unternehmen die Weiterentwicklung in Richtung eines People-Analytics-Ansatzes vorantreibt.



### Breakout 3

**Christian Otto**, Senior Manager People Analytics, Infineon Technologies AG

#### **Mindset first: Warum bei Infineon das People Analytics Mindset an erster Stelle steht**

- // Warum ein rein Case- und Tool-getriebener Ansatz zur Etablierung von People Analytics bei Infineon nicht funktioniert hat.
- // Warum das Technologieunternehmen seitdem auf die Etablierung eines entsprechenden Mindsets bei den HR-Expertinnen und -Experten setzt und wie dieses aussieht.
- // Wie das Mindset im HR-Bereich ganz konkret verankert wird und welche Erfolge damit erzielt werden.



### Breakout 1

**Madeline Handscombe**, Referentin Personalcontrolling,  
VerbundVolksbank OWL eG

#### **Sollstellenplan: Wie der VerbundVolksbank OWL für seine knapp 1.000 Mitarbeitende eine ganzheitliche Personalplanung und Ressourcensteuerung aufgesetzt hat**

- // Was die strategischen Gründe der VVB für die Aufstellung eines Sollstellenplans sind.
- // Welche Inhalte und Informationen wie aufbereitet werden.
- // Welcher Mehrwert sich für das Unternehmen (GF/VK/HR) aus dem Sollstellenplan ergibt.

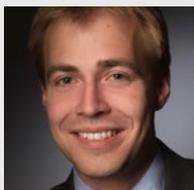


### Breakout 2

**Max Bernhard Regenberg**, Consultant Rewards & HR Analytics, Munich RE

#### **Taxonomie-Verordnung der EU: Wie MunichRe die nicht-finanzielle Berichterstattung audit-sicher organisiert**

- // Wie Munich Re den Schritt von einer Excel-basierten zu einer audit-sicheren Datenerhebung macht.
- // Warum eine Neustrukturierung der Kooperation zwischen HR und Finance erforderlich ist.
- // Wie Munich Re ihre weitere Entwicklung in Richtung halb- und vollautomatisierte Datengenerierung plant.



### Breakout 3

**Philip Aminski**, Spezialist People Analytics & Strategic Workforce Planning,  
AXA Konzern AG

#### **Equal Pay dank People Analytics? Wie AXA mithilfe von Daten strukturelle Lohnunterschiede identifiziert**

- // Warum es nicht hilft, nur das Gender Pay Gap zu berechnen.
- // Wie relevante Daten bestimmt und analysiert werden können.
- // Wie People Analytics ein emotionales Thema objektivieren, aber nicht alle Probleme lösen kann.

# Modul 3 7.12.2021, 9:00–13:00 Uhr

9:00–9:05 Uhr



## Begrüßung und Einführung in den Tag

**Christian Lorenz**, Leiter Produkte und Dienstleistungen,  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

9:05–10:00 Uhr



**Dr. Lucia Goerke**, Senior Global People Data Specialist, Nestlé S.A.

## Diversity und Inklusion: Wie Nestlé mithilfe von People Analytics dem Thema Diversität auf den Grund geht

- // Wie Nestlé Daten zu Diversity und Inklusion im Unternehmen gewinnt.
- // Wie die D&I-Daten in People Analytics modelliert werden.
- // Auf welche Weise die Daten im Gender Acceleration Dashboard aufbereitet und präsentiert werden.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

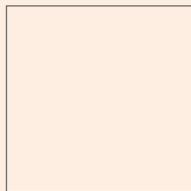
10:15–11:00 Uhr

## Diskussionsrunde **People Analytics: Next level HR-Controlling oder nach wie vor Projekte fürs Schaufenster?**

- // Welchen Mehrwert bringen People Analytics Cases tatsächlich für HR, welchen für das Business?
- // Vor welchen Herausforderungen stehen Unternehmen auch heute noch bei der Umsetzung?
- // Wie lässt sich die Wirtschaftlichkeit von HR Analytics Cases messen und bewerten?



**Jürgen Bitz**,  
Head of HR Product  
Lifecycle Management,  
Siemens Energy AG



**David Bodenstein**,  
Head of People Analytics &  
Workforce Planning,  
AXA Konzern AG



**Annette de la Fontaine**,  
Head of GPS CoE HR Technology,  
Data & Services, Continental AG



**Dr. Lucia Goerke**,  
Senior Global People Data  
Specialist, Nestlé S.A.



**Prof. Dr. Lothar Winnen**,  
Fachbereich Management und  
Kommunikation, Technische  
Hochschule Mittelhessen

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause



### Breakout 1

**Dr. Tobias Afsali**, Legal Counsel und Lead HR Analytics im Konzernpersonalwesen, BMW AG

#### **HR Analytics im Automobilsektor: Wie BMW das Thema im Unternehmen aufsetzt**

- // Wie BMW eine Analytics-Struktur für den Personalbereich aufbaut.
- // Wie das Thema Data & Analytics unternehmensweit positioniert wird.
- // Welche Unterschiede zwischen Anwendungsfällen für die Produktion und den Vertrieb bestehen.



### Breakout 2

**Dr. Sebastian Doering**, Head of Strategic Workforce Planning & HR Reporting, Audi AG

#### **SPP als Grundlage der Personaltransformation: Wie die Audi AG den Prozess der Strategischen Personalplanung aufgesetzt hat**

- // Warum Audi einen vergleichsweise breiten SPP-Ansatz verfolgt, der sich durch eine enge Verzahnung mit der langfristigen Unternehmens- und Produktplanung auszeichnet.
- // Wie der bei Audi jedes Jahr rollierend durchgeführte SPP-Regelprozess konkret ausgestaltet ist.
- // Welche Tools dabei zum Einsatz kommen und wie das HR-interne Zusammenarbeitsmodell aussieht.

powered by  
**HUMAN.**



### Breakout 3

**Christina Reiland**, Referentin Personalcontrolling, Stadtwerke Solingen GmbH

#### **Power BI im KMU: Wie die Stadtwerke Solingen ihr Personalcontrolling professionalisieren und visualisieren**

- // Warum die Stadtwerke Solingen als KMU Power BI für das Personalcontrolling eingeführt haben.
- // Für was das Tool neben der Visualisierung von Krankenstatistiken, Mitarbeiterdemografie oder Bewerberinformationen noch genutzt werden kann.
- // Wie viel Arbeitszeit durch die automatisierte Datentransformation und -visualisierung tatsächlich eingespart wird.
- // Wie Mitarbeitende und Führungskräfte die Möglichkeit zur Erkundung von Daten haben, ohne Rückschlüsse auf Einzelne ziehen zu können.



### Breakout 1

**Timo Etzold**, HR Data & Analytics Strategist, Continental AG

#### **CHRonosphere: Was Alice im Wunderland mit dem HR-Datenmanagement bei der Continental AG zu tun hat**

- // Wie die Continental AG ihre People Analytics Journey mit hochkomplexen und sehr aufwendigen On-off-Analysen von hinten begonnen hat, mittlerweile jedoch einen Self-Service-Analytics-Ansatz verfolgt und das Feld des automatisierten Reportings beackert.
- // Wie HR den notwendigen Qualitätsstandard und Integrationsgrad im Datenmanagement und gleichzeitig ein gemeinsames Verständnis in der Organisation sicherstellt.
- // Was Alice im Wunderland mit ETLs (Extract, Transform, Load) und einem Data Lake zu tun hat und wie sie der Conti bei deren Aufbau hilft.



### Breakout 2

**Herbert Moder**, Projektleiter „Strategic Workforce Planning“, Versicherungskammer Bayern

#### **Verankerung des Planungsprozess im Unternehmen: Welches Konzept die Versicherungskammer Bayern mit dem Strategic-Workforce-Planning-Prozess verfolgt**

- // Vor welchen Marktherausforderungen und damit verbundenen neuen Anforderungen an ihre rund 7.000 Mitarbeitenden die Versicherungskammer Bayern steht.
- // Wie die Organisation daraufhin ihren Strategic-Workforce-Planning-Prozess konkret aufgesetzt hat.
- // Welche Ressourcen dafür benötigt werden und wie sich das Team zusammensetzt.

powered by  
**HUMAN.**

## Breakout 3

### Diskussionsrunde **Personalcontrolling in KMU: Wirklicher Mehrwert fürs Unternehmen oder immer noch Randdisziplin?**

- // Welchen Stellenwert hat das Personalcontrolling in KMU?
- // Wie lässt sich mehr Sichtbarkeit für die Profession schaffen?
- // Welches Potenzial bieten Softwarelösungen sowie Automatisierungs- und KI-Ansätze?



**Birk Alwes,**  
Head of HR HAI,  
Group Hammerer  
Aluminium  
Industries GmbH



**Madeline Handscombe,**  
Referentin Personal-  
controlling, Verbund-  
Volksbank OWL eG



**Christina Reiland,**  
Referentin Personal-  
controlling, Stadt-  
werke Solingen GmbH



**Prof. Dr. Silke  
Wickel-Kirsch,**  
Lehrstuhl für Personal  
und Unternehmens-  
führung, Hochschule  
RheinMain, Wiesbaden

## Modul 4 8.12.2021, 9:00–13:00 Uhr

### 9:00–9:05 Uhr



### **Begrüßung und Einführung in den Tag**

**Christian Lorenz,** Leiter Produkte und Dienstleistungen,  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

### 9:05–10:00 Uhr



**Tobias Neufeld,** Rechtsanwälte & Partner, ARQIS Rechtsanwälte

### **Datenschutz in HR: Welche Entwicklungen in Sachen Data Protection für das HR-Management relevant sind**

- // Was beim Aufbau und der Implementierung von HR Data Lakes und Data-Warehouse-Anwendungen aus datenschutzrechtlicher Perspektive zu beachten ist.
- // Welche Trends sich beim Monitoring von Homeoffice & Co zeigen.
- // Was die Herausforderungen in Sachen Datenschutz beim Profiling und bei automatischen Entscheidungsfindungen sind.
- // Welche Entwicklungen es jüngst zum Thema Datentransfer in die USA und nach Großbritannien gab.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15–11:00 Uhr



**Christian Kabusch**, Global HR Business Partner, Siemens AG

**Dr. Kurt Schwarzenbacher**, HR Systems Professional, Siemens AG

### **Better business decisions: Wie Siemens mit dem Aufbau des HR Data Lake2Go das Dilemma der auf verschiedene IT-Systeme verteilten HR-Datenbestände gelöst hat**



// Warum das Unternehmen beim Aufbau des Data Lake auf Power BI von Microsoft und Amazon Web Service setzt.

// Welche Ideen hinter dem „Bring Your Own Data“-Ansatz und dem Co-Creating stecken.

// Welchen Mehrwert das Projekt für die Geschäftseinheiten generiert.

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

11:15–12:00 Uhr

## Parallele Sessions



### **Breakout 1**

**Dr. Timm Schorsch-Trautwein**, Head of HR Data Science, Insights and Innovation, Deutsche Bahn AG

### **HR Data Lake: Wie die Deutsche Bahn AG mit dem Roll-out und Betrieb eines HR Data Lake die datenbasierte Personalarbeit vorantreibt**

// Welche Bedeutung der HR Data Lake für eine zukunftsweisende Datenstrategie und den Employee-Life-Cycle besitzt.

// Wie das Projekt technisch und organisatorisch konkret angegangen worden ist und welche Rollen der Datenschutz und die Mitbestimmung bei der Umsetzung gespielt haben und weiterhin spielen.

// Welche Erfahrungen die Bahn nach mehreren Monaten der Arbeit mit dem HR Data Lake gesammelt hat.

// Wie sich der Aufbau und der laufende Betrieb eines HR Data Lake in Rollen, Kompetenzen und Prozessen unterscheidet.



## Breakout 2

**Sophia Reinhard**, Teamleiterin HR-Controlling,  
EnBW Energie Baden-Württemberg AG

### **Strategische Personalplanung@EnBW: Wie das Energieunternehmen den SPP-Prozess aufgesetzt hat**

- // Warum die Transformation im Rahmen der EnBW-Geschäftsstrategie eine Strategische Personalplanung erfordert.
- // Wie die EnBW Personalmittelfristplanung und SPP in einem integrierten Ansatz verbindet.
- // Welche Potenziale sich für Unternehmen und Mitarbeiterende aus der SPP ergeben.



## Breakout 3

**Alexander-Philipp Stock**, Senior HR-Controller,  
Westenergie AG (Teil der E.ON SE Gruppe)

### **HR-Cockpit 2.0: Wie das Re-Design eines Self-Service-Reportingtools bei Westenergie zum Erfolg für Führungskräfte und HR wird**

- // Warum Westenergie den Ansatz einer Self-Service-Lösung gewählt hat und welche Vorteile dieser bringt.
- // Warum eine agile Zusammenarbeit zwischen IT und HR bei der Konzeption schneller zum Ziel führt.
- // Wie ein mehrstufiges Reporting-Design Führungskräfte der unterschiedlichen Führungsebenen abholt.
- // Wie die Auswahl der relevanten Kennzahlen getroffen wurde und wie im Zuge der stetigen Weiterentwicklung der Kundenfokus sichergestellt wird.

12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

## Breakout 1

### Diskussionsrunde **HR-Data-Infrastruktur: Was brauchen Unternehmen für ein datengetriebenes HR-Management?**

- // Welche Infrastruktur wird für ein datengetriebenes HR-Management benötigt?
- // Wie lassen sich HR Data Lakes aufbauen und betreiben?
- // Welche Rollen spielen Datenschutz und Mitbestimmung?
- // Welchen Mehrwert schaffen HR Data Lakes für das Business?



**Timo Etzold,**  
HR Data & Analytics  
Strategist,  
Continental AG



**Mareike Kämpf,**  
Head of HR Systems &  
Analytics,  
Festo SE & Co. KG



**Christian Kabusch,**  
Global HR Business  
Partner, Siemens AG



**Dr. Timm  
Schorsch-Trautwein,**  
Head of HR Data  
Science, Insights  
and Innovation,  
Deutsche Bahn AG



## Breakout 2

**Benedikt von Kettler,** Managing Partner, HUMAN HMN GmbH

### **Getting started: Wie Strategic Workforce Planning heute funktioniert**

- // Wie Strategic Workforce Planning (SWP) funktioniert.
- // Wie man durch SWP Personalkosten aktiv steuert.
- // Welche Instrumente, Prozesse und IT-Tools heute zur Anwendung kommen.
- // Wie SWP in sechs Wochen umsetzbar ist.

powered by  
**HUMAN.**

## DGFP – Ihr HR-Kompetenz- und Karrierenetzwerk

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) ist seit 1952 **das** Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte.

// Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personalverantwortliche in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR-Managements gegenüber Politik und Gesellschaft.

// Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 Führungskräfte in rund 100 ERFA-Gruppen.

// Mit unseren zahlreichen Events sind wir als DGFP deutschlandweit und digital unterwegs, beispielsweise mit Kompetenzforen, Jahrestagungen oder Netzwerktreffen.

// Mit unseren Studien spüren wir gemeinsam mit unseren Partnern aktuelle Trends auf. In unseren Publikationen bündeln wir aktuelles Wissen aus dem HR-Management.

**Profitieren Sie von einem starken Netzwerk! Wir beraten Sie und Ihr Unternehmen gerne zur DGFP-Mitgliedschaft und unseren Angeboten unter Fon 030 814554-370. Oder schreiben Sie uns eine E-Mail an [netzwerkmanagement@dgfp.de](mailto:netzwerkmanagement@dgfp.de).**

# DGFP // HR Data Summit 2021

Deutschlands größte Konferenz für HR-Controlling, People Analytics und Strategische Personalplanung in KMU und Konzernen

4 Module à 4 Stunden, 30.11., 2.12., 7.12. und 8.12.2021

### Veranstalter

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. // Linkstraße 2 // 10785 Berlin

### Anmeldung

Details und weitere Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter:

**[www.dgfp.de/jt-digital-hr-data-summit](http://www.dgfp.de/jt-digital-hr-data-summit)**

### Tagungsgebühr

€ 610,- Mitglieder DGFP e. V. // € 860,- Nichtmitglieder

### Frühbuchervorteil bis 19.10.2021

€ 490,- Mitglieder DGFP e. V. // € 690,- Nichtmitglieder

Die Tagung ist aufgeteilt in vier Module, welche inhaltlich nicht aufeinander aufbauen.

Wenn die Teilnahme an einem Modul nicht möglich ist, kann eine andere Person aus dem Unternehmen/der Organisation an diesem Modul teilnehmen.

### Ihre Ansprechpartnerin

Dörte Stroetmann // Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. // Linkstraße 2 // 10785 Berlin

Fon +49 30 814554-375 // E-Mail [veranstaltungen@dgfp.de](mailto:veranstaltungen@dgfp.de)

Die organisatorischen Hinweise zur An- und Abmeldung entnehmen Sie bitte unseren allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Sie unter [www.dgfp.de/agb](http://www.dgfp.de/agb) einsehen können. Programmänderungen vorbehalten. Es gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.

**Jetzt zum  
attraktiven  
Online-Preis  
buchen!**

Medienpartner: **PERSONAL**  
FÜHRUNG

Kooperationspartner: **HUMAN.**

**noventum**  
IT MANAGEMENT CONSULTING

