



Die Führungskonferenz

Gemeinsam Lernen. Gemeinsam Umsetzen.

Grundannahme

Das Format der Führungskonferenz besitzt den größten Grad an Selbstverantwortung und fördert damit den Weg zu einer "Lernenden Organisation". Die Führungskräfte aller Ebenen treffen sich zu einem bestimmten Zeitraum an einem kreativen Ort, um gemeinsam zu lernen und Lösungen für bestimmte Führungs- und Managementthemen zu finden. Gleichzeitig werden dadurch Wissen und Fähigkeiten und die entsprechende Umsetzung in eigener Verantwortung im Unternehmen aufgebaut.

Außerdem stärkt das Arbeiten in der Großgruppe/Kleingruppe den Teamgeist, die Unternehmenskultur, die Kommunikation und das Vertrauen im Miteinander. Voraussetzung dafür ist, dass die Führungskräfte, die dieses offene Format im Wesentlichen mitgestalten, von Wertschätzung, Transparenz und Miteinander geprägt sind. Gemeinsam zu lernen, bedeutet in erster Linie: (Unbequeme) Fragen zu stellen, Wissen zu teilen, Feedback zu geben, Fehler zu analysieren, Lösungen zu finden und Experimente zu starten. Alle diese Faktoren sind in diesem Format erlaubt, erwünscht und gewollt.

Nutzen

Die Führungskonferenz hat die Vorteile,

- dass bis zu 40 Teilnehmer/Innen lernen können,
- dass die Durchführung in einem engeren Zeitfenster liegt,
- und dass die Investition deutlich geringer ausfällt.

Die Führungskonferenz hat die Aufgabe, einen starken Impuls in Richtung Führung/Management zu setzen und die Stärken der anwesenden Teilnehmer in den Vordergrund zu stellen. Idealerweise ist dieses Format mit internen Maßnahmen der Personalentwicklung vernetzt, damit nicht der Eindruck eines einmaligen Konferenz-Effektes entsteht. Zudem eignet sich die Führungskonferenz als Unterstützungs-Raum für anstehende Aktivitäten in Richtung Change (z. B. Agilität, Digitalisierung, New Work) und kann als Besonderheit die Einladung an aktuelle Stakeholder aussprechen.

Design

Die Führungskonferenz als Format des agilen Lernens richtet sich an den Zielen und Anforderungen des Auftraggebers aus. Natürlich spielt auch der Reifegrad der Organisation hinsichtlich des Designs in Richtung Selbstverantwortung eine Rolle. Da die Führungskräfte die Hauptakteure in diesem Format sind, werden sie frühzeitig in das "Design Thinking" einbezogen.

Umsetzung

Das Design der Führungskonferenz ist so angelegt, dass bestimmte Zeitfenster für die konkrete Umsetzung in die Praxis reserviert sind.