



DGFP // Digital Leadership Summit 2021

Wie Unternehmen ihre Führungskräfte auch in der Coronakrise fit für den Wandel machen

2 Module à 4 Stunden, 5. und 6.5.2021, 9:00–13:00 Uhr

**Online-
Konferenz
im Mai 2021**

Im Fokus:

- // **Mehr Evidenz, weniger Bauchgefühl:** Wie sich die richtigen Talente zu Führungskräften entwickeln lassen.
- // **Digitaler, innovativer, vernetzter:** Wie sich das Denken und Handeln von Führungskräften verändern lässt.
- // **Traditionelle Führungskulturen knacken:** Wie es Unternehmen gelingt, ihre Führungskultur nachhaltig zu transformieren.
- // **Remote Leadership:** Wie in Zeiten von Corona – und darüber hinaus – Führung auch virtuell und hybrid gelingt.
- // **Leadership auf dem Shopfloor:** Wie Unternehmen Führung in der Produktion verbessern.

DGFP // Leadership Summit 2021

Wie Unternehmen ihre Führungskräfte auch in der Coronakrise fit für den Wandel machen

Ob Post-Corona oder mittendrin im Lockdown – ob ein Unternehmen gut durch die Krise kommt und auch danach seine Stärken ausspielen kann, hängt nicht zuletzt an seiner Führungskultur und seinen Führungskräften. Sie sind es, die motivieren, inspirieren, anleiten und steuern – wenn sie denn können. Hier den richtigen Rahmen zu setzen, die richtigen Initiativen zu starten und die richtigen Menschen zu befähigen und zu fördern, ist eine wesentliche Aufgabe für Organisationen, vor allem in der Krise. Gute Unternehmen setzen jetzt mehr denn je auf das Thema Leadership. Wer hier als Leadership-Expertin und -Experte seine Initiativen und Programme weiterentwickeln will, muss die Themen und Trends kennen, die die Profession beschäftigen.

Wir laden Sie ein zum **DGFP // Leadership Summit 2021**, dem digitalen Event für Führungskräfteentwicklung und Leadership-Initiativen. Profitieren Sie von den Erkenntnissen von Impulsgeberinnen und Impulsgebern aus Unternehmen wie Audi, AXA Konzern, BASF, enercity, Festo, Hauck & Häuser Privatbankiers, Infineon Technologies, KfW Bankengruppe, Siemens, TIMOCOM, VDM Metals Holding und Westnetz und diskutieren Sie live mit ihnen: Wie lassen sich aus dem Talentpool die richtigen Kandidatinnen und Kandidaten für Führungspositionen identifizieren? Wie kann das Denken, Verhalten und Handeln von Führungskräften nachhaltig verändert werden? Wie lässt sich eine tradierte Führungskultur erfolgreich in einen modernen Ansatz überführen? Was brauchen Führungskräfte, um remote und hybrid gut zu führen – auch über die Coronapandemie hinaus?

Auch in den diesem Jahr sind wir pandemiebedingt digital für Sie da – in gewohnter Qualität und mit einer ganzen Reihe von Vorteilen:

// Passendes Format: Mit zwei Modulen à vier Stunden am 5. und 6.5.2021 passt das digitale Event in den Kalender – und das ganz ohne Reisezeiten.

// Live und nicht aus der Konserve: Über ein Dutzend Referentinnen und Referenten sprechen live zu Ihnen und gehen auf Ihre Fragen ein.

// Digitales Netzwerken: In den moderierten Workshops und Meet-ups finden Sie eine perfekte Bühne zum Austauschen, Nachfragen und Vernetzen – fast wie bei den Veranstaltungen vor Ort!

// 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 – von zu Hause oder aus dem Büro.

Überzeugt? Dann buchen Sie Ihr Ticket für den digitalen **DGFP // Leadership Summit 2021** jetzt unter www.dgfp.de/dgfp-digital-leadership-summit



Host des DGFP // Leadership Summit 2021 – Wie Unternehmen ihre Führungskräfte auch in der Coronakrise fit für den Wandel machen

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

Modul 1 5.5.2021, 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



#Führungskräfteentwicklung #Programme #Förderung #Konzern

Jutta Solga, Head of Transformation & Development, AXA Konzern AG

Empowering Leadership: Wie AXA Eigeninitiative und Innovationskraft im Unternehmen fördert

- // Welche Führungsverständnis AXA mit dem „Empowering Leadership“-Ansatz für sich entwickelt hat.
- // Welche Veränderungen es auf der individuellen wie auch auf der organisatorischen Ebene bedarf, um durch einen guten Führungsstil Eigeninitiative und Innovationskraft in Unternehmen zu fördern.
- // Wie das Entwicklungsprogramm für Führungskräfte bei AXA konkret aussieht.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15–11:00 Uhr

**Talkrunde mit dem AXA Konzern AG, BASF AG,
Infineon Technologies AG und Westnetz GmbH**

Selbstgesteuert, digital & evidenzbasiert: Wie sieht gute Führungskräfteentwicklung 2021 aus?

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause



Breakout 1

#Transformationale Führung #Wandel #Personalentwicklung #neues Lernen #Mittelstand

Sven Haarhaus, Senior Personalreferent Personalentwicklung, VDM Metals Holding GmbH



Marie Meiners, Manager Learning and Development, TEAM Connex AG

Transformationale Führung: Wie der Mittelständler VDM Metals seine traditionelle Führungskultur aufgebrochen hat

- // Wie das metallverarbeitende Unternehmen VDM Metals seinen traditionellen Führungsansatz in einen modernen, transformationalen Führungsansatz gewandelt hat, der akzeptiert und gelebt wird.
- // Wie das Zusammenspiel aus Personalentwicklung, agilen Konzepten, einem Learning-Management-System sowie vielen weiteren Elementen wie Self-Assessments, Gamification oder Learning Nuggets diesen Wandel ermöglicht hat.
- // Wie der Ansatz das Unternehmen gut durch die Corona-Krise manövriert.



Breakout 2

#Neue Haltung #Eigenverantwortung #Entwicklungsprogramm #Mittelstand

Sandra Freimuth, Head of Corporate Communications, Marketing & Talent Management, Hauck & Aufhäuser Privatbankiers AG



Stefanie Kiefer, Head of Organizational Development & Talent Management, Hauck & Aufhäuser Privatbankiers AG

Erfolgsfaktor (Eigen-)Verantwortung: Wie die Privatbank Hauck & Aufhäuser eine neue Haltung bei ihren Führungskräften und Beschäftigten entwickelt.

- // Warum die Verantwortung für Innovation und Transformation sukzessive in den Wirkungs- und Kompetenzbereich von Führungskräften und Beschäftigten integriert wurde.
- // Welche Rolle die Eigenverantwortung in einer eher durch traditionelle Strukturen geprägten Bank spielt.
- // Wie die Leitideen der Verantwortung und Eigenverantwortung zum Kern der Führungskräfte- und Belegschaftsentwicklung gemacht und entsprechend trainiert werden.



Breakout 3

#Führungskräfte #Verpflichtend #Virtuell #Konzern

Melina Giannis, Senior Managerin Talent- und Kompetenzmanagement, KfW Bankengruppe

Torsten Hahn, Senior Referent Change-Management, KfW Bankengruppe

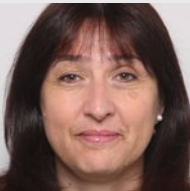
Christina Honisch, Werkstudentin Teamentwicklung & Change-Management, KfW Bankengruppe



Lead Transformation bei der KfW Bankengruppe: Warum ein verpflichtendes Entwicklungsprogramm für Führungskräfte heute noch zeitgemäß sein kann



- // Wie der Entstehungsprozess des verpflichtenden Entwicklungsprogramms „Lead Transformation“ für Führungskräfte aussah.
- // Was das Programm konkret beinhaltet und wie „Lead Transformation“ trotz der Coronapandemie Kurs hielt.
- // Wie das Programm nach seinem regulären Ende in der KfW weitergeführt werden soll.



Breakout 4

#Produktion #Eignungsdiagnostik #Qualifizierung #Global

Nadia Horsch Schmidt, Leiterin Leadership Development & Talent Management, Festo SE & Co. KG

Leadershift@Shopfloor: Wie bei dem Anbieter von Automatisierungstechnik Festo die Teamleiter in der Produktion und der Logistik ausgewählt und gefördert werden

- // Warum bei Festo in Produktion und Logistik die Teamleiter zu den wichtigsten Führungskräften geworden sind.
- // Wie durch ein global einheitliches Verfahren mittels Eignungsdiagnostik neue Führungskräfte ausgewählt, aber nötigenfalls auch bereits etablierte wieder abberufen werden.
- // Wie die Teamleiter durch kleine Führungsspannen und auf die Zielgruppe zugeschnittene Entwicklungsmaßnahmen befähigt werden, die Führungsarbeit im täglichen Produktionsgeschehen besser zu bewältigen.

Modul 2 6.5.2021, 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



#Führungstalente #Potenzialanalyse #Evidenz #Reduction of Unconscious Biases #Konzern

Silke Raaf, Head of Corporate Leadership and Development, BASF SE

Rainer Sedlmayr, Senior HR Specialist Leadership Development & Potential Assessment, BASF SE



Mehr Evidenz, weniger Bauchgefühl: Wie BASF Potenzialanalysen nutzt, um Führungstalente besser zu identifizieren und zu fördern

// Welche Erwartungen BASF an ihre zukünftigen Führungskräfte hat und nach welchem Führungsverhalten diese bewertet werden.

// Welchen Weg das Unternehmen gefunden hat, Potenzialanalysen und Führungskräfteentwicklung besser zu verknüpfen.

// Wie in diesem Zuge gleichzeitig ein Kulturwandel angestoßen wird.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause



Breakout 1

*#Leadership-Kultur #Transformationale Führung #Kulturwandel
#Digitales Lernen #Konzern*

Dr. Simon Woll, Berater Leadership-Programme/Qualifizierung, Audi AG

Leadership is an attitude: Wie die Audi AG ihre Leadership-Kultur fördert und etabliert

- // Wie die Audi AG ein Leadership-Mindset bei ihren über 2.500 Führungskräften entwickelt.
- // Welche verschiedenen (Lern-)Ansätze Audi in seinem Leadership-Programm kombiniert, um eine Leadership-Kultur nachhaltig zu etablieren.
- // Wie das Leadership-Programm für Führungskräfte bei Audi konkret aussieht und wie es unter Coronabedingungen angepasst werden musste.



Breakout 2

*#Führungskräfteunterstützung #Pragmatismus #Workhacks #Learning Nuggets
#Konzern*

Jessica Richter, Senior Director | People & Leadership Development, Infineon Technologies AG

Innovativer Pragmatismus: Warum Infineon bei der Führungskräfteentwicklung und -unterstützung auf kompakte Formate setzt

- // Wie Infineon durch innovative und gleichzeitig Formate das On-Demand-Lernen ermöglicht und eine große Reichweite im Konzern erzielt.
- // Wie das Unternehmen seine Führungskräfte bei der pandemiebedingten Steuerung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Distanz unterstützt.
- // Wie ein 4-h-Workshop-Format dabei hilft, das Feedback zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft als konstruktiven Dialog zu gestalten.



Breakout 3

*#Entwicklung zukünftiger Führungspersönlichkeiten #Eigeninitiative
#Virtuell #Mittelstand*

Anna Beissner, Talent Development Expert, enercity AG

Alexander Hofmann, New Work Pioneer, enercity AG



Future Leaders: Wie der Energiedienstleister enercity Führung neu denkt und Potenziale fördert

- // Wie der Energiedienstleister enercity die Entwicklung zukünftiger Führungspersönlichkeiten neu gestaltet und dabei auf Eigeninitiative setzt.
- // Wie gemeinsames Lernen, Reflektieren und Wachsen durch ein vielseitiges Programm im virtuellen Raum möglich werden.
- // Wie im Zuge der Entfaltung von Potenzialen und der Vernetzung von Menschen eine neue Führungskultur entsteht.



Breakout 4

#Digitalisierung #Mindset Change #Programm #Konzern

Matthias Weidinger, Global Business Partner Corporate Development, Siemens AG

Digital Mindset Challenges: Wie Siemens Innovation und Zusammenarbeit im Einkauf fördert

- // Wie Siemens im Bereich des Einkaufs mit den „Digital Mindset Challenges“ eine nachhaltige Veränderung von Denkweisen und Verhaltensmustern bei Führungskräften und Beschäftigten bewirkt.
- // Wie dabei auf eine Kombination aus Workshop und individuell gewählten konkreten Veränderungsaufgaben sowie einem Anreizsystem gesetzt wird.
- // Wie das Programm konkret aussieht, welchen Erfolg es hat und welchen Aufwand seine Realisierung bedeutet.



Breakout 5

#Führungsraum #Talententwicklung #Eigenverantwortung #Agiles Mindset #Wertschätzung

Martina Dominiak, Leiterin Kompetenzteam Recruiting und Diagnostik, Westnetz GmbH



Anna Fliegel, Leiterin Personal-/Führungskräfteentwicklung & Personalmarketing, Westnetz GmbH

Entwicklungscenter neu gedacht: Wie es dem Energieversorger Westnetz mit dem „Führungsraum“ gelingt, ein agiles Mindset in der Talententwicklung zu verankern

- // Wie der größte Verteilnetzbetreiber Deutschlands mit einem zeitgemäßen Ansatz Talente den Weg zur Führungskraft selbst gestalten lässt und mit dem „Führungsraum“ Führung erlebbar macht.
- // Welche bedeutende Rolle Vertrauen, Selbstverantwortung und Wertschätzung spielen und warum das Konzept eine echte Lernerfahrung ermöglicht.
- // Wie ein Tag im „Führungsraum“ abläuft und mit welchen Eindrücken und welchem Feedback Talente sowie Führungskräfte nach Hause gehen.
- // Wie das Verfahren Kultur und Rollen im Unternehmen verändert.



Breakout 6

#Führungskräfteentwicklung #Standortbestimmung #Mittelstand

Katharina Gude, Team Leader Talent Development, TIMOCOM GmbH

Individuell statt von der Stange: Wie TIMOCOM ein Führungskräfteentwicklungsprogramm im Mittelstand implementiert hat

- // Wie das im vergangenen Jahr entwickelte Leadership-Programm für disziplinarische Führungskräfte bei dem mittelständischen Unternehmen konkret aussieht.
- // Wie durch die Steigerung von Selbstverantwortung und -steuerung bei Führungskräften die Qualität und Nachhaltigkeit ihrer Entwicklung sichergestellt wird.
- // Warum eine individuelle Standortbestimmung und Entwicklungsbegleitung für die Führungskräfte im Mittelpunkt des Programms steht.
- // Wie mit der Hilfe digitaler Tools die Führungskräfteentwicklung in der Pandemie auch remote umgesetzt werden kann.

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.

DGFP // Digital Leadership Summit 2021

Wie Unternehmen ihre Führungskräfte auch in der Coronakrise fit für den Wandel machen.

2 Module à 4 Stunden, 5. und 6.5.2021, 9:00–13:00 Uhr

Veranstalter

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

Anmeldung

Details und weitere Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter:

www.dgfp.de/dgfp-digital-leadership-summit

Tagungsgebühr

€ 475,- Mitglieder DGFP e. V. // € 555,- Nichtmitglieder

Frühbuchervorteil bis 7.4.2021

€ 380,- Mitglieder DGFP e. V. // € 445,- Nichtmitglieder

Die Tagung ist aufgeteilt in zwei 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 030 814554-375 // E-Mail veranstaltungen@dgfp.de

Die organisatorischen Hinweise zur An- und Abmeldung entnehmen Sie bitte unseren allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Sie unter 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: **fgi** **workday.**

