

ML 450

Lehrgang Digital Leadership

„Die Technik entwickelt sich immer mehr vom Primitiven über das Komplizierte zum Einfachen.“ (Antoine de Saint-Exupéry)

Stellen wir als moderne Führungskraft gemeinsam sicher, dass Digitalisierung unterstützt, Mehrwert bringt und das (Arbeits-)Leben vereinfacht.

Wer sollte teilnehmen?

Führungskräfte und deren Stellvertretung

Warum Sie den Lehrgang besuchen sollten

- Sie lernen, die Herausforderungen und Chancen der digitalen Arbeitswelt für sich und Ihr Team zu erkennen.
- Sie werden mit modernen und digitalen Führungsinstrumenten ausgestattet, um erfolgreich im digitalen Wandel die verschiedenen Generationen zu führen.
- Sie erfahren die Grundlagen, die eine Führungskraft zur Entwicklung und Umsetzung von Digitalisierungsstrategien benötigt.
- Sie lernen die Wichtigkeit von Digital Change und die Change-Begleitung kennen, mit der Sie neu eingeführte Technologien bei Ihren Mitarbeitenden und in der Organisation gut und erfolgreich verankern.
- Sie erkennen, dass proaktive Gestaltung in der digitalen Transformation für Sie als Führungskraft entscheidend ist, um Ihren Mitarbeitenden Orientierung zu geben, sie zu inspirieren und sie auch aktiv im digitalen Wandel zu begleiten bzw. einzubeziehen.

Das Lernsetting erfordert eine durchgängige Teilnahme an den Modulen des Lehrgangs.

Das Programm im Überblick

Selbststudium als Vorbereitung auf den Lehrgang

ca. ½ Stunde (Lektüre schriftlicher Unterlagen)

ML 451 Moderne Führung im digitalen Wandel

2 Tage (Präsenz-Modul)

Themenstellungen werden immer komplexer. Die Geschwindigkeit nimmt zu, die Arbeitslast erhöht sich. Laufende Veränderungen, auch in Form neuer Technologien, sind Standard.

Digital Leadership beschreibt einen modernen Führungsstil. Kommende Herausforderungen werden frühzeitig erkannt, die Chancen der digitalen Arbeitswelt gesehen, die Transformation wird aktiv gestaltet, und die Beziehung zwischen Führungskräften und Teammitgliedern wird auf eine Vertrauensbasis gestellt.

Ein Digital Leader erkennt die Notwendigkeit der Veränderung und hinterfragt Bestehendes, nutzt die Möglichkeiten der Digitalisierung bestmöglich und begleitet ihr oder sein diverses, generationenübergreifendes Team gut in dieser Veränderung.

Neue Skills sind dafür notwendig. Es braucht Kenntnisse zu unterschiedlichen Generationen (Paper Natives und Digital Natives). Rahmenbedingungen müssen angepasst bzw. neu geschaffen werden. In diesem Modul lernen Sie die Grundlagen kennen, die es für Digital Leadership braucht.

- Führungsverständnis im Wandel der Zeit
- Digitale Transformation und Digitalisierung
- Generationen von Paper Natives bis Digital Natives
- Modern führen als Digital Leader
- Digitale Führungsinstrumente

OT-ML 452 Hybride Zusammenarbeit

4 Stunden, 13–17 Uhr (Online-Modul)

Hybride Zusammenarbeit ist für viele Führungskräfte eine große Herausforderung. Kommunikation, Zusammenarbeit, Steuerung und Kontrolle müssen in hybriden Teams anders erfolgen. Welche Vorteile kann man dadurch schaffen, auf welche Hürden sollte man achten? In diesem kompakten Online-Training wird auf Good Practices, die die hybride Zusammenarbeit unterstützen, fokussiert.

- Digitaler Austausch und digitale Tools
- Tipps und Tricks
- Hürden und Herausforderungen
- Erfolgsfaktoren für hybride Zusammenarbeit

ML 453 Digitalisierungsstrategie & Digital Change – auch im eigenen Arbeitsumfeld

2 Tage (Präsenz-Modul)

Jede Führungskraft sollte für sich und ihr Team über eine Digitalisierungsstrategie samt Umsetzungsplan verfügen. Diese ist von der Gesamtstrategie abzuleiten und mit IT-

Unterstützung zu erstellen. Es gilt, u.a. neue Geschäftsmodelle, Prozessabbildungen, Kundenschnittstellen und das Datenmanagement aus dem Blickwinkel der Digitalisierung zu betrachten. Andererseits ist die Verwendung von KI, Cloud-Ressourcen und sonstigen Technologien mit den entsprechenden Rahmenbedingungen festzulegen. Ein Zielbild wird entwickelt. Die zugehörige Roadmap für die Umsetzung enthält einen Zeitplan und weist Verantwortliche aus.

Begleitend zur technologischen Umsetzung mit Digital-Change-Maßnahmen müssen der Nutzen, die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden und das notwendige Know-how bei den Usern sichergestellt werden.

In diesem Modul lernen Sie die Grundlagen für die Erstellung einer Digitalisierungsstrategie und den Digital Change kennen. Sie erfahren Best Practices und stellen eigene erste Überlegungen für Ihr Arbeitsumfeld an.

- Der Weg zur Digitalisierungsstrategie – Bestandteile
- Der Umsetzungsplan
- Digital Change – Die wichtige und richtige Begleitung
- Best Practices und Erfolgsfaktoren
- Digitalisierbare Prozesse und mögliche Zielbilder im eigenen Arbeitsumfeld

OT-ML 454 Coaching in 2 separaten Kleingruppen

2 Stunden, 14:30–16:30 Uhr (Gruppe 1) / 17-19 Uhr (Gruppe 2) (Online-Modul)

In diesem Modul haben Sie Gelegenheit zu Austausch und Diskussion über eigene Digitalisierungsstrategien aus Ihrem digitalen Projekt bzw. Umsetzungsvorhaben.

ML 455 Follow-up – Abschluss des Lehrgangs

1 Tag, 9–17 Uhr (Präsenz-Modul)

Am Abschlusstag des Lehrgangs ca. 5 bis 6 Monate nach dem letzten Modul reflektieren Sie die Umsetzungserfolge und besprechen die offen gebliebenen Themen. Alternativ dazu haben Sie die Möglichkeit, konkrete Fälle aus Ihrer aktuellen Führungspraxis zu bearbeiten. Ziel ist es, den Transfer des Gelernten in den Führungsalltag zu festigen, indem Sie ein weiteres Mal mit der Gruppe und der Trainerin zusammenkommen.

- Reflexion des eigenen Führungsverhaltens und Erfahrungsaustausch
- Was ist in der Umsetzung gut gelungen?
- Was hat sich bewährt? Wo gibt es Stolpersteine?

- Präsentation von Ergebnissen und Zwischenschritten auf dem Weg zur Digitalisierung
- Wie hat sich mein digitales Führungsverständnis im Laufe des Lehrgangs verändert?
- Welche Tools habe ich für mich mitgenommen?

Arbeitsmethoden und Lernwege

- Handlungs- und erfahrungsorientiertes Lernsetting
- Theorie-Input, Vorstellen von Methoden und Instrumenten
- Erfahrungsaustausch, Reflexion und Feedback
- Arbeit an Praxissituationen der Teilnehmenden
- Arbeitsauftrag zur Vorbereitung auf das Kleingruppencoaching

Technische Voraussetzungen (Online-Trainings):

- PC / Laptop / Tablet / Smartphone (ggf. privat) mit Kamera und Mikrofon sowie Internetzugang, Kopfhörer sind empfehlenswert
- Webinar-Programm Zoom, MS Teams oder vergleichbares

Terminkalender

Modul	Termin	Dauer/Zeit	Trainerin/Trainer
(Vorbereitung auf den Lehrgang im Selbststudium)		ca. ½ Stunde	
ML 451	12.–13. Mai 2025	2 Tage	Martina Fröhlich
OT-ML 452 (Online)	3. Juni 2025	13–17 Uhr	Rafael Hruby
ML 453	23.–24. Juni 2025	2 Tage	Beate Greilinger
(Vorbereitung auf OT-ML 454 als Arbeitsauftrag)		ca. 1½ Stunden	
OT-ML 454 (Online)	16. September 2025	1. Gr.: 14:30–16:30 Uhr, 2. Gr.: 17–19 Uhr	Beate Greilinger
ML 455	1. Dezember 2025	1 Tag	Beate Greilinger

Infos

Dauer: 6 Tage, insgesamt 5 Module als 3 Präsenzveranstaltungen, 1 Online-Training von 4 Stunden und 1 Online-Kleingruppencoaching von 2 Stunden + Selbststudium im Ausmaß von ca. ½ Stunde und 1 Arbeitsauftrag von ca. 1½ Stunden

Beginn:	Mai 2025
Ende:	Dezember 2025
Arbeitszeiten:	Präsenz: jeweils von 9 bis 17 Uhr Webinar: von 13 bis 17 Uhr Online-Coaching gemäß Gruppeneinteilung: 1. Gr.: 14:30–16:30 Uhr, 2. Gr.: 17-19 Uhr
Zertifikat:	Die durchgehende Anwesenheit bei den Modulen ist Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss und die Ausstellung des Lehrgangszertifikats.

Trainerinnen und Trainer

Frau Mag.^a Martina Fröhlich, Die Umsetzer GmbH
Frau Mag.^a Beate Greilinger, MAS, Die Umsetzer GmbH
Herr Rafael Hruby, BSc, Die Umsetzer GmbH

Organisation

Lehrgangsleitung: Frau Dipl.-Päd.ⁱⁿ Marion Pilz-Zikulnig, BEd MA
Sekretariat: Frau Petra Ranzenbacher

Anmerkungen

Bitte achten Sie in der eigenen Organisation beim Anmelden darauf, dass zwischen den Teilnehmenden keine hierarchischen Abhängigkeiten (Vorgesetztenverhältnisse) bestehen. Nur so ist jene Offenheit gewährleistet, die bei der Bearbeitung von Praxisbeispielen und anderen Übungen erforderlich ist.

Die durchgehende Anwesenheit bei den Modulen ist Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss und die Ausstellung des Lehrgangszertifikats. Nach Absprache mit der Lehrgangsleitung und der Trainerin bzw. dem Trainer des jeweiligen Moduls besteht unter besonderen Umständen (wie Krankheit) die Möglichkeit, einzelne Kurstage durch eine schriftliche Arbeit nachzuholen.

Ergänzen Sie diesen Lehrgang mit weiteren Seminaren aus unserem Bildungsprogramm und erwerben Sie ein „Leadership-Diplom“! Nähere Informationen finden Sie auf unserer Homepage.

Es besteht die Möglichkeit, als Vorbereitung auf diesen Lehrgang eine Potenzialanalyse samt Feedback-Gespräch und anschließendem Einzelcoaching zu absolvieren. Bitte melden Sie sich dafür gesondert zum Weiterbildungsangebot COA-E20 „Potenzialanalyse und Einzelcoaching“ an.

Über die Trainerinnen und den Trainer

Mag.^a Martina Fröhlich

Die Umsetzer GmbH, Senior Beraterin, Coach, Trainerin; Führungskraft in dezentralen Strukturen (Einzelhandel), Leiterin Personalmanagement. Arbeitsschwerpunkte: Führung, Führen über Generationen hinweg in Privatwirtschaft und öffentlichem Bereich. Studium der Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Gender & Diversity Management und Marketing & Sales

m.froehlich@dieumsetzer.com

Mag.^a Beate Greilinger, MAS

Die Umsetzer GmbH, Senior Managerin Public Sector und Utilities; langjährige Führungskraft im Public Sector und in der Digitalisierung. Arbeitsschwerpunkte: Digitale Transformation, Organisationsentwicklung, Führungskräfteentwicklung, Change Management, Coaching

b.greilinger@dieumsetzer.com

Rafael Hruby, BSc

Die Umsetzer GmbH, Berater und Trainer. Arbeitsschwerpunkte: Generationenmanagement, Programm- und Projektmanagement, Prozessanalyse und -management, Change Management, Marketing und Kommunikation. Studium der Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten digitale Technologien und organisationaler Wandel

r.hruby@dieumsetzer.com