



01. Lugh! Wo ist Lugh?
02. Teams bewusst gestalten mit dem Team Management System
 Das Team Management System (TMS) ist ein Instrument zur systematischen Organisationsentwicklung. Deckt eine Teamzusammensetzung alle acht Rollen ab, kann ein Höchstleistungsteam entstehen.
03. Digitaler Wandel bedeutet Geschwindigkeit
 Die digitale Transformation beginnt mit der Haltung der Mitarbeiter der Organisation. Wichtiger als die richtige Technologie ist, dass die Haltung stimmt und der Wandel zum Normalzustand wird.
04. Selbstorganisierte Strukturen
 Die Kernaussage ist: Selbstorganisierende Strukturen und Regelmäßigkeit, die auf Umweltverhältnisse reagieren und sich entsprechend selbst anpassen.
05. Kulturentwicklung in Organisationen
 Die Kultur beeinflusst unsere Fähigkeiten als Menschen oder als Organisation mit der Umwelt zu interagieren. Die Wertebeobachtung nach Spiral Dynamics beschreiben verschiedene Wertebenen, die die Basis für spezifische Umweltanpassungen Potentiale und Risiken mitbringen.
06. Veränderungsgeschwindigkeit
 Die Geschwindigkeit in der sich unsere Umwelt verändert nimmt stetig zu. Als Konsequenz daraus müssen sich auch Organisationen und soziale Systeme schneller weiterentwickeln. Permanente Veränderung wird zum Normalzustand.
07. Achtung, VUCA
 Wir leben im Zeitalter, das durch volatility, uncertainty, complexity and ambiguity (Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit) geprägt ist. Damit müssen wir umgehen lernen.
08. Netzwerkeffizienz & Schwarmintelligenz
 Die Lösungen für immer komplexere Probleme können nur noch dann erfolgreich gefunden werden, wenn wir akzeptieren, dass das Wissen eines Einzelnen oder einer einzelnen Fachrichtung nicht mehr ausreichend ist. Wir müssen uns vernetzen und möglichst heterogene Teams bilden, um neue Lösungen zu finden.
09. Disruption
 Disruption bedeutet etwas völlig Neues zu entdecken und daraus eine Lösung zu gestalten.
10. Entwicklungsphasen von Teams
 Die Team-Uhr nach Tuckman beschreibt die Entwicklungsschritte einer Gruppe zu einem Team.

11. Bereitschaft für Veränderung schaffen
 Es gibt Menschen, die sehr offen für neue Ideen sind (Fackelträger). Auf der anderen Seite gibt es Bedenkenträger und Verhinderer. Für einen Veränderungsprozess ist es wichtig auf beide Gruppen einzugehen.
12. Neue Geschäftsmodelle
 Die etablierten Geschäftsmodelle stehen auf dem Prüfstand. Was gestern noch erfolgreich war, kann sich morgen schon nicht mehr verkaufen. Im B2B können wir hier von den erprobten Modellen aus dem B2C lernen.
13. Der Preis der Agilität
 Durch die Globalisierung werden unsere Arbeitsumgebungen immer internationaler. Gleichzeitig braucht jeder von uns ein Stück Heimat. Heimat und Kulturumre für verschiedene Menschen zu schaffen ist eine Herausforderung.
14. Beeindruckende Leistungen mit High Performance Teams erzielen
 Durch die Globalisierung werden unsere Arbeitsumgebungen immer internationaler. Gleichzeitig braucht jeder von uns ein Stück Heimat. Heimat und Kulturumre für verschiedene Menschen zu schaffen ist eine Herausforderung.
15. International, Diversity und Multikulti
 Durch die Globalisierung werden unsere Arbeitsumgebungen immer internationaler. Gleichzeitig braucht jeder von uns ein Stück Heimat. Heimat und Kulturumre für verschiedene Menschen zu schaffen ist eine Herausforderung.
16. Resilienz in Veränderungsprozessen
 Die Anzahl neuer Lösungen ist in ihrer Vielfalt kaum überschaubar. Dieser Geschwindigkeit sind Unternehmen ausgeliefert. Halten sie nicht in gleichem Maße stand, entsteht eine Veränderungs-Lücke.
17. Rechtliche Aspekte
 Die Digitalisierung wirft viele rechtliche Fragen auf, die wir noch beantworten müssen. Beispiel: Wie wollen wir bei Vertrauensarbeit unseren Kunden eine rechtverbindliche Abrechnung unserer Aufträge zusichern?
18. Multikulti
 Durch Vielfalt lässt sich vieles bewerkstelligen. Wenn sich jeder in seiner Einzigartigkeit einbringen kann und für diese Besonderheit geschätzt wird, können große neue Dinge entstehen.

19. Angst vor der Digitalisierung
 Die Digitalisierung unseres Lebens ist allgegenwärtig. Wir können uns ihr gegenüber verschließen, sie verteufeln oder sie leugnen. Es wird nichts daran ändern, sie ist Realität. Ein gesunder Umgang mit der Digitalisierung ist sicherlich angebracht.
20. Die vier Stufen des Lernens
 Wir wissen oft nicht, was wir nicht wissen. Wenn wir uns in neue Gebiete hineinentwickeln wollen, dann müssen wir uns zunächst bewusst machen, wo wir Wissenslücken haben. Dann kann Lernen beginnen und neues Wissen aufgebaut werden.
21. Gamification - Spiel und Spaß bei der Arbeit
 Erfolgreiche und professionelle Arbeit darf Spaß machen. In uns allen steckt ungeahnte Kreativität, Motivation und Freude am Tun. Also warum nicht den Spieltrieb aktivieren?
22. Was echte Teams von Gruppen unterscheidet
 In leistungsfähigen Teams gibt es neben methodischer Kompetenz auch eine Kultur der Unterstützung und des gegenseitigen Interessens. Diese Kultur ist die Grundlage für herausragende Leistungen.
23. Kraft für Veränderung
 Veränderung bedarf Kraft. Egal welche Methoden oder Vorgehensmodelle angewendet werden und wie gut die Dompteur trainiert hat, es bleibt eine Kraftanstrengung eine Organisation zu verändern. Das muss jedem bewusst sein.
24. Gefahren im Veränderungsprozess
 Neben der Kraftanstrengung birgt jede Veränderung auch die Gefahr des Scheiterns, des Zurückfallens in die alten (Verhaltens-) Muster. Doch dieser Stillstand ist eine Gefahr, denn vorn ist da, wo sich keiner auskennt.
25. Benutzerzentrierte Produktentwicklung mit Design-Thinking
 Innovationsprozesse vereinen drei wesentliche Komponenten: Machbarkeit, Tragfähigkeit und Wirtschaftlichkeit. Im Gegensatz zu vielen klassischen Innovationsprozessen stehen beim Design Thinking die Nutzerbedürfnisse im Zentrum.
26. Der Weg ist das Ziel
 Wenn die digitale Transformation zu meistern, muss man sich mit der Geschichte der Organisation befassen, den Ist-Zustand erheben und daraus eine Road-Map gestalten, die mögliche Wege aufzeigt. Eine lange Reise beginnt mit dem ersten Schritt.

27. Erfolgreich mit der Walt Disney Strategie
 Wenn Walt Disney eine neue Geschichte schrieb, fing er zunächst an zu träumen, bevor er realistisch die Umsetzung unterzucht hat. Abschließend nahm er die Rolle des Kritikers ein. Für alle drei Phasen hatte er spezielle Räume und Teams.
28. Künstliche Intelligenz & Deep Learning
 Um Rechenleistung zu messen vor früher Schach die große Herausforderung. Heute ist es das viel komplexere Spiel 'Go'. Durch Deep Learning haben wir es bereits geschafft für dieses Spiel gänzlich neue Spielzüge zu entwickeln. Was mag das noch kommen?
29. Beachtet die konstruktiven Irrritier
 Letztlich ist die Welt voll mit Irrritieren. Konstruktive Irrritier gibt es leider viel zu selten. Wenn wir verstehen, was uns irritiert, dann sind wir schon ein Stück weiter. Denn konstruktive Irrritier sind Evolutionsbeschleuniger.
30. Fehlerkultur
 Das Kind lässt das Eis auf den Boden plumpsen. - Die wenigsten Eltern würden sagen: „Ach nicht so schlimm. Wir kaufen ein Neues und Du überlegst, was Du mit dem neuen Eis anders machst.“ Aber genau das ist Fehlerkultur mit der wir lernen und wachsen können.
31. Projektmanagement auf Augenhöhe
 Unserer Meinung nach liegt etwas in der Luft, das eine weitgehende Veränderung für die Arbeit in Projekten mit sich bringt: Es geht um die Haltung, mit der wir gemeinsam, sinnstiftend und nachhaltig arbeiten.
32. Die Fahrt ins Ungewisse
 Niemand weiß, was die Zukunft bringt. Wenn wir uns darauf einlassen und die Möglichkeiten der Gestaltung nutzen, dann können sie Spaß machen, ganz wie in einer Geisterbahn. Mit großer Anspannung starten und am Ende lachend heraus kommen.
33. Big Pic / Big Data
 Viele Daten alleine nützen nicht viel. Es kommt darauf an, welche Schlüsse aus den Daten gezogen werden. Darin liegt das Potenzial. Der Clou ist, dass man die verfügbaren Daten und den Bedarf der User ein sinnvolles Angebot zu entwickeln.
34. Nicht abhängig werden
 Die Aufgabe der Technik ist: Immer noch dem Menschen zu dienen, nicht andersherum.

35. Betroffene zu Beteiligten machen
 Die riesige Herausforderung der Digitalisierung besteht darin, den Menschen, die in einem nicht digitalisierten System sozialisiert waren, Gestaltungsfrüherkum zu geben und sie zu ermutigen, diese zu nutzen.
36. Unterschiedliche Führungsstile
 Führungsmuster zu messen vor früher Schach die große Herausforderung. Heute ist es das viel komplexere Spiel 'Go'. Durch Deep Learning haben wir es bereits geschafft für dieses Spiel gänzlich neue Spielzüge zu entwickeln. Was mag das noch kommen?
37. Mit User Story in die Welt des Kunden tauchen
 Kundenorientierung ist eines der größten Missverständnisse der modernen Innovationskultur. Keiner wird erfolgreich sein, weil er macht, was der Kunde will. Vielmehr geht es darum, zu erkennen was er brauchen könnte.
38. Situative Führung
 Führungskräfte müssen die individuellen Bedingungen der Mitarbeiter berücksichtigen, hinsichtlich Fähigkeit, Bereitschaft und Hilfestellung. Auf dieser Grundlage lassen sich Menschen weiterentwickeln.
39. Scrum aus der Pizzeria Agile
 Da große Projekte zu komplex sind, um sie in einem vollumfänglichen Plan zu fassen, arbeitet man im Scrum immer nur auf das nächste Zwischenergebnis hin und definiert dann die nachfolgenden Schritte.
40. Professionelles Arbeiten bedingt Verantwortung für seine Ergebnisse
 Expertise ist für die effiziente Zusammenarbeit wichtiger, als langjährige Sellschaften und "Pseudo-Loyalität". Das gegenseitige Einfordern von Ergebnissen ist hier ein bedeutender Aspekt.
41. Beteiligungsorientiert Arbeiten mit dem Business Model Canvas
 Das Business Model Canvas ist ein strategisches Management-Template für die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle. Es unterstützt bei der Ausrichtung betrieblicher Aktivitäten, indem es mögliche Kompromisse versuchslos macht.
42. Die fünf Dysfunktionen eines Teams
 Patrick Lencioni beschreibt mit diesem Modell die zentralen und auf einander aufbauenden Aspekte der Teamarbeit. Im Team und nimmt die Perspektive der Dysfunktionalität ein.

43. Was die Veränderung mit uns macht
 Veränderungen zu initiieren, durchzuführen und zu gestalten gehört zu den großen Herausforderungen. Diese Prozesse sind systemimmanenten Gesetzmäßigkeiten unterworfen, die sich beschreiben lassen.
44. Neue Geschäftsmodelle
 Aus alt macht neu: Fisher Hosted oder Mainframe heute eben „in der Cloud“. Aus dem Alten das Gute bewahren, nutzen und daraus etwas Neues entstehen lassen. So wird aus einem Planetenbetrieb eine Online-Plattform oder aus LKW-Plane Modertaktel.
45. Die Sinnhaftigkeit unseres Tuns
 Die Frage nach dem Sinn beschäftigt uns Menschen. Im beruflichen Alltag haben wir es oft vergessen uns daran zu orientieren. Dabei liegen in der Sinnhaftigkeit unseres Tuns und Handelns die größten Emotionen und Motivationen.
46. Ein Unternehmen, zwei Betriebssysteme
 Es gibt nicht immer nur Schwarz oder Weiß. Oft braucht es ein Schwarz und Weiß. Denn genau daraus entstehen Schattierungen. Wenn wir es uns selbst erlauben, dass verschiedene Systeme nebeneinander unter einem Dach koexistieren können, dann sollten wir das tun, weil es für alle besser ist. Zum Erfolg für das große Ganze.
47. Unsere Werte halten die Organisation im Fluss
 Der rasante Wandel stellt Unternehmen vor eine Zerreißprobe. Gut, wenn diese Unternehmen wissen, was sie dabei im Inneren zusammenhält. Aber erst wenn dieser Kern im Bewusstsein ist, kann er Orientierung geben.
48. Mit jedem Zyklus einen Schritt näher am Ziel
 Wie beim Riesenschiff: Am Anfang haben wir nur eine große Vorstellung, was wir oben alles sehen können und bei der zweiten Durchfahrt entdecken wir noch viel mehr. So ist es auch bei der Entwicklung von Geschäftsprozessen und Organisationen. Wir haben eine Vorstellung woher die Reise geht. Die Details kennen wir erst auf dem Weg kennen - Umrichtung für Umrichtung.
49. Have a dream
 Es ist nachgewiesen, dass Projekte mit sinnstiftenden Zielen eine deutlich höhere Identifikation bei den Mitarbeitern erreichen. Damit Motivation erzeugen und letztlich erfolgreicher abgeschlossen werden. Wie generiere ich solche Ziele und wie kann ich die Identifikation damit sicherstellen?

Besuchen Sie uns doch online und finden Sie weitere interessante Inhalte zum Download unter:
www.lumanaa.de

Ihre Ansprechpartner:
 Tomas Schiffbauer
 Felix Plester





Berater, Innovationslotse und Pfadfinder für den Weg in die Zukunft

Meine Leistungen

Nachhaltige
Strategie &
Zukunftssicherung

Agile Produkt-
entwicklung

Produkt-
management,
Business
Development

Strategisches
Marketing

Meine Erfahrung

- **Geschäftsführer, Berater & Coach**
LUMANAA GmbH & Co. KG
- **Vorstand, Partner, Berater & Coach**
Liebich & Partner Management-
und Personalberatung, Baden-Baden
- **Projektmanager Serie**
Dräxlmaier, Bruchsal
- **Führungsaufgaben und Projektmanager in**
Dienstleistungs-, Forschungs- und
Nonprofit-Organisationen



Dr. Christoph Dill

Dr.-Ing., Dipl.-Coach (BSO)

Gründer & geschäftsführender Gesellschafter der lumanaa GmbH & Co. KG





Berater – Coach – agile Role Model – agile Zusammenarbeit & digitale Zukunft

Meine Leistungen

Fach- und
Führungskräfte
entwickeln

Projekt-
management in
Digitalisierungs-
projekten

Teams und
Zusammenarbeit

Agile
Transformation

Meine Erfahrung

- **Berater, Coach & Geschäftsführer**
Lumanaa GmbH & Co. KG, Weingarten / Köln
- **Partner, Berater & Coach**
Liebich & Partner Management-
und Personalberatung, Baden-Baden
- **Projektmanager**
Internationale IT Projekte (Mittelstand &
Konzern)
- **Industriekaufmann**
Schmidt + Clemens GmbH & Co. KG, Lindlar
- **Vorstand, Trainer und Ausbilder**
verschiedene Nonprofit-Organisationen

Tomas Schiffbauer

Dipl.-Wirt.-Inf. & Dipl.- Coach (BSO)

Gründer & geschäftsführender Gesellschafter der lumanaa GmbH & Co. KG

Impressum

Lumanaa GmbH & Co. KG

Altdorfstraße 6
88250 Weingarten

Tel: 0751 / 5575456

info@lumanaa.de

www.lumanaa.de



Falls Sie dieses Dokument ausdrucken, können Sie Tinte sparen, indem Sie die Skalierung auf 105% einstellen.

Dadurch wird der blaue Balken nicht mitgedruckt.