

# Tough Times – How to Make Organizations Hyper-Resilient

Stabilität, Anpassungsfähigkeit und nachhaltiger Erfolg  
in herausfordernden Zeiten

## INHALT:

1. Nicht nur VUCA - jetzt auch noch BANI
2. Es gibt nicht stark oder schwach, es gibt nur trainiert oder untrainiert
3. Vier Prinzipien hyper-resilienter Organisationen
4. Denkstärken – Eselsbrücken und Beispiele
5. Dem Teufelskreislauf entfliehen
6. Teilnehmerstimmen
7. Weiterdenken und Vorwärtsgen

# How to make Organizations Hyper-Resilient

In einer Welt, die von Unsicherheiten, globalen Krisen und technologischen Disruptionen geprägt ist, steht eines fest:

In einer Welt, die von Unsicherheiten, globalen Krisen und technologischen Disruptionen geprägt ist, steht eines fest: Unternehmen, die nicht die Fähigkeit zur schnellen Anpassung entwickeln, werden an ihre Grenzen stoßen. Doch Resilienz bedeutet mehr als nur Durchhaltevermögen – sie ist eine strategische Fähigkeit, die bewusst gestaltet werden muss.

Hyper-Resilienz entsteht nicht zufällig. Sie ist das Ergebnis klarer Entscheidungen, eines tief verankerten Mindsets und konsequenter Umsetzung. Es geht darum, Organisationen so aufzustellen, dass sie nicht nur Widerstandsfähigkeit zeigen, sondern aus Herausforderungen gestärkt hervorgehen – mit klarer Ausrichtung, hoher Anpassungsfähigkeit und exzellenter Umsetzungskraft.

Wie schaffen es Unternehmen, in turbulenten Zeiten strategische Weitsicht zu bewahren, schnelle und dennoch fundierte Entscheidungen zu treffen und zugleich eine Unternehmenskultur zu fördern, die Stabilität und Innovationskraft vereint? Genau darüber haben wir in dieser **ProgressMaker® Timeout Session** mit erfahrenen Top Managern gesprochen, die Resilienz nicht als Buzzword, sondern als eine bewusste unternehmerische Entscheidung verstehen.



Hier können Sie sich die **aufgezeichnete Session** noch einmal ansehen (Passwort: RESILIENZ)

[SESSION ANSEHEN](#)



**Matthias Kolbusa** CEO, ProgressMaker® and Innovator

# 1. Nicht nur VUCA - jetzt auch noch BANI

## Navigation in der Ära der Ungewissheit

**75%**

aller Transformationen  
scheitern.<sup>1</sup>

Im Durchschnitt werden

**37%**

weniger erreicht als geplant.<sup>2</sup>

Nur **2%** aller Manager sind überzeugt,  
**80-100%** ihrer Ziele zu erreichen.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> HBR 2021 | <sup>2</sup> McKinsey 2021 | <sup>3</sup> McKinsey 2022

Wo Wandel und Unsicherheit dominieren, entstehen auch die größten Chancen für Innovation und Wachstum.

**V**OLATILITY  
Volatil

**C**OMPLEXITY  
Komplex

VUCA



BANI

**B**RITTLE  
Zerbrechlich

**N**ONLINEAR  
Nicht linear

**U**NCERTAINTY  
Unsicher

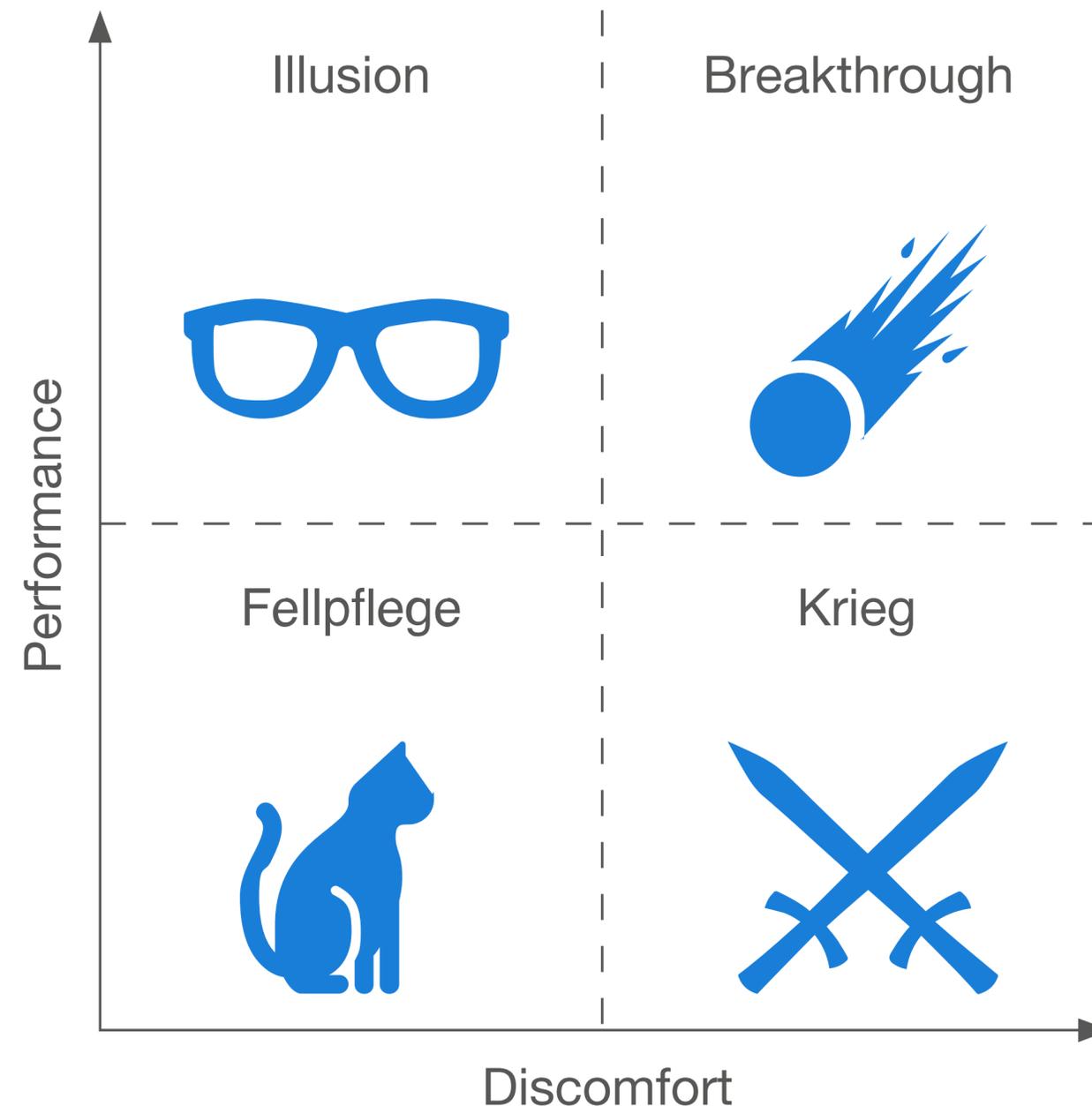
**A**MBIGUITY  
Vieldeutend

**A**NXIOUS  
Ängstlich

**I**NCOMPREHENSIBLE  
Unverständlich

## 2. Es gibt nicht stark oder schwach, es gibt nur trainiert oder untrainiert

Nachhaltige **Resilienz** und außergewöhnlicher **Erfolg** entstehen nur in der **Diskomfort- Zone**.  
Die macht keinen Spaß aber unglaublich **stolz** und **erfolgreich!**



# 3. Vier Prinzipien hyper-resilienter Organisationen

Orte schaffen, an denen gerne geleistet wird

## HALTUNG

**Geschwindigkeit** ist genauso wichtig wie **Inhalt**.

1

In einer Welt, die sich ständig verändert, ist Geschwindigkeit nicht nur ein Vorteil, sondern eine Notwendigkeit. Verabschieden Sie sich von lähmendem Perfektionismus - schnelle Umsetzung bringt Ihre Organisation voran. „Done is better than perfect“ sollte Ihr Mantra sein. Es geht darum, schnell zu handeln, aus Erfahrungen zu lernen und kontinuierlich zu optimieren. So schaffen Sie nicht nur Fortschritte, sondern bauen auch eine zukunftsfähige, resiliente Organisation auf.

## METHODIK

2

Mindestens alle **sechs Monate** einen **Outcome** erzeugen

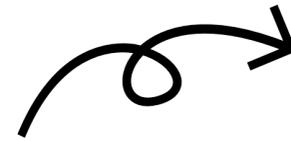
Jede Initiative in Ihrem Unternehmen sollte innerhalb von sechs Monaten messbare Ergebnisse liefern. Vermeiden Sie blinden Aktionismus; konzentrieren Sie sich stattdessen auf echte Outcomes statt bloßer Outputs. Regelmäßige Reflexionen sind entscheidend: Stellen Sie sich die Frage, ob die ergriffenen Maßnahmen tatsächlich relevanten Mehrwert schaffen. Dieser Ansatz fördert eine Kultur der Verantwortlichkeit und Ergebnisorientierung, die essentiell für langfristigen Erfolg ist.

## KOOPERATION

### Mission First, Team Second, Me Third

3

Die Priorisierung der Mission setzt ein Fundament für Ausdauer und Zielgerichtetheit. Aktives Zuhören ohne voreilige Urteile ermöglicht es Ihnen, sowohl emotionale als auch inhaltliche Ebenen zu verstehen. Dieses tiefe Verständnis ist entscheidend, um effektiv und sinnvoll handeln zu können. Indem Organisationen die Mission voranstellen, das Team unterstützen und dafür sorgen, dass Mitarbeitende persönliche Interessen an dritte Stelle setzen, schaffen Sie eine Kultur der Resilienz und des gemeinsamen Erfolgs.



„Der Bohmsche Dialog  
als Kunst,  
gemeinsam zu denken.“

## MENTAL

4

### Besser eine **Katastrophe vorstellen**, als eine unvorstellbare Katastrophe

Das Durchdenken von Katastrophen, bevor sie eintreten, ist nicht nur klug, sondern entscheidend. Stellen Sie sich die Frage: „Was ist das Schlimmste, das passieren kann?“ und entwickeln Sie Strategien, um genau das zu vermeiden. Indem Sie die schlimmsten Szenarien erkennen und verstehen, rüsten Sie sich mit dem Wissen aus, um die besten Lösungen zu entwickeln. Dieser Ansatz ermöglicht es Ihnen, nicht nur zu überleben, sondern in jeder Situation zu prosperieren.



Good  
to  
Know

# Der Bohmsche Dialog als Kunst, gemeinsam zu denken

David Bohm (US-amerikanischer Quantenphysiker und Philosoph) entwickelte ein Konzept, um tiefere Reflexion und echte Verständigung zu ermöglichen.

## Die vier Grundprinzipien des Bohm'schen Dialogs:

### 1 Keine Agenda

Der Dialog entwickelt sich frei und ohne feste Themenvorgabe. Kein Streitgespräch oder eine Debatte, sondern ein gemeinsames Erkunden von Ideen. Gedanken dürfen sich weiterentwickeln, ohne dass es um das Gewinnen einer Diskussion geht.

### 2 Aktives Zuhören

Es spricht immer nur eine Person, ohne unterbrochen zu werden.

### 3 Gedanken in der Schwebe halten

Eigene Überzeugungen werden nicht sofort verteidigt, sondern hinterfragt.

### 4 Gleichwertigkeit aller Stimmen

Hierarchien spielen keine Rolle; alle Perspektiven sind wertvoll.

**Es geht nicht um Diskussionen, sondern um Dialoge – eine wertvolle Technik für Organisationen, die in dynamischen Zeiten ihre Resilienz stärken wollen.**

In einer Zeit, in der Agilität und Anpassungsfähigkeit entscheidend sind, ermöglicht dieser Dialog:

- Das Aufdecken verborgener Risiken und Chancen.
- Eine tiefere Reflexion komplexer Herausforderungen.
- Einen offenen, hierarchiearmen Austausch neuer Ideen.

**Ergebnis:** Relevante Themen – ob Probleme oder Innovationsimpulse – kommen unweigerlich ans Licht und werden in einem kollektiven Gedankenfluss weiterentwickelt.

# 4. Denkstärken – Eselsbrücken und Beispiele

## 1 INPUT: Key Actions

### „In der Mache“

- Drei Buchstaben des Erfolgs?  
T.U.N. (Goethe)
- Analysieren, konzipieren, entwickeln, produzieren, präsentieren, verkaufen, programmieren ...

Inputs sind zwar wichtig, werden im OKR jedoch weder beschrieben noch gemessen. **Wie** ein Problem gelöst wird, ist dem OKR- Team überlassen, und bekanntlich führen viele Wege nach Rom.

## 2 OUTPUT: Key Result, Objective

### „Paper-Work“

- Konzepte
- Dokumentation
- Erkenntnisse
- Potenziale
- Pläne
- ...

Provokativ fragen: **Na und?!** Ein Plan, ein Tool, ein Prozess entwickelt zu wenig emotionale Zugkraft für das Objective. Output-Größen können bei den Key Results eine wichtige Rolle spielen.

## 3 OUTCOME: Key Result, Objective

### „Cooler Effekt“

- Problem gelöst
- Durchsatz erhöht
- Wartezeit verkürzt
- Prozess verbessert
- PoC / Pilot, LOI, MVP, NVP
- ...

Outcomes sind realisierte **Verbesserungen, Endeffekte**. Sie können begeistern und stehen im Mittelpunkt des Objectives. Sie sind die direkt vorgelagerte Größe vor dem Impact.

## 4 IMPACT: Objective

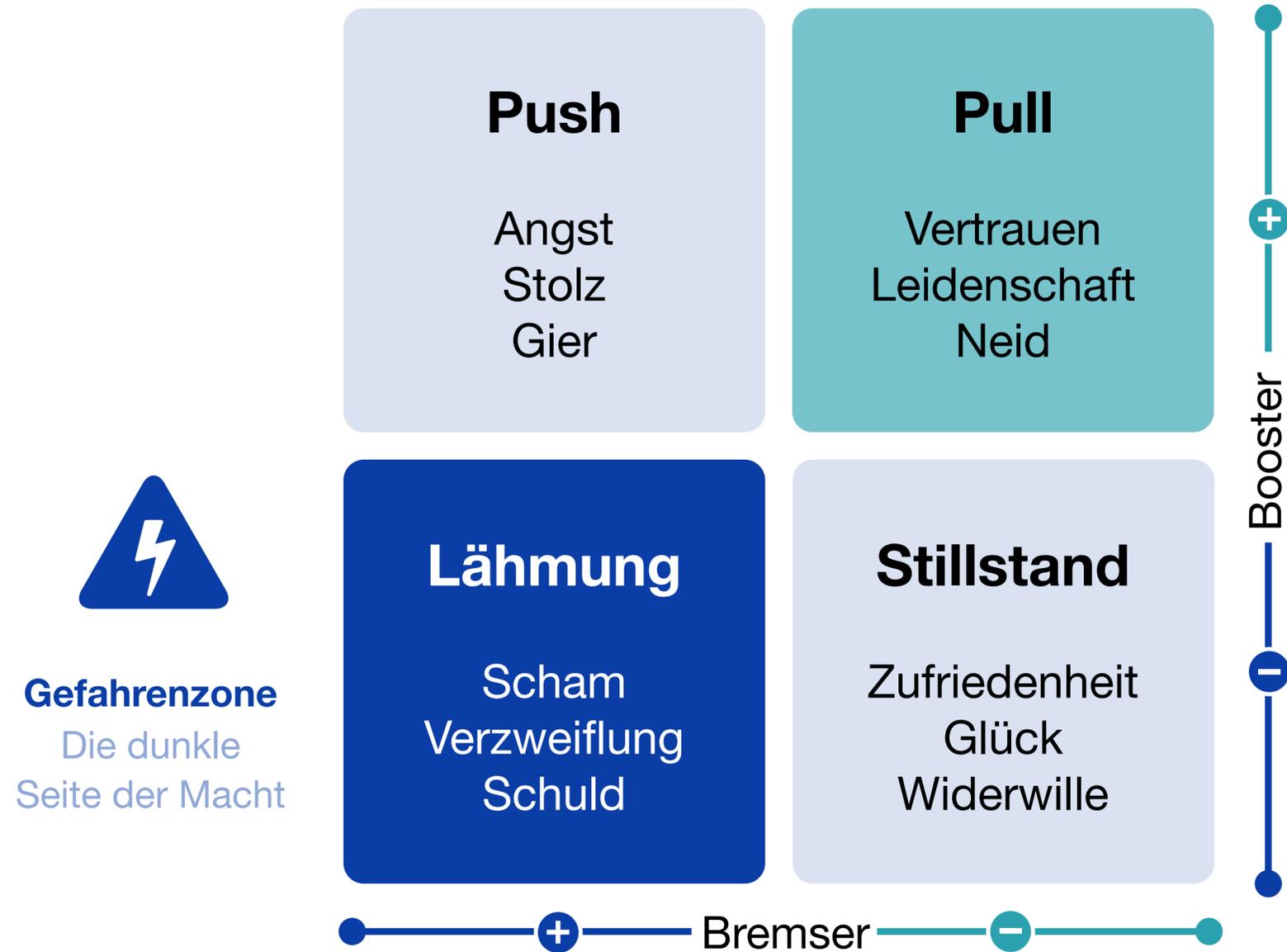
### „P&L: Profit and Loss“

- Mehr Umsatz
- Weniger Kosten
- Höherer Marktanteil
- Zufriedener Kunde
- Gesteigerter NPS
- ...

Impacts sind der langfristige Grund, **wozu** überhaupt OKRs verfolgt werden. Es braucht in der Regel viele Outcomes, um Impact zu erzeugen. Im Geschäftskontext sind dies zumeist monetäre Größen, es kann aber auch eine veränderte Kultur oder eine Marktposition sein.

# 5. Dem Teufelskreislauf entfliehen

High-Performance-  
Management:  
Eine emotionale  
**Herausforderung.**



# 6. Teilnehmerstimmen

„Mit ProgressMaker® vermitteln wir ein Gefühl des Stolzes, das die gesamte Organisation dazu anspornt, konsequent auf unserem strategischen Weg voranzukommen.“



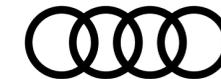
**Emese Weissenbacher**  
CFO,  
MANN+HUMMEL



„Wer herausfordernde Themen intelligent strukturieren möchte, um sie fokussiert und diszipliniert umzusetzen, wird in ProgressMaker® ausgezeichnete digitale Unterstützung finden.“



**Dr. Michael Kranz**  
Digital Experience/Business,  
AUDI AG



„Die Stärke des ProgressMaker®-Pakets liegt nicht so sehr in seinen Funktionalitäten, sondern in der Fähigkeit, die gesamte Organisation spürbar zu einem ergebnis- und fortschrittsorientierten Ergebnis zu führen. Das ist und bleibt herausfordernd, aber es bringt uns wirklich voran.“



**Björn Schniederkötter**  
Geschäftsführer, HOYER GmbH  
Internationale Fachspedition



„Mit ProgressMaker.io haben wir unsere gesamte Organisation befähigt, anders zu denken, zu fühlen und zu handeln.“



**Michael Kundel**  
CEO,  
Renolit SE

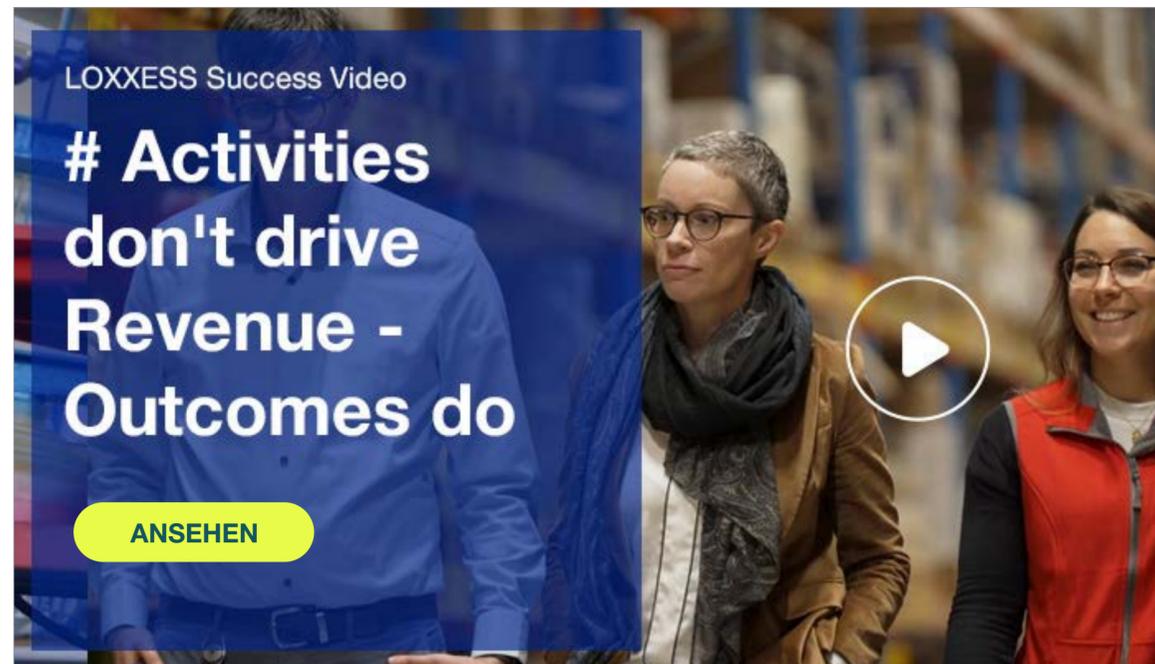


# 7. Weiterdenken und Vorwärtsgen

Wertvolle Ressourcen für mehr Resilienz und nachhaltigen Erfolg

## VIDEOS

Success Stories



## EVENTS

Kommende Events für Vorstände und CEOs

PROGRESS MAKER Timeouts für CEOs und Vorstände | ((LIVE))

15. Mai 2025  
10:00 Uhr

### Silos aufbrechen – Gemeinsam Großes bewegen

KOSTENLOS ANMELDEN

SPEAKER:  
**Matthias Kolbusa**  
CEO, ProgressMaker® & Innovator

SPECIAL GUEST:  
**Hubertus Volmert**  
CEO, TRILUX

## DOWNLOADS

Secrets of Execution

DOWNLOAD



- Erfolgsfaktoren für funktionsübergreifende Zusammenarbeit – Silos aufbrechen und Teams effizient vernetzen
- Praktische Strategien für schnellere und smartere Entscheidungen
- Best Practices aus der Praxis – Exklusive Einblicke von Hubertus Volmert, wie TRILUX durch Zusammenarbeit und Agilität Wettbewerbsvorteile erzielt



Execute Things Faster

EPM Enterprise ProgressMaker GmbH | Kampstraße 4 | D-20357 Hamburg

Telefon: +49 (0) 40 4013 789 - 0 | E-Mail: [info@progressmaker.io](mailto:info@progressmaker.io)

[www.progressmaker.io](http://www.progressmaker.io)

Geschäftsführung:

Matthias Kolbusa, Florian Hellberg