

True **Silo Breaking** Through New Collaboration

HOST:

Matthias Kolbusa

MIT IMPULSEN VON:

Hubertus Vollmert (CEO Trilux), Michael Knaup (Vorstand DEVK), Markus Flaute
(Strategieleiter Stadtwerke Münster), Harald Dischner (Leiter IT-Betrieb)

True Silo Breaking Through New Collaboration

In einer Welt, in der Komplexität wächst, Geschwindigkeit steigt und Verantwortlichkeiten verschwimmen, braucht es mehr als Strategie.

Es braucht Verbindung. Kein Dokument, keine Prozessbeschreibung, keine Zielvereinbarung wird jemals das schaffen, was ein ehrlicher Dialog zwischen Menschen vermag. Dieses Event war kein Vortrag – es war ein Spiegel. Für Strukturen, die lähmen. Für Muster, die uns voneinander entfernen. Und für die Möglichkeiten, wie wir all das durchbrechen können. Wer bereit ist, zuzuhören und sich selbst zu hinterfragen, findet hier mehr als nur ein Protokoll – es finden sich Anstöße zur Veränderung.

Ihr Matthias Kolbusa



Matthias Kolbusa CEO, ProgressMaker® and Innovator

Ausgangspunkt:

Silos sind keine Schwäche von Menschen – sie sind das Ergebnis systemischer Überforderung. Überkomplexe Strukturen, unklare Verantwortlichkeiten und ein psychologisch tief verankerter Rechtfertigungsreflex zementieren Abgrenzung statt Kooperation. Wer das nicht erkennt, managt Symptome – keine Ursachen.

Warum Silos entstehen – und warum sie bleiben:

Zwei Kräfte halten das Silodenken am Leben: strukturelle Überkomplexität und psychologische Schutzmuster. Je mehr Schnittstellen, desto mehr Reibung. Und je mehr Zielverfehlung, desto mehr Schuldzuweisung. Silos entstehen nicht durch Bosheit – sondern durch Systeme, die Menschen zwingen, sich selbst zu schützen.

- 1. Strukturelle Überkomplexität:** Zuvielschichtige Matrix-Strukturen führen zu Unsichtbarkeit von Verantwortlichkeiten.
- 2. Psychologische Schutzmuster:** Zielverfehlung erzeugt Schuld, Schuld erzeugt Rechtfertigung – die Basis für Silodenken.

Whitepaper

„Die Kunst, Silos überflüssig zu machen“

Wie Top-Teams den Silodenken-Teufelskreis durchbrechen – ganz ohne Reorganisation.

Fordern Sie jetzt das vollständige Whitepaper an.

JETZT DOWNLOADEN



Was wirklich hilft – zwei Hebel aus der Praxis:

Es braucht keine neuen Prozesse, sondern mutige Formen der Begegnung und konsequente Strategiearbeit jenseits des Funktionssilos. Entscheidend ist nicht, wie wir berichten – sondern wie wir zusammen denken.

1.

Menschliche Verbindung in Systemen verankern

- „Quarterly Performance Camps“ als leistungsorientiertes Dialogformat.
- Fokus: Menschen begegnen sich nicht in Funktionen, sondern in Verantwortung.
- Erlebte Emotionen (Stolz, Sorge, Neugier) stiften Identifikation.

2.

Strategieumsetzung neu denken

- Initiativen nicht auf Funktionen „herunterbrechen“.
- Teams aus verschiedenen Bereichen schreiben gemeinsam Zielbilder.
- Unternehmerisches Denken jenseits der eigenen Funktion fördern.

Praxisbeispiele – wo Theorie auf Realität trifft:

Wer echte Transformation will, muss bereit sein, heilige Kühe zu schlachten – etwa Führungsmodelle, Machtverteilungen oder gewohnte Zielsysteme. Die Beispiele zeigen: Fortschritt beginnt dort, wo Transparenz auf Konsequenz trifft.

Hubertus Vollmert CEO Trilux Group

Ein CEO, der nicht nur von Strategie spricht, sondern sie sichtbar und spürbar in die Organisation bringt – auch wenn das bedeutet, sich von Vertrautem zu lösen. Vollmert zeigt: Transparenz ist der erste Schritt, Konsequenz der zweite.

- Transparenz reichte nicht aus
- Transformation durch konsequente Governance, Zielbild-Stories, Fortschritts-Dialoge
- Erkenntnis: Wer an der Strategie festhält, muss bereit sein, sich von alten Führungshaltungen zu trennen
- Bewusste Trennung von Führungskräften, die den Kurs nicht mittragen konnten
- Aufbau eines funktionsübergreifenden Performance Boards mit Fokus auf Wachstumsschnittstellen

Michael Knaup Vorstand DEVK

Ein Vorstand, der versteht: Kommunikation ist kein weiches Thema, sondern die Voraussetzung für strategischen Wandel. Knaup betont, dass Wirkung sichtbar gemacht und Sinn erlebbar werden muss – gerade in tradierten Unternehmen.

- Wirkungsketten sichtbar machen
- Motivation durch Sinn vermitteln
- Klare Kommunikation ersetzt Worthülsen
- Anglizismen vermeiden, um Relevanz für langjährige Mitarbeitende zu erhöhen

Markus Flaute

Strategieleiter Stadtwerke Münster

Ein Strategieleiter, der den Mut hat, Euphorie und Ernüchterung gleichermaßen anzusprechen. Flaute macht deutlich: Strategieumsetzung ist kein Sprint, sondern ein Kraftakt – und das Silo kehrt womöglich schneller zurück, als es verschwunden war.

- Strategieumsetzung verlor durch Alltag und Effizienzdruck an Kraft.
- Reminder: Silo-Entwicklung ist kein Einmaleffekt, sondern permanentes Risiko.
- Strategieteams müssen regelmäßig neu fokussiert und gestärkt werden.

Harald Dischner

IT-Leiter HUK-COBURG

Ein IT-Leiter mit Blick für menschliche Dynamiken. Dischner erkennt: Herdenverhalten ist kein Symptom, sondern Teil unseres evolutionären Erbes. Silos überwindet man nicht mit Technik – sondern mit neuen sozialen Mustern.

- „Herdenverhalten“ aufbrechen.
- Virtuelle cross-funktionale Teams mit klarer Zielvorgabe als Mittel gegen psychologische Abgrenzung.
- Gemeinsame Zielverantwortung statt funktionaler Rückzugsräume.



„Silos brechen nicht durch Strukturveränderung allein – sondern durch echte Verbindung.“

Matthias Kolbusa

Fazit:

Organisationen, die in der Strategiemsetzung scheitern, tun dies selten am Willen. Sie scheitern an der Umsetzungskultur. Wer Silos überwinden will, braucht Formate, die Begegnung schaffen – und eine Governance, die Fortschritt statt Rechtfertigung honoriert.

Lassen Sie uns sprechen

Ihnen kommt das bekannt vor? Lassen Sie gerne unverbindlich sprechen, wie echte Verbindung Silos auflösen – und Strategiemsetzung wirksam wird.

KENNENLERN-TERMIN VEREINBAREN



Execute Things Faster

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

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

www.progressmaker.io

Geschäftsführung:

Matthias Kolbusa, Florian Hellberg