

Warum Finanztransformationen scheitern.



Und was das mit Führung zu tun hat.

Ein Impuls zu Führung, psychologischer Sicherheit und dem Mut, auf Menschen zu schauen.

01

Die Illusion der Transformation

Warum 70 % aller Transformationen ihr Ziel verfehlen – und warum das kein Zufall ist.

Was fehlt, wenn alles stimmt?



Technologie

Das beste System wurde
evaluiert



Prozesse

Alle Schritte sind
dokumentiert

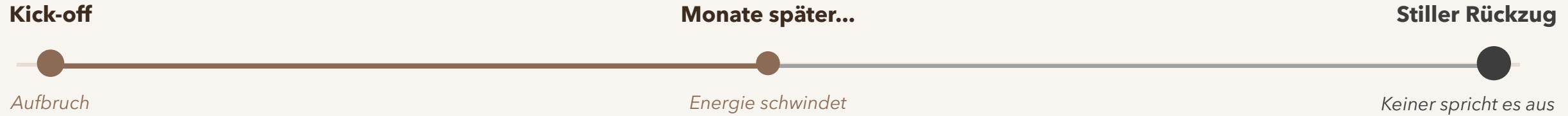


KPIs

Wir wissen genau, woran der
Erfolg gemessen wird

Und trotzdem ist die Transformation gescheitert.

Warum Transformationen scheitern - drei typische Muster



01

Transformation als Projekt

Haltungen haben kein Enddatum

02

Compliance statt Commitment

Fortschritt, der keiner ist

03

Change Theater

Veränderung wird nur vorgespielt

02

Der Führungsspiegel

Das Risiko trägt einen Namen: Führung

Der Champion auf der Bühne



Der Champion

WAS ER SAGT

*„Wir haben Mut zur
Veränderung.“*

„Ich stehe voll dahinter.“

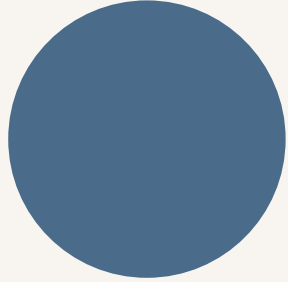
„Wir müssen uns verändern.“

WAS ES WIRKLICH IST

- Nimmt Entscheidungen zurück
- Fordert Informationen über jeden Schritt
- Kontrolle statt Delegation
- Team wartet ab – und schützt sich

Kontrolle ist keine Führung. Es ist Angst.

Der vernünftige Zögerer



Der Zögerer

WAS ER SAGT

*„Wir sollten das schrittweise
angehen.“*

*„Jetzt ist nicht der richtige
Zeitpunkt.“*

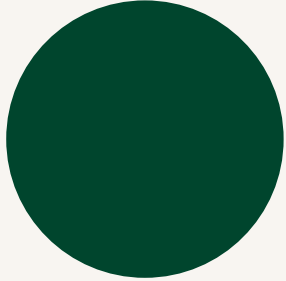
*„Lass uns erst die Grundlagen
stabilisieren.“*

WAS ES WIRKLICH IST

- Angst vor Kontrollverlust
- Angst, nicht mehr Experte zu sein
- Angst vor dem, was sichtbar wird
- Team verliert Tempo und Vertrauen

Weil Angst sich so gut als Vernunft verkleiden kann.

Der Harmoniehüter



Der Harmoniehüter

WAS ER SAGT

„Warum sollte ich jemandem den Tag verderben?“

„Das löst sich von selbst.“

„Ich will keinen Konflikt erzeugen.“

WAS ES WIRKLICH IST

- Kein kritisches Feedback
- Probleme bleiben unbenannt
- Risiken werden nicht eskaliert
- Team lernt: Schweigen ist sicherer

Vertrauen entsteht nicht durch Harmonie.

Transformation von anderen verlangen –
und übersehen, dass sie bei **einem selbst** beginnt.

Was wäre möglich, wenn du genau hier anfängst?

1

Wann habe ich zuletzt mein eigenes Verhalten in einer Transformation ehrlich hinterfragt?

2

Was schütze ich mit meinem Verhalten gerade?

3

Wie sicher fühlt es sich für mich an, unbequeme Wahrheiten auszusprechen?

03

Exzellente Transformationsführung

Führe dich zuerst selbst

Übung

- Schreibe drei Verhaltensweisen auf, die du von deinem Team erwartest
- Frage dich: Zeige ich dieses Verhalten selbst – jeden Tag?

Ritual

Vor jedem Transformationsmeeting:

- Was bringe ich heute rein – Energie oder Bremse?
- Welche Entscheidungen vermeide ich gerade?
- Was will ich kontrollieren – und warum?

Mach das Unsichtbare sichtbar

Übung

Beobachte deine eigenen Signale:

- Wie reagierst du, wenn jemand schlechte Nachrichten bringt?
- Nennst du zuerst deine eigenen Fehler?
- Stellst du selbst unbequeme Fragen?

Ritual

Wöchentliche Teamfrage:

- Was lief diese Woche schief?
- Was lernen wir daraus?

Commitment vor Compliance

Übung

Finde dein persönliches Warum:

- Startfrage: „Ich führe diese Transformation, weil...“
- Dann 5× fragen: Warum?
- Ziel: von externer Vorgabe → eigenem Antrieb

Ritual

Täglicher Perspektivwechsel:

- Prüfe bewusst: „**Ich muss**“ oder „**Ich will**“?
- Bringe ich heute Haltung – oder nur Funktion?
- Was zeige ich heute durch meine Entscheidungen?

Der Mut zur Transformation beginnt nicht im nächsten Tool.
Er beginnt in dem Moment,
in dem du aufhörst, auf den Prozess zu zeigen –
und anfängst, in den Spiegel zu schauen.



Lass uns sprechen