

| Change zum Mitnehmen

Veränderung, die im Alltag ankommt.

**Drei einfache Übungen für mehr Klarheit,
Beteiligung und Umsetzung.**

Für Führungskräfte, Teams und alle,
die Veränderung nicht nur besprechen,
sondern bewegen wollen.



| **Psychologie trifft Wirtschaft –
für Change, der bleibt.**

Veränderung scheitert selten an der Idee.

Sie scheitert häufiger an dem Moment danach: Wenn aus Strategie Alltag werden soll. Dann entstehen Fragen, die selten laut gestellt werden: Was bedeutet die Veränderung konkret für mich? Schadet sie mir? Was wird von mir erwartet? Wo kann ich mitgestalten – und wo nicht? Was mache ich morgen anders als heute?

Genau hier setzt dieses Toolkit an: Es hilft, Veränderung nicht nur zu erklären, sondern gemeinsam greifbar zu machen – mit drei einfachen Übungen für mehr Klarheit, Beteiligung und Umsetzung.

Klarheit

Was ist gerade unklar, und was braucht Orientierung?

Beteiligung

Wo können Menschen mitgestalten?

Umsetzung

Wie wird aus einem Vorsatz ein konkretes Verhalten?

Klein genug für den Alltag. Stark genug für Bewegung.

Dieses Toolkit ist kein Theoriepapier. Es ist als kleines Arbeitsheft gedacht. Jede Übung ist so aufgebaut, dass sie direkt in einem Teammeeting, einer Führungskräfte-Runde oder einem Workshop eingesetzt werden kann.

01 Starten Sie klein

Wählen Sie eine Übung, die zu Ihrer aktuellen Situation passt.

02 Machen Sie es sichtbar

Nutzen Sie die Fragen, Skalen und Felder direkt im Meeting.

03 Bleiben Sie dran

Planen Sie nach zwei bis vier Wochen ein kurzes Follow-up ein.

Hinweis

Die Übungen ersetzen keine Veränderungsbegleitung. Sie helfen aber, Gespräche zu öffnen, Orientierung zu schaffen und erste Bewegung in den Alltag zu bringen.

Das Change-Barometer

Wo stehen wir – wirklich?

Ein kurzes Stimmungsbild macht Unsicherheiten sichtbar, bevor sie im Flurfunk landen. Ideal als Auftakt oder Zwischencheck in jeder Veränderung, wenn im Team viel geredet wird, aber wenig klar ist. Oder wenn Widerstand spürbar wird, ohne dass er offen benannt wird.

Was die Übung bewirkt

- Klarheit über aktuelle Stimmung
- Frühe Hinweise auf Blockaden
- Gesprächsanlass ohne Schuldzuweisung

Warum das wirkt?

Das Barometer stärkt psychologische Sicherheit: Menschen können Unsicherheit zeigen, ohne sofort in Rechtfertigung zu gehen.

DAUER

20 Minuten

ZIELGRUPPE

Mitarbeitende,
Führungskräfte

MATERIAL

Ausdrucke oder Online-
Umfrage, Timer

DURCHFÜHRUNG

Remote oder in Präsenz
Anonymität ist Pflicht (Antwortqualität)



Regelmäßig nutzen – z. B. im Team oder in Führungskräfte-Runden. So erkennen Sie Fortschritte und Handlungsbedarf frühzeitig.

zum Arbeitsblatt



So funktioniert's

- 1 Alle bewerten die fünf Aussagen auf einer Skala von 1 bis 5 (5 Minuten).
- 2 Die Ergebnisse werden **anonym** gesammelt und sofort ausgewertet (5 Minuten).
- 3 Wo liegen die größten Unterschiede? Was überrascht? Anschließend beantwortet jeder in einem Satz, was jetzt konkret gebraucht wird, um eine 5 zu erreichen (10 Minuten).

Skala: 1 = stimme gar nicht zu | 5 = stimme voll zu

1 Ich verstehe den Sinn der Veränderung.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

2 Ich weiß, was konkret von mir erwartet wird.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

3 Ich fühle mich befähigt, meinen Teil umzusetzen.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

4 In meinem Team kann ich Risiken oder Fehler ansprechen, ohne negative Folgen befürchten zu müssen.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

5 Ich erlebe Unterstützung durch Führung bei dieser Veränderung.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Auswertung

Mittelwert unter 3,5: kurzfristige Intervention erforderlich
 Auffällige Abweichungen: Klärung und Kommunikation

Follow-up

Nach zwei Wochen dieselben fünf Fragen wiederholen und Trend beobachten

Hinweis

Wenn Sie nach Feedback fragen, besteht anschließend auch Handlungsbedarf, ansonsten leiden Glaubwürdigkeit und Vertrauen.

15%-Solutions

Was können wir sofort selbst bewegen?

Die Übung lenkt den Blick auf den eigenen Einflussbereich innerhalb einer Veränderung. Statt auf perfekte Bedingungen zu warten, entstehen kleine konkrete Schritte.

Was die Übung bewirkt

- Mehr Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung
- Weniger Ohnmacht und Reaktanz
- Sichtbare Bewegung im Alltag

Warum das wirkt?

Die Übung lenkt Energie weg von Abhängigkeit und Frust, hin zu Handlungsspielraum. Dadurch wirkt die Veränderung weniger abstrakt. Menschen handeln eher, wenn der nächste Schritt klein, konkret und selbst beeinflussbar ist.

DAUER

25–35 Minuten

ZIELGRUPPE

Mitarbeitende,
Führungskräfte

MATERIAL

Ausdrucke und
Whiteboard oder
Miro-Board, Timer

DURCHFÜHRUNG

Remote (mit Breakout-Rooms) oder in Präsenz



TIPP

Bei dieser Übung geht es nicht darum, direkt alles zu verändern. 15% sind ausreichend – aber dafür sofort.

zum Arbeitsblatt



So funktioniert's

- 1 Jede Person beantwortet die drei Fragen zunächst in Einzelarbeit (5–7 Minuten).

1 Was kann ich heute tun, ohne auf Erlaubnis/Ressourcen zu warten?

2 Womit trage ich aktiv dazu bei, dass die Veränderung gelingt?

3 Was ist mein nächster konkreter Schritt für die folgenden 14 Tage?

- 2 Anschließend findet ein Austausch in Kleingruppen mit 3–4 Personen statt. Jeder teilt kurz die eigene 15%-Solution. Die Gruppe gibt Feedback: “Was ist daran wirkungsvoll?” und “Wie könntest du das sofort sichtbar machen?” (9–12 Minuten).



- 3 Zuletzt werden 2–3 Beispiele in der gesamten Gruppe geteilt. Jeder schreibt seine konkrete 15%-Solution sichtbar auf dem Whiteboard/Miro-Board auf (10–15 Minuten).

Follow-up

Nach 2–3 Wochen: “Welche 15% habt ihr umgesetzt?”, “Was hat funktioniert, was war schwieriger als gedacht?” und “Ich weiß, was ich selbst tun kann, um die Veränderung zu unterstützen.” (1–5 Skala).

Trend-Beobachtung

Sammeln Sie Muster: Wo liegt Energie, wo blockiert das System?

WOOP / Wenn-Dann

Wie wird aus einem guten Vorsatz Routine?

Viele Veränderungen scheitern nicht am Willen. Sie verschwinden im Tagesgeschäft. Ein Wenn-Dann-Plan macht gewünschtes Verhalten konkret und anschlussfähig. Aus guten Absichten werden verbindliche kleine Routinen. Besonders hilfreich für Führungskräfte, die Kommunikation und Beteiligung verlässlich machen wollen.

Was die Übung bewirkt

- Höhere Verbindlichkeit
- Weniger Vergessen im Tagesgeschäft
- Führungsverhalten wird sichtbar

Warum das wirkt?

Wenn-Dann-Pläne übersetzen Ziele in konkrete Auslöser und Handlungen. Dadurch wird aus einer willentlichen Anstrengung nahezu automatisches Verhalten. Das macht Umsetzung wahrscheinlicher.

DAUER

25 Minuten

ZIELGRUPPE

Führungskräfte

MATERIAL

Ausdrucke oder
Miro-Board, Timer

DURCHFÜHRUNG

Remote oder in Präsenz



TIPP

“Vertrag” und Peer-Review auf jeden Fall einplanen, damit die Verbindlichkeit gestärkt wird und der Vorsatz nicht wieder im Alltag verschwindet.

zum Arbeitsblatt



So funktioniert's

- 1 Jede Führungskraft beantwortet die folgenden Punkte zunächst in Einzelarbeit (10 Minuten).

Wish



Ein konkretes Führungsverhalten, das den Wandel stützt.

Beispiel: Transparenter Change-Weekly

Outcome



Welcher Effekt wird dadurch sichtbar?

Beispiel: Weniger Gerüchte, klarere To-dos

Obstacle



Was hält mich realistisch auf?

Beispiel: Termindruck

Plan



Wenn X passiert, dann tue ich Y.

Beispiel:



Wenn ich meinen Kalender für die Woche blocke, dann plane ich montags 20 Minuten für das Team-Update ein.

- 2 Anschließend wird in Zweiergruppen geprüft, ob der Plan spezifisch, realistisch und unmittelbar umsetzbar ist (5 Minuten).
- 3 Danach werden eigene Messpunkte definiert (z. B. Anzahl umgesetzter Change-Weeklys im Monat). Zuletzt werden verbindliche Zusagen zu den Plänen getroffen. Hierfür wird eine Art "Vertrag" in der Zweiergruppe geschlossen, diese Wenn-Dann-Pläne umzusetzen (10 Minuten).

Follow-up

Nach 4 Wochen kurze Peer-Review: "Welchen Wenn-Dann-Plan habt ihr umgesetzt?", "Was hat funktioniert – was war schwieriger als gedacht?" und "Welche Anpassungen braucht der Plan?".

Zielsetzung

Als Erfolgsindikator sollte eine Umsetzungsrate der Pläne von über 70% angestrebt werden.

Vom Impuls zur Routine

Veränderung wird wirksam, wenn Analyse, Beteiligung und Verankerung zusammen gedacht werden. Deshalb arbeiten wir in fünf Schritten – strukturiert, psychologisch fundiert und nah am Alltag.



Veränderung, die bleibt

Caddy Consulting ist eine wirtschaftspsychologische Unternehmensberatung aus Köln. Wir begleiten Organisationen in Veränderungsprozessen, mit Fokus auf den Menschen hinter der Strategie.

Unser Anspruch: Menschen befähigen, statt Veränderung zu verordnen. Wir verbinden psychologische Erkenntnisse mit wirtschaftlicher Realität und arbeiten gemeinsam mit Führungskräften und Teams daran, Veränderung im Alltag wirksam zu machen.

Dabei machen wir Betroffene zu Beteiligten – und Beteiligte zu Gestalter:innen.

LUST AUF MEHR?

Veränderung kann anstrengend sein – oder der Startschuss für etwas wirklich Gutes.

Ob Sie mitten in einem Veränderungsprozess stehen, erste Warnsignale im Team spüren oder einfach neugierig sind, was mit dem richtigen Blick auf den Faktor Mensch möglich wäre:

Sprechen wir darüber, was Ihre Organisation gerade braucht.



**Erstgespräch
anfragen**



zur Website



Caddy Consulting GmbH

Fehrbellinstr. 16
50737 Köln

info@caddy-consulting.de
[+49 221 7024 2026](tel:+4922170242026)
www.caddy-consulting.de

**Psychologie trifft Wirtschaft –
für Change, der bleibt.**