

Playbook #8

Champions

Changemanagement:
Multiplikatoren-Netzwerk aufbauen

PLAYBOOK

PHILIPP DIEKMANN

KAFFEE-INTELLIGENZ.DE

Erfolgsfaktor: Champions als Multiplikatoren

Das Zielbild

Ein funktionierendes Champions-Netzwerk schafft organische Veränderung von innen heraus. Champions sind keine zusätzlichen Manager, sondern engagierte Kolleg:innen, die neue Prozesse, Tools oder Methoden in ihren Teams vorleben und verankern.

Sie fungieren als Brücke zwischen Programmverantwortlichen und der Organisation – sie hören zu, geben Feedback und helfen dabei, Widerstände frühzeitig zu erkennen und aufzulösen.

Kritische Erfolgsfaktoren

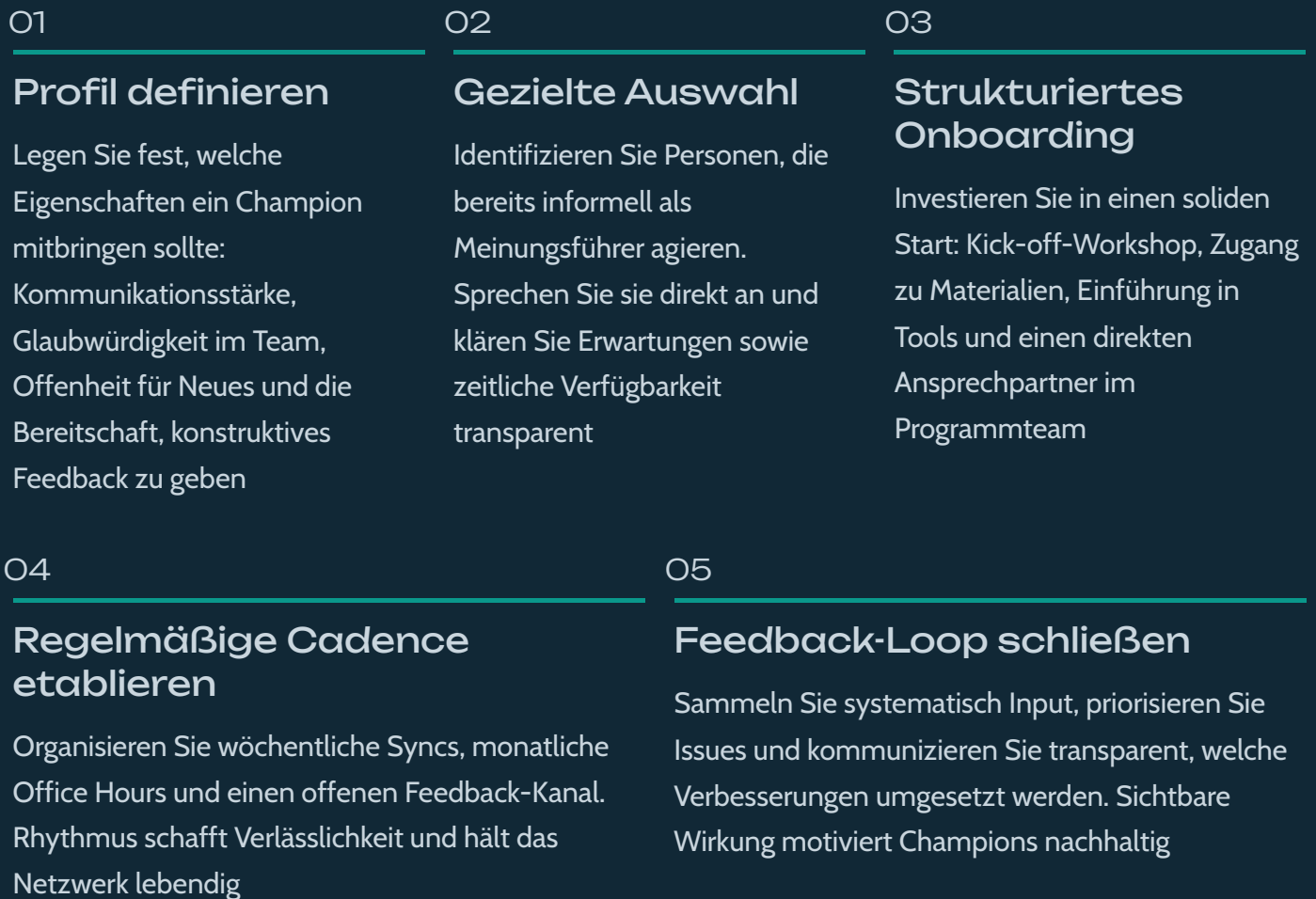
Drei zentrale Elemente entscheiden über den Erfolg eines Champions-Programms:

- **Zeitbudget sicherstellen:** Champions brauchen offiziell 10–20% ihrer Arbeitszeit, um ihre Rolle aktiv auszufüllen. Ohne dieses Commitment bleibt die Rolle symbolisch
- **Strukturiertes Onboarding:** Champions müssen verstehen, was von ihnen erwartet wird, welche Werkzeuge sie nutzen und an wen sie sich wenden können
- **Klare Rollendefinition:** Champions sind keine Supporter oder Projektmanager. Sie sind Enabler, Feedbackgeber und Vorbilder in ihrem direkten Umfeld

Ohne diese Basis wird das Netzwerk schnell zur zusätzlichen Belastung statt zum Hebel für Veränderung.

Die fünf Schritte zum funktionierenden Champions-Netzwerk

Der Aufbau eines wirksamen Multiplikatoren-Netzwerks folgt einem klaren Prozess. Jeder Schritt baut auf dem vorherigen auf und schafft die Grundlage für nachhaltige Veränderung.



Praktische Aufgaben und Messung

Champions brauchen konkrete Aufgaben, die ihren Wirkungsbereich klar definieren. Gleichzeitig benötigt das Programmteam Transparenz über die Effektivität des Netzwerks.

Typische Champion-Aufgaben

- Neue Prozesse oder Tools im eigenen Team vorstellen und Fragen beantworten
- Feedback und Widerstände aus dem Team systematisch dokumentieren und weiterleiten
- An wöchentlichen Syncs teilnehmen und aktuelle Themen einbringen
- Office Hours anbieten, um Kolleg:innen bei Fragen zu unterstützen
- Best Practices teilen und Erfolgsgeschichten sichtbar machen
- Eskalationen frühzeitig erkennen und strukturiert weitergeben

Diese Aufgaben sollten schriftlich fixiert und im Onboarding klar kommuniziert werden.

Zentrale KPIs für Champions-Programme

Messen Sie den Erfolg Ihres Netzwerks anhand dieser vier Dimensionen:

Aktive Champions

Anzahl der Champions, die regelmäßig an Syncs teilnehmen und Input liefern

Top-Issues pro Woche

Anzahl und Art der gemeldeten Probleme – zeigt, ob Champions nah am Puls sind

Durchlaufzeit

Zeit von gemeldeten Issues bis zur Lösung oder Rückmeldung

Adoption-Rate

Nutzung neuer Prozesse/Tools in Champion-Teams vs. anderen Teams

Wichtige Artefakte für den Alltag

Enablement-Plan

Strukturierter Onboarding-Fahrplan mit Terminen, Materialien und Ansprechpartnern für neue Champions

Resistance & Feedback Log

Zentrales Dokument zur Erfassung von Widerständen, Fragen und Verbesserungsvorschlägen aus dem Netzwerk

Rollenbeschreibung Champions

Eine präzise Rollenbeschreibung verhindert Missverständnisse und schafft Orientierung. Champions müssen wissen, was zu ihrem Aufgabenbereich gehört – und was nicht.

Do: Das gehört zur Champion-Rolle

- Neue Themen im eigenen Team kommunizieren und vorleben
- Offenes Ohr für Fragen, Bedenken und Widerstände haben
- Feedback strukturiert sammeln und ans Programmteam weitergeben
- An regelmäßigen Syncs und Office Hours teilnehmen
- Erfolgsgeschichten und Best Practices aktiv teilen
- Kolleg:innen ermutigen, neue Arbeitsweisen auszuprobieren

Don't: Das ist nicht Teil der Rolle

- Technischen Support leisten oder Tickets bearbeiten
- Entscheidungen über Programmrichtung oder Priorisierung treffen
- Verantwortung für die Umsetzung in allen Teams übernehmen
- Disziplinarische oder Performance-Themen klären
- Unbezahlte Überstunden leisten, weil das Zeitbudget fehlt
- Alleingänge starten ohne Rücksprache mit dem Programmteam

Eskalationswege klar definieren

Champions benötigen eindeutige Anlaufstellen für verschiedene Situationen: technische Probleme gehen an den Support, inhaltliche Fragen ans Programmteam, grundsätzliche Widerstände an die Führungsebene. Dokumentieren Sie diese Wege und machen Sie sie für alle Champions zugänglich.

Typische Fehler vermeiden

Champions-Programme scheitern selten an mangelnder Motivation, sondern meist an strukturellen Fehlern. Diese fünf Stolpersteine sollten Sie unbedingt vermeiden:

Fehlendes Mandat und Zeitbudget

Champions, die keine offizielle Zeit für ihre Rolle bekommen, verlieren schnell die Motivation. Klären Sie mit Führungskräften, dass 10–20% der Arbeitszeit explizit für Champion-Aktivitäten reserviert sind.

Unklare Erwartungen

Wenn Champions nicht genau wissen, was von ihnen erwartet wird, entsteht Frustration. Investieren Sie in ein gutes Onboarding und eine präzise Rollenbeschreibung.

Fehlende Feedback-Loops

Champions, die Input geben, aber nie eine Rückmeldung erhalten, fühlen sich nicht gehört. Schließen Sie den Loop: Zeigen Sie transparent, welche Themen priorisiert und umgesetzt werden.

Zu große Gruppe ohne Struktur

Mehr Champions bedeuten nicht automatisch mehr Wirkung. Starten Sie mit 8–12 Personen, etablieren Sie Rhythmus und Struktur, bevor Sie skalieren.

Champions als zusätzliche Hierarchie

Champions sind keine Vorgesetzten oder Kontrollinstanzen. Positionieren Sie sie als unterstützende Peers, nicht als zusätzliche Management-Ebene.

Reflektieren Sie regelmäßig mit Ihrem Netzwerk, ob diese Fallstricke auftreten, und steuern Sie frühzeitig gegen.

Nächste Schritte

Sie haben jetzt einen klaren Fahrplan für den Aufbau eines Champions-Netzwerks. Der wichtigste Schritt ist, nicht zu lange zu warten: Starten Sie mit einer kleinen Gruppe, lernen Sie schnell und iterieren Sie.

Template nutzen

Laden Sie die Rollenbeschreibung und den Enablement-Plan herunter und passen Sie sie an Ihren Kontext an

Erste Champions identifizieren

Sprechen Sie 8–12 potenzielle Champions direkt an und klären Sie Erwartungen und Zeitbudget

Onboarding planen

Organisieren Sie einen Kick-off-Workshop und etablieren Sie wöchentliche Syncs ab Tag 1

Ressourcen & Kontakt

Du möchtest tiefer in das Thema Change Management einsteigen oder brauchst Unterstützung bei der Umsetzung? Auf kaffee-intelligenz.de findest du weitere Playbooks, Artikel, Templates und Praxisbeispiele rund um Change, Transformation und Leadership. Die Plattform bietet dir pragmatische, sofort umsetzbare Methoden – ohne Buzzwords, dafür mit klarem Fokus auf Wirkung.

Weitere Playbooks

- **#1 Change definieren:** Auftrag, Zielbild, Scope, Erfolgskriterien
- **#2 Widerstand managen:** Umgang mit Widerständen, Ängsten und verdeckten Blockaden.
- **#4 Change messen:** Leading & Lagging Indicators, Dashboards, Erfolgskontrolle.
- **#5 Nachhaltigkeit sichern:** Wie du Veränderung dauerhaft verankerst und Rückfälle vermeidest.

Über den Autor

Philipp Diekmann ist KI-, Change- und Transformations-Experte mit Fokus auf pragmatische, wirkungsorientierte Ansätze. Er unterstützt Führungskräfte und Projektverantwortliche dabei, Veränderungen klar zu definieren, Stakeholder zu gewinnen und nachhaltige Ergebnisse zu erzielen.

[LinkedIn Profil](#)

kaffee-intelligenz.de

Playbook als PDF

Scanne den QR-Code, um direkt zur Playbook-Seite auf kaffee-intelligenz.de zu gelangen und weitere Ressourcen herunterzuladen:



QR-Code führt zu:
kaffee-intelligenz.de/change

Kontakt & Austausch:

LinkedIn: [philippdiekmann](#)

Web: kaffee-intelligenz.de

© 2026 Philipp Diekmann | kaffee-intelligenz.de | Alle Rechte vorbehalten. Dieses Playbook darf für den internen Gebrauch verwendet und geteilt werden. Kommerzielle Nutzung oder Weitergabe ohne Zustimmung ist nicht gestattet.

PLAYBOOK #1: CHANGE DEFINIEREN | VERSION 1.0 | JANUAR 2026