

Führen in der Interimsphase

Übergänge gemeinsam gestalten

Workshop mit Julian Zurek | 4 Stunden | Online

Julian Zurek

Organisationsentwickler und Leadership-Coach

- 10 Jahre eigene Führungserfahrung (Geschäftsführer, Projekt- und Teamleiter)
- Coach und Organisationsentwickler seit 2016, Berater bei Wengel & Hipp
- Schwerpunkte: Change-Projekte, Führungskräfte-Coaching, Teamentwicklung



Ich freue mich darauf, euch kennenzulernen!

Ziele & Nutzen



Ziele

- Klarheit über die eigene Rolle in der Interimsphase
- Den Übergang aktiv gestalten – Teams verlässlich durch den Übergang führen
- Kollegiale Unterstützung als Ressource nutzen



Nutzen

- Handlungssicherheit in einer strukturell unklaren Phase
- Gestärkte Zusammenarbeit und klare Abstimmung in den Führungsduos
- Entlastung und Anregungen durch kollegiales Peercoaching

Check-in

In Breakouts · reihum, ohne zu kommentieren · gern zum Start kurz Name, Rolle und Standort nennen

1

Was bringt dich zuverlässig in gute Laune – egal, wie der Tag bisher gelaufen ist?

2

Wann warst du zuletzt richtig stolz auf dich?

3

Was siehst du persönlich als deine größte Herausforderung in der Interimsphase?

Offenheit erwünscht – niemand muss teilen, was sich nicht gut anfühlt.

Eure besondere Rolle in der Interimsphase



Die Ausgangslage

- Bisherige und neue Abteilungsleitende führen übergangsweise gemeinsam
- Gentlemen's Agreement: den Übergang zusammen organisieren
- Die neuen AL sind ausgewählt, aber noch nicht formal alleinverantwortlich



Das macht es anspruchsvoll

- Organisatorisch, strategisch und emotional komplex - und das alles auf einmal
- Führungsduos sollen eng zusammenarbeiten – auch wenn es unbequem sein sollte
- Doppelrolle: Stabilität geben und gleichzeitig den Übergang gestalten

Standortbestimmung

Live-Abfrage per Menti



Offene Frage Was siehst du als deine größte Herausforderung in der Interimsphase?



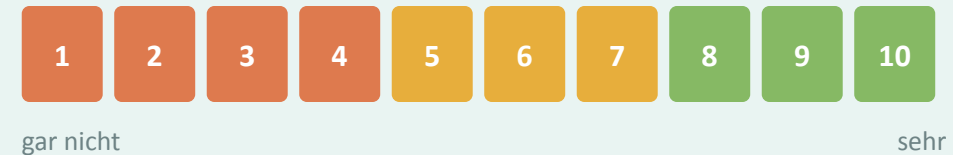
Wo steht ihr in eurem Führungsduo gerade?

- Noch kein richtiger Kontakt
- Erste Absprachen getroffen
- Schon gut eingespielt
- Eher schwierig / zäh
- Bin solo unterwegs



Wie zuversichtlich blickst du auf die nächsten sechs Monate?

Skala 1 – 10



Was siehst du als deine größte Herausforderung in der Interimsphase?

Workload

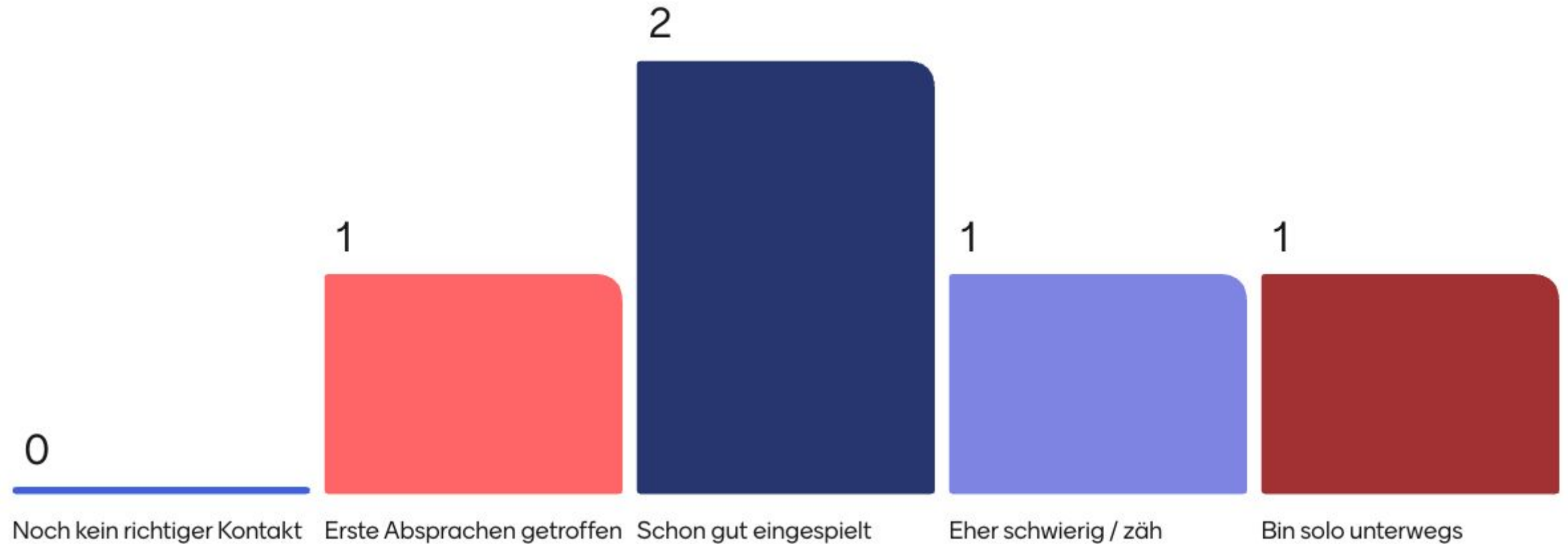
Stretch TM & Zielorga

Zusammenhalt schaffen

Zwei verschiedene Kulturen in eine zu führen, die dann Vorbild und Berater der neuen Kultur sein muss

Meine Mitarbeitende in die neue Struktur zu überführen, Stimmung hoch zu halten und gleichzeitig den Kunden weiterhin in den Mittelpunkt zu stellen!

Wo steht ihr in eurem Führungsduo gerade?



Zuversicht mit Blick auf die Interimsphase

Wie zuversichtlich blickst du auf die nächsten sechs Monate?



Gar nicht

Sehr

Unser Programm

1

Meine Rolle in der Interimsphase

Rollenklarheit & innerer Halt

2

Die Interimsphase gestalten

Zusammenarbeit bewusst aufsetzen

3

Teams im Übergang führen (Peercoaching)

Voneinander lernen an echten Fällen



Gemeinsamer Ausblick *Good Practices, Transfer & Check-out*

Baustein 1

Meine Rolle in der Interimsphase

Was kennzeichnet Führung in dieser Phase?

- Zwischen formaler und faktischer Verantwortung agieren
- Orientierung geben, obwohl vieles noch offen oder unklar ist
- Auch die Lage der Kolleg*innen mitdenken, die sich beworben hatten



Halt geben gehört zur Rolle – und beginnt bei mir selbst.

Wie bei der Sauerstoffmaske: erst bei mir, dann bei anderen.

Reflexion & Austausch

Erst kurz für dich, dann in Kleingruppen

1

Was wird in der Interimsphase konkret von mir erwartet?

2

Was brauche ich, um diese Erwartungen und Rolle gut zu erfüllen?

3

Was gibt mir in dieser Phase selbst Halt? (Werte, Ressourcen, mein Einflussbereich)



Baustein 2

Die Interimsphase gemeinsam gestalten

Was trägt gute Zusammenarbeit in der Interimsphase?

- Klare Absprachen statt stiller Annahmen oder Erwartungen
- Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse bewusst verteilen
- Konflikte und Emotionen benennen und besprechbar machen
- Eine gemeinsame Linie nach außen und ins Team



Ziel: eine schlanke Zusammenarbeits-Vereinbarung für die kommenden Monate in den Führungsduos.

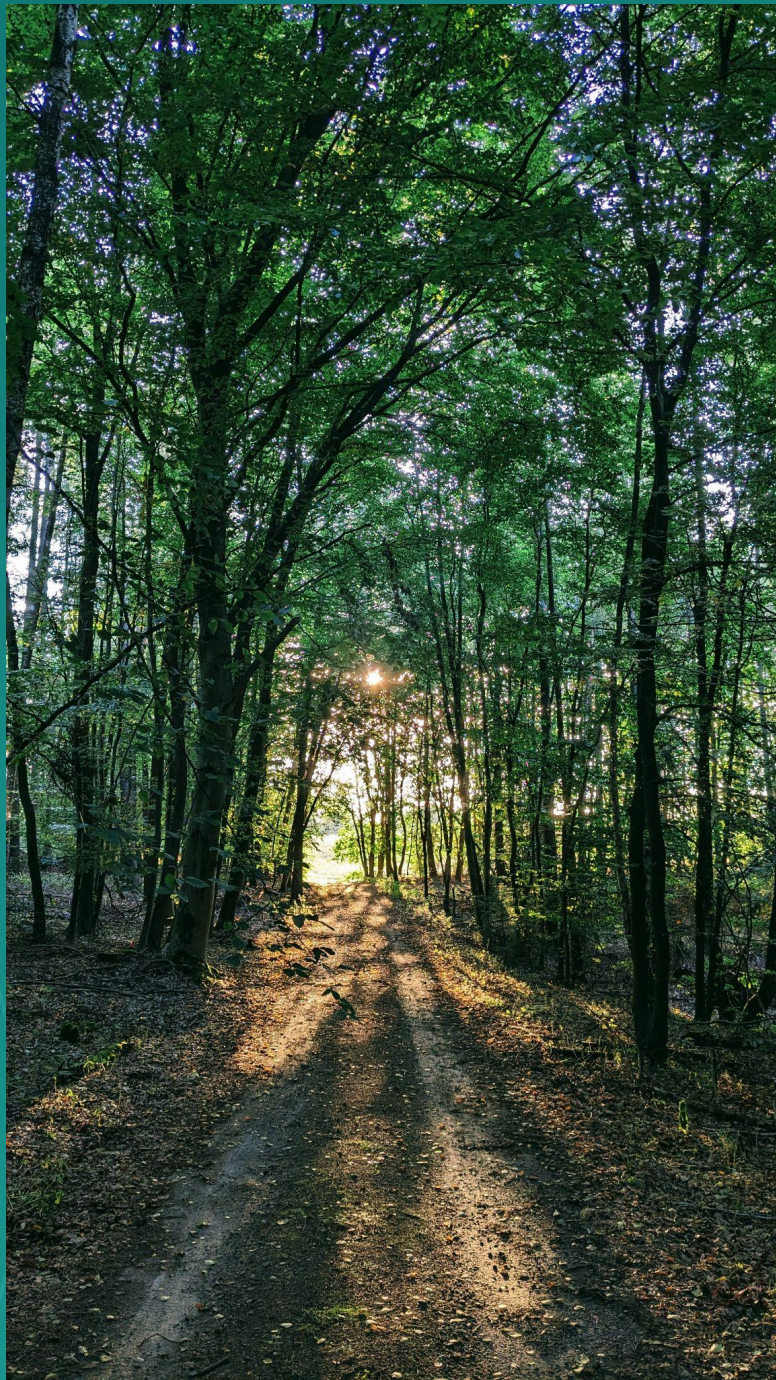
Zusammenarbeit in der Interimsphase gestalten



In Breakouts

Best-Practice-Austausch zu zweit oder zu dritt:

- Welche Veränderungen stehen in euren Teams konkret an?
- Was tut ihr, wenn's hakt? Aufgabenteilung, Entscheidungswege, Umgang mit Reibung und Emotion
- Was könnt ihr voneinander lernen: Gemeinsamkeiten, Unterschiede, Ideen



Baustein 3

Teams im Übergang führen (Peercoaching)

Anderen Halt geben

Erst bei mir, dann bei anderen – das Prinzip aus Baustein 1 weitergedacht



Präsenz zeigen

Da sein, ansprechbar und verlässlich bleiben



Zusagen einhalten

Verlässlichkeit im Kleinen schafft Vertrauen



Ehrlich orientieren

Sagen, was klar ist – und was noch offen ist



Auf den Einflussbereich fokussieren

Auf den eigenen und den der Mitarbeitenden

Peercoaching: Ablauf

An konkreten Herausforderungen aus eurem Alltag



Rollen

Anliegende*in

schildert eine konkrete Situation

Beratende

hören zu, fragen nach, geben Impulse



Ablauf

1

Anliegen schildern

2

Verständnisfragen der Beratenden

3

Perspektiven, Ideen & Erfahrungen

4

Anliegende*in: Was nehme ich mit?

Gemeinsamer Ausblick



Share & Learn

- Was funktioniert gut?
- Welche Ideen habe ich bekommen?
- Gemeinsamkeiten, Unterschiede, Learnings



Transfer

- Was nehme ich mit?
- Was nehme ich mir vor?
- Ein konkreter nächster Schritt

Check-out

