

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 rund sechs Monate gemeinsam
- Gentlemen's Agreement: den Übergang zusammen organisieren
- Die neuen AL sind ausgewählt, aber noch nicht formal verantwortlich



Das macht es anspruchsvoll

- Organisatorisch, strategisch und emotional anspruchsvoll - 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?



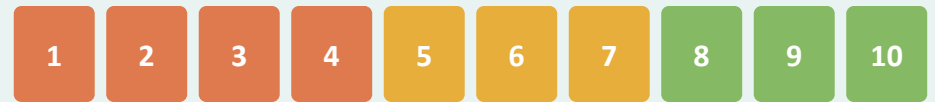
Wo steht ihr in eurem Führungsduo gerade?

- 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



gar nicht

sehr

Was siehst du als deine größte Herausforderung in der Interimsphase?

5 / 5

6

Unwanted Leaver

Unsicherheit bezüglich künftiger Aufgabe

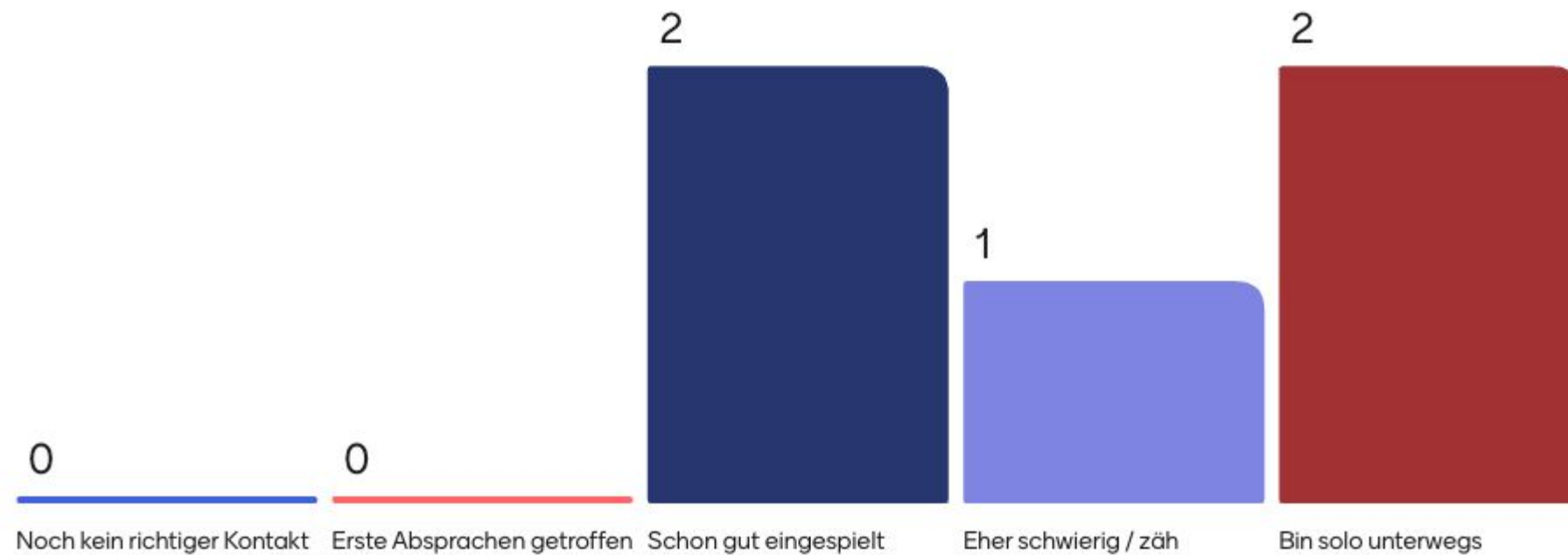
Menschen auf die Reise mitnehmen, Vorbereitung technical merger

Future Proof Team bilden und Ängste und Sorgen ernst nehmen

Vorbereitung technical Merger, Besetzung Teams, Menschen mitnehmen

Zeitmangel: Tagesgeschäft mit gewohntem Service aufrecht erhalten, Projektarbeit perfekt abliefern, Teamintegration wertschätzend durchführen, für jeden eine offene Tür haben

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

Ein Ort für eure Fragen an HR



Menti-Link

- Fragen jederzeit hinterlegen – auch während des Workshops
- Bleibt über den Workshop hinaus für euch lesbar
- Wird von mir gebündelt an HR weitergegeben

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.

Zusammenarbeit in der Interimsphase gestalten



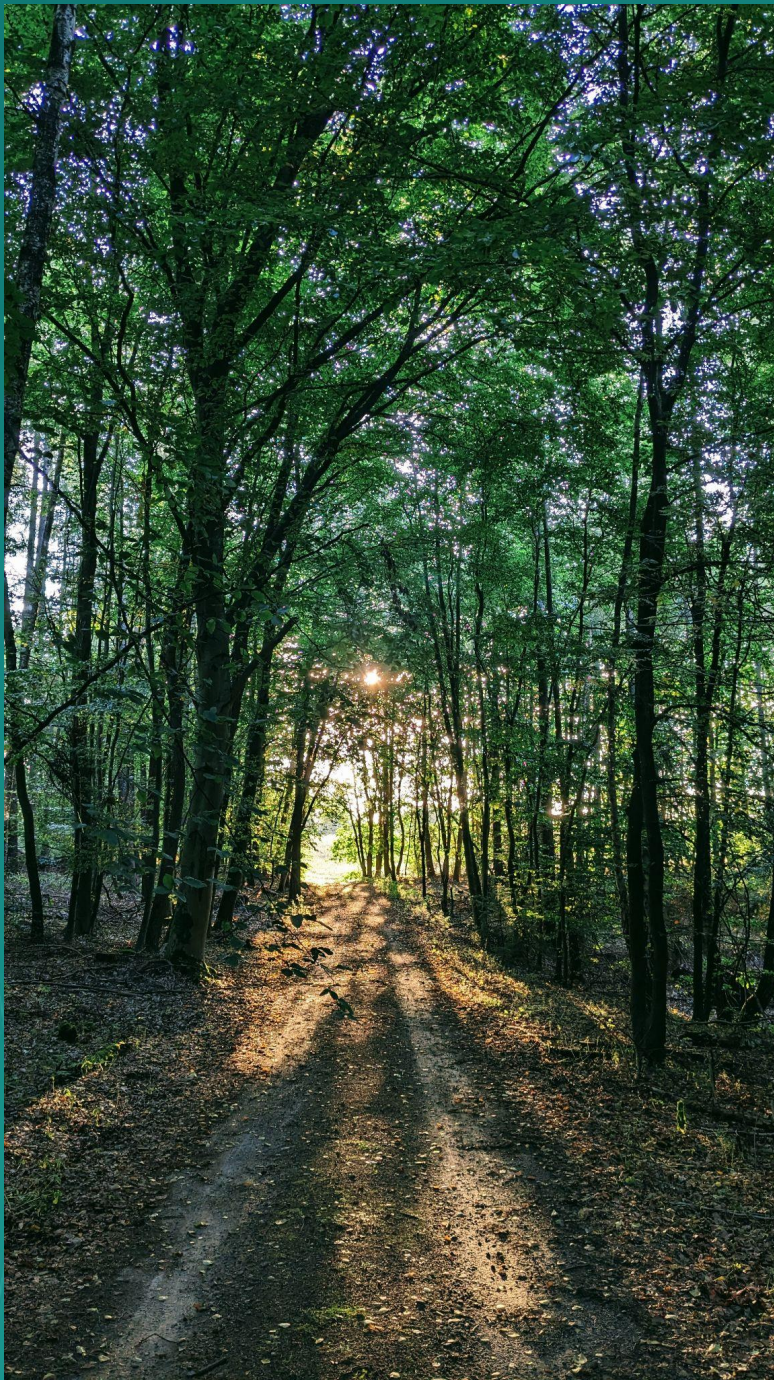
Im Führungsduo

- Welche Erfahrungen habt ihr schon gemacht?
- Welche Absprachen trefft ihr gerade – und welche Absprachen trefft ihr mit eurem Team?
- Was tun, wenn's hakt? Aufgabenteilung, Entscheidungswege, Umgang mit Reibung und Emotion
- **Ergebnis: eure Vereinbarung zur Zusammenarbeit**



Solo

- Best-Practice-Austausch zu zweit oder zu dritt
- Dieselben Fragen – aus eurer jeweiligen Perspektive
- Voneinander lernen - aus Gemeinsamkeiten und Unterschieden



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



Kleine 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

Anliegendeber*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

Anliegendeber*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

