



Nachfolge: Und wenn es zu Konflikten kommt?

Nachdem die wesentlichen Vorbereitungen einer Nachfolge getroffen und durchgeführt wurden, sollten wir die Möglichkeiten kennen, um mit eventuellen Auseinandersetzungen umzugehen.

Tatsächlich ist es so, dass „Nachfolge“ in den meisten Fällen zu Konflikten führt. Dies können größere oder kleinere Spannungen sein.

Einerseits fordern Konflikte Energie und heizen die Suche nach dem „Rechthaben“ an. Andererseits entstehen gerade in schwierigen Situationen die besten Lösungen. Dabei wird die Kreativität geweckt und es wird fantasievoll nach Ergebnissen gesucht.

In dieser Zeit der Unsicherheit kann es sehr hilfreich sein, einen Ansprechpartner zu haben, mit dem man die Herausforderungen und Sorgen bespricht. Dies gilt für Nachfolger, als auch für Übergeber und Mitarbeiter.

In besonderen schwierigen Fällen ist es jedoch ratsam einen professionellen Coach oder Mediator zur Hilfe zu nehmen.

Der **Coach** versucht derartige Konflikte zu steuern und zu lösen, dabei Einzelinteressen zu erkennen und herauszufinden, was den betroffenen Personen als wichtig erscheint. Er hält den Beteiligten den „Spiegel“ vor, um auf Handlungsweisen und daraus entstehende Konsequenzen aufmerksam zu machen. Das Sichtbarmachen der eigenen Verhaltensweise reicht in vielen Fällen aus, um eine gemeinsame Lösung zu finden. Der Coach ist somit ein Begleiter, der vor allem durch Fragen, aber auch durch das professionelle Moderieren von Gesprächen, die Beteiligten dazu bringt, rationale und emotionale Standpunkte klarzustellen. In Gesprächen wird auf Basis von Offenheit und Vertrauen ein gemeinsames Ergebnis gefunden. Kann der Konflikt von den Betroffenen mit Hilfe von einem Coach nicht mehr allein gelöst werden, so bedarf es Hilfe bzw. einem Urteil eines Dritten (Richter, Schlichtungsstelle, usw.).

Häufig wird hierfür ein Anwalt beauftragt, wobei solche Prozesse oftmals sehr kostspielig und zeitaufwendig sein können. Ein weiterer Nachteil ist hierfür sicherlich, dass derartige Entscheidungen nach sachlichen und weniger nach emotionalen Argumenten getroffen werden. Außerdem haben die Betroffenen kaum Einfluss auf ein entsprechendes Urteil.

Kompakt:

Bei der Nachfolge kann es zu Spannungen zwischen den Betroffenen kommen. Deshalb ist es äußerst wichtig die Möglichkeiten einer Konfliktlösung zu kennen.

Autor:

Horst Völser

Literatur/Quelle



Alternativ zu einer Entscheidungsfindung durch Dritte kann ein Mediationsverfahren eingeleitet werden: Der **Wirtschaftsmediator** hat die Aufgabe den Betroffenen („Medianden“) zu helfen eine einvernehmliche Lösung zu finden. Diese Aufgabe des „Medierens“ (Vermitteln) führt dazu, dass die Lösung von allen gemeinsam gefunden und mitgetragen wird. Dabei ist der Mediator nicht für die Lösung oder die Lösungssuche verantwortlich, sondern dafür, dass ein Prozess ins Rollen kommt, bei dem alle offen ihre Meinung darlegen und gemeinsam eine Lösung suchen. Es werden sachliche und emotionale Konfliktpotenziale, sowie Anrecht und Anerkennung der eigenen Leistung für alle sichtbar gemacht. Ziel ist es zu erkennen, was essenziell wichtig ist und worauf die Betroffenen nicht verzichten können, aber auch zu identifizieren, worauf die Beteiligten zu verzichten bereit sind.

Konflikte sind grundsätzlich etwas Positives, es hängt nur von der Einstellung des Einzelnen ab: Ich sehe, etwas stimmt nicht (negativ) oder ich sehe, es gibt Potenzial zur Verbesserung (positiv).

Haben Sie sich in den Texten wiedergefunden? Sind sie mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert und möchten mit einer erfolgreichen Nachfolgereglung Ihr Ziel erreichen? Dann stehen wir Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung. Wir helfen Ihnen siegen!