

Konfliktmoderation - Mediation

Meinungsverschiedenheiten konstruktiv nutzen und zukunftsorientiert lösen

Konflikte im Nachfolgeprozess? – sind völlig normal und sogar wichtig!

Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind ein Teil unseres Alltags. Wenn Menschen aufeinandertreffen, gibt es unterschiedliche Bedürfnisse, Wünsche, Interessen, Werte und Lebensentwürfe, über die sich trefflich streiten lässt – das ist völlig normal.

Erst recht gilt dies in einem Nachfolgeprozess. Die „alte“ und die „neue“ Generationen treffen mit den verschiedensten Themen direkt aufeinander. Hier ein paar Beispiele:

- Gibt es Einigkeit, wer nach der Übergabe welche Verantwortung übernimmt?
- Soll Bestehendes bewahrt werden oder kann es möglich sein, neue Wege zu beschreiten?
- Wieviel Freiheit darf den Nachfolgern gegeben werden, um Neues auszuprobieren, Dinge zu hinterfragen, die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln, einen eigenen Stil zu pflegen?
- Wie kann das Loslassen gelingen, wenn es doch um das wirtschaftliche Überleben geht?

Allein bei den hier aufgeführten Themen sind Spannungen und Konflikte vorhersehbar – und das ist richtig und wichtig!

Konflikte zu verdrängen ist fatal. Selbst wenn man Konflikte nicht sieht, so sind sie doch da. Konflikte, denen wir aus dem Weg gehen, entwickeln oft eine ungeheure, zerstörerische Energie. Diese ist kaum mehr zu kontrollieren und verursacht langfristig erheblichen Schaden.

Ob ein Konflikt für die Zukunft Ihrer Familie und Ihres Unternehmens gut oder schlecht ist, hängt von Ihrem Umgang damit ab. Wenn Konflikte von Ihnen offengelegt und besprochen werden, dann können Sie sie konstruktiv nutzen und zukunftsorientiert lösen.

Es wird Meinungsverschiedenheiten geben, die Sie gut aus eigener Kraft lösen können. Wenn Sie aber merken, dass die Situation anfängt, sich zu verhärten oder sogar eine Eskalation droht, dann ist es hilfreich, einen externen Dritten mit der Lösung des Konflikts zu beauftragen.

So können wir Ihnen mit unseren Kompetenzen und Fähigkeiten helfen:

- Nach kurzer Einschätzung der Konfliktsituation schlagen wir Ihnen die Methode vor, die wir für die Lösung Ihres Konflikts für geeignet halten:
 - **Konfliktmoderation** (ein moderiertes Konfliktlösungsgespräch, um einen „einfachen“ Konflikt aufzulösen)
 - **Mediation** (strukturiertes Verfahren der Konfliktlösung, um einen „eskalierten“ bzw. „hocheskalierten“ Konflikt aufzulösen)

Die gewollte Nebenwirkung:

Immer wieder kommt es vor, dass gerade die nicht ausgesprochenen Wünsche, Interessen und Bedürfnisse der an der Nachfolge beteiligten Personen am Ende einen erfolgreich erscheinenden Nachfolgeprozess noch scheitern lassen. Das ist besonders bitter, wenn die ökonomischen, rechtlichen und steuerlichen Maßnahmen vollständig durchgeführt wurden.

Ein offener, mutiger und bewusster Umgang mit Konflikten macht die so wichtigen Anliegen der Beteiligten transparent und sichtbar. Wenn Sie eine offene Konfliktkultur im Nachfolgeprozess von Anfang an pflegen, schützen Sie sich und Ihr Unternehmen auf dieser entscheidenden Ebene vor bösen Überraschungen. Sie erhöhen aktiv die Wahrscheinlichkeit, dass die Übergabe am Ende für alle Beteiligten erfolgreich gestaltet werden kann.

Ihre Investition:

Richtet sich nach der Tiefe des Konflikts und der Konfliktlösungsmethode

Preis:
nach Absprache

Sie können persönliches und fachliches Verständnis und zielführende Lösungen von uns erwarten.
Sie möchten in einem unverbindlichen Erstgespräch mehr erfahren?

Anruf oder Mail genügt!
Institut für Unternehmensnachfolge Rhein-Neckar • Maximilianstraße 49, 67346 Speyer
Tel +49 6232 3167717 (Schradi) • Tel +49 6232 3167718 (Ader) • info@ifu-rn.de