



Experten-Slot Marketing- & Kommunikations-Strategien

Nimo Consulting

Der folgende MÖBELMARKT-Experten-Beitrag wird Ihnen von [Nimo Consulting](#) zur Verfügung gestellt. Form, Stil und Inhalt liegen allein in der Verantwortung der Autorin [Sabine Nimo](#). Die hier veröffentlichte Meinung kann daher von der Meinung der Redaktion oder des Herausgebers abweichen.

Nimo Consulting

Expertenbeitrag: Ich nehme meinen Hut und feiere mein Leben.

Mein Junior stemmt alles im Betrieb!

Montag, 26.04.2021

So der Vorsatz von Hr.Klein*, (Name geändert) Bj. 1959.

Jahrzehnte seines Lebens hat er investiert und alles gegeben. Gerade in den letzten Jahren hat er viel Know How und Energie in die Firma gesteckt, um seinen Betrieb auf sichere Beine für die Zukunft zu stellen. Der Junior kennt den Betrieb und seine Abläufe, in die wichtigsten Punkte hat er ihn unterwiesen. Jetzt

soll sich der Jungsporn mal die Hörner abstoßen. Hr Klein hat als festen Plan für seine neue Freizeit noch keinen festen Plan. Was er mit der neuen freien Zeit anfangen wird ist noch offen, ganz unter der Prämisse schauen wir mal.

Schon ein halbes Jahr nach der Übergabe ist die Situation nicht mehr so sonnig. Der Junior will Entscheidungen treffen, die Hr Klein niemals getroffen hätte, seine altgedienten Mitarbeiter informieren ihn stets über veränderte Situationen. Es scheint im Betrieb nicht mehr so gut zu funktionieren wie zu seiner Zeit, selbst die Telefonanlage, die noch so gut war, wurde ersetzt. Seinen Vorsatz den Junior erst einmal machen zu lassen, verwirft er schnell wieder und eilt zurück an den Ort seines Wirkens und will regulierend eingreifen. Obwohl, rechtlich hatte er doch alles so gut vorbereitet, besprochen war alles und doch macht der Junior jetzt so vieles anders. Er schlägt Wege ein, welche sich Hr Klein nicht umfänglich erschliessen. Sein Plan scheint anders zu sein, jedoch ist das für den Betrieb zukunftssicher? Sicher kann man sich vorstellen was nun passiert, Konflikte sind vorprogrammiert.

Betriebsübergaben finden tausendfach statt, gerade bei Handwerks und Familienunternehmen ist die Übergabe an die nachrückende Generation mit vielen Herausforderungen behaftet. Sicher gibt es Konzepte, welche den Übergang unterstützen und anleiten. Leider wird jedoch die emotionale Komponente in dieser Situation, die auf beiden Seiten vorherrscht, weitgehend unterschätzt. Es handelt sich nicht nur um das allseits bekannte nicht loslassen können. Nicht nur um die Herausforderung zu seinen eigenen Entscheidungen umfänglich zu stehen. Es steht oft ein Konflikt der Werte des Senior und der Werte der Junioren im Raum. Dem Senior sind z.B. seine Listen und Auswertungen heilig, das letzte Prozent bei Verhandlungen heraus zu kitzeln und auf Knopfdruck alle Parameter des Betriebes im Überblick zu haben, damit brachte er die Firma nach vorn und hat Sicherheit für alle Arbeitsplätze im Betrieb geschaffen. Jetzt kommt der Junior mit Wertschätzung der Mitarbeiter, Mitbestimmungsrechten und Homeoffice um die Ecke. Das kann aus seiner Sicht alles nicht Funktionen.

Unterschiedliche Werte bringen unterschiedliche Sichtweisen, sowie ein unterschiedliches Handeln mit sich. Ein Nährboden für Konflikte, welche sich gern potenzieren, wenn man keine Möglichkeit findet, einmal in die Position des anderen zu gehen. Oft wird vergessen, dass der Senior über viele Auswirkungen seines Handelns nachdenkt. Wie reagiert die Familie, seine Partnerin auf sein Handeln, wie wirkt sich die Veränderung auf die Mitarbeiter aus und welcher Eindruck wird bei Lieferanten und Banken erzeugt. Bei all diesen Gedankenspielen ist nicht zu vergessen, dass der Nachfolger dies aus seiner, meist anders ausgerichteten Sicht ebenfalls vollzieht.

Oft mangelt es, in Problemsituationen, an Wertschätzung von beiden Seiten, Vorschläge werden oft als Vorwürfe erlebt. Der Eine will nicht loslassen und solange das so ist, kann der Andere nicht zugreifen und starten zu agieren. Ich habe schon Fälle erlebt, in welcher der Senior dem Junior die Schränke in dessen neuen Büro eingeräumt hat. Einfach damit dieser direkt die richtige Ordnung hat. Sie schmunzeln? Oft ist dies jedoch nur eine kleiner Ausschnitt aus der Situation. Wie wird dies wohl von weiteren Mitarbeitern wahr genommen und wie fühlt sich wohl der Junior?

Eine Übergabe an die nächste Generation hat viele Facetten und Aufgaben, jedoch ist es eine Chance für das Unternehmen und die beteiligten Menschen. Ein Chance einen neuen Abschnitt zu beginnen und das mit allen Konsequenzen und Möglichkeiten. Ein sehr unterstützender Parameter ist es für alle Beteiligten eine stabile Ebene der Kommunikation zu finden.

Es geht nicht nur um Verträge und Verpflichtungen, es geht um Menschen, die mit all Ihren Emotionen in einer tiefen Veränderung stecken. Dies zu erkennen ist der erste Schritt um Situationen rund um die Übergabe für alle tragbar und positiv zu gestalten. Eine offene Gesprächsrunde, ausserhalb des Unternehmens mit einem neutralen Coach unterstützt und kann bei der Umsetzung der Übergabe eine wertvolle Hilfe für alle Beteiligten sein.

Den Blick weg vom Problem hin zur Lösung.

Mut zu finden und das Zutrauen zu anderen Werten, eigentlich war das ja auch ein Parameter mit dem die meisten Unternehmen gewachsen sind. Nach der Übergabe soll die Familie immer noch die Familie sein. Gerade Corona hat uns gezeigt wie wichtig dies in der heutigen Zeit ist.

Ich nehme meinen Hut und feiere mein Leben.

Links

- [Nimo Consulting](#)