

HELPEY – Das Auftreten von Konflikten während der Nachfolgeregelung eines KMU ist kaum vermeidbar. Aber es gibt Fachleute, die dem Unternehmen während des gesamten Prozesses zur Seite stehen.

Lösungen im Nachfolgeprozess

Denkt man über die Nachfolge des eigenen KMU nach, ist schon ein grosser Teil der Arbeit getan. Oftmals warten Unternehmer lange oder zu lange, bis sie den konkreten Entscheid zum Start des Nachfolgeprojektes treffen und entsprechende Ressourcen für die Abwicklung des Vorhabens bereitstellen. Auch wenn die Entscheidung gefallen ist, können viele Konflikte auftreten:

■ Das Bedürfnis ist formuliert, nur verzögert sich der Start, weil die nötige Zeit und Personkapazitäten nicht zur Verfügung stehen.

■ Üblicherweise wird zuerst in der Familie oder dem nahen Umfeld nach einer geeigneten Person als Nachfolger gesucht. Dies kann bereits zu Konflikten führen, wenn die Meinun-

gen der einzelnen Familienmitglieder auseinandergehen. Langjährige Familienzwiste, Uneinigkeit über Investitions- und Erbschaftsentscheide oder Unsicherheit bei der Rollenverteilung bergen Zündstoff.

■ Wenn intern ein Mitarbeiter als Nachfolger erkoren wird, ist es sinnvoll, den Übergabeprozess gut vorzubereiten und eine externe Fachperson beizuziehen. Um geeignete Kommunikationskonzepte für die Mitarbeiter, die Kunden und die Lieferanten zu erarbeiten, damit keine Missverständnisse – und damit Konflikte – entstehen.

■ Findet man in der Familie oder innerhalb der eigenen Belegschaft keinen geeigneten Nachfolger, muss man sich auf dem freien Markt nach

einem passenden Kandidaten umsehen.

■ Ist die Übernahme unter Dach und Fach, findet der neue Besitzer oft den Draht nicht zum Betrieb. In der Folge entstehen Unsicherheit und Fluktuation der Mitarbeitenden. Das wertvollste Kapital geht verloren und verhindert gegebenenfalls die erfolgreiche Übernahme.

Externer Berater als Lösung

Üblicherweise ist der Unternehmensinhaber, auch wenn er sich bereits Gedanken um eine Nachfolge gemacht hat, operativ sehr eingebunden und kann sich nicht oder nur sehr schwer um die Angelegenheit kümmern. Wenn ein projekterfahrener Coach von Beginn an zugezogen wird, sind die Chancen, den Prozess systematisch voranzutreiben und erfolgreich abzuschliessen, sehr gut. Auch wenn ein Betrieb im schlimmsten Fall keine Nachfolgelösung findet und aufgegeben werden muss, kann ein externer Berater viel dazu beitragen, dass die Mitarbeiter in dieser Extremsituation gut betreut und begleitet werden. Auch der Inhaber selbst, der durch diese Situation vermutlich eine grosse emotionale Belastung erfährt, kann in dieser Krise Hilfe bekommen und loslassen.

Konfliktlösungen in KMU

Die Fachstelle «Konflikt-als-Chance» kann mit ihrem Dienstleistungsangebot für KMU der richtige Ansprechpartner für Unternehmen sein. Sie ist spezialisiert auf Konfliktlösungen in KMU mit den Kernkompetenzen: Sensibilisierung und Prävention von Konflikten, Konfliktanalyse bei akuten Konfliktsituationen, Hilfe und Beratung bei Konflikteskalation und Hilfe zur Selbsthilfe.

Die Fachstelle verfügt über ein Kernteam von vier ausgewiesenen Fachleuten in den Bereichen Projektmanagement, Human Resources, Psychologie, Recht und Mediation. Mit der Erfahrung jedes einzelnen Teammitgliedes im Projektmanagement kann ein Nachfolgeprozess von Anfang bis Ende begleitet und durchgeführt werden. Die Unterstützung beginnt nicht erst in der Realisationsphase der Nachfolge, wie dies üblicherweise Finanzdienstleister anbieten.

Die Fachstelle «Konflikt-als-Chance» agiert unabhängig und neutral – arbeitet nicht mit Interessenkonflikten, weil wir uns für Ihre Zielsetzungen verpflichten.

Wenn Unternehmer oder Geschäftsführer zum Thema Nachfolge Fragen haben oder mehr Informationen su-

chen, wenden Sie sich an **Jörg Sennrich**, Geschäftsführer von KMU Next.

Martin Benz,

Geschäftsführer PROCED GmbH

LINKS

www.kmunext.ch

www.konflikt-als-chance.ch

PROJEKT NACHFOLGE

Potenziale genutzt und gewonnen

Geschäftsführende befinden sich oft im Dilemma, die Nachfolge angehen zu müssen, ohne Kapazitäten oder das erforderliche **Know-how** für diese Aufgabe zu haben. Wartet man zu lange, bleibt kaum Spielraum für Investitionsentscheide, und **Mitarbeitende, Lieferanten** und **Kunden** sind verunsichert. Damit verliert das Unternehmen zunehmend an Attraktivität und Wert. Die Lösung liegt in der **Delegation** von Aufgaben oder in der An eignung von notwendigem Know-how. Ein **Sparringpartner** und **Coach** hilft dabei weiter. Das Projekt «Nachfolgeregelung» wird angepackt und ressourcenschonend gelöst.



«Konflikt-als-Chance»: Konflikte nutzen, um neue Lösungen zu finden.

BILD: ZVG

ANZEIGE

helpy.ch: Experten für alle Geschäftsthemen

Für KMU gemacht: Die erste Online-Plattform mit kostenloser Erstberatung für UnternehmerInnen – direkt, einfach und unverbindlich! www.helpy.ch

helpy