

Konfliktmanagement als Teil des Generationenmanagements

Zusammenfassung aus dem
CONTINUUM-Dialog vom 10. November 2021

Frauenfeld, 10. November 2021

Key Outcomes

- Wie an das Konfliktmanagement herangegangen wird, ist von der Grösse des Unternehmens abhängig.
- Bei Familienunternehmen ist die Überwindung, Probleme anzusprechen oder gar einem Mitarbeitenden zu kündigen grösser, als bei einer Grossfirma.
- Das Verhältnis zu Mitarbeitenden ist in Grossfirmen distanzierter.
- Es ist wünschenswert, dass Eigentümer sowie Mitarbeitende zu ihren Fehlern stehen und nicht versuchen diese zu vertuschen.
- Aus Fehlern lernt man und daraus können Prozessoptimierungen und innerbetriebliche Verbesserungen resultieren.
- Gleiche Fehler sollten möglichst verhindert werden und es ist besser, einen neuen Fehler zu begehen.
- Abgrenzungen zu Aufgaben, die Inhouse gelöst, resp. extern vergeben werden, richten sich nach der Kompetenz innerhalb der Firma.
- Als Firmeneigentümer werden kleinere Konflikte oftmals nicht ausgetragen, um den innerbetrieblichen sowie den innerfamiliären Frieden nicht zu gefährden.
- Ein Ansatz ist, dass nicht alle Ereignisse mitgeteilt werden, da sie oftmals kein Gewicht haben.
Fragestellung: ist ein Problem wichtig genug, um angesprochen zu werden?
- Nicht alle Konflikte sollten ausgefochten werden – manchmal erledigen sich die Dinge von alleine.

Key Outcomes

- Je älter eine Person ist, desto mehr Gelassenheit ist vorhanden – eine Mail oder ein Telefonat kann ruhig ein paar Tage liegen gelassen und nochmals überdacht/geändert werden, bevor die Mitteilung erfolgt.
- Personen sind von Sachlagen zu trennen, damit die Emotionen nicht mit den Tatsachen vermischt werden.
- Bei grösseren Änderungsprozessen sind normalerweise 70% der Mitarbeitenden dafür und 30% dagegen. Durch Überzeugungsarbeiten können weitere 20% für die Neuerungen gewonnen werden.
Die restlichen 10% gelten als «verloren» und entsprechende Konsequenzen sollten erfolgen.
- Eine klare und offene Kommunikation ist sehr wichtig.
- Nicht für andere denken, sondern miteinander reden.
- Es sollten formalisierte Prozesse für das Konfliktmanagement mit den Mitarbeitenden erarbeitet werden - dies gilt auch für innerhalb der Familie.
- Ehepartner können wichtige Sparringpartner sein - oftmals haben sie einen anderen Blickwinkel, der genutzt werden kann.
- Die Gefahr besteht, dass Probleme in der Firma auch auf das Privatleben übergreifen können.
- Es wird eher als Entlastung betrachtet, wenn niemand von der Familie in der Firma arbeitet, so kann der Eigentümer alleine/freier entscheiden.
- Der Eigentümer sollte akzeptieren, dass ein Nachfolger die Themen anders angeht und neue Ideen einbringt.