



MEDIATIVE ELEMENTE IN NACHFOLGEPROZESSEN VON SOZIALUNTERNEHMEN

Insbesondere in sozialen Einrichtungen, Vereinen, Stiftungen und gemeinnützigen Unternehmen sind Führungspersönlichkeiten oft über viele Jahre prägend. Ein Führungswechsel kann Unsicherheit und Konflikte auslösen. Deshalb gewinnen mediative Ansätze in Nachfolgeprozessen an Bedeutung: Sie helfen, unterschiedliche Interessen sichtbar zu machen und tragfähige Lösungen zu entwickeln. Während langjährige Mitarbeitende Stabilität wünschen und Vorstände Zukunftsfähigkeit erwarten, bringen Nachfolger*innen eigene Ideen ein. Astrid Wichmann erläutert den mediativen Ansatz im Projekt "Individuelle Begleitung gemeinwohlorientierter Unternehmen in Nachfolgeprozessen".

Ein wesentliches Element ist die strukturierte Kommunikation. In moderierten Gesprächen werden Konflikte frühzeitig erkannt und bearbeitet, bevor sie sich verhärten. Manchmal denken die Beteiligten zu sehr in eigenen Lösungen, manchmal geht es um zunächst schwer aussprechbare Themen wie Verlustängste, Loyalitäten oder die Sorge vor kulturellen Veränderungen.

Durch gezielte Fragetechniken und gutes Zuhören können Bedürfnisse hinter Positionen sichtbar werden. So entsteht die Möglichkeit, Interessen herauszuarbeiten und Vertrauen aufzubauen, um von allen akzeptierte Lösungen zu entwickeln.

Astrid Wichmann, ist Mediatorin, Coach, Ausbilderin (BM) und Supervisorin in der Mediationsstelle BRÜCKENSCHLAG e. V. Ihre mediative Erfahrung und Expertise lässt sie als Teammitglied in das Projekt einfließen, indem sie einen Verständnisraum für alle Beteiligten öffnet. Dadurch entsteht eine freudvolle Zusammenarbeit, in der Unterschiedlichkeit nicht belastet, sondern bereichert und belebt.

www.nachfolge-sozialunternehmen.de



Mediative Ansätze fördern zudem eine gemeinsame Zukunftsperspektive. Gerade in Sozialunternehmen gelingt Nachfolge nachhaltiger, wenn neben organisatorischen Fragen auch Einigkeit darüber entsteht, wie Werte und Ziele der Organisation künftig gelebt werden

Auch die Rolle der scheidenden Führungskraft verdient besondere Aufmerksamkeit. Viele Gründer*innen, Geschäftsführer*innen oder Vorstände haben die Organisation über Jahrzehnte aufgebaut und erleben die Übergabe emotional ambivalent. Neben persönlichen Einsatz haben sie oft auch eigene Mittel eingebracht.

RAUM FÜR NEUES

Mediative Begleitung kann dabei helfen, die bisherige Leistung anzuerkennen und das eigene Gerechtigkeitsgefühl zu würdigen.

So wird verhindert, dass verdeckte Konflikte den Übergang belasten. Es kann Raum für Neues entstehen, damit die Beteiligten zufrieden im nächsten Berufs- oder Lebensabschnitt ankommen. Nicht zuletzt tragen mediativ erarbeitete Lösungen zur langfristigen Stabilität des Sozialunternehmens bei. Ein transparenter und wertschätzender Nachfolgeprozess stärkt das Vertrauen innerhalb der Organisation und erhöht die Akzeptanz neuer Führung.



Vielleicht noch wichtiger: Häufig übernehmen nachfolgende Tandems oder Teams die Arbeit ihrer Vorgänger*innen und führen sie fort. Eine begleitende mediative Unterstützung erleichtert ihnen den Einstieg in die neue Aufgabe, fördert die Zusammenarbeit und unterstützt sie dabei, als Team zusammenzuwachsen.

GEMEINSAM IN DIE ZUKUNFT GEHEN

In einer Zeit, in der viele Sozialunternehmen vor Generationswechseln stehen, wird deutlich: Erfolgreiche Nachfolge braucht nicht nur betriebswirtschaftliche Planung, sondern auch kommunikative und zwischenmenschliche Kompetenz.

Mediative Elemente bieten hierfür einen wirkungsvollen Ansatz, um Übergänge konstruktiv, wertorientiert und nachhaltig zu gestalten und die Unternehmen mit ihrem wertvollen Impact in die Zukunft zu führen.

Das Programm „Nachhaltig wirken – Förderung gemeinwohlorientierter Unternehmen“ mit seinen Projekten wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Mit der Durchführung der Fördermaßnahme beauftragt:

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages