

GENERATIONENKONFLIKTE

CHRISTA FISCHER-KORP

Auch Generationenkonflikte kann mit dem Handwerkszeug der Kommunikation und mediativen Strategien begegnet werden. Was ist ein Generationenkonflikt, wo kann er sich zeigen, wie kann er sich auswirken, was kann dagegen getan werden?

Unterschiedliche Generationen, das müssen nicht nur Eltern- und Nachkommengeneration sein, haben oft ungleiche Interessen, voneinander abweichende Auffassungen über Autorität und Sanktionen und verfügen über differentes Wissen und jeweils andere Erfahrungen. Und das kann schwerwiegende Folgen haben, vor allem in Familienbetrieben.

In Familienbetrieben führen Unstimmigkeiten zwischen den Generationen zu Verunsicherung bei den MitarbeiterInnen, was diese bezüglich ihrer Loyalität in Konflikte führen kann. Die Auseinandersetzungen in der familiären Führungsetage laden auch zu Unstimmigkeiten bezüglich unternehmerischer Ziele ein. Oft wird durch diesen Konflikt die Balance zwischen Erhalten und Erneuern empfindlich gestört, was den Gesamtbetrieb gefährden kann. Auch im ländlichen Bereich, bei der Übergabe der Bauernhöfe, die zum Teil schon seit vielen Generationen in einer Familie sind, gibt es reichlich Generationenkonflikte, die durch starke hierarchisch-patriarchalische Strukturen nicht gerade erleichtert werden und durch diverse Einstellungen zur Rolle der Frau ebenfalls viele Probleme hervorrufen. Neben den privaten Generationenkonflikten in Familien und Betrieben ist mit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit von ArbeitnehmerInnen weiteres Konfliktpotential dazugekommen:

- › Erfahrung gegen Innovation
- › Zugehörigkeitsdauer gegen frisches Wissen
- › Unterschiedliche Lebensverdienstkurven
- › Unterschiedliche körperliche Fähigkeiten

Alt und Jung haben oft unterschiedliche Kommunikationsstile, aber auch andere Kommunikationsfähigkeiten („Lass uns darüber reden“ versus „Darüber brauchen wir nicht reden, es wird so gemacht, wie ich sage!“). Häufig liegt der Fokus der Betrachtung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft weit auseinander, was bei unterschiedlichen Wertungen zu keinem gedeihlichen Miteinander führt.

Aus diesem Durcheinander von Missverständnissen, Verletzungen, Stärken gegen Schwächen, Machtstrukturen, Vorurteilen, fehlender Anerkennung, fehlendem Respekt und Einmischung in die Lebensplanung von anderen sind mediative Strategien und Mediation effektive und effiziente Lösungsansätze.

Konflikte zwischen Jung und Alt, zwischen den einzelnen Generationen sind wichtig. Ein Gleichgewicht zwischen Bewahren und Erneuern ist anzustreben, um ein gutes Maß der Veränderung zu erreichen. Die wichtigen Fragen, die dabei gestellt werden müssen sind:

- › Worüber haben wir Auffassungsunterschiede?
- › Welche Ziele wollen wir erreichen?
- › Wie können wir die Probleme von den Personen oder Personengruppen trennen?
- › Wie können wir Interesse am anderen bekunden?
- › Wie können wir ein Machtungleichgewicht verhindern?

- › Was sind unsere Gemeinsamkeiten?
- › Was kann getrennt werden, was muss gemeinsam bleiben?
- › Wie können wir Erfahrung erhalten und Innovation fördern?

Die Hilfestellung durch den „allparteilichen Dritten“, den Mediator bzw. die Mediatorin, sei hier dringend geraten. In Familien und Familienunternehmen ist es wichtig, dass die Beteiligten und Betroffenen nach einem solchen Prozess noch miteinander können, wie man so schön sagt. Mediation kann das sicherlich am besten gewährleisten. Im gesellschaftspolitischen Kontext erweist sich das Herangehen mit mediativen Strategien als Notwendigkeit, um einen wertschätzenden Umgang miteinander zu gewährleisten – eine wichtige Voraussetzung, um im Dialog bleiben zu können.

Wie immer empfiehlt sich die Prävention, die u. a. durch gezielten Einsatz von klassischen Gesprächstechniken erreicht werden kann. Konflikte sind normal, sie helfen bei Veränderungen und Erneuerungen, und das ist wichtig für Familien, für Unternehmen, für landwirtschaftliche Betriebe, aber auch im gesellschaftspolitischen Bereich.



AUTORINNENINFO

Dr. in Christa Fischer-Korp
Biologin, eingetragene Mediatorin

T: +43 664 3558 285

kontakt@cfk-wirtschaftsmediation.eu