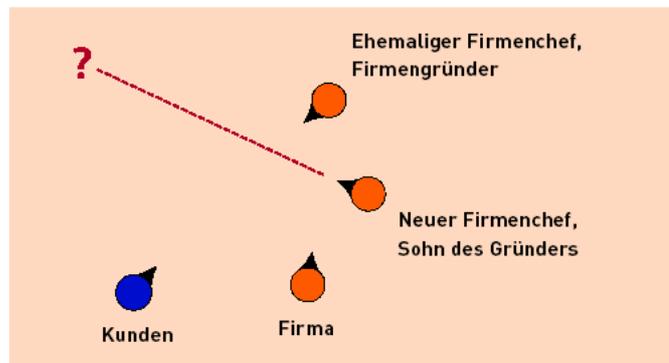


Nachfolge-Regelung

In einem mittleren Unternehmen sinken seit der frühzeitigen Pensionierung des Seniorchefs und der Ernennung seines Sohnes zum Nachfolger die Erträge bedrohlich. Die Kunden werden unzufrieden und klagen über ungenügende Betreuung. Die Firma gerät in Schieflage. Nach teuren und vergeblichen Sanierungsversuchen wendet sich die Firma an einen Organisationsberater mit systemischem Hintergrund. Dabei kommt es zu der in nachfolgender Grafik gezeigten Aufstellung, welche der Seniorchef intuitiv erstellt hat.



Die Stellvertreter werden vom Aufstellungsleiter nach ihrem Befinden befragt. Dadurch wird bereits vieles klar: Die Kunden fühlen sich verunsichert und von der Firma vernachlässigt. Sie blicken zum ehemaligen Firmenchef (welcher immer noch und als einziger den Kunden zugewendet ist). Die Firma, welche ihr Augenmerk voll der Kundschaft schenken müsste, ist ebenfalls verunsichert und blickt zum Seniorchef. Die Situation zwischen Firma und Kunden lässt sich vorerst in der Aufstellungsarbeit nicht verbessern, weil offensichtlich ein tieferes, sprich hierarchisch weiter oben angesiedeltes Problem ungelöst ist: Die Aufstellung zeigt deutlich und für alle überraschend, dass sich der neu ernannte Unternehmenschef von Firma und Kunden abgewendet hat! Wohin er schaut ist unklar. Auf Befragung sagt der Stellvertreter des neuen Chefs: „Der ganze Laden da ist mir egal, mich zieht es dahin“ und deutet auf einen weit entfernten Punkt. Der Aufstellungsleiter fordert ihn auf, in die gewünschte Richtung zu gehen. Mit jedem Schritt hellt sich seine Miene auf und er atmet erleichtert durch. Nach einigen Schritten und immer noch von der Firma abgewendet, stösst er auf etwas und lächelt glücklich. Bei dieser Bewegung wird allerdings der Seniorchef wütend.

Die Lösung

Der Aufstellungsleiter führt den Juniorchef zum Vater hin und lässt ihn sagen: „Lieber Vater, ich danke Dir für das Ganze, ich achte Dich und Deine Firma, mit der Du auch meine Lebensgrundlage sichergestellt hast. Doch bitte, schau, (er zeigt zum Punkt wo er glücklich war), da möchte ich hin, da liegt mein Weg. Bitte gib mich frei.“ Nach einiger Zeit entspannt sich der Vater, ein Lächeln erscheint auf seinem Gesicht. Er nimmt seinen Sohn in die Arme, hält ihn kraftvoll und flüstert ihm sehr gerührt und ohne Aufforderung des Aufstellungsleiters zu: „Geh, ja geh, mein Sohn, ...“. Auch der Sohn ist gerührt und nach einer Weile trennt er sich vom Vater, geht seines Weges, versichert sich einmal nur durch einen Blick nach hinten der Anwesenheit seines Vaters. Letzterer schaut ihm mit Vaterstolz nach. Dann, als der Sohn wieder an seinem guten Platz steht, geht der Vater zwei Schritte auf die Firma zu und sagt: „Ich bin wieder da!“. Daraufhin bewegt sich die Firma vor den Seniorchef hin und wirkt nun sehr klar und stark. Sofort wenden sich die Kunden der Firma und deren Chef zu und können nun beide mit einem Blick erfassen.

Nachlese

Bei einem späteren Treffen gesteht der Juniorchef, er hätte seit seiner Kindheit von einer Karriere als Bildhauer geträumt und er habe dies als Hobby erfolgreich gepflegt, mit ansehnlichen Ausstellungserfolgen. Doch habe er dem Wunsch seines Vaters nicht zu widersprechen gewagt. Der Vater seinerseits gesteht, er habe nach Antritt seines Sohnes die Firma innerlich nicht ganz verlassen können. Die Personalfuktuationen in der Firma reduzierten sich nach dieser Organisationsaufstellung wieder auf das Normalmass und der Firmengründer fand kurze Zeit später einen kompetenten Nachfolger. Wenig später zog er sich dann vollständig von der Firma zurück. - **Der Firma geht es heute gut.**