

Support bei Pre- und Post-Merger-Prozessen

Einzelne Support-Felder können auch separat angefragt werden

Phase I: Pre-Merger-Phase

Erarbeiten einer Cultural Due Diligence

Insbesondere werden beurteilt:

- die Informations- und Entscheidungskultur
- das Kommunikationsklima und die Konfliktkultur
- die Führungskultur
- die nicht sichtbaren aber wirksamen Leitbilder
- die Verantwortungskultur von Mitarbeitern und Führungskräften
- die Veränderungsbereitschaft verschiedener Systemteile
- die Umsetzungshaltung der Organisation gegenüber den strategischen Zielen

Diese Phase ist geprägt von:

- Vorsichtiges Herantasten - oft ohne Mitarbeiter oder Aktionäre angemessen involvieren zu können
- Die Unternehmen lassen sich - in Blick auf die Unternehmenskulturen - gegenseitig nur oberflächlich „in die Karten schauen“
- Im Gegensatz zur Standard-Due-Diligence lässt sich die Kultur nicht in einem abgetrennten Datenraum begutachten

Ziele in dieser Phase

- Eine Analyse der jeweiligen Unternehmenskulturen
- Aussagen über die Erfolgswahrscheinlichkeit der Integration treffen
- Definition der zu erwartenden Konfliktfelder
- Erarbeitung einer Integrationsstrategie

Phase II: „Verlobungsphase“

- Supervision der Geschäftsführung
- Mobilisieren der Führungskräfte
- Unterstützung in der Kommunikation an die Mitarbeiter
- Support bei der Installation eines Merger-Managements
- Unterstützung der Effektivität und Wirksamkeit des Integrationsteams
- Gezieltes Managementappraisal der Schlüsselpositionen
- Coachen wichtiger Schlüsselpositionen

Diese Phase ist geprägt von:

- Der Merger-Prozess ist noch nicht rechtlich vollzogen
- Viele Entscheidungen haben noch keinen offiziellen Charakter
- Die Umsetzung der Planung beginnt

Ziele in dieser Phase

- Wichtige Mitarbeiter halten
- Die Motivation der Mitarbeiter erhalten und stärken
- Die Unsicherheiten minimieren
- Neue Konfliktfelder vermeiden
- Einen effektiven Integrationsprozess vorbereiten

Phase III: Post-Merger-Phase

- Controlling und Fine-Tuning der Integrationsziele
- Bearbeiten von Konfliktfeldern und Veränderungswiderständen
- Coaching einzelner Führungskräfte
- Optimierung der Schnittstellen
- Managementappraisal von Schlüsselpositionen
- Einzel-Assessment-Center für die Auswahl externer Führungskräfte
- Controlling und Entwicklung der Führungsqualität
- Unterstützung der internen Kommunikation
- Entwicklung von gemeinsamen Leitbildern

Diese Phase ist geprägt von:

- Der tatsächlichen Umsetzung
- Dem Beginn des eigentlichen „Umbaus“
- Die Welt der „Quasi“-Entscheidungen wird verlassen
- Alle Konzepte müssen in feste Strukturen gegossen werden

Ziele in dieser Phase

- Erfolgreiche Umsetzung der Integration
- Unterstützung des Veränderungsprozesses
- Bearbeitung der Veränderungswiderstände

Phase IV: Post-Post-Merger-Phase

- Integrationsbewertung gemeinsam mit den Führungskräften
- Bearbeitung von Umsetzungsdefiziten und -lücken
- Status-quo-Erhebung
- Bearbeitung von (restlichen) chronifizierten Konfliktfeldern

Diese Phase ist geprägt von:

- Unlust, immer noch mit Fusionsthemen beschäftigt zu sein
- Neigung zu Verdrängung und Übersehen von Problemfeldern
- Probleme werden fälschlicherweise nicht mehr dem Integrationsprozess zugeschrieben, sondern als aktuell betrachtet

Ziele in dieser Phase

- Dauerhafte Sicherung der Verschmelzung
- Freisetzung der in den Integrationsprozess gebundenen Unternehmensressourcen