



Hamburger BeraterContor

Den Erfolg einer Fusion absichern!

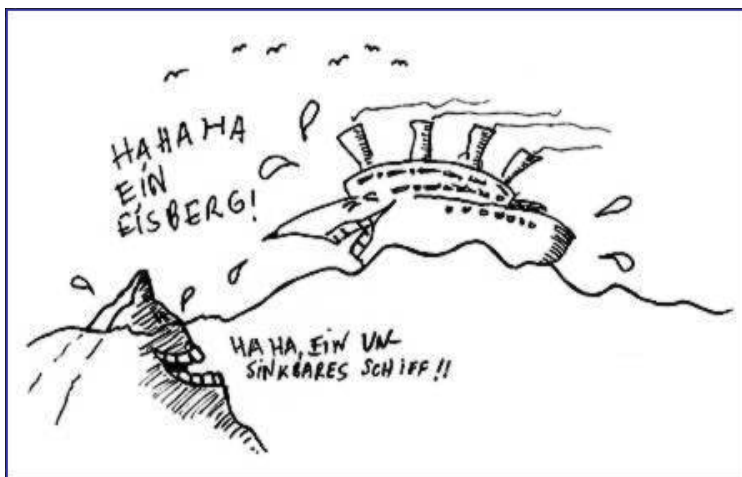
Unser Konzept zur Einbeziehung
des Schlüsselfaktors
Unternehmenskultur

Der wirtschaftliche Blick allein genügt nicht!

Wozu den kulturellen Wandel begleiten.... ?

Fusionen zielen auf wirtschaftliche Synergien, Wachstum und Know-how-Zuwachs ab. Die Praxis zeigt, angestrebte Ziele werden häufig nicht erreicht. Typische Ursachen dafür sind ein Fusionsmanagement, das sich vorwiegend auf den sichtbaren Teil des Eisbergs (die Daten und Fakten) konzentriert. Die unsichtbaren 7/8 des Eisbergs werden weitgehend nicht beachtet, der Prozess ist z.B. geprägt durch:

- zu starke Dominanz der hardfacts zu Lasten der softfacts,
- unzureichende Kommunikation in allen Phasen des Mergers,
- Unterschätzung der kulturellen Differenzen zwischen den Partnern,
- fehlende oder mangelnde Integrationsplanung.



Die wirklichen (und meist unterschätzten) Gefahren liegen unter der Wasseroberfläche, wie die Eisberg-Metapher veranschaulicht. Die häufige Folge: anfänglich unsichtbare Hindernisse treten unerwartet—und dafür mit umso größeren Verwerfungen für den Fusionsprozeß auf—das „Merger-Syndrom“ greift um sich.

Die Folge sind Orientierungslosigkeit, Verunsicherung, Identitätsverlust, Angst, innere Kündigung und Fluktuation von Leistungsträgern. All diese negativen Fusionsfolgen sind kontraproduktiv zu den wirtschaftlichen Zielen.

Wann ist ein Einstieg sinnvoll ?

Gerade in Fusionsprozessen ist die Zeit der Engpassfaktor. Finanzielle, organisatorische und juristische Fragen müssen meist parallel unter hohem Druck geklärt werden. Der Blick auf die Menschen, deren Einbindung und Akzeptanzförderung, wird leicht vernachlässigt. Erfolgreiche Fusionen blicken weiter, beziehen diese „weichen Aspekte“ als kritische Erfolgsaktoren im Fusionsprozess mit ein. Kernprozesse und hardfact-Themen werden frühzeitig verzahnt:

- mit einer umfassenden Integrationsstrategie,
- mit einem Merger-Management für wirtschaftlich essentielle Human Resource-Themen (Werte und Kultur),
- mit einer aktiven Gestaltung des kulturellen Wandels.

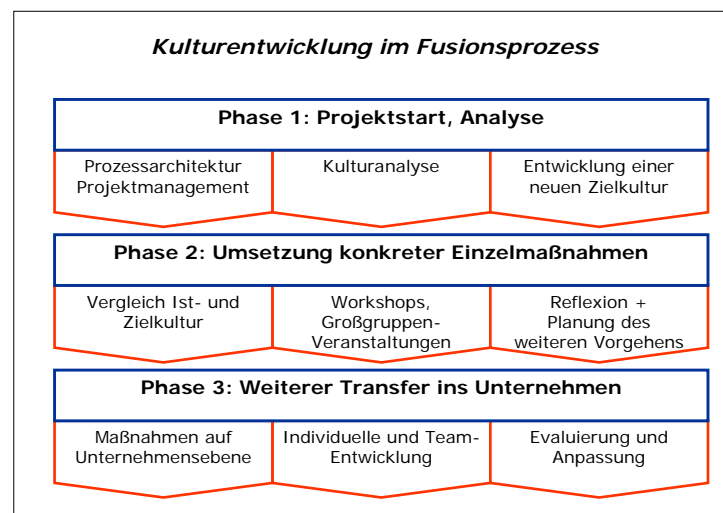
Wie steigen wir ein?

Aus Beratersicht ist ein frühzeitiger Einstieg in der Pre-Merger-Phase die beste Voraussetzung für ein wirkungsvolles Veränderungsmanagement— oft aber aus strategischen Gründen nicht machbar. **Je später im Fusionsprozess die Kulturentwicklung integriert wird, um so mehr kommt es darauf an, den richtigen Einstieg zu wählen.** Alle Maßnahmen werden genau auf Ihren Bedarf zugeschnitten. Dazu klären wir mit Ihnen im Vorfeld:

- in welcher Phase Ihres Fusionsprozesses der Einstieg erfolgt (Pre- Merger-, Merger- oder Post-Merger-Phase) und welche Konsequenzen sich daraus ergeben,
- wodurch die genaue Ausgangssituation geprägt ist (Fusionsziele und -klima, „Vorgeschichte“),
- welche Interessen, Erwartungen, Befürchtungen und möglichen Widerstände bei der Begleitung zu berücksichtigen sind,
- welche Schritte und Maßnahmen bereits unternommen wurden, um die Unternehmen bei der Fusion zu begleiten.

Wie gehen wir vor ?

Fusionsberatung konzentriert sich meist auf die "klassischen" M&A-Themen, also auf die sichtbare Spitze des Eisbergs: Finanzen, Neuorganisation, Synergien, Geschäftsprozesse. Als „Change-Management-Experte“ helfen wir Ihnen den **Gesamtprozess zu steuern** und dabei die erfolgskritischen menschlichen Faktoren einzubeziehen.



Unsere Vorgehensweise im Change Management zielt darauf,

- den Gesamtprozess zu vernetzen,
- den Dialog der Fusionspartner zu fördern,
- interkulturelle Akzeptanz zu erzeugen und
- die Veränderungsbedarfe auf der Verhaltensebene einzubeziehen.

Mit diesem Fokus entwickeln wir mit Ihnen in der Detail-



Was ist Ihr konkreter Nutzen?

Integrieren Sie die Kulturentwicklung in den Fusionsprozess — und berücksichtigen Sie damit die in vielen Studien als kritischste Erfolgsfaktoren von Fusionen benannten Human Factors:

- Sie schaffen Transparenz und Verständnis für notwendige Veränderungen.
- Sie bauen Berührungängste ab; intensives Kennenlernen hilft, daß die Menschen der fusionierenden Unternehmen die (immer unterschiedlichen!) Kulturen des anderen verstehen und respektieren lernen.
- Sie bieten Raum für Mitgestaltung und Dialog auf allen Ebenen.
- Sie nutzen die Potenziale, die in Ihrer Mannschaft stecken; die Beteiligten lernen voneinander, Positives wird übernommen.
- Sie geben Orientierung und zeigen klare Perspektiven für die gemeinsame Zukunft auf.
- Sie entwickeln gemeinsame Werte und Sichtweisen — eine gemeinsame Kultur — und schaffen eine neue gemeinsame Identität.

Auf dieser Grundlage sichern Sie den Erfolg der Fusion in der praktischen Umsetzung ab.

Wenn Sie mehr wissen wollen: Sprechen Sie uns an !

HBC Hamburger BeraterContor GmbH

Hinter den Tannen 10

21509 Glinde

Fon: 040 7107750

Fax: 040 7107756

Mail: office@hbcontor.de

www.hbcontor.de

