

## AUF DIE RICHTIGE BALANCE KOMMT ES AN

In Fusionen die Integration aktiv gestalten heißt Kultur, Menschen und Strategien zu verbinden

**Fusionen stellen eine enorme Herausforderung an alle Beteiligten dar. Auch wenn sie eine tiefgreifende Veränderung für ein Unternehmen bedeuten sind sie aber erfolgreich zu meistern. So wichtig der Blick auf Strategien, die neue Organisation und Prozesse ist, bleibt die "humane Integration ein ganz erfolgskritischer Faktor Dies ist eines der größten Risiken und kann alle Chancen der Fusion überlagern. Nur wenn die humane Integration schon in der frühzeitigen Planung berücksichtigt wird, kann die Fusion Erfolg haben.**

Unsere Erfahrungen aus der Integrationsbegleitung bei Fusionsprojekten machen deutlich, worauf es ankommt. Sie zeigen auch, wie Integration gelingen kann und die neue Organisation schnell ins Laufen kommt.

### Unsere 10 Empfehlungen

1. Kommunizieren Sie frühzeitig, klar und transparent über die Ausgangssituation. Machen Sie die Gründe und Intentionen deutlich, die Sie mit der Fusion verbinden.

2. Geben Sie Orientierung zu den Zielen und über den Weg, zeigen Sie die Chancen auf. Sprechen Sie offen aus, was passiert, wenn nichts passiert.

3. Blicken Sie auf das Ganze. Zeigen Sie in Ihren Botschaften auf, dass es nicht nur um die sachlogische Seite der Fusion geht, sondern auch die Menschen und die Kultur ein ganz wesentlicher Erfolgsfaktor sind.

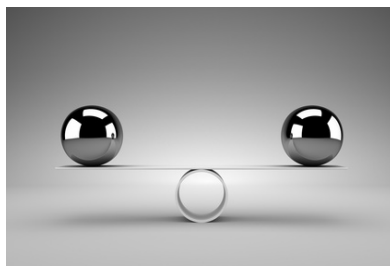
4. Planen Sie deshalb frühzeitig auch die Integrationsschiene für die Post-Merger-Phase. Binden Sie Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter aus beiden Häusern ein.

5. Nehmen Sie Befürchtungen und Ängste vor den Veränderungen ernst und setzen Sie sich mit diesen aktiv auseinander. Haben Sie

Geduld und Verständnis für Emotionen.

6. Gehen Sie mit den „Verlierern“ fair und wertschätzend um. Zeigen Sie diesen Perspektiven auf. Andere beobachten sehr genau auch als Nichtbetroffene, wie Sie mit diesem Thema umgehen.

7. Stärken Sie frühzeitig die Zusammenarbeit im neuen Vorstand/oberen Führungskreis. Klären Sie wechselseitige Vorstellungen und Erwartungen. Entwickeln Sie eine gemeinsame Führungskultur, die Sie von oben sichtbar für andere leben.



8. Erarbeiten Sie ein tragfähiges neues gemeinsames Selbstverständnis, auch in der Auseinandersetzung mit den noch wirkenden „Altkulturen“. Schaffen Sie so einen Identifikationsrahmen, der die Mitarbeiter einbindet und sie in das „Neuland“ mitnimmt.

9. Identifizieren und unterstützen Sie gezielt Schlüsselbereiche, -teams wie auch einzelne Personen, die für

das Vorankommen und für erste Erfolge besonders wichtig sind. Bringen Sie diese schnell ins effektive Arbeiten.

10. Bilden Sie interne Umsetzungsbegleiter aus, die den Prozess der Integration nachhaltig mit eigenen Bordmitteln unterstützen und begleiten. Sie nutzen so gezielt das interne Knowhow und vorhandene Ressourcen, entwickeln diese weiter.

Beschäftigen auch Sie sich bereits gedanklich mit einem Fusionsvorhaben? Oder sind Sie bereits in ganz konkreten Sonderierungsgeprächen oder Planungen? Dann ist es höchste Zeit, sich der humanen Integration zu widmen.

Wir unterstützen Sie gern mit unseren Erfahrungen bei der erfolgreichen Abwicklung der Fusion. Dabei konzentrieren wir uns auf die kulturelle Integration, die Teambildung im oberen Führungskreis, die Unterstützung neuer Teams und Bereiche und den Einsatz interner Umsetzungsbegleiter.

Damit auch Ihre Fusion ein Erfolg wird!



Hamburger BeraterContor GmbH

November 2016

[www.hbcontor.de](http://www.hbcontor.de)