

Fusionen und Übernahmen zum Erfolg führen durch passgenaues Integration Management



Fusionen und Übernahmen sind kein Phänomen des Kapitalismus, sie gibt es seit über 100 Jahren, seit Beginn der Industrialisierung. Sie treten immer in Wellen auf. Die Tatsache, dass immer noch viele Fusionen und Übernahmen nicht zum erwarteten Erfolg führen, hat eine wesentliche Ursache: keine passgenauen Integrationsmaßnahmen für die unterschiedlichen Kulturen und Strukturen der bis dahin selbstständig agierenden Unternehmen.

Nach einem Rekordjahr 2008 für weltweite M&A-Deals ist der Markt infolge der Finanzmarktkrise etwas verunsichert.

Trotzdem oder gerade deshalb sollte Bilanz gezogen werden, um die Erfolgsaussichten künftiger Fusionen und Übernahmen erfolgreicher zu gestalten. Die STRIM® verfolgt hierbei entlang des Managementfeldsystems ein ganzheitliches Vorgehen:

- In der Pre-Merger-Phase unterstützen wir Screening- und Due Diligence Prozesse und moderieren den Umgang mit der Belegschaft, speziell den Führungskräften.
- Während des Zusammenschlusses stellen wir schnelles Handeln sicher, sorgen für Transparenz und beseitigen so mögliche Unklarheiten.
- In der Post-Merger-Phase muss Wertschöpfung das oberste Ziel sein. Die Belegschaft sollte den Übergang zur Normalität spüren und sich am Vorbildverhalten der Führungskräfte orientieren können.

Wir haben hierzu einen Ansatz entwickelt, welcher die Kultur im Zusammenwirken mit den Prozessen und Strukturen als wichtigen Faktor für den Erfolg von



Fusionen und Übernahmen betrachtet. Im Folgenden wird dieser Aspekt im Mittelpunkt stehen.

Bei uns beginnt Integrationsmanagement bereits in der Pre-Merger-Phase, um potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen und die Post-Merger-Phase vorzubereiten.

Unsere Leistungen

Durch unsere Kundenbasis sowie das weltweite Netzwerk sind wir in der Lage, rasch Longlists und Shortlists zu erstellen. Unser Human Capital Scheme, das wir auch in anderen Produkten einsetzen, ist die Basis für Request Lists im Rahmen der HR Due Diligence. Hierbei unterscheiden wir eine Cultural Due Diligence und eine Staff Due Diligence, die wir in der Analyse zusammenführen und zu Handlungsempfehlungen verdichten. Nach unserer Überzeugung sind die Führungskräfte und die Mitarbeiter die wichtigsten Erfolgsträger, da sie den Veränderungsprozess wesentlich mitgestalten und zukünftige Erträge erwirtschaften.

Wichtige Fragen in diesem Zusammenhang sind:

- Wie und über welchen Zeitraum hinweg soll die Transaktion gestaltet werden?
- Wer ist wann über welche Inhalte zu informieren und aktiv einzubinden?
- Welche Mitarbeiter sollen unbedingt gehalten werden, von welchen wird man sich tendenziell trennen?

Aus Personalentwicklungssicht sind die in der Grafik aufgeführten Erfolgsbausteine Ausrichtung der Führungskräfte, Teamentwicklung, Qualifizierung und Coaching von zentraler Bedeutung. Ebenso die häufig vernachlässigte Kommunikation. Durch sie haben Ängste und Widerstände keinen Nährboden.

Häufig sind in einem solchen Veränderungsprozess die Mitarbeiter mit sich selbst und ihrem Unternehmen beschäftigt und „vergessen“ ihre Kunden. Hier greifen unsere Monitoring- und Controllingwerkzeuge – nie anklagend, sondern unterstützend. Es geht nur mit den Mitarbeitern, nie ohne oder gar gegen sie!

Neben dieser Art der Wertschöpfungsorientierung geht es um Schnelligkeit sowie darum, auftretende Hindernisse rasch zu identifizieren und zu beheben.

In allen drei Phasen des Integrationsmanagements sind demzufolge die sieben Erfolgsbausteine (siehe obere Grafik) von zentraler Bedeutung. Durch das Managementfeldsystem wird sichergestellt, dass sie sich nahtlos in finanzielle, steuerliche und rechtliche Aspekte eines M&A-Projektes einfügen.

Ihr Nutzen

- Wir betrachten die Pre-Merger-Phase, den Zusammenschluss sowie die Post-Merger-Phase als einen ganzheitlichen Prozess und richten danach unser Vorgehen aus.
- Mit unseren praxiserprobten Werkzeugen stellen wir Gründlichkeit und Vollständigkeit sicher.
- Wir nehmen für uns ein menschenzentriertes Vorgehen in Anspruch. Die Beschäftigten machen mit ihrer Leistung ein M&A-Projekt zum Erfolg. In unserer Academy befähigen und unterstützen wir Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte, Veränderungen als Herausforderung positiv zu erleben.
- Zur Sicherstellung einer erfolgreichen Integration erheben und interpretieren wir steuerungsrelevante Finanz- und HR-Kennzahlen zu definierten Zeitpunkten.
- Wir unterstützen Sie dabei, die bei einem Unternehmenszusammenschluss definierten Reorganisationsmaßnahmen durch effektive Kommunikation in die Praxis zu begleiten.
- Schließlich ziehen wir für Sie bei Bedarf ausgewiesene Arbeitsrechtler und Steuerexperten, mit denen wir bereits partnerschaftlich zusammenarbeiten, für die relevanten Länder hinzu.

Ihre Ansprechpartner:

Herr Dr. Volker Mayer

Frau Denise Jacob

Frau Katrin Welge

Telefon: +41 (0)43 366 05 58

Telefon: +49 (0)621 4236 018

Telefax: +49 (0)621 4236 029

Email: office@strimgroup.com

www.strimgroup.com



STRIMgroup



berät Führungskräfte (schwerpunktmäßig in den Bereichen Personal und Controlling) zu Fragen der Strategie sowie der umfassenden Rekrutierung Ihrer Verantwortungsbereiche.



vermittelt aktuelles Methoden- und Fachwissen für Einzelpersonen (Führungskräfte) und Gruppen in komprimierter und unternehmensspezifisch aufbereiteter Form.



entlastet Unternehmen von standardisierbaren Arbeiten zu wettbewerbsfähigen Preisen und schafft dadurch bei Kunden Freiräume für Kernaufgaben.