daniel · marek

Factsheet Fusionen & Übernahmen

Menschen mitnehmen, Synergien effektiv nutzen, Werte erhalten.

Ihre Themen

Sie stehen vor einer Fusion oder einer Übernahme – und damit vor Fragen, die weit über Zahlen und Verträge hinausgehen:

- Wie schöpfen wir die erwarteten Synergien tatsächlich aus?
- Wie behalten wir unsere wertvollsten Mitarbeitenden?
- Wie vermeiden wir unnötige Zusatzschlaufen, die Zeit und Vertrauen kosten?

Eine unabhängige, erfahrene Begleitung unterstützt Sie dabei, passende Antworten darauf zu finden.

Was Sie erwartet

Bevor der Entscheid fällt (Prüfung, Due Diligence):

Sobald die unternehmerischen Vorteile feststehen, verschaffen wir uns Klarheit über die personellen Konsequenzen: Kapazitäten, künftige Wunschprofile, Folgen für Lohnsysteme und Laufbahnen.

Ich zeige menschliche und organisatorische Stolpersteine auf, bevor sie den Erfolg des gesamten Vorhabens gefährden. Ich nehme eine erste Einschätzung der beiden Unternehmenskulturen vor und identifiziere Erfolgsfaktoren sowie Schlüsselpersonen, auf die es ankommt.

Gemeinsam bereiten wir die Botschaften für die interne Kommunikation vor (v.a. Gründe und Ziele).

Bei Vertragsunterzeichnung (Kontrakt, Signing-Closing):

Hier zählt Planung: eine Integrations-Roadmap und ein internes Projektmanagement mit einer klaren Entscheidungsarchitektur sind wichtige Eckpunkte. Sofern möglich starten wir bereits mit der internen Kommunikation – damit die Stille nicht durch Gerüchte gefüllt wird.

In der Umsetzung (Konsolidierung, Post-Merger-Integration):

Die eigentliche Arbeit beginnt jetzt: Kultur wird thematisiert, nicht verordnet – Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Werten kommen auf den Tisch. Vorteile werden sichtbar. Führungskräfte lernen in Workshops voneinander. Ich begleite den Wandel entlang bewährter Modelle und gestalte passgenaue Programme für alle Mitarbeitenden – gemäss der zuvor definierten Roadmap.

Was Sie bekommen

Sie gewinnen einen Partner, der die organisatorische, kulturelle und personelle Seite der Integration ebenso ernst nimmt wie die betriebswirtschaftliche:

- Strukturen, die von Anfang an tragen, statt nachträglich repariert zu werden
- Ein waches Auge für kulturelle Unterschiede, bevor sie zu offenen Konflikten werden
- Schlüsselpersonen, die erkannt, eingebunden und gehalten werden
- Mitarbeitende, die den Wandel verstehen und mitgehen, statt ihn nur zu erdulden