

Merger Managementkompetenz – ein besonderer PMI-Ansatz inklusive der Risikosteuerung

Mehr als **die Hälfte aller Merger scheitern** mit Blick auf die gesteckten Ziele in der Post Merger Integrationsphase. Ein verdammt hohes Risiko!

Das Besondere an diesem PMI-Ansatz ist, dass die Merger-Kompetenz als **eigenständige Managementkompetenz** verstanden wird.

Es geht um die professionelle Kombination aus Strategie-, HR-, Prozess-, Projekt- und Kommunikations-Kompetenz, mit dem klaren Ziel, die wesentlichen **Wachstums- und Synergiepotentiale** durch Merger und Akquisitionen zu realisieren.

Die Zielgruppe ist das **Top- und Mittelmanagement** sowohl großer mittelständischer Unternehmen als auch kleinerer Konzerne, die durch Unternehmenszukäufe wachsen und **über keine permanenten M&A-Stäbe** verfügen.

Der Begleitungs- und Unterstützungsprozess:

Das Topmanagement bringt in der Regel eine oder **mehrere Merger-Erfahrungen** aus dem bisherigen Karriereweg mit.

Auf dieser Grundlage werden ausgewählte und **anspruchsvolle Post Merger Cases** analysiert und praktisch bearbeitet. In den Seminaren erweitert das Topmanagement die Führungs- und Gestaltungs-Kompetenzen und schärft gleichzeitig ihr managerial und administrative Executive-Profil **um eine weitere Lead-Kompetenz**.

Die Projektmanager, bereits mit laufenden M&A-Projekten vertraut oder neu in dieser Position, **gestalten die PMI-Projektarchitektur**, koordinieren und leiten die Merger-bezogenen HR-Prozesse. Sie kommunizieren mit den Mitarbeitern und berichten der Geschäftsleitung. **Sie verantworten** allein oder in einem Merger-Team **die wesentlichen Teilprozesse**, die zur Realisierung der angestrebten Merger-Ziele führen sollen.

Im Seminar lernen die Projektmanager die wesentlichen Kompetenzen und die hands-on-tools zur erfolgreichen PMI kennen – basierend auf einer fundierten Darstellung der **M&A Business Grundlagen**.

Und das sind einige spezielle Themen in den Merger-Kompetenz Seminaren:

- Effektivität & Effizienz in der PMI-Planung und Umsetzung
- Leadership in stark beschleunigten PMI-Dynamiken
- Durchführung von Change-Maßnahmen und PMI-Kommunikation
- Kritische Entscheidungsmomente in Merger-Prozessen
- HR-Prozesse in der PMI
- Maßnahmen zum Konfliktmanagement und kulturelle Integration
- Steuerung und Controlling anspruchsvoller PMI-Projekte
- Ergebnisorientierte Stabilisierung und Nachhaltigkeit in der dynamischen Transformationsphase

Risikosteuerung in der Post Merger Integration

Ganz besondere Beachtung verdient die Risikoanalyse, denn die klassische Herangehensweise reicht nur bis zum Closing („scheinbar ist alles in Ordnung“). **PMI-Risiken sind verdeckte Risiken**, sie treten erst danach auf. Sie sind im Ernstfall meist irreversibel, gefährden den wirtschaftlichen Erfolg eines Mergers.

Es wird ein **Risikoprofil** aus der quantitativen und qualitativen Bewertung der Antworten von ca. 20 Fragen pro Risikoklasse (davon gibt es fünf) abgeleitet. Das **PMI Kompetenz Rating** kann als Fremd- oder Eigenbewertung durchgeführt werden.

Das Ergebnis ist **ein aussagekräftiges Risikoportfolio** mit der Ausprägung aller identifizierter PMI-Risiken, sowie einer Einschätzung der im kaufenden, sowie im entstehenden Unternehmen vorhandenen **PMI-Ressourcen und Kompetenzen**.

Die Profis

Von externer Seite **begleitet, mit gestaltet, unterstützt und strukturiert** wird dieser PMI-Prozess in allen relevanten Feldern wie HR, Change und Kommunikation von einem Team aus zwei erfahrenen Beratern. Das ist zum einen eine systemische Beraterin für **strategisch angelegte Veränderungsprojekte**, langjährig in einem internationalen Konzern für strategische Weiterentwicklung, **Projektmanagement weltweit und Konzerncontrolling** zuständig. Hinzu kommt ein systemischer Berater, ehemaliger Board Director, zertifizierter **Risikomanager** und Business Mediator, promoviert zum Thema „Konflikt und Systemwandel“, spezialisiert auf **Strategieentwicklung und Prozessmanagement**.

Wenn Sie das Konzept interessiert, rufen Sie mich gerne an: 0231-276507 oder mailen Sie mir: haeuser@ypsylon.de

Januar 2010