

Merger & Acquisitions sind eine Herausforderung für Unternehmen um im globalen Wettbewerb zu bestehen

Unternehmen erkennen Relevanz von Personalmanagementaspekten bei M&A-Projekten und -Strategien

Durchführung von HR Due Diligence mit OrgPlus – Qualifikation, Leistung und Potenzial aller Mitarbeiter.

Mergers & Acquisitions (M&A) ist ein Sammelbegriff für Unternehmenstransaktionen, bei denen der Eigentümer wechselt oder sich Gesellschaften zusammenschließen.

Für Konzerne oder größere mittelständische Unternehmen, die strategisch in Bezug auf Wettbewerbspolitik denken, ist M&A ein unverzichtbarer Faktor ihrer Strategie. Der andauernde wirtschaftliche Wandel fordert Basisinstrumente wie Fusionen und Restrukturierungen sowie Unternehmensakquisitionen.

Wie kann OrgPlus bei den Personalmanagementfaktoren in M&A-Projekten helfen?

Ist die Fusion einmal bekannt gegeben, stellen sich Mitarbeiter u. a. Fragen wie:

- ▶ Was wird mit mir und meiner Position geschehen?
- ▶ Was geschieht mit meiner Abteilung?
- ▶ Wie wird die neue Organisationsstruktur aussehen?
- ▶ Gibt es finanzielle Veränderungen für mich?
- ▶ Muss ich mit geografischen Veränderungen rechnen?

- ▶ Berücksichtigung von Personalaspekten
- ▶ Informations- und Kommunikationspolitik
- ▶ Führung und Zusammenarbeit
- ▶ Integrationsmanagement

Aspekte, die bei M&A eine nicht unwesentliche Rolle spielen:

- ▶ Kostenstrukturen
- ▶ Controlling
- ▶ Neuverteilung von Budgets
- ▶ Strategieentwicklung
- ▶ Screening
- ▶ Deal Design
- ▶ Skaleneffekte

Nicht nur Business-Faktoren wie Finanzierung, Markt- und

Markenstrategie leisten einen Beitrag zum Erfolg eines M&A-Projekts, sondern auch personalbezogene Faktoren. Der Faktor „Mensch“ spielt nach wie vor eine wichtige Rolle in einem Unternehmen.

Eine wichtige Aufgabe des HR-Bereichs ist es, den Auswahlprozess für die neuen Positionen schnell durchzuführen sowie transparent und fair zu gestalten. Gleichzeitig gilt es, Mitarbeiter mit Schlüsselfunktionen aufzuspüren und diese dann weiterhin an die Organisation zu binden. Personaler sollten auch den Dialog zwischen Managern und Belegschaft gewährleisten.

Fazit: Die Rolle des HR-Managers ist während und auch nach eines M&A-Projekts von großer Bedeutung u. a. in Bezug auf das Design der neuen Unternehmensstruktur und der Besetzungen von Positionen.



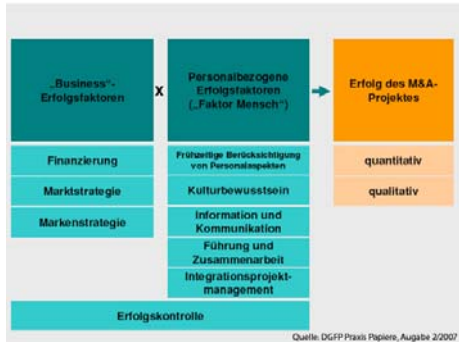
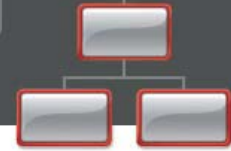
Photo	
Name	Peter Internal
Position	Leiter Finanzen
Gehalt	45 000 €
Alter	38 Jahre
Anzahl Unterebene	3
Leistungseinstufung	überdurchschnittlich
Schlüsselfunktion	ja

Mit OrgPlus lassen sich diese und weitere Fragen beantworten. Es können mit Hilfe von „Was-Wäre-Wenn“-Szenarien verschiedene Versionen der neuen Unternehmensstruktur dargestellt werden. So erhalten sowohl Mitarbeiter als auch Führungskräfte einen Überblick über das, was auf sie zukommen wird und an welcher Stelle in der Organisation sie sich mit welchen Verantwortungsbereichen befinden werden.

Über die Berichtsfunktion werden zudem Budget, demographische Teamzusammensetzung oder Qualifikationen offenbart. So können Teams optimal zusammengesetzt werden. OrgPlus-Organigramme sind auch nach Abschluss der M&A-Projektphase hilfreich für Personalleiter, Manager und Mitarbeiter.

WELTWEIT MEHR ALS
15 MILLIONEN
DARGESTELLTE MITARBEITER



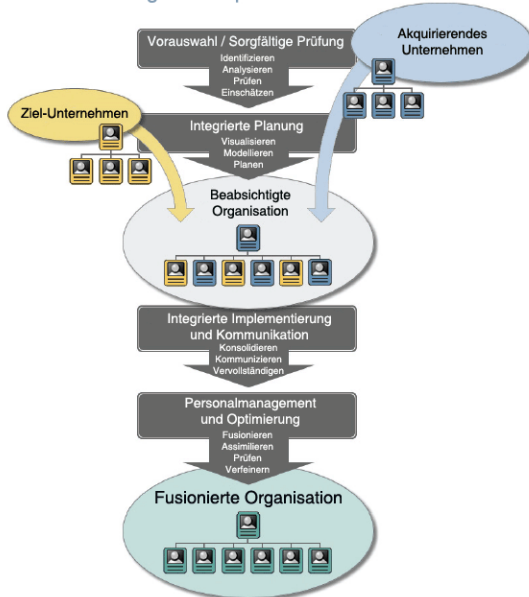


Erfolgsfaktorenmodell für ein M&A-Projekt

Einige personalbezogene Erfolgsfaktoren bei M&A-Projekten

- ▣ Information der Mitarbeiter über das andere Unternehmen
- ▣ Integrationsstrategie
- ▣ Führungskompetenz des Projektleiters
- ▣ Frühzeitiges Arbeiten in gemischten Teams
- ▣ Förderung des Commitments
- ▣ Einbindung des Personalmanagements in die Integrationsgruppe
- ▣ Förderung der interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter
- ▣ Einbeziehung des Personalbereichs in die Vorbereitungen des M&A-Projektes
- ▣ Den Mitarbeitern Gelegenheit geben, sich zu äußern
- ▣ Teamentwicklungsmaßnahmen
- ▣ Berücksichtigung von Personalaspekten bei der Entwicklung der M&A-Strategie

Merger & Acquisition Prozess



Merger & Acquisition Prozess

Empfehlungen für das Personalmanagement in Projekten

- ▣ Je früher, desto besser – Personalmanagement ist wichtig für M&A-Projekte
- ▣ Mitarbeiter frühzeitig auf Tätigkeiten im neuen Unternehmen vorbereiten
- ▣ Frühzeitig eine neue Führungsmannschaft zusammenstellen
- ▣ Systematische Kommunikation
- ▣ Systematisches Post-Merger-Integrationsmanagement

Welche Vorzüge hat OrgPlus für das Personalmanagement bei M&A-Projekten?

- ▣ Berichtsfunktion für HR-Manager, Projektplaner und Führungskräfte
- ▣ Schnelle Kommunikation der Änderungen an die Mitarbeiter
- ▣ Übersicht über Personalstruktur
- ▣ Erstellung von verschiedenen „Was-Wäre-Wenn“-Szenarien, die untereinander mittels eines Berichts verglichen werden können
- ▣ Übersicht über z. B. Teil- und Vollzeitkräfte
- ▣ Nachfolgeplanung
- ▣ Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- ▣ Leistungskennzahlen von Management und Führungskräften
- ▣ Auch nach Abschluss des M&A-Projektes ist OrgPlus hilfreich für die Planung der Unternehmensstruktur und -verwaltung