

## Management: Unterstützung bei Merger (Integration, Transformation, Paradigmenwechsel)

Eins und Eins ist mehr als Zwei, geht das?

Sie wollen fusionieren, zwei Bereiche zu einem zusammenführen und dabei einen Mehrwert erzeugen. Die Erfahrungen sprechen leider gegen Sie und somit die Prognose, dass Sie höchstwahrscheinlich scheitern werden ist sehr Real. Diese Aussage ist nicht persönlich auf sie gemünzt, sondern basiert auf Statistik. In einer jüngst erschienenen McKinsey Studie<sup>(1)</sup> sagen im Durchschnitt nur 20% der Mitarbeiter und Leiter des Unternehmens das der Veränderungsprozess erfolgreich war. Also 80% sind davon überzeugt, dass es nicht funktioniert hat.

Was für eine Aussicht. Diese Prozesse sind leider viel schwieriger als sie von Aussen aussehen.

<sup>(1)</sup> The people power of transformation McKinsey and Company February 2017 survey

### Folgendes Beispiel hilft dies zu illustrieren:

Ein Kind nimmt Klebstoff und klebt zwei Papierblätter zusammen. Dann wartet es, bis es trocknet. Auf einmal fällt dem Kind auf, das es was falsch gemacht hat und will beide Blätter nochmals voneinander trennen. Doch es ist schon zu viel Zeit vergangen und beim Trennen passiert etwas, was wir alle kennen. Teile des einen Blattes hängen am anderen Blatt und Teile des anderen Blattes hängen am Gegenstück.

Dieses Beispiel steht für eine gute Fusion (Merger). Man kann nicht mehr den Ursprungszustand herstellen, wenn sich beide Seiten „vereint“ haben. Doch das ist in der Regel leider selten der Fall. In der Regel setzt sich eine Kultur durch und „schluckt“ die Andere.

Zurück zu unserem Beispiel des Kindes: Was ist bei einer Fusion/Merger der richtige „Klebstoff“? Und wieviel Zeit braucht es bis dieser „getrocknet“ ist.

So wie es unterschiedliche „Klebstoffe“ für Holz, Papier, Metalle und Kunststoffe gibt, so muss man auch unterschiedlich verarbeiten/verkleben.

Wir wollen Ihnen helfen, die Statistik neu zu schreiben und das Gegenteil zu beweisen.

Wir informieren Sie gerne weiter. [Sollen wir uns bei Ihnen melden?](#)

Oder wollen Sie uns kontaktieren? Dann steht Ihnen Herr Andreas Halbleib zur Verfügung:



Tel.: +41 (0)71 446 50 30  
Mobile: +41 (0)79 816 59 73  
Email: [andreas.halbleib@temas.ch](mailto:andreas.halbleib@temas.ch)



*Andreas Halbleib hatte das Privileg, ja man kann sogar sagen eine „Once in a live time opportunity“, den Merger der beiden Riesenkonzerne Holcim und Lafarge hautnah mitzugestalten und zu lernen was funktioniert und was nicht. Darüber hinaus hat er aber auch folgende Veränderungsprojekte erfolgreich umgesetzt: vom Consultant zum Serviceprovider (2012). Von einem Haufen Einzelkämpferspezialisten zu einem High Performing Team (2005). Vom Vertrieb zugekaufter Produkte zur Eigenentwicklung (1999). Vom „Ich“ zum „Wir“ sein ganzes Berufsleben.*

## Management: Integration, Transformation, Paradigmenwechsel

Sie wollen - in den meisten Fällen müssen Sie - etwas in Ihrem Unternehmen verändern. Der so viel angesprochene und beschriebene Veränderungsdruck macht auch vor Ihrem Unternehmen keinen Halt. Märkte, respektive Kunden verändern sich. Das Produkt braucht eine Veränderung. Gesetze und Verordnungen verändern sich und manchmal muss man auch wegen sozialer und gesellschaftlicher Veränderungen sein Unternehmen anpassen.

Es ist nebensächlich in welchem Bereich des Veränderungszyklus Sie sich befinden, es hat immer Auswirkungen auf das gesamte Unternehmen.

Interessant ist, dass die meisten Unternehmen diese Veränderungsprozesse technisch einwandfrei aufsetzen und implizit davon ausgehen, dass der Projektleiter die Integrations- und Transformationsprozesse automatisch miterledigt. Leider ist das fast nie der Fall, weil Integration und Transformation eben keine Projekte sind, sondern Prozesse. Erst recht, wenn es sich um einen Paradigmenwechsel handelt.

Stellen Sie sich einen Menschen vor, der einen Herzfehler hat und auf ein Spenderherz wartet. Nun bekommt er eines und der medizinische Projektleiter organisiert alles, damit dem Menschen das neue Herzen eingesetzt werden kann. Er hat dazu eine Projektteam und die "Integration des neuen Herzens" funktioniert einwandfrei. Danach ist aber die Aufgabe des Projektleiters vorbei, nun muss der Mensch lernen mit dem neuen Herzen zu leben. Jetzt fängt der Veränderungsprozess an und dazu braucht es Spezialisten. In der Industrie nennt man solche Spezialisten Changemanager. Mir gefällt das Wort „Manager“ in diesem Zusammenhang nicht, deshalb bevorzuge ich das Wort Changeleader.

Sie verändern und wir helfen Ihnen beim Verwandeln.

Wir informieren Sie gerne weiter. [Sollen wir uns bei Ihnen melden?](#)

Oder wollen Sie uns kontaktieren? Dann steht Ihnen Herr Andreas Halbleib zur Verfügung:



Tel.: +41 (0)71 446 50 30  
Mobile: +41 (0)79 816 59 73  
Email: [andreas.halbleib@temas.ch](mailto:andreas.halbleib@temas.ch)

