

Cultural Due Diligence

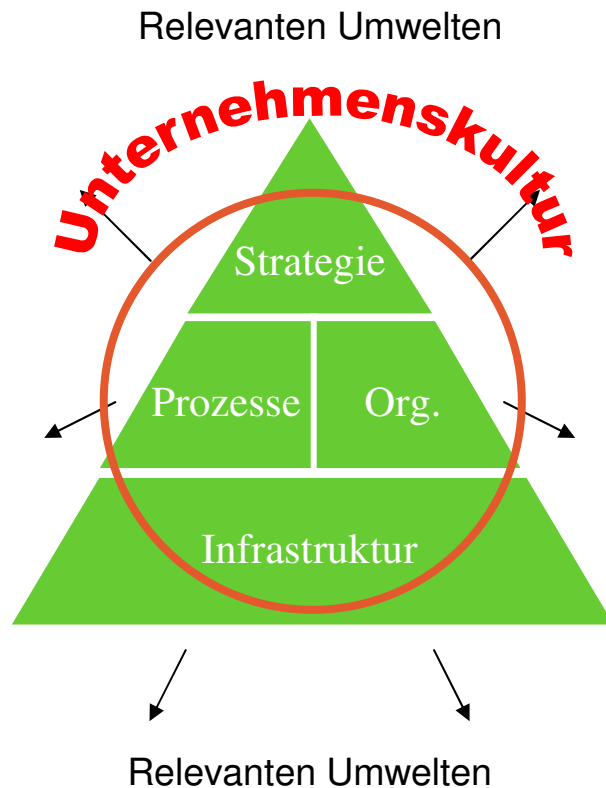
Die Optimierung Ihres M&A Vorhabens

Einleitung

- „Mergers“ (Unternehmensfusionen) und „Akquisitions“ (Unternehmenskäufe) – kurz M&A – funktionieren am Papier sehr gut, dennoch scheitern viele, bringen nicht die gewünschten Erfolge oder verursachen mehr Aufwand als geplant.
- Wenn es gelingt im Vorfeld von M&A Vorhaben alle, auch die „kulturellen“ Aspekte zu erfassen und zu berücksichtigen, dann lassen sich
- M&A Entscheidungen vom Risiko, den Kosten sowie dem erwarteten Unternehmenserfolg besser beurteilen und steuern.
- Das führt zu:

- **Richtig beurteilten STOP / GO Entscheidungen**
- **Höhere Sicherheit der kaufmännischen Entscheidungen**
- **Minimierung des Risikos zu scheitern**
- **Optimal gesetzte Maßnahmen zur Abwicklung der M&A Vorhaben**
- **Höherer Erfolg ihres M&A Vorhabens**

Ausgangssituation, Grundlagen



Cultural Due Diligence Prüfung:

- **Unternehmenskultur**

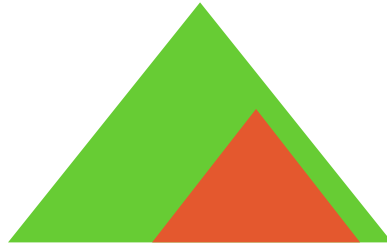
Übliche Aspekte in Due Diligence Prüfungen

- Ökonomische Zielsetzungen
- Unternehmensstrategie
- Produkte und Know How
- Umwelten / Stakeholder, z.B. Märkte, Lieferanten, Eigentümer ...
- Geschäftsprozesse und Organisation
- Standorte
- Infrastruktur, z.B. Anlagen, Gebäude, Informationssysteme, Transportsysteme

Ausgangssituation, Mergertypen

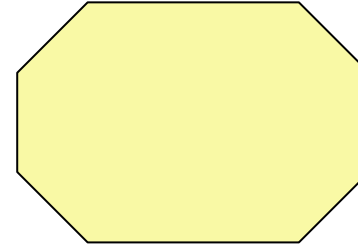
Integration

Assimilation



Vollständige Übernahme
Ergänzungsstrategie

Transformation



Entwicklung eines neuen Unternehmens
„best of both“-Strategie, Innovation

Autonomie

Koexistenz



Eigenständige Unternehmen,
eventuell Holdingstruktur, ...
Diversifizierungsstrategie

Symbiose

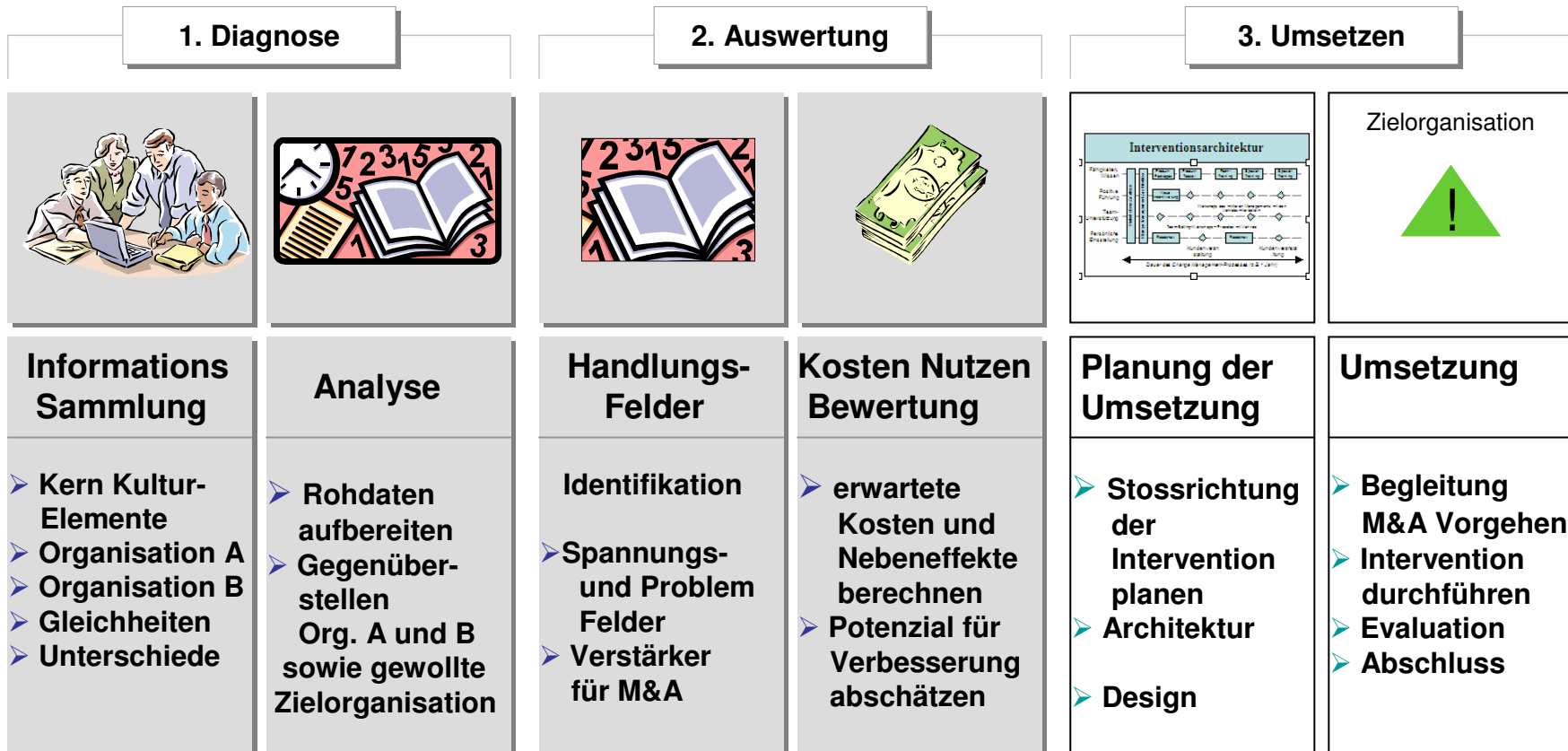


Teilweise Integration,
Expansionsstrategie

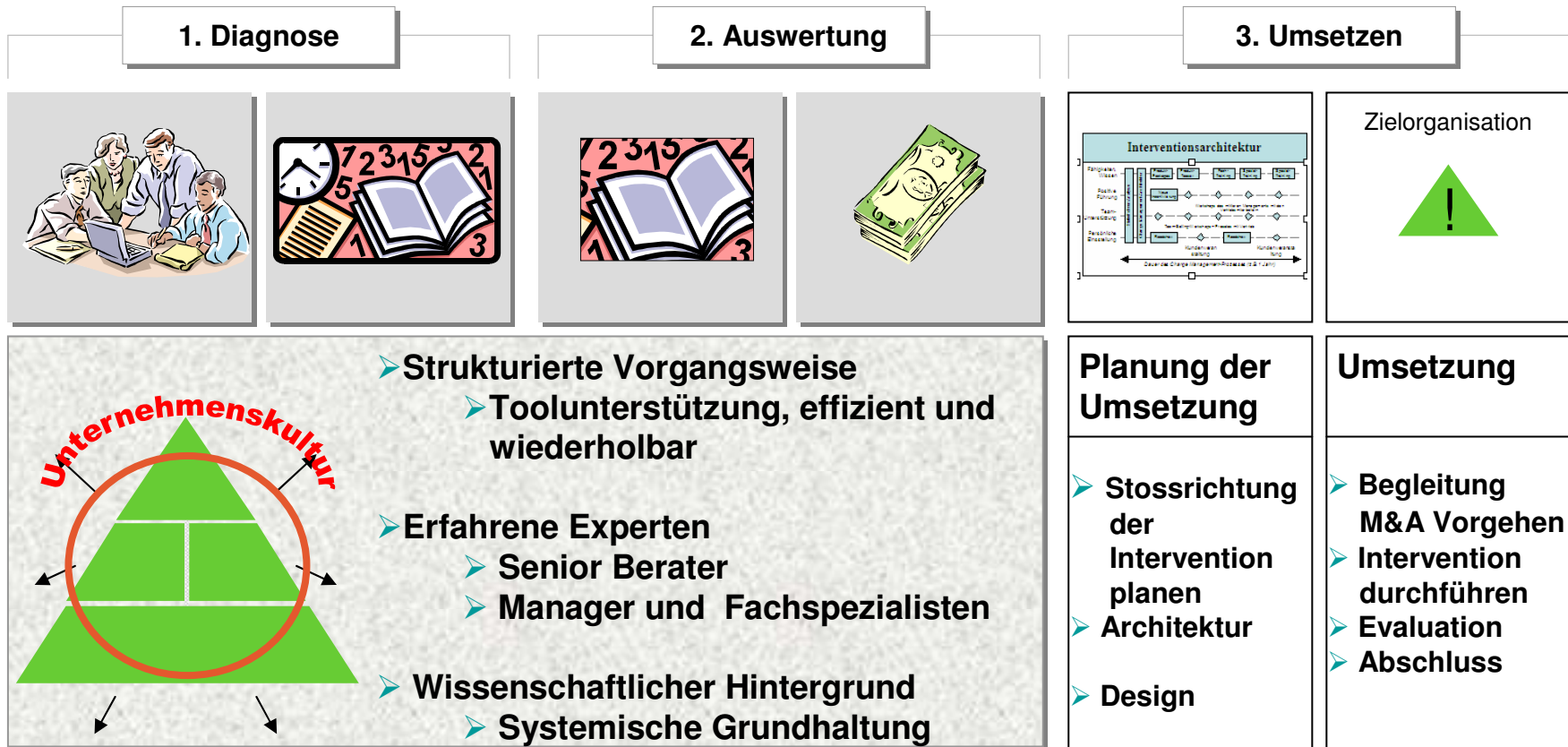
**Über- / Unterordnung
(Asymmetrie)**

**Gleichheit
(Symmetrie)**

Vorgehen Cultural Due Diligence Prüfung



Ihr M&A Vorhaben wird erfolgreicher

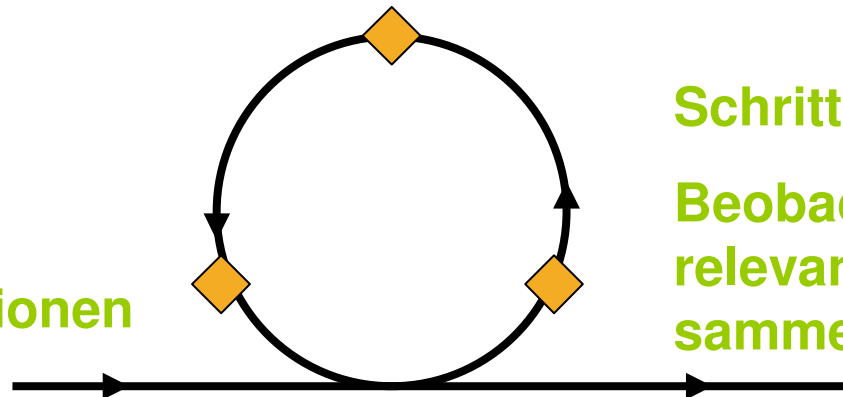


Methodische Vorgehensweise – Systemische Schleife

Schritt 2:

Beobachtungen zu Hypothesen
verdichten (im Sinne von so
könnte es sein, nicht so ist es;
keinen Endgültigkeitsanspruch)

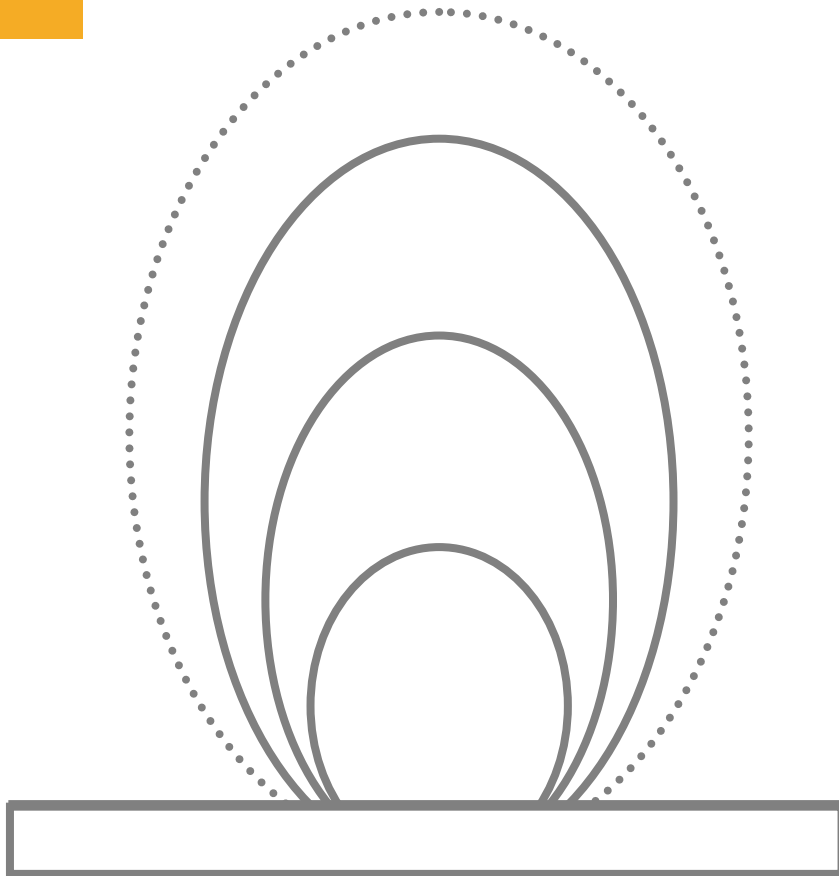
Schritt 3:
Interventionen



Schritt 1:

Beobachten in Form von
relevanten Informationen
sammeln (Wahrnehmung)

Stossrichtung der Interventionen



Interventionsarchitektur

- Vorgangsweise bei den einzelnen Interventionen

Interventionsdesign

- Gestaltung der einzelnen Interventionen
- Anschlußfähigkeit (zw. Intervention und Klientensystem)
- Nähe - Distanz

Interventionstechnik

- Systemische Fragetechnik, Feedback, Resonanz
- Raumveränderung, Aufstellungen
- Analoge Techniken
- Paradoxe Interventionen (das Gute im Schlechten, etc)

Vorgehen, Aufwände & Zeitbedarf



1. Diagnose		2. Auswertung		3. Umsetzen	
Informations Sammlung	Analyse	Handlungs- Felder	Kosten Nutzen Bewertung	Planung der Umsetzung	Umsetzung
Aufgabe / Komplexität	Aufwand/Beratertage	Durchlaufzeit / Wochen		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Stossrichtung der Intervention planen ➤ Architektur ➤ Design 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Begleitung M&A Vorgehen ➤ Intervention durchführen ➤ Evaluation ➤ Abschluss
HOCH	40	8			
MITTEL	16	4			
KLEIN	8	2			

Das Bürgenstock Team

❖ Ing. Mag. Wolfgang Brunner

Aktuelle Position: Manager und Marktsegmentleiter SAP Österreich
Erfahrung: Changemanagement, ERP Systeme, Projektleitung, Branchen Handel und Industrie, Key Accountmanager

❖ Thomas Friedrichschröder

Aktuelle Position: Leiter Unternehmensberatung HMP Beratungs GmbH
Erfahrung: Strategie-Projekte (Outsourcing, M&A, Neuausrichtung, etc), Reorganisationsvorhaben, Coaching in komplexen Change Management-Prozesse im öffentlichen Bereich, Ländern und Kommunen, Banken und Finanzdienstleister und Telekom

❖ Bernhard Grabmayr

Aktuelle Position: Geschäftsführender Gesellschafter Scholdan & Company AG für Finanz- und Unternehmenskommunikation
Erfahrung: Externe und interne Kommunikation, integrierte Kommunikation (alle Instrumente von Werbung über Event bis Pressearbeit), Transaktionskommunikation (IPO, M&A, Restrukturierungen, Fusionen, Integrationen), Change Management und Change-Kommunikation, Strategieberatung, Geschäftsführung

❖ Fredy Oberholzer

Aktuelle Position: Solution Architect Retail, EFP Consulting AG Schweiz
Erfahrung: Changemanagement, ERP Systeme, Projektleitung, Branchen Handel und Industrie, Exportfachmann

❖ Mag. Harald Wakolbinger

Aktuelle Position: Leiter des Bereiches Strategieentwicklung, Innovationsmanagement und Projektkoordination der Wienstrom GmbH
Erfahrung: Strategie, Organisationsentwicklung, Prozessmanagement, Projektleitung, Training (Moderation, Führung, Präsentation, Organisation)