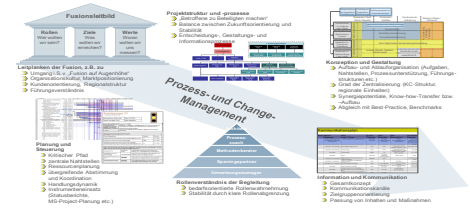


## Post Merger Integration



Viele Fusions- bzw. Integrationsprozesse bringen nicht die erwarteten Effekte oder scheitern sogar ganz, obwohl die anvisierten Ziele durchaus realistisch sind. Die Ursachen hierfür liegen oftmals in der nicht ausreichend geplanten bzw. nicht konsequent gesteuerten Integration. Dabei liegt gerade im Prozess der Integration der neuen Partner eine große Chance „Altbewährtes“ zu hinterfragen und die Dynamik des gemeinsamen Neuanfangs für die Gestaltung eines tragfähigen Fundaments für die zukünftige Entwicklung der Organisation zu legen.

### Beratungsleistungen und Mehrwert:

Wir begleiten unsere Kunden vom gemeinsamen Aufsetzen des Integrationsprozesses über die konzeptionelle Gestaltung und das Management der Dynamik bis hin zum erfolgreichen Abschluss. Dabei nehmen wir auf Basis unserer langjährigen Erfahrung und unter Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen jedes Integrationsprozesses bedarfsorientiert unterschiedliche Rollen (wie z.B. Architekt, Prozessberater, Methodencoach, Sparringspartner, Umsetzungsmanager) wahr.

Wir bauen dabei zusammen mit unseren Kunden eine tragfähige Projektarchitektur mit Blick auf Gremien, Beteiligte, deren Aufgaben und Rollen sowie die notwendigen Entscheidungs-, Gestaltungs- und Kommunikationsprozesse und deren Zusammenspiel auf.

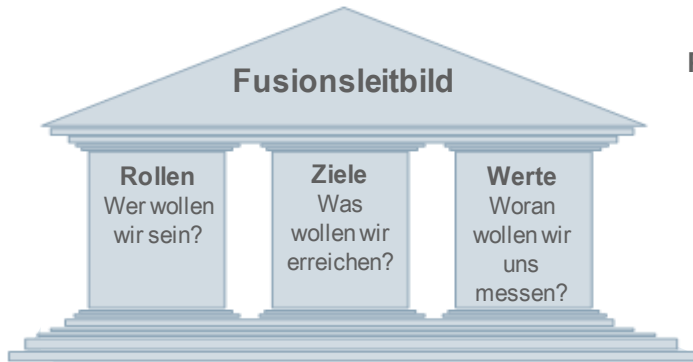
Wir unterstützen fachlicher Sparringspartner die Kunden bei der Gestaltung der neuen Aufgaben, Aufbau- und Ablaufstrukturen und dem Umbauprozess bis zur Erreichung der Zielstruktur. Dabei bringen wir unsere Expertise aus einer Vielzahl von Projekten mit ein und suchen dabei die Balance zwischen Best-Practise und Zukunftsorientierung auf der einen Seite sowie Stabilität und Nutzung der vorhandenen Erfahrungen auf der anderen. Wir begleiten als Prozesscoach und Methodenberater die Ausgestaltung der Organisation mit Blick auf die Einhaltung der gesetzten Leitplanken sowie die Balance zwischen den Beteiligten. Dabei sind wir zugleich konfliktfähig und konsensorientiert.

### Ausgewählte Projekterfahrungen:

Die excientes Berater verfügen über umfangreiche Erfahrungen in Fusionsprozessen. Im Laufe der letzten Jahre wurden Fusionsprozesse in unterschiedlichsten Branchen und Größen erfolgreich begleitet.

Vielfältige Fusionsprojekte u.a. im Umfeld von Sozialversicherungen, Fertigungsunternehmen, IT- und Finanzdienstleistern mit umfangreichen Erfahrungen sowohl bei der Moderation und Gestaltung des M&A-Prozesses als auch bei der konzeptionellen Gestaltung der Strukturen und der Begleitung des PMI-Prozesses als ganzheitlicher Prozess- und Change-Manager sowie als Coach und Sparringspartner der Entscheidungsträger.

Diverse Projekte zur ganzheitlichen Gestaltung und prozessualen Begleitung der Ausgründungen von gemeinsamen Dienstleistungsorganisationen und deren Integration – u.a. im Umfeld von Krankenkassen und Rentenversicherungsträgern.

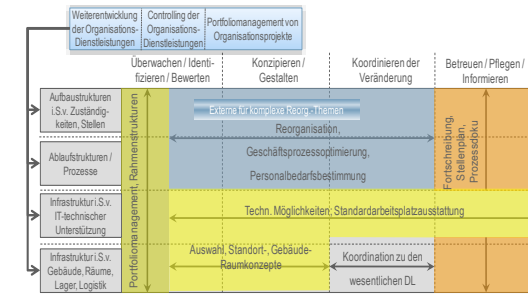
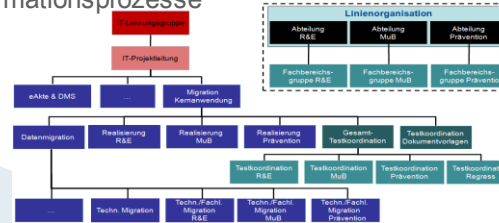


**Leitplanken der Fusion, z.B. zu**

- » Umgang i.S.v. „Fusion auf Augenhöhe“
- » Organisationskultur, Marktpositionierung
- » Kundenorientierung, Regionalstruktur
- » Führungsverständnis

**Projektstruktur und -prozesse**

- » „Betroffene zu Beteiligten machen“
- » Balance zwischen Zukunftsorientierung und Stabilität
- » Entscheidungs-, Gestaltungs- und Informationsprozesse



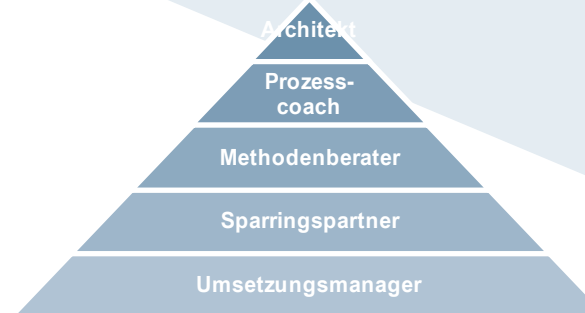
**Konzeption und Gestaltung**

- » Aufbau- und Ablauforganisation (Aufgaben, Nahtstellen, Prozessunterstützung, Führungsstrukturen etc.)
- » Grad der Zentralisierung (KC-Struktur, regionale Einheiten)
- » Synergiepotentiale, Know-how-Transfer bzw. -Aufbau
- » Abgleich mit Best-Practice, Benchmarks

**Planung und Steuerung**

- » Kritischer Pfad
- » zentrale Nahtstellen
- » Ressourcenplanung
- » übergreifende Abstimmung und Koordination
- » Handlungsdynamik
- » Instrumenteneinsatz (Statusberichte, MS-Project-Planung etc.)

**Prozess- und Change-Management**



**Rollenverständnis der Begleitung**

- » bedarfsorientierte Rollenwahrnehmung
- » Stabilität durch klare Rollenabgrenzung

Status	Warum?	Was?	An wen?	Wer?	Wo?	Zu welchem Zeitpunkt?
Information	Warum? Ziel und Zweck der Kommunikation/Information	Was? Inhalte / Themen	An wen? Zielgruppe	Wer? Verantwortlicher der Gruppe	Wo? Ort der Kommunikation/Information	Zu welchem Zeitpunkt? Zeitplan
Transparenz und Absicht	Stand: kurze Struktur DO RCI	intern	HOFA	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	nach jedem Meeting
Transparenz und Absicht	Prozessentwicklung	intern	HOFA	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	15.10.2008
Information	Information	Mitglied	OA	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	14.10.2008
Information	Plan	Mitglied	HOFA	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	intern
Transparenz und Absicht	Information	Mitglied	HOFA	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	nach Beendigung Meeting
Information / Transparenz	Information	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	regelmäßig
Information	Information	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Am Ende der Kommunikation
Information	Information	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	regelmäßig
Information	Information	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	Interne, Interne, Mitarbeiter/Anwender	regelmäßig

**Information und Kommunikation**

- » Gesamtkonzept
- » Kommunikationskanäle
- » Zielgruppenorientierung
- » Passung von Inhalten und Maßnahmen