

“Vortex M&A 360 Grad” Essentials



Post #1

Willkommen zur Vortex Solutions «M&A-Montag»-Serie

Jeder M&A-Deal ist unterschiedlicher Natur, folgt aber einem ähnlichen Ansatz. In den nächsten Wochen werden wir in unserer M&A Serie alle, in der Grafik gezeigten Phasen des «VORTEX 360° M&A»-Prozesses beschreiben. Was auch immer die Unterschiede sind, die folgenden Leitprinzipien sind IMMER entscheidend

Zeitpunkt und Tempo sind entscheidend.

Erwarten Sie das Unerwartete.

Unterschätzen Sie nie die Komplexität.

Kommunikation ist ein stetig fortlaufender Prozess.

Erzählen Sie eine End-to-End-Geschichte, die jeder versteht.

Vortex Solutions – Erfolg lässt sich duplizieren!

Post #2

Von Anfang an bis zum Ende denken – "Plan the Work & Work the Plan"

M&A Montag Serie - Phase I – Teil 1:

Viele Unternehmen beginnen aus dem Gedanken heraus wachsen zu wollen oder aus der Notwendigkeit heraus wachsen zu müssen. Sofort startet dann die Analyse potenzieller Kandidaten. Oft ohne die Frage nach dem «Warum», dem «Wofür» und dem «Mit Wem» zu stellen.

Vielleicht gibt es Alternativen dazu? Ist das Know-how im eigenen Haus vorhanden? Wie sieht der strategische Ansatz aus, nach dem eine Übernahme durchgeführt würde?

Teams werden oft willkürlich oder nach Verfügbarkeit zusammengestellt, repräsentieren aber meist nicht die beste Mischung aus Hierarchie und Fachwissen. Stellen Sie die Fragen bis zum erfolgreichen Vertragsabschluss "Wer wird die Integration durchführen?"

Post #3

Behalten Sie den Fokus – keine Kompromisse

Phase I – Teil 2:

Definieren Sie eine klare Strategie, WARUM Sie einen bestimmten Interessenten ansprechen würden und WOFÜR.

Ziehen Sie einen internen Workshop als Ausgangspunkt für Ihre Gedanken in Betracht. Achten Sie auf eine gute strategische und fachspezifische Diversität bei den Teilnehmenden.

Klären Sie die wichtigsten Fragen und definieren Sie die zu erreichenden Unternehmensziele:

- Warum beabsichtigen Sie, ein Unternehmen zu erwerben?
- Gibt es Alternativen ohne M & A, wie z.B. organisches Wachstum etc.

Während der Vorprojektphase beginnt in Gedanken und vorausschauend bereits die Arbeit der Integration und bindet dadurch Ressourcen, die Ihnen den bisherigen Geschäftserfolg garantiert haben. Ressourcenauswahl- und Planung ist daher jetzt schon "business critical" und keinesfalls zu früh.

Post #4

Heute in unserem Montags-M&A Post
Von Chancen – Risiken – Kompromissen

Phase II – Teil 1:

Die definierten Märkte werden gescannt und der «Spielplatz» der Akquisitionen wird definiert. Eine Liste von Kandidaten wird berücksichtigt, die festgelegten Bewertungskriterien angewendet, um zu einer Auswahl des/der Kandidaten(n) zu gelangen.

Dies ist wohl der bekannteste Schritt im Akquisitionsprozess. Hier setzen in den meisten Fällen die Kompromisse an, die im späteren Umsetzungsprozess plötzlich Synergien schmälern. Bleiben Sie Ihrer Strategie treu. Schaffen Sie ein Verständnis für die veränderte Umgebung. Neue Märkte kommen auf Sie zu. Branchen, die von Ihnen bedient werden müssen, neue Mitbewerber oder Geschäftsfelder, die plötzlich ins Unternehmen kommen und vorher nicht bekannt waren. Machen Sie eine realistische Einschätzung der Synergieeffekte ohne die Ergebnisse «schön zu rechnen».

Post #5

Wir möchten in unserer heutigen Montags-M&A Serie mit einer Frage beginnen, die in der Pre-M&A Phase häufig einen geringen Stellenwert hat.

Wann reden wir mal über Menschen?

Wir sind davon überzeugt - und die Statistiken belegen es -, dass bei allen M&A-Anfangsüberlegungen der Mensch am häufigsten vergessen wird. Kein Vertrag wird an kulturellen Unterschieden scheitern, aber deren Kenntnis kann über eine erfolgreiche Umsetzung entscheiden. Es lohnt sich, verschiedene kulturelle Parameter der Unternehmen zu analysieren und zu dokumentieren. Am Ende sind es die Mitarbeiter beider Unternehmen, die den erwarteten Erfolg der Akquisition liefern sollen und letztendlich auch liefern werden.

Post #6

Ab heute befassen wir uns in unseren wöchentlichen M&A Posts mit der Post Merger Phase.
Heute: Deal done – und jetzt?

Die ersten 100 Tage der Post Merger Integration (PMI) sind entscheidend für einen erfolgreichen, zeitlich detaillierten und durchstrukturierten Ablauf der Integration und wegweisend für die nachfolgende Changemanagement-Phase. Ressourcen-Planung, Aufsetzen der Stream-Teams, Definition der KPIs, Reporting-Guidelines und Terminplanung, sind nur ein kleiner Auszug der umfangreichen, aber notwendigen Startvorbereitung. Wer in den ersten 100 Tagen das „Projekt Integration“ und damit verbunden das „Projekt Veränderung“ nicht sauber und professionell aufsetzt, wird auf dem langen Weg, der vor einem liegt, immer wieder mit Schwierigkeiten und Unvorhersehbarkeiten konfrontiert sein. Die Gefahr des Zeitverlusts, zusätzlicher Kosten und von Frustration bis hin zum Risiko, dass der Kauf am Ende nicht die gewünschten Ergebnisse bringt, ist damit kaum vermeidbar. Hier ist es sinnvoll sich Hilfe von erfahrenen PMI- bzw. Change-Managern zu holen. Ein extern geführtes PMO ist hier zu empfehlen.

Post #7

Wir entlassen Sie heute in unserer kleinen M&A Serie in die lange Phase des Veränderungsmanagements, die wir im neuen Jahr mit einer eigenen Serie durchleuchten werden. Wenn die ersten 100 Tage der Post-Acquisitions-Phase für Planung und Organisation der Vorgehensweise stehen, steht die nachfolgende, sehr lange Zeit, für die tatsächliche Integration der gekauften Firma. Heißt für Veränderung und auch Neuerung. Für viele Mitarbeiter bedeutet dies Unsicherheit, Ablehnung, Frustration und nicht selten einfach nur Angst um die eigene Position und somit um die eigene Zukunft. Umso wichtiger ist jetzt, eine vom ersten Tag beginnende und kontinuierlich fortgeführte Kommunikation.

Hier eine Auswahl an Mitarbeiterfragen, die diese aber möglicherweise gar nicht offen stellen.

- Was bleibt wie bisher
- Was ändert sich sofort
- Was ändert sich in naher Zukunft und langfristig
- Was bedeutet das für mich
- Wo find ich alle notwendigen Information
- Wer beantwortet meine Fragen

Denken Sie immer daran, der Erfolg der Integration hängt nicht vom Wert des Deals ab, sondern von der Akzeptanz, des Verstehens und der Mitarbeit Ihres gesamten Unternehmens. Ihren Mitarbeitern.