

Projektbeispiel Kulturelle Post-Merger-Integration

Frühzeitig das Zusammenwachsen von zwei Geschäftssegmenten fördern, um Schwung für die Strategieumsetzung aufzunehmen

Unser Kunde

- Internationale Großbank mit Sitz in Deutschland

Die Ausgangssituation

- Im Rahmen einer strategischen Neuausrichtung werden zwei Segmente mit jeweils starker Kultur zusammengelegt, um eine ganzheitlichere Kundenbetreuung und höhere Effizienz zu realisieren. Damit sind tiefgreifende Veränderungen bei Strukturen, Rollen und Prozessen für Führungskräfte und Mitarbeiter verbunden.

Unser Ansatz

- Gemeinsame Ziele können Menschen verbinden und motivieren. Neben der vorhandenen Strategie braucht es einen emotionalen und sinnstiftenden Trigger: Eine attraktive Vision und ein gemeinsames Selbstverständnis für das neue Segment

Unser Vorgehen

- Durchführung einer **Cultural Due Diligence** mittels Interviews und Fokusgruppen mit Führungskräften und Mitarbeitern, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten beider Kulturen zu verstehen
- **Topmanagementworkshops** zur Erarbeitung von Eckpfeilern einer **Vision und neuen Selbstverständnisses** für das neue Segment und Unterlegung mit praxisrelevanten Verhaltenserwartungen
- **High Performing Team Workshop** mit dem neu gebildeten Topmanagement
- Regelmäßige Reflexion des Blicks von außen auf das System im Rahmen eines **Sparrings des Topmanagement**
- **Supervision** interner Change Management Verantwortlicher

Das Ergebnis

- Alignment und Vorbildfunktion des Topmanagements wurden gestärkt
- Breite Kommunikation und Verankerung der Vision
- Austarieren der verschiedenen Projekte und Maßnahmen aus Change Management Perspektive