

# 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 Top-Management-Team
- 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**
- Ausräumen der verschiedenen Projekte und Maßnahmen aus Change Management Perspektive