

Wir fusionieren jetzt – und nun?

Jetzt hat es auch Ihr Unternehmen erwischt, eine Fusion steht an. Es gab vorher bereits zwar eine Menge Gerüchte, dafür aber wenig Informationen - und deshalb entstand eine große Unsicherheit. Nun erwarten die Mitarbeiter von Ihnen als Führungskraft Antworten auf alle Fragen, die sie bewegen. Wie gehen Sie nun am besten vor?

Einige Fragen, die Sie sich stellen sollten:

1. Welche Informationen können Sie von Ihren Vorgesetzten, von der Geschäftsleitung, erhalten?

Bestehen Sie auf möglichst viel Informationen zum Thema. Häufig wird im Rahmen von Fusionen mit Information gespart. Die Gründe: entweder ist tatsächlich zu wenig Information vorhanden oder aus politischen Gründen wird Information zurückgehalten. Üben Sie ruhig ein wenig Druck aus, machen Sie darauf aufmerksam, wie wichtig Information für die Motivation der Mitarbeiter ist.

2. Aus welchen anderen Quellen könnten Sie noch Informationen beziehen (Fachzeitschriften, Brancheninformationen, Internet, Presse)?

Versuchen sie selbst, so viel Information wie möglich zum Thema zu beschaffen. Lassen Sie sich nicht davon abhalten, Informationen über alle Kanäle zu beziehen. Jammern Sie nicht mit Ihren Kollegen, wie schwierig die Situation ist, sondern werden Sie selber aktiv. Lassen Sie sich nicht mit den wohlklingenden Sprüchen der Presseabteilung abspeisen.

3. Was sind Ihre eigenen Fragen und Bedenken bei der Fusion?

Listen sie alle Ihre eigenen Fragen und Bedenken auf. Ihre Mitarbeiter und Kollegen stellen sich nämlich dieselben Fragen. Fragen Sie sich, wie Sie persönlich zu der neuen Situation stehen. Listen Sie die Chancen und Risiken der neuen Situation auf. Für Ihre Glaubwürdigkeit ist nun entscheidend, dass Sie einen klaren Standpunkt beziehen.

4. Welche Auswirkungen kann die Fusion auf die Arbeit Ihrer Abteilung haben?

Bei der Bearbeitung von Frage 3 werden Sie in der Regel auf die Punkte stoßen, die sich auf die Arbeit Ihrer Abteilung auswirken können. Häufig entstehen dabei ganz neue Ansätze. Entwickeln Sie Alternativen für den „Ernstfall“. Seien Sie kreativ, denken Sie über den Tellerrand von Abteilungsgrenzen hinaus.

5. Wie können Sie für einen optimalen Informationsfluss sorgen?

Sorgen Sie dafür, dass Informationen sofort nach Vorliegen auch weitergegeben werden. Machen Sie nicht die Fehler von Vorgesetzten, die der Meinung sind, erst nach Vorliegen aller abschließenden Fakten eine Information an die Mitarbeiter geben zu können. Bis dahin haben sich bereits Gerüchte zu Halbwahrheiten verfestigt. Erfahrungsgemäß verlassen in solchen ungeklärten Situationen die besten Mitarbeiter das Unternehmen zuerst, solange der Arbeitsmarkt noch gute Chancen bietet. Dabei werden gerade in solchen Situationen die besten Mitarbeiter am meisten gebraucht. Dieses Argument sollte jede Geschäftsleitung überzeugen. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter eigene Ideen entwickeln, wie die Fusion optimal laufen könnte.

Zusammenfassung

Lernen Sie aus erfolgreichen Fusionen. Informieren Sie, zeigen sie gemeinsame Ziele auf, sprechen Sie Bedenken offen an. Ruinieren Sie Ihre persönliche Glaubwürdigkeit nicht mit unglaubwürdigen Aussagen.

Man muss die Dinge nehmen, wie sie kommen. Wenn sie nicht kommen, muss man ihnen entgegengehen.