Cloverleaf Consult International

CCI COMPACT

INFORMATIONEN FÜR KUNDEN UND GESCHÄFTSFREUNDE DEZEMBER 2007

FH Südwestfalen: Fusion in die Fläche

"Wir sind eine innovative Hochschule, die sich als Partner der Wirtschaft versteht", sagt Prof. Dr. Jörg Liese, Rektor der Fachhochschule Südwestfalen im Gespräch mit Cloverleaf Consult International. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen aus der Region prägt die Kultur der Hochschule.

Iserlohn – "Mit unseren vier Standorten sind wir einzigartig in der Hochschullandschaft", erklärt Liese. Den Nachteil der aus der Fusion im Jahr 2002 entstandenen weiträumigen Verteilung der Lehrkräfte in Hagen, Iserlohn, Meschede und Soest gleicht die Fachhochschule mit einem breiten Angebot der Studienarten aus. Die Studierenden können im klassischen Präsenzstudium, im Verbundstudium, also mit Medien wie Lernbriefen und Internet sowie begleitenden Präsenzveranstaltungen, oder bei Franchisenehmern lernen. Die Professoren der FH verantworten für alle Varianten die Inhalte, Qualitätssicherung und die Prüfungen. Kooperationen und die Vernetzung mit externen Partnern gehören zum Kern der Hochschule, die vielfach mit Unternehmen vernetzt ist. "Unsere Professorinnen und Professoren haben lange in Unternehmen Erfahrungen gesammelt, die sie an ihre Studierenden weitergeben", beschreibt Liese die fachliche Basis der Fachhochschule. Nicht zuletzt richtet sich die überwiegende Zahl von Examensarbeiten auf Innovationen in Unternehmen.



Prof. Dr. Jörg Liese
Rektor FH Südwestfalen

Im Rahmen des von NRW-Ministerpräsident Jürgen Rüttgers ausgelobten Wettbewerbs um zusätzliche Studienplätze

Partner der Wirtschaft

in Ingenieurs- und Naturwissenschaften hat die FH SWF einen Prozess zur Entwicklung eines Zukunftskonzeptes angestoßen, den CCI begleitet. "Dabei sind die standortübergreifenden Kooperationen der Fachbereiche sowie die Qualität und Wirtschaftlichkeit der Konzepte von herausragender Bedeutung", ergänzt Liese. "Es gilt zudem, die Wirtschaft noch stärker mit unserer Hochschule zu vernetzen", fügt der Physiker hinzu. Die FH verfolgt ein ehrgeiziges Ziel: „Wir wollen die Hochschule verdoppeln." Bei einer Kapazität von heute 5000 Studierenden sollen in einigen Jahren rund 10.000 Menschen an der FH SWF studieren.

Ein Spannungsfeld ergibt sich indes daraus, dass die Professoren der FH SWF im Rahmen der Freiheit der Forschung und Lehre weitgehend selbstbestimmt arbeiten. Dieses hohe Maß an Freiheit ist Ansporn

Fachhochschule Südwestfalen
Hochschule für Technik und Wirtschaft
University of Applied Sciences

und manchmal auch Hemmnis zugleich. Anders als im Wirtschaftsunternehmen geschieht die Willensbildung in den gewählten Gremien – von den Fachbereichen bis zum Senat als Parlament. Die Führungsspitze kann somit Impulse geben; die Willensbildung geschieht im akademischen Bereich kollegial und demokratisch. In der Verwaltung ist die Struktur klassisch hierarchisch angelegt. Eine große Herausforderung für die Fachhochschule – wie für alle Hochschulen in Nordrhein-Westfalen – ist das neue Hochschulfreiheitsgesetz, das es ermöglicht, deutlich stärker als bisher unternehmerisch zu arbeiten. „Damit sind wir aber auch viel stärker in der Verantwortung für unsere strategische Entwicklung", so der Rektor. Auch dieser Titel wird im Zuge dieses Prozesses dem eines Präsidenten weichen.

COMPACT

Mit vier Standorten in der Region ist die FH Südwestfalen einzigartig. Sie arbeitet stetig an der besseren Vernetzung ihrer Bereiche mit der Wirtschaft. Die Veränderungen durch die neue Hochschulfreiheit erfordern strategische Planung.

Kontakt zum Autor:
alexander.flieger@cloverleaf-consult.com

INFO:

www.fh-swf.de

- 2002 Fusion der Märkischen FH in Iserlohn und Hagen mit den Abteilungen Soest und Meschede der Uni-Paderborn
- 500 Mitarbeiter an vier Standorten

Aus dem Inhalt:

- FH SWF: Flächenhochschule
- Sinn von Fusionen
- Konflikt beim Gesellschafterwechsel



Sibylle Hecker
Managing Partner, CCI

Zukäufe und Fusionen müssen sinnvoll sein. Dieser Satz ist so einfach und plausibel, wie er angreifbar ist.

Selbstverständlich muss eine solche Aktion einen Sinn haben; dieser Sinn liegt jedoch nicht immer in der Steigerung finanzieller Kennzahlen. Für ein Wirtschaftsunternehmen ist finanzieller Erfolg zwingend notwendig. Für den Familienunternehmer kann jenseits finanzieller Wünsche auch die Nachfolgesicherung der Hauptgrund sein. Verbände fusionieren, um ihre Ziele für die Mitglieder besser erfüllen zu können und für öffentliche Einrichtungen spielen politische Gründe meist die größte Rolle.

Ziel und Sinn

Letztlich kommt es darauf an, dass ein Zukauf oder eine Fusion einer klaren Logik folgt, und diese den Mitarbeitern verständlich und eindeutig vermittelt wird. Das ist Teil einer guten Unternehmenskultur. In der Folge tragen die Mitarbeiter die Veränderungen eher mit und eventuell entstehende Konflikte (siehe Seite 2) können besser vermieden werden.

Letztlich zeigt sich der Sinn darin, wie gut der Zukauf vermittelt und umgesetzt wurde – und dann stimmen auch die finanziellen Ergebnisse.

Herzlichst,
Ihre



Konflikte beim Wechsel der Gesellschafterstruktur

„Machtkampf an der Spitze“ lautete jüngst eine Überschrift in der Presse über einen Konzern und dessen Großaktionär. Aber auch in kleineren Unternehmen kommt es nach einem Wechsel in der Gesellschafterstruktur oft zu Reibereien bis hin zum offenen Konflikt. In der Folge sinkt die Produktivität, weil Mitarbeiter mehr mit Positionskämpfen beschäftigt sind statt mit der Arbeit für den Kunden.

Oft liegt der Hauptgrund dafür in der Unsicherheit der Mitarbeiter – gerade für Führungskräfte kann mit dem Eigentümerwechsel die gesamte bisherige Karriereplanung in Frage stehen oder Strategien und Konzepte werden plötzlich Makulatur. Ein innerer Widerstreit von „Festhalten an Bewährtem“ und „Offen für Neues“ kann entstehen. Es entspinnen sich Meinungsverschiedenheiten in der Führungsspitze; und jeder ist davon überzeugt, dass seine Richtung die richtige ist – zum Wohle des Unternehmens. In der Folge werden Unterschiede mehr betont als Gemeinsamkeiten. Gleitet der Konflikt ins Persönliche ab, ist die offene Diskussion nicht mehr möglich. Dies bleibt letztlich auch den Mitarbeitern nicht verborgen und es können sich tiefe Gräben in der Belegschaft bilden. Die Folgen für das Unternehmen können katastrophal sein: Die üblichen Entscheidungsroutinen funktionieren nicht mehr. Es wird nach Schuldigen statt nach Lösungen für Probleme gesucht und mit der Motivation sinkt auch die Qualität der Arbeit. Dies ist in Dienstleistungsunternehmen noch deutlich gefährlicher als in Produktionsbetrieben, da die Motivation der Mitarbeiter das Arbeitsergebnis direkt beeinflusst. Im Endeffekt springen Kunden ab und die Reputation des Unternehmens leidet drastisch. Ist der Konflikt schon so weit, gelingt es nur noch mit Hilfe eines neutralen Dritten, zum konstruktiven Dialog zurückzukehren. Der Dritte kann unbelastet von vorherigen Konfliktauslösern jeden Beteiligten anhören und Konfliktgründe transparent machen. Je früher sich ein Konflikt abzeichnet, um so einfacher ist er zu lösen.

Insbesondere bei einem Wechsel in der Gesellschafterstruktur – Verkauf, Unternehmensnachfolge oder Fusion – ist es wichtig, eine klare Richtung zu erarbeiten und diese intensiv zu kommunizieren. Der Blick von außen hilft, blinde Flecken aufzudecken und Probleme sichtbar zu machen, die jeder Mitarbeiter oder auch jede Führungskraft als gegeben akzeptiert hat. Zudem können Impulse von außen kommen, die eine neue Sicht- und Herangehensweise ermöglichen.

Führung zeigen

So wird es möglich, eine Kultur der Kommunikation und Zusammenarbeit in Zeiten der Veränderung zu erreichen. Insbesondere dem Führungskreis muss klar sein, dass Kritik und Optionen intern geäußert und diskutiert werden können, aber nach außen nur mit einer Stimme gesprochen wird.

COMPACT

Die Maßgabe bei einem Wechsel der Gesellschafter – ob Verkauf, Fusion oder Nachfolge – heißt, mögliche Konflikte frühzeitig erkennen.

Kontakt zum Autor:
alexander.flieger@cloverleaf-consult.com

Gesegnete Weihnacht und ein gutes Neues Jahr!

MERRY CHRISTMAS AND A HAPPY NEW YEAR!

Feliz Navidad y próspero año nuevo.

BUON NATALE ET FELICE ANNO NUOVO.



Lena Brucks, 8 Jahre

Joyeux Noël et une bonne année.

Um feliz Natal e un próspero ano novo!

God jul och gott nytt år!

圣诞节快乐

Hyvää Joulua!

En frehlicher Grischtdaag un en hallich Nei Yaahr!

wünschen Ihnen

Kurz notiert:

September

- Der Energiekonzern Eon will für bis zu 4,6 Mrd. Euro den russischen Kraftwerksbetreiber OGK-4 erwerben und so in den dortigen Strommarkt einsteigen.
- Die Deutsche Telekom stärkt mit dem Zukauf des US-Mobilfunkers SunCom Wireless für 2,4 Mrd. Euro ihr Geschäft im Südosten der USA. In den Niederlanden erwirbt sie für 1,3 Mrd. Euro zudem Orange Netherlands von France Telecom.
- Air Berlin hat sich mit dem Reisekonzern Thomas Cook auf die Übernahme von dessen Tochter Condor geeinigt. Stimmt Condor-Mitaktionär Lufthansa zu, würde Cook Großaktionär der Air Berlin.

Oktober

- SAP erweitert mit der Übernahme des französischen Spezialisten für Datenanalyse Business Objects für 4,8 Mrd. Euro das Geschäft für Unternehmenssoftware.
- Der Remscheider Heizungsproduzent Vaillant erwirbt für 230 Mio. Euro die türkische DemirDökum und verstärkt sich in dem Wachstumsmarkt.
- Der Nürnberger Kabelspezialist Leoni erwirbt für 225 Mio. Euro die Bordnetzsparte VCS des französischen Automobilzulieferers Valeo und steigt damit zum größten europäischen Anbieter auf.
- Die australische Bank Macquarie hat im zweiten Anlauf den Energiedienstleister Techem übernommen. Das Angebot bewertet Techem mit 1,5 Mrd. Euro.

November

- Der Lebensmitteldiscounter Lidl hat seine Übernahmepläne für die Bio-Supermarktkette basic gestoppt. Management, Lieferanten und Kunden hatten sich gegen den Einstieg gewehrt, nachdem Lidl bereits knapp ein Viertel der Anteile erworben hatte.
- Die NordLB will für rund 485 Mio. Euro die in Hannover ansässige Deutsche Hypothekenbank übernehmen und so ihr Geschäft mit gewerblicher Immobilienfinanzierung stärken.
- Der zu Bertelsmann gehörende Verlag Gruner + Jahr übernimmt das Internetportal chefkoch.de und baut seine Aktivitäten rund um die Kochzeitschrift «essen & trinken» aus.

Impressum:
Cloverleaf Consult International
ist eine Marke der Flieger & Hecker GbR.
www.cloverleaf-consult.com
info@cloverleaf-consult.com
tel/fax +49 700 cloverleaf (25683753)
V.i.S.d.P. Alexander Flieger
Am Höing 12, D-58097 Hagen