

## Cultural Due Diligence

Bij fusies, overnames en samenwerkingen is vaak sprake van een botsing der culturen: een *culture clash*. Een culture clash komt doordat twee organisaties verschillend denken over hoe te besluiten, hoe te managen, hoe te organiseren, hoe met elkaar samen te werken en om te gaan; kortom: verschillend zijn. Culture clash leidt in alle gevallen tot wederzijds onbegrip, miscommunicatie en conflict. Hierdoor leveren veel fusies, overnames en samenwerking onvoldoende resultaat op.

Een regulier due diligence onderzoek is gericht op het nader juridisch en financieel onderzoeken van beide organisaties. Maar juist ook de kwaliteit van het management, cultuur van de organisatie, vereiste flexibiliteit in samenwerking, risico's van klanten die weglopen, integratiemogelijkheden en -risico's, en potentiële meerwaarde bij fusie of samenwerking zijn allemaal factoren die bepalend zijn voor de (meer)waarde van de fusie of overname. Veel bedrijven verwaarlozen dit onderzoek en komen in de uitvoeringsfase voor grote integratieproblemen te staan. Een Cultural Due Diligence geeft helder beeld op welke elementen de culturen van de organisatie op elkaar aansluiten, op welke elementen afstand bestaat, wat afbreukrisico's zijn en welke oplossingsrichtingen bestaan.

## Onze werkwijze

Een Cultural Due Diligence kent diverse analysetechnieken. Fazili Consulting hanteert verschillende vragenlijsten voor zowel managers als medewerkers. Deze vragenlijsten kunnen online worden ingezet. Daarnaast worden interviews gehouden en (strategische) documenten geanalyseerd. Eventueel kunnen belangrijke klanten en doelgroepen bevraagd worden om een beeld te vormen van het imago van de organisaties. De verkregen kwantitatieve als kwalitatieve data worden vevat in een rapportage en met beide organisaties besproken. Op deze wijze ontstaat een geobjectiveerd en gedeeld beeld van de zogenaamde 'culture gaps'. Tevens worden concrete maatregelen aangegeven om de cultuurintegratie te doen slagen. Analysethema's bij een Cultural Due Diligence zijn:

1. Strategie en implementatie
2. Strategische waarden en uitgangspunten
3. Organisatiewaarden en overtuigingen
4. Kritische prestatie-indicatoren
5. Communicatie
6. Organisatiestructuur en sturingsprincipes
7. Leiderschap
8. Change management
9. Fysieke omgeving
10. Tevredenheid en verwachtingen van medewerkers
11. Klantrelaties
12. Extern imago en beeld

## Kiezen voor kwaliteit

- Inzet van ervaren senior adviseurs met ervaring als directeur en bestuurder.
- Gespecialiseerd in organisatieontwikkeling en cultuurverandering.
- In huis ontwikkelde en beproefde onderzoeks- en analysemethodieken.
- Sparringpartner op directie- en bestuursniveau.

## Uw resultaten

- Objectief beeld omtrent de strategische en bedrijfsvoeringstechnische meerwaarde en knelpunten bij fusies, overnames en samenwerkingen.
- Gedeeld beeld en draagvlak voor verdere strategische besluitvorming.
- Inhoudelijke analyse en aanbevelingen voor cultuurintegratietraject.
- Concretisering van criteria voor het management en medewerkers van de nieuwe organisatie.