

Bild: mit KI generiert

THE HARDT GROUP

PMIspective

Fully Remote Target: Das Problem sitzt nicht auf Bali



Bild: mit KI generiert

Minutes

Das Problem sitzt nicht auf Bali...

„ Fully-Remote-Target akquiriert - Day One vor der Kamera im leeren Meetingraum. Komisches Gefühl, aber machbar.

„ Ein paar Wochen später: Zahlen schlechter, Führung muss ausgetauscht werden - und plötzlich ist auch die verbleibende Mannschaft spurlos verschwunden.

„ Die eigentliche Herausforderung liegt nicht im WLAN der Mitarbeiter, sondern in zwei grundsätzlich verschiedenen Operating Modellen, die aufeinanderprallen.

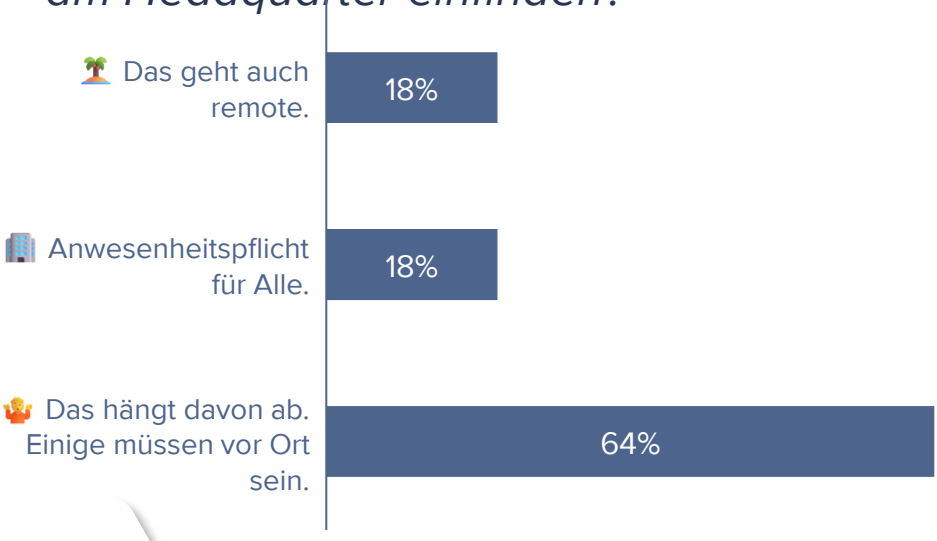
„ Clash of Culture trifft Clash of Structure - und der Acquirer hatte weder mit dem einen noch mit dem anderen gerechnet.

THE HARDT GROUP

© THE HARDT GROUP

Remote am Day One: Klares Jein!

„*Dürfen die Mitarbeiter weiter von Bali arbeiten oder müssen sie sich für die ersten 30 Tage am Headquarter einfinden?*



THE HARDT GROUP

© THE HARDT GROUP

Remote geht – wenn man vordenkt

„In der Pandemie haben wir eine Sanierung vollständig aus dem Homeoffice geführt; länderübergreifend, über Zeitzonen hinweg.

„Der entscheidende Unterschied: Wenn es keine Alternative gibt, denkt man jeden einzelnen Schritt vorher durch.

„Käufer und Verkäufer unterschätzen systematisch, wie viel man im Vorfeld klären, strukturieren und lösen kann.

„Vordenken ist spottbillig - verglichen mit den Kollateralschäden, die sonst entstehen.

THE HARDT GROUP

© THE HARDT GROUP

Freiheit braucht mehr Regeln, nicht weniger

„Das freie "Wir arbeiten von überall" erfordert mehr Struktur als das klassische Büromodell.

„Verfügbarkeitszeiten, sichtbar im Kalender oder Status - was auf dem Flur funktioniert, muss remote explizit gemacht werden.

„Dailies als fester Check-in, Weekly-One-on-Ones, definierte Walk-in-Zeiten: Formalität ist kein Widerspruch zu Flexibilität.

„Führungskräfte können von Anfang an auf Remote Leadership vorbereitet werden.

THE HARDT GROUP

© THE HARDT GROUP

Ist Remote eine Branchenfrage?

„Software und IT-Dienstleistungen: Remote läuft - bestätigen erfolgreiche Teams, die sich nie persönlich getroffen haben.

„Chemie, Biotech, klassische Industrie: gewachsen an großen Standorten - der kulturelle Gap ist größer.

„Vollständig remote-native Organisationen haben einen entscheidenden Vorteil: Sie kennen nichts anderes.

„Der Acquirer aus der "Vor-Ort-Welt" unterschätzt, wie tief „remote“ in der DNA des Targets sitzt.

THE HARDT GROUP

© THE HARDT GROUP

Onboarding ohne Flur ist kein Onboarding light

„Wer als neuer Mitarbeiter ins Unternehmen kommt, wird sofort in die bestehenden Strukturen aufgenommen, auch remote.

„Buddy-Programme und Mentoren ersetzen das "Ich zeig dir mal, wo die Kantine ist".

„Die Führungskraft übernimmt aktiv das Onboarding - inklusive Einführung in Rhythmus, Kultur und Erwartungen.

„Klingt aufwändig? Ist es. Aber günstiger als die Alternative: schlechte Führungskräfte, die man zu spät erkennt.

THE HARDT GROUP

© THE HARDT GROUP

Die virtuelle Kaffeeküche – Utopie oder Pflicht?

„Was im Büro selbstverständlich ist - der kurze Plausch an der Kaffeemaschine - lässt sich digital nur schwer replizieren.

„Speed-Dating-Events, After-Work-Drinks per Teams, digitale Büros zum Durchschlendern: viele Ansätze, selten nachhaltig funktional.

„Das Künstlichkeitsproblem: Was erzwungen wirkt, stirbt nach drei bis sechs Monaten still und heimlich.

„Man muss probieren, was funktioniert.

THE HARDT GROUP

© THE HARDT GROUP

Einmal im Jahr alle zusammen – kein Luxus, sondern Kalkül

„Erfolgreiche Fully-Remote-Organisationen reinvestieren die Bürokostenersparnis gezielt: Sie bringen die Mitarbeiter einmal jährlich an einen Ort zusammen.

„Was teuer klingt, ist schlau: Das persönliche Kennenlernen schafft Kapital, von dem die Organisation das ganze Jahr zehrt.

„Voraussetzung: Die Reisebereitschaft zum jährlichen Offsite gehört in die „Remote-Work-Vereinbarung“.

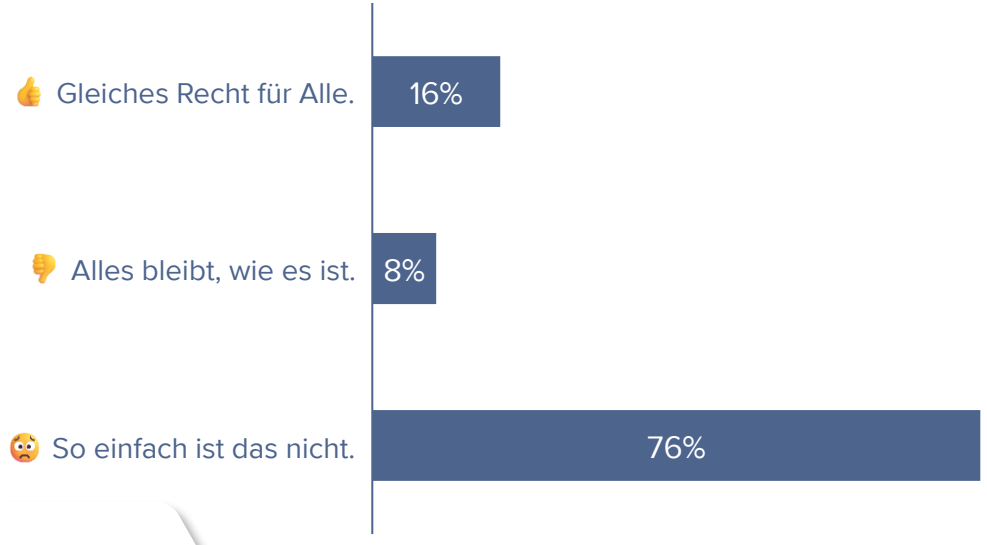
„Wer remote arbeitet, muss Präsenz bewusst designen.

THE HARDT GROUP

© THE HARDT GROUP

Das gemeinsame Operating Modell: Eine Herausforderung

„Dürfen alle Mitarbeiter jetzt auch vollständig im Homeoffice arbeiten? Oder in Workation?



THE HARDT GROUP

© THE HARDT GROUP

Zwei Modelle, ein Dach – geht das?

„ Können eine remote-native und eine Vor-Ort-Organisation unter einem Dach nebeneinander existieren?
Theoretisch ja, praktisch extrem schwer.

„ So grundsätzlich verschiedene Modelle lassen sich nicht in 100 Tagen harmonisieren - der Kulturanteil bei Fully Remote ist riesig.

„ Die zentrale Frage, die zu früh gestellt werden muss: Wie sieht das zukünftige Operating Model aus - und was erfordert welche Entscheidung?

„ Einige Rollen brauchen zwingend Präsenz. Die Führung muss früh definieren, welche das sind - bevor der Markt es für sie entscheidet.

THE HARDT GROUP

© THE HARDT GROUP

In 6 Wochen geht es weiter!

PMIspective

Der Ikea-Effekt im Buy-&-Build:
Gekauft ist noch lange nicht gebaut

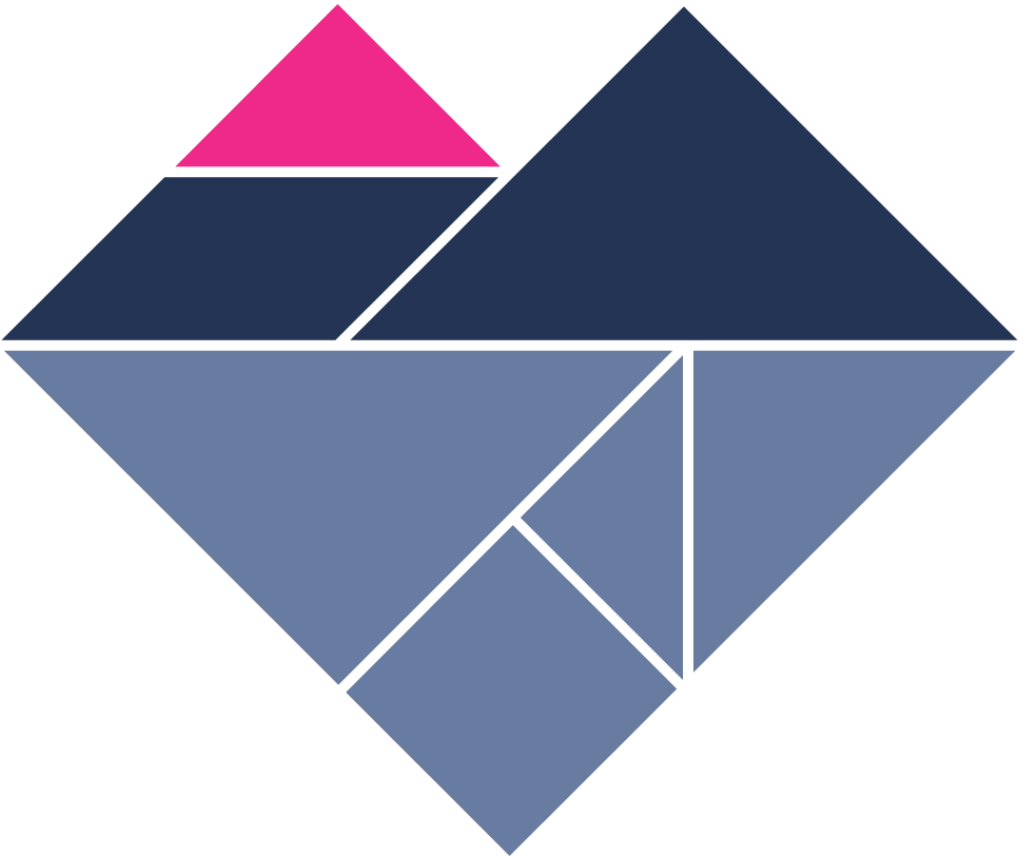


Bild: mit KI generiert

Mittwoch, 15. Juli
13:00-13:40
Einladung folgt

Schon jetzt registrieren

THE HARDT GROUP



THE HARDT GROUP

Unsere Mission:

Wir verwandeln M&A-Träume in M&A-Realitäten – elegant, effizient und mit einem Lächeln.

THE HARDT GROUP

© THE HARDT GROUP



Danke fürs Teilen!

THE HARDT GROUP