

-
- [over oxalis](#)
 - [links](#)
 - [oxalisportaal](#)
 - [contact](#)

Zoek door deze site:

- [NL](#)
- [FR](#)



[Advies](#) [Contacteer ons!](#)
[+32 \(0\)9/227 31 18](#)

- [Home](#)
- [Advies op maat](#)
- [Opleiding](#)
- [Coaching](#)
- [Kalender](#)
- [Artikels](#)
- [Tools](#)

[Home](#) » [Advies op maat](#) » [Fusie](#)

Fusie

Een overname of fusie is in die zin verschillend van een familiale opvolging dat er twee verschillende bedrijven samengevoegd worden tot één nieuw bedrijf. Meestal komen twee totaal verschillende bedrijfsculturen tegenover elkaar te staan en mondt dit uit in cultuurconflicten.

Dit kan verstrekkende gevolgen hebben voor zowel de gefuseerde onderneming als voor de medewerkers. De nieuwe organisatie wordt geconfronteerd met demotivatie, verzuim, verloop, weerstand, conflicten en verminderde prestaties bij haar medewerkers. Hoge, meestal niet ingecalculerde integratiekosten, slechtere financiële prestaties, verlies van klanten, maken van de hele fusie een bedenkelijke (investerings)operatie ...

De organisatiebinding en de inzet van de medewerker

Bij fusie of associatie is het van bijzonder groot belang te zorgen voor de organisatiebinding van de medewerkers en van de klanten. De aard van de organisatiebinding van de medewerker heeft een directe impact op zijn inzet voor de organisatie. Een fusie veroorzaakt altijd een daling van de organisatiebinding, met als gevolg een verminderde inzet van de medewerker.

De bijdrage van de medewerker kan verschillende gradaties aannemen: contraproductiviteit, normale vervulling van taken en extra inspanningen voor de organisatie. Er is een positief verband tussen de organisatiebinding en de performantie van de medewerker.

voortzetten verblijf in organisatie	Het leveren van bijdragen aan de organisatie		
	contraproductiviteit	normale vervulling	extra inspanning
blijven bij gebrek aan alternatieven	mogelijk	mogelijk	onwaarschijnlijk
blijven op grond afweging kosten/baten	mogelijk	waarschijnlijk	mogelijk
blijven op grond identificatie en emotionele gehechtheid	onwaarschijnlijk	waarschijnlijk	waarschijnlijk

Dit schema toont aan dat hoe hoger de organisatiebinding is, hoe beter de prestaties van de medewerker zijn. Hier wordt evenwel alleen rekening gehouden met het gedrag van medewerkers die in de fusie organisatie blijven. Hier ziet men niet dat sleutelfunctiehouders en heel goede niet-sleutelfunctiehouders vaak hun heil buiten de fusie organisatie zoeken. Dikwijls neemt de overnemende partij contact op met deze medewerkers om hen gerust te stellen over hun toekomstige functie in de onderneming. Hierbij zien zij de organisatiebinding van deze medewerkers volledig boven het hoofd. Het is natuurlijk zeer pijnlijk als sleutelfunctiehouders en goede niet-sleutelfunctiehouders blijkaar toch weggaan, ondanks alle beloftevulle vooruitzichten in de nieuwe organisatie.

Belang van het verhogen van de organisatiebinding

Bij een hogere organisatiebinding zal de medewerker geen contraproductief gedrag vertonen, maar eerder zijn taken op een normale of zelfs met een tikkeltje meer inzet vervullen. Het komt er dus op aan de binding met de fusieorganisatie van de medewerkers (vooral van de overgenomen organisatie) te verhogen.

Hiervoor is inzicht nodig in de factoren die de perceptie van de medewerkers betreffende de fusie beïnvloeden:

- De noodzaak van de fusie / overname
- Het succes van de fusie / overname
- De communicatie en de inspraak tijdens de fusie of overname
- De mate waarin met de vroegere organisatie herkent in de fusieorganisatie of in de overgenomen organisatie
- De mate van de rechtvaardigheid van de beslissingen die tijdens de fusie of de overname worden genomen
- De mate waarin men de personeelsleden van de fusiepartner of overnamepartner vertrouwt
- De mate van jobzekerheid en het geloof in een positieve evolutie van de eigen functie

Onze aanpak

Bij de begeleiding van een overname, een fusie of associatie houden wij specifiek rekening met de factoren die de perceptie van de medewerker beïnvloeden en een impact hebben op zijn organisatiebinding. Wij werken volgens een stappenplan:

1. de analyse en diagnose van beide organisaties en hun bedrijfscultuur

-
2. bepalen van een nieuwe gemeenschappelijke missie, visie en strategie
 3. bepalen van nieuwe gemeenschappelijke waarden en een nieuwe gedragen bedrijfscultuur
 4. analyse van de kloof tussen de huidige en de toekomstige situatie
 5. opstellen van een gemeenschappelijk project tot harmonisatie van de twee organisaties
 6. betrekken van medewerkers in de realisatie van het project
 7. implementeren van het actieplan

[Direct advies? Contacteer ons](#)

Tags: Oxalis, Bedrijfsoverdracht, fusie & acquisitie

[print](#)

[download pdf](#)

[Vragen? Stuur uw feedback](#)

- -
- -

Deel deze pagina



- [Strategie ontwikkeling](#)
- [Strategisch HRM](#)
- [Talentmanagement](#)
- [Innovatieve arbeidsorganisatie](#)
- [Bedrijfsoverdracht](#)
- [Fusie](#)
- [Sociale innovatie](#)
- [Deugdelijk Bestuur](#)
- [Bedrijfscultuur](#)

["Waardevolle en bruikbare tips ..."](#)

Oxalis heeft aan al mijn verwachtingen beantwoord, en zelfs meer dan dat. Ik heb waardevolle en bruikbare tips gekregen die ik direct kan toepassen.

[Waarom Oxalis Consult?](#)

Follow us



© 2019 - Oxalis Consult -

- [algemene verkoopvoorwaarden](#)
- [algemene verkoopvoorwaarden opleidingen](#)
- [Privacycharter](#)
- [Disclaimer](#)
- [zoeken](#)
- [rss](#)