



Säkerställ en lyckad integration

Vid en sammanslagning av två företag är det skillnad om utmaningarna är t ex på nivå "Omgivning" eller om utmaningar är på nivå "Värden/företagskultur".

Behöver vi hantera omgivningen t ex att vi behöver större lokaler för att vi ska kunna sitta på ett och samma ställe är bekymren små. Hyr nya lokaler och problemet är löst.

En eller flera företagskulturer?

Har vi två företag med olika företagskultur har vi en större utmaning framför oss innan vi får den nya konstellationen att fungera. Vad vi tycker är viktigt, vad vi har för övertygelser ligger till grund för alla våra strategier och styr allt vårt beteende. Dvs vi kommer inte att kunna lösa sammanslagningen om vi har stora skillnader i företagskulturen.

Välj rätt ledarskap

Att arbeta framgångsrikt med förändringsarbete på de olika nivåerna kräver olika typer av ledarskap.

Har vi att hantera förändringar enbart på "omgivningsnivå" kan en person som fungerar som "Vägvisare/guide" fungera. En som känner till omgivningarna, lokaler och andra yttre delar och hjälper oss att lära och känna igen riktmärken och de vet vad man letar efter när man söker en särskild omgivning.

Har vi att hantera förändringar på "värdenivå" krävs ett annat ledarskap.

Här krävs ledare som själva har erfarenhet av att arbetat på den här nivån. Värden och övertygelser refererar till VARFÖR en viss väg har valts och motivationen som får människor att agera. Våra värden och övertygelser övergår varje tanke och beteende och tar formen av uppmuntran eller dämpning.

Komplexa eller komplicerade problemställningar?

Att hantera förändringar på "rätt" nivå, dvs förstå var utmaningarna hör hemma är avgörande för hur man lyckas med sitt förändringsarbete t ex vid en sammanslagning av två bolag.

Är det komplicerade problem man har att lösa, t ex hitta nya ändamålsenliga lokaler med all den utrustning som behövs, datorer, maskiner eller är det komplexa problem man har, t ex människor med olika värden (kommer från olika företagskulturer) så är det viktigt att förstå skillnaden.

På komplicerade frågor kan vi hitta entydiga lösningar, medan lösningarna på komplexa frågor är situationsberoende och står att finna i människors och organisationers samlade kunskaper och erfarenheter. Varför är det viktigt att förstå skillnaden mellan levande och mekaniska system? Jo, när organisationer växer (t.ex. genom sammanslagningar) och man tvingas formalisera i allt större



utsträckning måste de som leder verksamheten kunna skilja det ena från det andra.

Vi frestas lätt att tro att vi kan styra komplexa system med formella regler och vi försöker alltför ofta använda samma logik som vi gör för att styra mekaniska system som när vi styr levande system.

Både struktur och kultur leder förändring

De mekaniska systemen styr vi genom en fast struktur. De levande systemen påverkar vi genom en stark kultur. Dvs vi måste veta vilken nivå problemen /utmaningarna ligger på.

Vår framgång ligger i att vi kan arbeta med systemen och inte emot dem.

Lika självklart som att det tar tid att lära sig ett främmande språk och en främmande kultur lika självklart är det att det tar tid att lära sig "språket på respektive företag" dvs företagets kultur.

Vi måste förstå kulturen i de olika företag som ska samlas till att bli ett företag.

Vår tro är att formaliseringen alltid måste utgå från spelplanen och genomföras av spelare, dvs utgå från verksamheten och inte påtvingas densamma.

Är problemen på "Värdenivå" eller på "Omgivningsnivå"?

Skillnaden hur man lyckas med en sammanslagning beror på hur väl man identifierar var utmaningen är och därefter sätter in rätt personal och arbetar med relevanta förändringsåtgärder.

Hur Provecus Affärsrådgivning ger stöd i förändring och frågor om företagskultur

Provecus har en bredd av rådgivare med både specialkunskaper om skilda branscher och storlekar på företag. Som kombineras med specialkunskaper om digital marknadsföring och förändringsledning.

Flera av rådgivarna har konkret erfarenhet av förvärv och arbete med fusion av förvärvade företag, små och medelstora.

Fusions-, lednings- och frågor om företagskultur är sammankopplade och den konkreta erfarenheten från flera situationer som Provecus rådgivare har, tar bort risker, fördröjningar och ser till att målsättningar infrias snabbare och säkrare.

Provecus Affärsrådgivning - Fokuserat, Snabbt och Enkelt

Tommy Bysell, Rådgivare Provecus Affärsrådgivning

<https://provecus.com/radgivare/tommy-bysell/>