

Företagskulturen: en viktig värdeskapare i samband med M&A



Organisationer ser nu över hur de kan optimera sina personalkostnader för att säkerställa lönsamhet. Vi på PwC menar att det handlar om att balansera kortsiktiga nödvändiga åtgärder med ett långsiktigt fokus för att befästa den framtida strategiska riktningen, att vara “fit-for-growth” - inte minst viktigt vid sammanslagningar och förvärv (M&A).

Enligt en PwC-undersökning, misslyckas många sammanslagningar och förvärv på grund av att den “mänskliga faktorn” underskattas eller inte beaktas.

Men så behöver det inte vara.
Du som arbetar med M&A eller med HR-frågor i samband med sammanslagningar kan lyckas med en kulturintegration genom att följa våra tips.

Källa: Value Creation in Deals



Zakarias Challis
zakarias.challis@pwc.com
+46 702 84 95 72



Tim Danielsson
tim.danielsson@pwc.com
+46 728 80 99 80



Oskar Agné
oskar.agne@pwc.com
+46 701 47 97 06

Människor och företagskultur är nyckelfaktorerna som möjliggör en lyckad sammanslagning eller ett förvärv



Varför är det viktigt?

En snabb tillväxt utmanar den befintliga företagskulturen och förmågan att behålla men också dra nytta av positiva egenskaper

Framgång i en sammanslagning eller ett förvärv beror till stor del på förmågan att behålla nyckelkompetens

Harmonisering av företagskultur och talang möjliggör skapandet av hållbara värden och långsiktiga fördelar



Vilka fördelar finns det?

Väcker liv i ny operativ modell

Ökar medarbetarnas engagemang och hjälper till att behålla talang

Förbättrar ryktet vilket leder till konkurrensfördelar, kundnöjdhet och resistans



Risker vid bristande fokus

Oförmåga att ta itu med osäkerhet och personalrelaterade frågor

Gradvis ackumulering av negativa resultat från dåliga beteenden och dåligt beslutsfattande

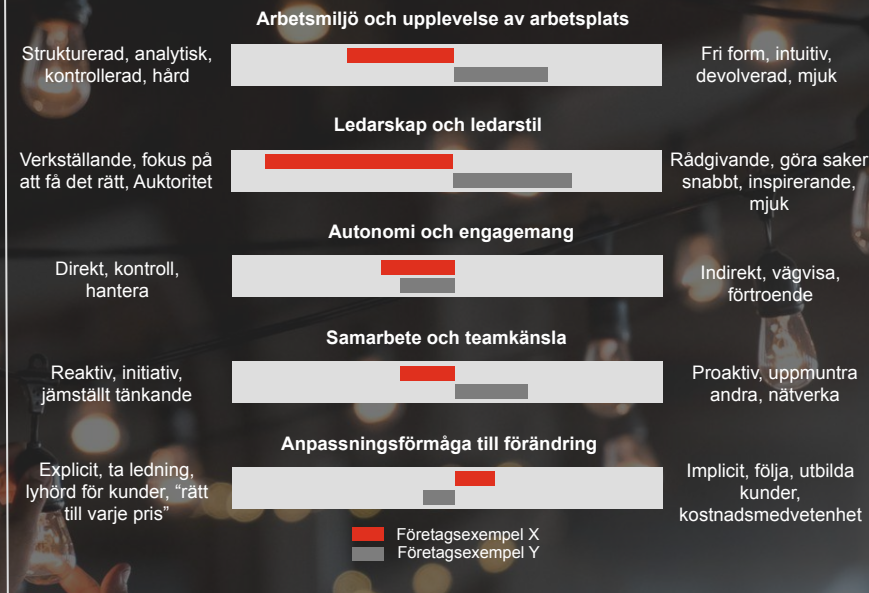
Intressenter tappar förtroendet för din förmåga att göra rätt sak

Genom att planera aktiviteter baserade på resultatet av en Due Diligence, leder vi vägen för att mildra kulturkrockar

På PwC använder vi fem dimensioner för att analysera både säljarens och köparens företagskultur vid en sammanslagning eller förvärv.

Se exemplet till höger. Kulturen mellan de två fiktiva företagen analyseras för att identifiera likheter och gap. Resultatet används för att belysa risker och föreslå aktiviteter för en lyckad post-deal integration.

Bedömningsresultat av Cultural Due Diligence



Fem vägledande principer för att möjliggöra en effektiv kulturintegration i sammanslagningar eller förvärv

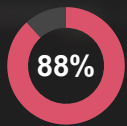


- 01 Forma kulturen för att uppnå ett tydligt syfte**
Kultur är lika kritiskt som strategin och operativ modell; alla tre måste anpassas till varandra för att uppnå uppsatta mål vid en integration.
- 02 Utnyttja kraften i din befintliga kultur**
Befintliga kulturer bör fungera som energikälla för att driva en ny utvecklad kultur som kan identifiera skillnader och risker.
- 03 Var praktisk i ditt förändringsarbete**
Ändra beteenden, inte tankesätt. Fokusera på de beteenden och de personer som är mest kritiska för den nya strategin och operativ modellen.
- 04 Använd både formella och informella kanaler**
Mobilisera både rationella och emotionella krafter för att förstärka de nya beteendemönstren och därmed uppnå varaktig förändring.
- 05 Använd virala och multi-level metoder**
Motivera beteendeförändring genom metoder som "storytelling" genom ett gemensamt språk, "peer-to-peer"- och tvärorganisatoriska interaktioner samt selektiv inkludering på alla nivåer.

CEO:erna bekräftar betydelsen av människor och företagskultur vid sammanslagningar och förvärv, enligt CEO Survey 2023



av organisationer som ökade sina intäkter under pandemin säger att deras företagskultur var en orsak till deras konkurrensfördelar



av de svarande som tror att deras organisation är motståndskraftig säger att deras företagskultur har möjliggjort lyckade interna förändringar

Företagskultur hjälper organisationer att anpassa sig och möjliggöra lyckade förändringar

Källa: [Global Culture Survey 2021](#)

Respondenter som säger att de har en särpräglad företagskultur är mer benägna än de som inte säger det att se en ökning av...

Intäkter - **48%** mer sannolikt

Medarbetarnöjdhet - **80%** mer sannolikt

Kundnöjdhet - **89%** mer sannolikt

Distinkta kulturer driver affärsresultat

Människor och företagskultur är kritiska aspekter vid sammanslagningar och förvärv. CEO:er verkar förstå att de måste agera med försiktighet inom området...

52% av CEO:er planerar att reducera kostnader 2023

Men

80% säger att de **INTE** kommer att minska personalens kompensation

och

bara **16%** kommer reducera sin personalstyrka

Källa: [PwC's 26th Annual Global CEO Survey 2023](#)

CEO:er står inför flera kritiska utmaningar för att uppnå en företagskultur präglad av engagemang och motivation

4 av 10

Ledare uppmuntrar inte oliktankande

46%

Av ledare tolererar inte kortsiktiga misslyckanden

76%

Av ledare fattar oftast inte självständiga strategiska beslut för sin funktion

CEO:er måste fokusera på företagskultur vid sammanslagningar och förvärv

Vill du veta mer hur du kan skapa värde? Kontakta oss idag!



Zakarias Challis
zakarias.challis@pwc.com
+46 702 84 95 72



Tim Danielsson
tim.danielsson@pwc.com
+46 728 80 99 80



Oskar Agné
oskar.agne@pwc.com
+46 701 47 97 06