

Att leda en förändring: en viktig värdeskapare i samband med M&A



Att engagera och behålla människor med rätt kompetens i samband med ett förvärv är avgörande för att fånga transaktionens fulla potential. Det gäller att välja rätt tillvägagångssätt för att skapa värde och nå strategiska mål. Men exakt hur? Svaret är att hantera förändringar genom hela integrationen med tydlig vägledning till nyckelmedarbetare.

Börja med en förändringsanalys för att identifiera de mest betydelsefulla faktorerna. Förbättra kommunikationskanaler och etablera ett förändringsnätverk som engagerar medarbetare.

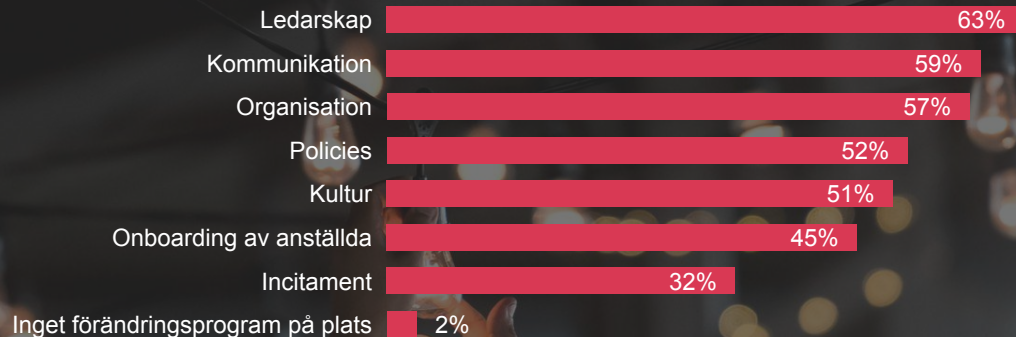
Här får du konkreta tips kring hur du leder en framgångsrik förändringsprocess i en M&A-integration. Naturligtvis är du varmt välkommen att kontakta oss om du vill veta mer.

Fler än hälften av de företag som förvärvar eller avyttrar lanserar aktiv förändringsledning inför en transaktion



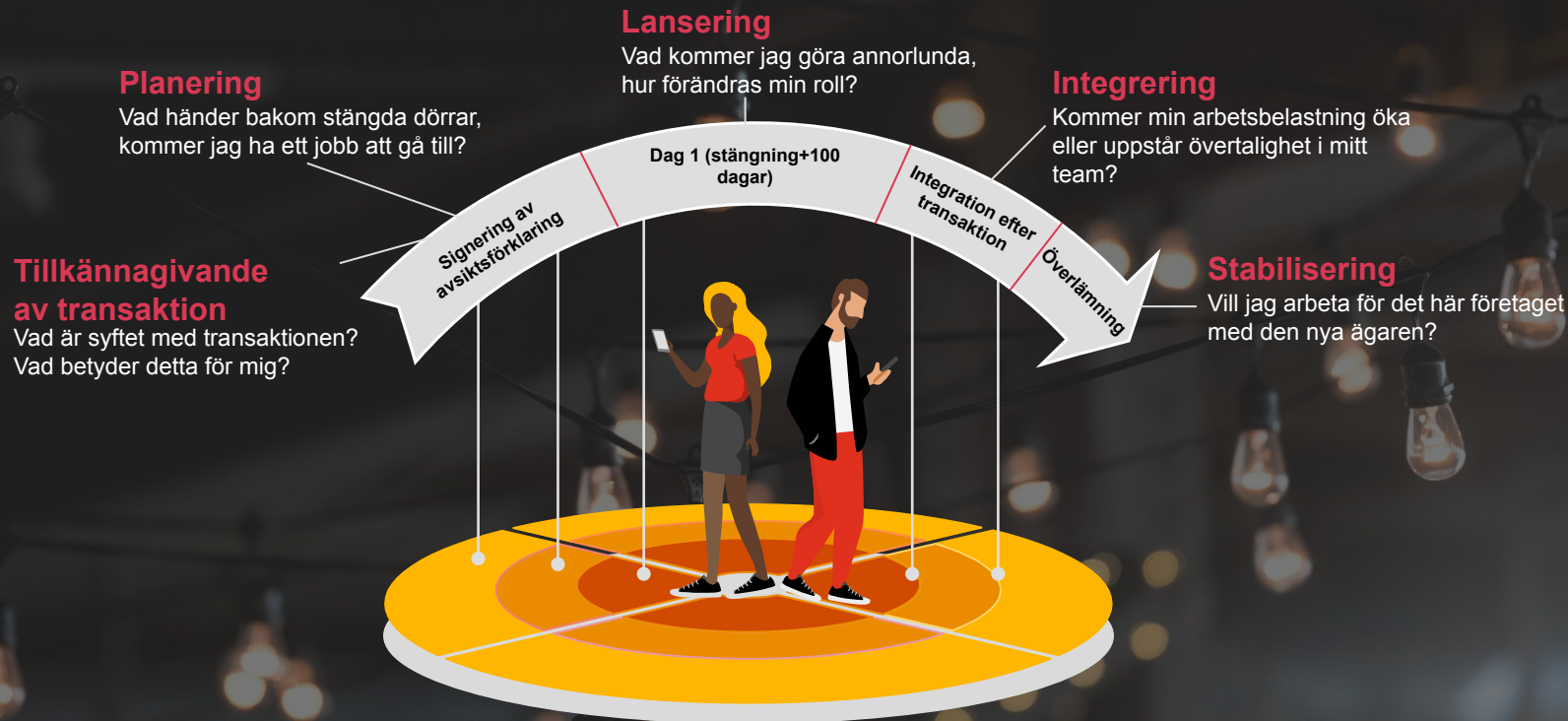
Allt fler företag lanserar program som avser hantera förändringar genom hela transaktionscykeln. **43%** av de tillfrågade initierade förändringsprogram redan innan en Due Diligence, jämfört med bara **23%** 2019.

I vår senaste [PwC M&A-undersökning](#), frågade vi företagsledare vilka av de sju kritiska drivkrafterna deras förändringsprogram innehöll. Föga överraskande, var **ledarskap** och **kommunikation** de två vanligaste svaren av dessa sju drivkrafter. Medarbetare följer ledare och kommunikation är "Voice of change" och en stöttepelare i processen, de är således vitala drivkrafter vid en integration.



Källa: [PwC M&A integration survey 2023](#)

Medarbetarnas påverkan kan förutses och hanteras genom kontinuerlig förändringsledning under hela transaktionscykeln



Sju drivkrafter ligger till grund för effektiv förändringsledning

Det gäller att i ett tidigt skede utvärdera hur medarbetarna påverkas av transaktionen. På så sätt kan störningar som ryktesspridning och uppsägningar minimeras.

Du bör etablera en integrationsprocess redan då transaktionen offentliggörs. Det klargör vad förändringen innebär för respektive medarbetare i form av roll och arbetsuppgifter, vilket i sin tur leder till minskad oro.

Eftersom medarbetarna i organisationen är centrala i genomförandet av en transaktion, kommer ett effektivt förvärvsarbete innehålla genomtänkta förändringsprogram, både vid integration och separation.

PwC rekommenderar att alla sju kritiska drivkrafter tas i beaktning när du skapar ett förändringsprogram för att säkerställa en framgångsrik transaktion.



Använd olika aktiviteter för att hantera förändring och maximera värdet av en integration

1.

Analysera vad förändringen medför

En förändringsanalys identifierar effekterna för medarbetarna i en organisation. Den bidrar också med information om vilka organisatoriska enheter som påverkas.

En förändringsanalys fångar upp insikter för att förstå de

organisatoriska områden som påverkas av en transaktion.



Ledarskap



Organisation



Kommunikation



Kultur



Policies



Onboarding av anställda



Incitament

2.

Ett nätverk med förändringsagenter

Förändringsagenter är informella ledare och andra nyckelpersoner i verksamheten. Dessa bör aktiveras i ett tidigt skede för att driva integrationslösningar och främja adoption. Genom dessa ambassadörer kan du hjälpa dina medarbetare att förstå logiken bakom förändringen, och på så sätt minska oron som lätt uppstår. Förändringsagenterna är medarbetare som:

- Har medarbetarnas förtroende
- Besitter expertkunskap och rätt kompetens i en eller flera funktioner
- Finns till som bollplank och stöd vilket skapar lugn och trygghet i ett (normalt) rörligt transaktionssammanhang
- Främjar förändringskultur samt motverka falsk informations- och ryktesspridning
- Påverkar medarbetarnas inställning på ett positivt sätt och minskar "förändringströtthet"
- Är en del av implementeringsgruppen som ska främja framgångsrik integration

Vill du veta mer om förändringsledning inom M&A?
Kontakta oss idag!



Hannah Perry Larsson

hannah.perry@pwc.com

+46 729 97 26 99



Tim Danielsson

tim.danielsson@pwc.com

+46 728 80 99 80



Anna Gustring Boman

anna.gustring.boman@pwc.com

+46 709 29 32 89