

# Medarbetartrender vid M&A

## En praktisk guide

# Medarbetarna, AI och ledarskap i samband med M&A

Sammanslagningar och förvärv (M&A) blir i en allt större utsträckning en strategi för att driva teknologiska framsteg och bibehålla konkurrenskraften. Trots en osäker marknad är företagsledare villiga att ta kalkylerade risker för att framtidssäkra verksamheten. Integrationen av AI är avgörande för att förbättra effektiviteten och beslutsfattandet. Men med nya arbetssätt, processer och regulatoriska krav kommer också utmaningar som kräver starkt ledarskap och robusta ramverk för efterlevnad. Att adressera dessa faktorer kan optimera resultaten av M&A och förbereda medarbetarna för framtida utmaningar.

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



**Anna Gustring Boman**

People & Organisation

[anna.gustring.boman@pwc.com](mailto:anna.gustring.boman@pwc.com)

+46 709 29 32 89



**Tim Danielsson**

People & Organisation

[tim.danielsson@pwc.com](mailto:tim.danielsson@pwc.com)

+46 728 80 99 80



**Xiuming Liu**

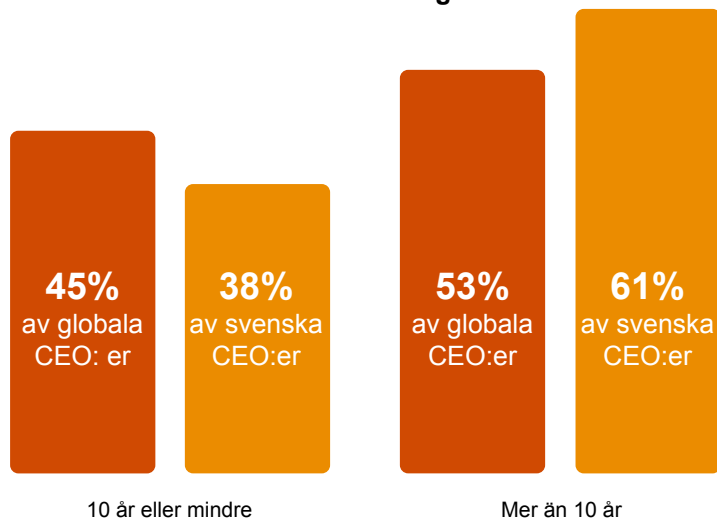
Data, Analytics & AI

[xiuming.liu@pwc.com](mailto:xiuming.liu@pwc.com)

+46 709 29 13 22

# Svenska företagsledare planerar just nu att förvärva och påskynda sina teknologiska framsteg

Om ditt företag fortsätter på den inslagna vägen, hur länge tror du att verksamheten kommer att förbli konkurrenskraftig?



70%

av globala företagsledare förväntar sig att använda M&A för att snabbare införa ny teknik och tekniska processer.

50%

av svenska CEO:er planerar att genomföra minst ett förvärv inom de kommande åren, jämfört med 60% av CEO:er globalt.

Företagsledare är nu **mer skeptiska till sina företags framtid**, men förvärvsfrekvensen är fortfarande hög, möjligen som en strategi för att förbli konkurrenskraftiga på marknaden. PwC:s “Global M&A Industry trends” från 2024, visar att globala trender och osäkerheter påverkar framtidsutsikterna. **Men CEO:er visar en större vilja att ta kalkylerade risker** och att hitta lösningar för att rusta sina företag för framtiden.

# Olika medarbetartrender kan leda till utmaningar med att förvärva och integrera företag



## GenAI:s påverkan

**56%**

av svenska CEO:er tror att deras anställda kommer att kunna arbeta mer effektivt med hjälp av AI inom ett år.

Den ökade användningen av AI kommer att effektivisera M&A-processer, förbättra datainsikter och minska manuellt arbete, samtidigt som den påverkar medarbetarna. Automatisering av rutinuppgifter kan leda till att anställda övergår till mer strategiska och kreativa roller, med förändrade krav på färdigheter.



## Arbetets föränderliga natur

**40%**

av svenska anställda uppger att de har fått nya arbetsuppgifter, upplevt omorganisationer och lärt sig nya system och verktyg under det senaste året.

Arbetets föränderliga natur komplicerar integrationsprocessen vid M&A, men erbjuder också möjligheter till ökad effektivitet och konkurrensfördelar genom att främja en mer anpassningsbar och arbetsstyrka som använder nya verktyg och metoder.



## Efterlevnads- och rapporteringskrav

**50%**

av de anställda i Sverige känner att för många förändringar sker samtidigt.

Det alltmer komplexa landskapet av regelverk skapar förväntningar och krav som företag måste uppfylla för att behålla förtroendet. Anställda upplever många förändringar som kan leda till ökad stress och osäkerhet. Detta kräver robustare ramverk för efterlevnad och transparens i kommunikationen.



## Behov av ledarskap

**41%**

av svenska anställda anser att högre chefer saknar tillräcklig kunskap och kompetens för att driva förändring.

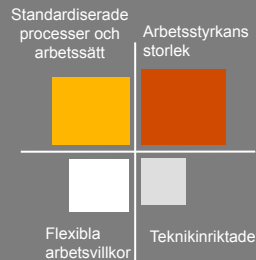
Svenska anställda har lägre förtroende för sina ledares förmåga att kommunicera och driva förändring, vilket kan påverka M&A-transaktioner genom att göra anställda mer motvilliga till förändringar och sänka moralen. Detta understryker behovet av ett starkt och stöttande ledarskap.

# Ett exempel på sammanslagning mellan ett stort industriföretag och en tech startup

## Företag 1:

### Stort industribolag verksamt på mid-market men saknar AI-kompetens

Företag 1 kännetecknas av en hårt arbetande och resultatorienterad kultur. Det är väletablerat med fler än 5000 anställda. Företaget har en traditionell arbetsmodell med fokus på etablerade processer och metoder. Som en följd av detta sker innovationen i en långsammare takt.



## Företag 2:

### Tech startup med ett litet team och starkt fokus på AI

Företag 2 är ett tech startup känd för sitt innovativa tillvägagångssätt och sina banbrytande teknologier. Trots att företaget har ett litet team består det av högkvalificerade experter inom AI och nya teknologier. Företaget främjar en kultur av innovation, agilitet och anpassningsförmåga. Det värdesätter kontinuerligt lärande och uppmuntrar anställda att utforska nya idéer.



## Checklista med frågor för att identifiera gap och skapa en aktivitetsplan vid sammanslagning av dessa företag:



- Hur välutbildade är de anställda i att använda AI i sitt dagliga arbete?
- Hur väl är AI integrerat i den övergripande strategin?
- Vilka potentiella etiska och sociala konsekvenser behöver beaktas när det gäller AI?



- Hur är arbetsmodellen strukturerad - traditionell eller hybrid?
- Vilken typ av flexibla arbetsvillkor finns på plats?
- Hur kommer de anställdas roller och ansvarsområden att omdefinieras eller anpassas efter sammanslagningen?



- Vilka är de specifika regulatoriska ramverken och rapporteringsstandarderna?
- I vilken utsträckning har framsteg gjorts i implementeringen av CSRD-rapportering?
- Hur säkerställs transparens och lika lön i enlighet med direktivet om lönetransparens?



- Hur är ledarskapsstilen (t.ex. demokratisk, auktoritär, transformerande) i organisationen?
- Hur ser kulturen ut och vilka beteenden uppmuntras?
- Vilka ledaregenskaper och färdigheter har bidragit till båda företagens framgång?

# Konkreta tips vid en M&A



## Utvärdera medarbetarnas AI-beredskap

- **Säkerställ kompatibel dataintegration** med gemensamma standarder genom att genomföra datarevisioner och utvärderingar
- **Strategiskt samordna och utbilda AI-team genom** kompetensgapanalyser, definiera roller och etablera utvecklings- och vidareutbildningsprogram
- **Anpassa AI-praxis till etiska standarder** och regler genom att etablera riktlinjer och styrning



## Utforska arbetssätt och förmåner

- **Jämför arbetssätt och företagskultur** genom att utvärdera kulturen och analysera processer i respektive organisation
- **Harmonisera företagens förmånssystem** för att säkerställa samstämmighet
- **Kommunicera tydligt med medarbetarna** om det framtida läget för att säkerställa att alla är informerade och med på de kommande förändringarna



## Synkronisera rapportering och efterlevnad av regelverk

- **Genomför en analys av rapporteringsstandarder och praxis** för att identifiera brister och möjligheter i båda företagen samt planera för en enhetlig rapporteringsstruktur
- **Säkerställ att system är integrerade** i enlighet med krav för rapportering och efterlevnad
- **Säkerställ att medarbetare är redo** och har tillräckliga resurser samt kompetens för att hantera de nya kraven för efterlevnad



## Förbered ledare för att hantera förändringen

- **Säkerställ starkt ledarskap** med fokus på transformativa beteenden
- **Se till att ledarna har tillgång till rätt information** och kommunikationskanaler för att nå ut till medarbetarna
- **Uppmuntra ledare att vara förebilder i förändringsprocessen** för att engagera medarbetarna och säkerställa att transaktionens fulla potential uppnås