

Case – Opprette og samkjøre ny organisasjon etter fusjonen

Bakgrunn:

Fusjon mellom to virksomheter i samme bransje: Rådgiving og utvikling, med sterke fagmiljø. Begge de fusjonerende i størrelsen 2-300 ansatte, geografisk spredt.

I forarbeidet til selve beslutningen om fusjon er eierne enige om en vekststrategi, og de har definert hvilke forretningsområder den fusjonerte virksomheten skal ha. Og de er enige om hvem som får inn i det nye styret og hvem som er toppleder i den nye virksomheten.

Tidsplan for organisatorisk integrasjon:

Her er en stram tidsplan for å etablere ny organisering (arbeidet med integrasjon av administrative systemer og rutiner er en egen omfattende prosess som ikke er beskrevet her):

Dag 1. Eiere av de to selskapene inngår avtalen, og i den avtalen inngår en beslutning om overordnet styring, toppledelse og organisering

Dag 1. Ledere for de nye forretningsområdene besluttet, samt toppleder for administrative tjenester

Dag 2. Fellessamtaler med tillitsvalgte om avtalen og prosessen videre, og hvordan tillitsvalgte vil involveres framover

Dag 2. Fellessamtaler med mellomledere for de gamle fusjonerte virksomhetene blant annet slik at de skal kunne svare best mulig på en del av spørsmålene som kommer i egen organisasjon.

Orientering om overordnet organisering og om prosessen med å få på plass organisasjon og ledelse innen forretningsområdene

Dag 3. Gjennomføring av samtidige allmøter/informasjonsmøter i de ulike geografiske lokasjoner

- Vekststrategien
- Organiseringen i forretningsområder
- Prosessen videre

UKE 2: Ledere for forretningsområdene har individuelle samtaler med kandidater til lederjobber innenfor områdene

I løpet av uke 2-3. Samkjøring av toppledergruppe. Øverste ledelse og utvalgte fra stab samles for første gang etter fusjon. Den første av flere samlinger med teamutvikling

En løpet av uke 3: Beslutning og kommunikasjon om den operative organisering i forretningsområdene – dvs enheter og ledere

Uke 4 Dialogmøter om strategien og integrasjonen

- Format:
 - Avholdes fysisk rundt på de ulike geografiske lokasjonene. Helst i enheter på 20-40 medarbeidere for å kunne håndtere diskusjoner i plenum.
 - Varighet 2 timer.
 - Direkte og toveis kommunikasjon mellom toppledelsen og alle medarbeidere i den nye organisasjonen. Dialogmøtene skal være et tidlig bidrag til å sikre en felles forståelse av hva den nye virksomheten skal skape sammen, og at alle for en forståelse av hvordan fusjonen påvirker egen hverdag og framtid, og ikke minst hvordan de selv vil være med på den videre utviklingen og realisere de resultatene fusjonen

Uke 5 eller 6. Første felles ledersamling for alle ledere i virksomheten (lunsj – lunsj)

- Historien bak. Toppledelsens innspill til føringer for det nye
- Om lederskapet og utviklingen av en felles organisering som kan realisere potensialet som lå til grunn for fusjonen
- Strategien og utviklingsarbeidet videre

Uke 7 og utover: Utvikling av ledergruppene i forretningsområdene og stab