

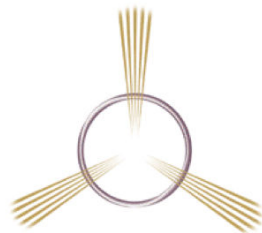
# ORIGO<sup>®</sup>

Center for Meaningful  
CoCreation

Powered by SEB Gruppen A/S

## SUCCEFULD SAMMENSMELTNING

UDNYT SAMMENSMELTNINGEN TIL AT SKABE SYNERGI  
SAMT AT FÅ RYDDET UD



Wisdom In Action

# SUCCEFULD SAMMENSMELTNING

## UDNYT SAMMENSMELTNINGEN TIL AT SKABE SYNERGI SAMT AF FÅ RYDDET UD

Træningsforløb for virksomheder eller afdelinger, der ønsker succesfuld sammensmeltning.

I fusionsprocessen retter medarbejderne ofte deres kræfter mod hinanden frem for at vende energien mod det, som er formålet. Desuden bruges der kræfter på at diskutere holdninger i håb om at blive enige om at nå en fælles platform frem for at se mulighederne i forskellighederne.

Dette træningsforløb øger mulighederne for at opnå succesfuld sameksistens mellem to sammensmeltede afdelinger eller virksomheder.

### Hvad får i med i bagagen:

- I får viden om resultater fra gennemførte undersøgelser om forandringsprocesser og fusioner, så I bedre kan tackle de situationer, der dukker op
- I får gennemgået en model for, hvorledes man kan beskrive sociale forandringsprocesser og derigennem forstå, hvor jeres arbejdsplads befinder sig
- I får en gennemgang af psykologiske teorier bag en fusion, der sætter jer i stand til at forudse og afværge mange problemer
- For at undgå misforståelser om hinanden ledes I igennem en perspektivskabende proces
- I arbejder med de værdier, som er væsentlige for jer på den nye arbejdsplads, således at I sammen kan opbygge en fælles identitet
- I arbejder med forandrings- og handlingsstrategier i forhold til den nye arbejdsplads og får således et sikkert fundament og en god start

### Deltagerprofil

Alle virksomheder eller afdelinger der står over for at skulle slås sammen.

### Indhold

#### **Gør din fusion til dynamik – og undgå dynamit.**

Når to arbejdspladser fusioneres, kan der blive tale om alvorlige menneskelige omkostninger, hvor de væsentligste problemer er, at medarbejderne retter deres kræfter mod hinanden fremfor at vende energien mod dét, som er formålet.

Desuden bruges kræfter på at diskutere holdninger i håb om at blive enige og nå en fælles platform fremfor at se mulighederne i forskellighederne.

At blive fusioneret vil ofte opleves som identitetstab for begge personalegrupper. Mange medarbejdere føler sig atomiseret, fordi deres sædvanlige pejlemærker for klar kommunikation er forsvundet. En ny kultur skal skabes., og nye grupper skal lære at fungere sammen. For at undgå for mange misforståelser kræver det, at de forskellige personalegrupper går ind i processen uden fastlåste forestillinger om hinanden. Det kræver tid og træning, men begge dele kan der skæres ned på med det rette værktøj. Dette værktøj får du.

Indtil fusionen er en realitet, har du som medarbejder bare mærket din arbejdsplads. Nu lægger du mærke til den, og det er en væsentlig forskel. Når du mærker din arbejdsplads, er du, på godt og ondt, i selvfølgelighedernes verden. Når du pludselig lægger mærke til din arbejdsplads, indebærer det en dom. Du dømmes og sætter etikette på. Du lægger også mærke til den anden arbejdsplads og bedømmer den. Gensidigt lægges der mere mærke til – end der mærkes efter.

Offentlighedens fokus er snarere på de økonomiske fordele, der kan være forbundet med en fusions-proces, mere end det er på den sociale og emotionelle forandringsproces, som de implicerede indgår i. Dette træningsforløb vil fokusere på de sociale, emotionelle og eksistentielle aspekter, der er forbundet med en fusion, for kun derved sikres fuld udnyttelse af de tilstedeværende ressourcer.

### **På sammensmeltningskonferencen lærer du mere om**

- Kultur og arbejdsidentitet – fortid og nutid
- Hvordan I bearbejder konkrete øjeblikkelige problemer
- Kommunikation og konflikthåndtering
- Fra to medarbejdergrupper til én medarbejdergruppe
- Forandrings- og udviklingsstrategier
- Fremtidige indsatsområder og handlingsplaner

### **Form**

Kurset veksler mellem øvelser, oplæg og refleksioner over egen praksis. Og du vil gå fra kurset med en række værktøjer og viden som er direkte anvendelige i din hverdag som medarbejder. Træningsforløbet bliver nøje planlagt med udgangspunkt i den enkelte arbejdsplads' fusion – problemstillinger, ønsker, indsatsområder. Træningsforløbet planlægges desuden i forhold til tidspunktet for fusionen. Træningsforløbet kan forløbe såvel før, under som efter fusionen, hvor den centrale kerne er en sammenlægningskonference.

Træningsforløbet består af grundig research, besøg på arbejdspladsen, konsekvensamtaler, udarbejdelse af program for sammensmeltningskonference, afholdelse af sammensmeltnings-konference samt opfølgning.

Deltagere er de to fusionerende virksomheder eller afdelinger. Repræsentanter fra de to fusionerende parter, eventuelt alle medarbejdere – afhængig af antallet.

## **Faseplan i træningsforløbet**

### **1. fase Problem- og opgaveanalyse**

Møde med repræsentanter for de to arbejdspladser.

Formålet er at udarbejde en psykologisk kontrakt for arbejdet med fusionsprocessen. Hvad er der ønske om? Afdækning af henholdsvis hensigtsmæssige og uhensigtsmæssige arbejdsgange.

### **2. fase Besøg på arbejdspladsen og konsekvensamtaler**

En proceskonsulent kommer på et i forvejen anmeldt besøg på arbejdspladsen og foretager konsekvensamtaler.

For at kunne udarbejde et så fyldestgørende program for sammensmeltningskonferencen som muligt, er det væsentligt at få et præcist billede af arbejdspladsen. Ikke for at finde "sandheden" om arbejdspladsen, men for at få de impliceredes "sandheder" om arbejdspladsen.

### **3. fase Program for sammensmeltningskonference og opfølgende træning udarbejdes**

Repræsentanterne for de to fusionerende parter gennemdrøfter materialet, og eventuelle ønsker og korrektioner tilføjes.

### **4. fase Sammensmeltningskonferencen afholdes**

Handlingsplaner udarbejdes og indsatsområder prioriteres.

Tovholdere på processen vælges for at effektsikre. Som hovedregel vil sammensmeltningskonferencen forløbe over 2-3 dage.

### **5. fase Opfølgning**

For at sikre en blivende effekt af konferencen og træningen på denne, mødes proceskonsulenten med repræsentanterne samt tovholderne en måned efter sammensmeltningskonferencen, og en handlingsplan udarbejdes for resten af processen.

### **6. fase Option**

SEB træner relevante medarbejdere via et intensivt forløb.

Træningen, der foregår på vores adresse i København, sætter disse medarbejdere i stand til at sikre en vedligeholdelse og understøttelse af træningens effekt.

## **Succesfuld Sammensmeltning**

Det endelige træningsforløb skræddersyes efter behov i hvert enkelt tilfælde.



Wisdom In Action



[www.sebastiannybo.dk](http://www.sebastiannybo.dk)

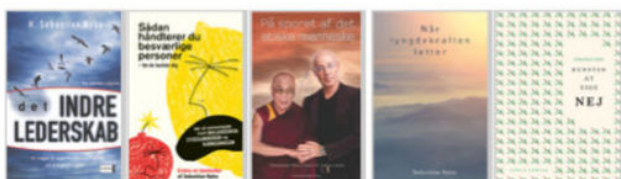
## Underviser

Sebastian Nybo er en anerkendt forfatter, foredragsholder og erhvervspsykologisk rådgiver med international erfaring og netværk. Han har arbejdet med organisationsudvikling og High Performance Teams i mere end 30 år. Som deltager får du adgang til såvel hans dybe faglige viden samt konkrete erfaringer fra en lang række af de virksomheder som han har rådgivet og understøttet frem til en dynamisk teamkultur og øget trivsel. Han har udviklet en lang række effektive og unikke værktøjer der giver overblik i en hektisk hverdag – og dem får du som deltager på hans foredrag og kurser en direkte adgang til.

Sebastian er ophavsmand til de 12 teorier og modeller, der indgår i SEB-teorisættet, og har de senere år specialiseret sig inden for emnerne Bæredygtig Ledelse, Teamkultur og Evolutionspsykologi.

Han har undervist mere end 350.000 mennesker i både ind- og udland og har mange års erfaring med undervisning og rådgivning af ledere og nøglemedarbejdere, og anses i dag som en autoritet inden for sit felt.

Ring og hør mere på tlf. **33 11 44 22** eller send en mail til: [sn@sebgruppen.dk](mailto:sn@sebgruppen.dk)



Medlem af

