



<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Aine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	2.4.2003
Tekijä(t)	Hanna Hirvoila	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	105
Otsikko	Kulttuurin due diligence ja sen toteuttaminen – esimerkkiyrityksenä Lithells Ab		
Ohjaaja(t)	KTT Arto Suominen		

Tiivistelmä

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten kulttuurin due diligenceä voidaan hyödyntää yrityskulttuurien yhdistämisessä. Koska yli puolet yrityskaupoista epäonnistuu kulttuuristen tekijöiden vuoksi, kulttuurierojen selvittäminen on tärkeää sisällyttää osaksi yrityskaupan valmisteluprosessia. Kun ollaan tietoisia emoyrityksen ja ostettavan yrityksen kulttuurieroista, voidaan näistä johtuvista yhteenotoista selvitä ilman, että yritysoston tavoitteet kärsisivät.

Tutkimuksessa oli tarkoitus luoda käsiteanalyttinen katsaus yrityskulttuuriin ja sen tutkimukseen sekä yrityskauppojen problematiikkaan. Lisäksi tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli luoda väline kulttuurin due diligencen suorittamiseksi Lithells Ab:ssä. Empiirisessä osassa vertaillaan Atria Lithells Ab:n ja ostetun yrityksen, Samfood Ab:n yrityskulttuureja.

Hofsteden kulttuurin käytäntödimensioiden pohjalta laaditussa kulttuurin due diligencessä kävi ilmi, että kahdestatoista tutkitusta ulottuvuudesta neljän ulottuvuuden kohdalla havaittiin niin suuria eroja, että ilman aktiivista johtamista ne saattavat aiheuttaa ongelmia yritysten yhdistymisessä. Nämä ulottuvuudet olivat tulossuuntautuneisuus, organisaation avoimuus ja normatiivisuus sekä käytössä olevat palkitsemisperusteet. Kohdeyrityksessä on tutkimustulosten pohjalta nyt päätettävä, halutaanko yrityskulttuurit yhdistää vai annetaanko niiden elää erillään. Lisäksi on analysoitava sitä, toimivatko jo olemassa olevat kulttuurit uuden strategian vastaisesti niin, että niiden peruselementit on muutettava, vai saadaanko vanhat yrityskulttuurit pienin muutoksin tukemaan uutta strategiaa. Toteutetaan kulttuurinmuutosohjelma minkä laajuisena tahansa, peruselementit sen onnistumiselle ovat vision ja muutosstrategian luonti ja niiden viestiminen koko organisaatioon, johdon sitoutuminen sekä sellaisen seurantajärjestelmän luonti, jonka mittarit mittaavat juuri niitä strategisesti tärkeitä asioita, joita muutosohjelman kautta halutaan muuttaa.

Asiasanat	yrityskulttuuri, yrityskauppa, due diligence, yrityskulttuurin muutos
Muita tietoja	