

GLOBAL KAMPANJ VÄSSAR IMAGE • Sandvik i yttre rymden
• Mångfald gynnar innovation • LIVET SOM GLOBAL GRADUATE
METALLBEARBETNING SOM E-LEARNING • Smartare stål

MÖT #3-2018 SANDVIK

FRAMTIDS- KOMPETENT

Framtidens industri behöver nya färdigheter. Vilka är de, vem har dem och hur säkrar Sandvik spetskompetensen?

SIDAN 12



FRAMTIDA FÄRDIGHETER

FOKUS. Automatisering, globalisering och digitalisering kräver en ny kompetensmix. Hur säkrar Sandvik den?

SIDAN 12

LYCKAD E-UTBILDNING

STORBRIANNIEN. Studenterna vid Kirklees College i Huddersfield gillar Sandviks e-learning.

SIDAN 27

OS-GULD

SYDKOREA. Sandvik sponsrar guldmedaljörerna i curling från OS i Pyeongchang 2018.

SIDAN 11

27

11

20

GLOBALISERING

GRÄNSÖVERSKRIDARE.

Kavya Patnaik och Saupatak Banerjee lämnade Indien för att jobba i Sandviks globala team.

SIDAN 20

DIGITAL REKRYTERING

LINKEDIN. Sociala medier blir en allt viktigare kanal för marknadsföring och rekrytering.

SIDAN 24

LET'S CREATE!

INTERNET. Sandviks första helt digitala kampanj krossade allt motstånd – och en glaslabyrinth – på tekniksajter över hela världen.

SIDAN 4

INNEHÅLL #3-2018



Följ oss i sociala medier och läs mer på:
home.sandvik/sandvikstories



MÖT SANDVIK: Sandvik-koncernens tidning

ANSVARIG UTGIVARE ENLIGT SVENSK PRESSLAG: Jessica Alm

CHEFREDAKTÖR: Marita Sander **PRODUKTION:** Spoon Publishing AB

SKRIBENTER: Mattias Karen, Isabelle Kliger, Jonas Rehnberg

TRYCK: Falk Graphic **TRYCKDATUM:** November 2018

Publicerad på svenska och engelska, i tryckt form samt på vår webbplats home.sandvik/se

E-POST: marita.sander@sandvik.com. Copyright © 2018 Sandvik Group – Med ensamrätt.

Alla Sandvik-varumärken som nämns i tidningen ägs av Sandvik Group.

BILDRÄTTIGHETER: Simon van Boxtel, Edward Shaw, Alamy, Shutterstock

Sandvik hanterar personuppgifter i överensstämmelse med EU:s dataskyddslagstiftning.

Om du vill prenumerera, avsluta din prenumeration eller ändra adress, vänligen kontakta maria.back@sandvik.com.

Om du har frågor om hur vi hanterar personuppgifter, besök www.home.sandvik/privacy eller kontakta oss på privacy@sandvik.com.



KAMPEN OM HJÄRNORNA

DIGITALISERINGEN AV SAMHÄLLET leder till att många branscher slåss om talangerna. Det blir därför allt viktigare att företagen stärker sitt varumärke och kan erbjuda potentiella medarbetare en attraktiv arbetsplats.

Sandvik är ett ingenjörssdominerat företag, och det kommer vi att vara även framledes, men vi kommer att behöva rekrytera till nya roller, som experter inom AI (artificiell intelligens), digitala erbjudanden och user experience designers. Det kommer att utvecklas nya, spännande jobb som vi inte ens känner till i dag och vi tävlar med företag som Google och Amazon om att vara en attraktiv arbetsgivare. Gruvindustrin är exempel på en bransch där digitalisering och automation dramatiskt ändrar förutsättningarna och vi kan erbjuda potentiella medarbetare möjligheten att vara med och revolutionera en hel bransch.

REKRYTERINGSMETODERNA FÖRÄNDRAS också. Vi använder i allt större utsträckning sociala medie-plattformar som LinkedIn vid rekrytering, och vi samarbetar med ett antal universitet för att hitta rätt kompetenser. Många lockas att söka till vårt Global Graduate-program, där unga akademiker under 18 månader får möjlighet att prova på hur det är att jobba i olika delar av vår verksamhet.

Att behålla duktiga medarbetare är lika viktigt som att rekrytera. Vi vill att det ska finnas goda utvecklingsmöjligheter inom företaget och en styrka med Sandvik är att det finns goda möjligheter till jobbrotation mellan våra olika affärer. Vi har en öppen jobbmärknad där lediga jobb annonseras internt och under 2017 tillsattes mer än 80 procent av chefspositionerna av interna sökanden.

I det här numret kan du även läsa om vår första globala varumärkeskampanj, som blev en stor framgång. Filmen visar hur en förläslös gruvlastare navigerar genom en glaslabyrint och jag fick nöjet att ha en roll i den. Om du inte sett filmen ännu, gör det!

Björn Rosengren, vd och koncernchef





SANDVIKS FÖRSTA GLOBALA KAMPANJ

En stor självkörande gruvlastare navigerar tryggt genom en glaslabyrint utan att något går sönder – ända tills Sandviks vd sätter sig bakom ratten ...
Ny storfilm från Hollywood? Nej, en digital varumärkeskampanj för att stärka Sandviks varumärke och image hos utvalda målgrupper.

Läs mer på nästa uppslag →



Köra en lastare genom en glaslabrynt?
Ingen vanlig dag på jobbet för Sandviks
vd Björn Rosengren.

I SEPTEMBER VAR det premiär för Sandviks första globala varumärkeskampanj under mottot "Let's Create". Den spektakulära filmen visar en 11 meter lång gruvlastare på 38 ton som navigerar genom en glaslabrynt – helt utan förare. För att bevisa att det inte handlar om någon datoranimering tar Sandviks vd Björn Rosengren över ratten i slutet – och kraschar rakt in i glaset.

Filmen distribueras via utvalda och välbesökta techsajter på nätet, berättar Sandviks Brand Manager Minna Rodling och förklarar valet.

– Den tänkta målgruppen är ingenjörer, andra som är intresserade av vetenskap och teknik samt deras influencers. Befintliga och potentiella kunder utgör en sekundär målgrupp eftersom de redan känner till Sandvik.

Spridningen och interaktionen har inledningsvis varit otroligt bra med cirka 25 miljoner visningar av videon och mycket högt engagemang på sociala medier.

Minna Rodling menar att en fortlöpande digitalisering och automatisering av gruvdrift och tillverkningsindustri

skapat ett behov av nya kompetenser.

– Sandvik är alltid på jakt efter duktiga ingenjörer, särskilt då personer som är bekväma med ett digitalt arbetssätt. Det här en specialistgrupp som kanske inte vet särskilt mycket om Sandvik, eller så är de ointresserade av att arbeta för ett storföretag, säger hon.

För att nå ut till framtidens talanger måste Sandvik bli mer synligt i nya och annorlunda sammanhang.

– Vi måste förmedla bilden av att vi är ett högteknologiskt företag som erbjuder kreativa utmaningar, entreprenörsanda och spjutspetsteknologi som självkörande fordon. Därför vill vi synas mer i de kanaler som våra framtida medarbetare använder, berättar Minna Rodling.

Med tanke på den hajp som omger självkörande fordon just nu var det ett högst medvetet drag att göra en film om en självkörande lastare.

– Tack vare filmen kunde vi få ut budskapet att Sandvik varit en ledande leverantör av automatiserade fordon i mer än 20 år utan en enda olycka med människor inblandade. Och vi bedriver

ett löpande utvecklingsarbete för att förfina tekniken bakom automatiseringen. En fördel med självkörande maskiner är att gruvarbetarna slipper vistas långa tider under jorden och kan arbeta i ett kontrollrum ovan mark med ökad säkerhet och högre produktivitet som följd.

SANDVIKS NYASTE gruvmaskiner är också först i branschen med att kunna lasta, transportera och lasta av helt på egen hand.

Kampanjen länkar till landningssidan home.sandvik/letscreate, där jobbsökande och andra intresserade kan läsa mer om automatisering, Sandviks innovationskultur, lediga jobb med mera.

Sandvik har fler än 43 000 medarbetare över hela världen och cirka 2 600 av dem arbetar med forskning och utveckling på ett 50-tal olika center. Företaget strävar efter att anställa medarbetare med olika kompetens, från tekniker till digitala specialister, som kan samarbeta och skapa innovationer tillsammans.

Sandvik planerar att tillämpa Let's

Create-konceptet i kommande kampanjer kring lösningar från andra affärsområden. Målet är att producera två till tre filmer om året.

För vd Björn Rosengren var turen i glaslabyrinten ingen vanlig dag på jobbet. Han menar att filmen speglar den anda av innovation som präglar det dagliga arbetet på Sandvik.

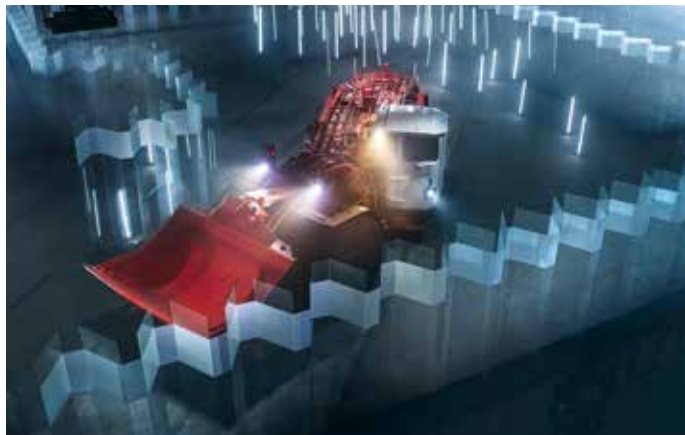
– Sandvik använder redan exempel på nutidens mest avancerade teknik i verksamheten. Vi har alltid jobbat nära våra kunder för att utveckla produkter och ny teknik. Framöver ser vi digitaliseringen som ett viktigt tillväxtområde som kommer att öka produktiviteten, effektiviteten och hållbarheten hos både oss och våra kunder.



Minna Rodling
Sandviks Brand
Manager

SÅ FUNKAR DET

Tack vare Sandviks automatiserade system kan lastare och lastbilar lära sig den säkraste och närmaste vägen redan första gången de kör in i en tunnel. Fordonets intelligenta system använder laserstrålar för att kartlägga och ta fram rutten. Sandviks patenterade algoritmer använder sedan lastarens sensorer och gyroskop för att styra fordonet under markytan, där det inte går att använda GPS.



NYTT



MEET SANDVIK – NU ÄVEN SOM

PODCAST.

Lyssna på podcasten Meet Sandvik och få nya perspektiv på Sandvik. Podden är på engelska och den går att lyssna på via Spotify, Podcaster (Apple), Acast, Stitcher och Tunein. Sök på "Meet Sandvik" för att hitta podden.

20

Självkörande maskiner är inget nytt hos oss.

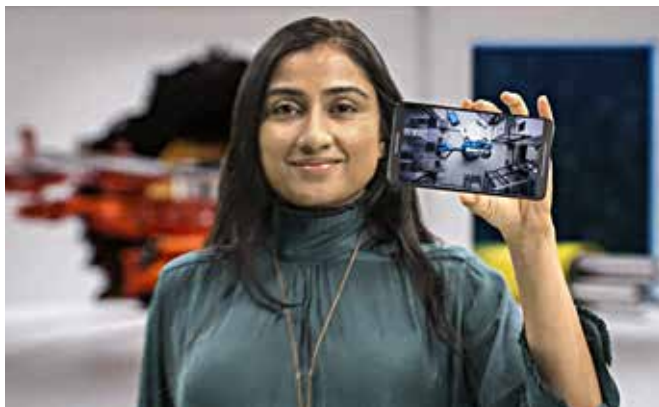
Sandviks automatiserade lastare och truckar har använts i gruvindustrin i mer än 20 år.

Det motsvarar mer än 2 miljoner arbetstimmar med självkörande teknik i underjorden. Under den tiden har det inte inträffat en enda olycka med människor inblandade.

PREMIÄR FÖR NY SANDVIK FILM

Sandvik har lanserat en ny företagsfilm, "The World of Sandvik", som fokuserar på innovation, digitalisering, hållbarhet och Sandvik som en attraktiv arbetsgivare. Det hela är en blandning av film, digitala animeringar och infografik som befäster bilden av Sandvik som en ledare på det digitala området.

– Vi ville porträttera Sandvik som ett nyskapande, kundorienterat och hållbart företag som man vill äga eller jobba för. Vår ambition var att framställa oss som den föregångare vi faktiskt är. En annan ambition var att filmen skulle få en äkta och genuin känsla, säger Jessica Alm, kommunikationsdirektör på Sandvik.



Du hittar filmen på youtube.com/Sandvik – dela den gärna!

Ett sätt att skapa autenticitet var att inkludera Sandvik-medarbetare.

Filmen finns tillgänglig på svenska, engelska, tyska,

italienska, franska, kinesiska, portugisiska och polska. Snart kommer även en spanskspråkig version. Se filmen på youtube.com/Sandvik

FÖRNYAT FÖRTROENDE

SANDVIK FORTSÄTTER ATT ingå i det prestigefyllda hållbarhetsindexet FTSE4Good efter halvårsöversynen 2018. Indexet mäter hur företag över hela världen presterar inom miljöområdet, socialt ansvar och bolagsstyrning. Sandvik har ingått i indexet 14 år i rad.

En hållbar affärsstrategi och affärsmodell är avgörande för framgångsrika företag.

Sandvik är stolt över att ingå i FTSE4Good, inte bara för att det är prestigefyllt utan för att hållbarhet verkligen är affärskritiskt.



FTSE4Good

PRISBELÖNT INNOVATION

SANDVIK COROMANTS TRÅDLÖST UPPKOPPLADE verktygslösning Silent Tools™ Plus belönades som "Mest innovativa produkt" vid mässan IMTS, International Manufacturing Technology Show, i Chicago i september.

Silent Tools™ Plus är en produkt som är utvecklad för invändig svarvning där långa och slanka verktyg behövs. Detta är en applikation där en av de främsta utmaningarna är att bedöma hur bearbetningen fortlöper inuti komponenten. Lösningen visualiserar information från metallbearbetningen, vilket möjliggör bättre beslutsfattande och ökad säkerhet i bearbetningsprocessen.

IMTS är, med 115 000 besökare, en av världens största branschmässor för tillverkningsindustrin.

Realtidsdata från bearbetningen överförs trådlöst från Silent Tools™ Plus adapter till operatören, vilket möjliggör bättre insikt i bearbetningsprocessen.



PUBLICERING I PRESTIGEFYLLD VETENSKAPLIG TIDSKRIFT

BO JÖNSSON PÅ SANDVIK är medförfattare till en artikel i den prestigefyllda vetenskapliga tidskriften Nature Materials. Artikeln handlar om hur man undviker korrosion vid höga temperaturer, ett tillväxtområde där Sandvik ligger långt framme.

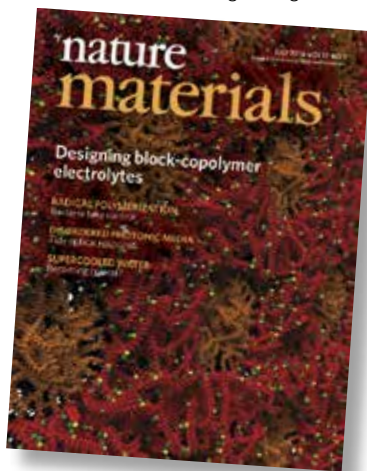
– Det är en stor ära att bli publicerad i en tidskrift som Nature Materials. Även om vi på Sandvik betraktas som experter på material är det mycket sällan som vi uppmärksammas av en publikation av den här typen. Publiceringen befäster vår ställning som världsledande inom forskning om korrosion vid höga temperaturer, säger Bo Jönsson som till vardags är senior teknisk expert på korrosion vid

höga temperatur hos Kanthal, den del av Sandvik-koncernen som utvecklar produkter för industriell uppvärmning.

Morgondagens teknik kommer att kräva

bearbetning vid allt högre temperaturer, och det finns ett stort behov av material som klarar extrem värme utan korrosion eller deformation.

Nature Materials är en tvärvetenskaplig tidskrift som samlar artiklar om den senaste forskningen inom materialvetenskap och materialteknik.



HÖGT RANKAT INOM HÅLLBARHET

SANDVIK INGÅR återigen i det prestigefyllda hållbarhetsindexet Dow Jones Sustainability Index. Ett index där de 10 procent mest hållbara företagen i respektive bransch inkluderas. Sandvik fortsätter att få höga poäng med en procentuell ranking om 92, vilket betyder att företaget presterar bättre än 92 procent av de andra bedömda företagen i vår industri.

– Hållbarhet är en naturlig och integrerad del av vår affärsstrategi. Det gör det möjligt för oss att hjälpa våra kunder att skapa säkrare processer och att bli mer effektiva och produktiva, säger Björn Rosengren, vd och koncernchef på Sandvik.

Dow Jones Sustainability Index (DJSI) inrättades 1999. Det gör en bedömning av världens 2 500 största bolag, och är ett av världens mest

välrenommerade oberoende hållbarhetsindex. Bedömningen består bland annat av en detaljerad analys av praxis och nyckeltal inom områden som bolagsstyrning, riskhantering, arbete mot korruption, innovation, minskad miljöpåverkan, leverantörskontroll och arbetsmiljö.

SANDVIK SPONSRAR OS-VINNARNA I CURLING

SANDVIK INLEDER ETT

sponsorsamarbete med Lag Hasselborg, OS-guldmedaljörer i curling i Pyeongchang 2018. Det unga, ambitiösa laget kommer att göra en heltidssatsning de närmaste åren, med det tydliga målet att bärga fler guldmedaljer i framtiden.

– Vi vill sätta curling på kartan och visa att det inte är en sport som bara spelas vart fjärde år. Kan vi dessutom vara en inspirationskälla genom att visa att det är möjligt att göra en heltidssatsning även inom en mindre sport som curling är det bara roligt, säger Sara McManus, som fram till nyligen arbetade på Sandviks HR-avdelning.

Utöver Sara består laget av



Lag Hasselborg – bestående av Agnes Knochenhauer, Sara McManus, Anna Hasselborg och Sofia Mabergs – gör nu en heltidssatsning på curling.

Anna Hasselborg, Agnes Knochenhauer och Sofia Mabergs. Sandvik går in som lagets

huvudsponsor, tillsammans med Vattenfall.

UTMANING SKAPA FINGERAVTRYCK FÖR STÅL

SSAB OCH SANDVIK gör gemensam sak för att hitta framtidens bästa idéer för hur stålprodukter ska kunna spåras genom hela sin livscykel. Nu lanserar man initiativet SmartSteel Innovation Challenge.

– Att få fram ett pålitligt fingeravtryck för stål skulle definitivt öppna nya dörrar för oss på Sandvik. Fingeravtrycket skulle fungera som en kvalitetsmärkning, och ge användbar information om till exempel materialet, om säkerhet och hållbarhet,



”Vi är väldigt glada över chansen att få innovera tillsammans med andra”, säger Mattias Klockars på Sandvik.

säger Mattias Klockars vid Sandviks strategiska forskningslabb.

Frågan är bara hur lösningen ska se ut. Är den digital, AI-baserad, består den av kemikalier eller är lösningen mekanisk? Både stora och små företag och forskargrupper är välkomna att dela med sig av sina idéer. Vinnaren får möjlighet att utveckla just sin idé tillsammans med SSAB och Sandvik.

Den 12 december avgörs vilket som blir det vinnande bidraget.

FOKUS

FRAMTIDENS FÄRDIGHETER

Automatisering, globalisering och digitalisering stöper om både industrin och samhället. Företagen efterfrågar helt nya färdigheter, men också helt nya kombinationer av expertis. För de unga kommer värden som mångfald, inkludering och flexibilitet bli allt viktigare för att få dem att trivas och stanna kvar.

ör de unga kommer värden som mångfald, inkludering och flexibilitet bli allt viktigare för att få dem att trivas och stanna kvar. ör de unga kommer värden som mångfald, inkludering och flexibilitet bli allt viktigare för att få dem att trivas och stanna kvar.



UNDER DE SENASTE åren har de kompetenser som efterfrågas av företagens medarbetare förändrats i takt med den tekniska utvecklingen på områden som automatisering och artificiell intelligens. Enligt en färsk rapport från McKinsey Global Institute kommer färdigheter som tekniska kunskaper och emotionell kompetens (inklusive ledarskap och teamwork) att bli allt viktigare. Samtidigt finns det också tecken på att behovet av grundläggande kognitiva och administrativa förmågor kommer att minska, liksom fysiska och manuella färdigheter.



Enligt Magnus Kuchler på EY kommer det bli allt mer sällsynt att personalen tillbringar hela arbetslivet hos en och samma arbetsgivare. Förmågan att utveckla nya färdigheter blir allt viktigare.

Rutinuppgifter som tidigare utfördes manuellt har i allt större utsträckning automatiserats. Framöver kommer vi att få se arbetsgivarna slåss om medarbetare som besitter en blandning av teknisk och social kompetens. Enligt rapporten måste företagen också bli bättre på att utnyttja externa resurser, som exempelvis underleverantörer, för att hitta människor med de rätta färdigheterna.

DENNA ÅSIKT DELAS av Magnus Kuchler, partner vid konsultföretaget EY som publicerat rapporten "Making the future of work, work – Innovation matters: insights on the latest disruptive technologies". Han förutspår att inom en tioårsperiod kommer 46 procent av alla arbetstagare i de mogna marknadsekonomierna att vara egenföretagare.

– Behoven kvarstår ute på företagen, men människor med den rätta kompetensen kommer inte nödvändigtvis att vara knutna till en viss geografisk plats. Vi kommer att få se fler virtuella team där medlemmarna sitter på olika platser och bidrar med specialistkunskaper på uppdragsbasis, menar Magnus Kuchler. Han tar sitt eget företag som exempel – EY har redan byggt upp ett globalt nätverk med fler än 10 000 frilansare.

"Vi kommer att få se fler virtuella team där medlemmarna sitter på olika platser och bidrar med specialistkunskaper på uppdragsbasis."



”Kreativitet, teamwork och mjuka egenskaper kommer att bli viktiga egenskaper för majoriteten av alla arbetstagare i framtiden”, säger Bjørnar Jensen på Deloitte.

Enligt Magnus Kuchler kommer det bli allt mer sällsynt att personalen tillbringar hela arbetslivet hos en och samma arbetsgivare. En ny nyckelkompetens blir förmågan att utveckla färdigheter inom helt nya områden. De mest attraktiva medarbetarna i framtiden blir de som inte bara är villiga att lära sig nya saker, utan ställer det som krav på arbetsgivaren.

– Smarta människor vill lära sig nya saker. Företagen som ger medarbetarna möjlighet att utvecklas och växa som människor har också störst chans att

få behålla dem. Detta gäller i synnerhet den så kallade millenniegenerationen, som förväntas byta jobb i större utsträckning än tidigare generationer.

Men, bara för att man byter jobb behöver man inte alltid byta arbetsgivare. Förutsatt att arbetsuppgifterna innehåller variation och utmaningar, tillägger Magnus Kuchler.

Bjørnar Jensen, Managing Partner Consulting på konsultföretaget Deloitte, säger att mjuka egenskaper kommer bli viktigare, som ett komplement till det stigande behovet av tekniska experter.

– Behovet av människor som kan tackla nya situationer, lösa invecklade problem och interagera med teammedlemmar, intressenter och kunder kommer att fortsätta öka. Kreativitet, teamwork och mjuka egenskaper kommer att bli viktiga egenskaper för majoriteten av oss i framtiden.

DELOITTE PUBLICERADE NYLIGEN rapporten ”What key competencies are needed in the digital age? The impact of automation on employees, companies and education.”

Enligt Deloitte:s undersökning kommer så många som 71 procent av personalstyrkan i Schweiz 2030 att ha kunskaper om avancerad problemlösning. Andelen arbetstagare med avancerad social kompetens – såsom förhandlingsvillighet, övertalningsförmåga och lyhördhet – kommer att ha stigit från 44 till 52 procent.

Arbetsgivarnas främsta konkurrensmedel kommer även i fortsättningen att vara attraktiva löner och förmåner, men Bjørnar Jensen tycker inte att man ska överskatta lörens betydelse.

– Även om lönen och företagskulturen är viktig för de unga kommer värden som mångfald, inkludering och flexibilitet bli allt viktigare för att få dem att trivas och stanna kvar. Detta är ett gyllene tillfälle för företagen att sticka ut från mängden. ■

SÅ SÄKRAR SANDVIK RÄTT KOMPETENS INFÖR FRAMTIDEN

Företagen står inför en mängd utmaningar framöver, allt från globalisering till artificiell intelligens och Internet of Things. För Sandvik är förmågan att rekrytera rätt folk – och behålla dem – en viktig framgångsfaktor.

SANDVIK HAR 43 000 medarbetare – allt från tekniker till digitala specialister – och är ständigt på jakt efter nya människor med spjutspetskompetens som kan samarbeta och skapa innovationer tillsammans.

Sandviks personaldirektör Johan Kerstell menar att de senaste decenniernas tekniska framsteg har förändrat arbetsmarknadens villkor.

– För 20 år sedan var det knappt någon som använde internet eller skickade e-post, så man kan med fog säga att kompetenskraven har förändrats med tiden, säger Johan Kerstell och spår att företagets behov kommer att fortsätta förändras.

– Samhället befinner sig i ständig förändring och det är upp till oss som företag att hänga med i utvecklingen och värva rätt medarbetare som ser till att vi behåller ledningen. Det betyder även att våra medarbetare måste vara beredda att ständigt lära sig nya saker och kompetensutvecklas.

Han förutspår att en hel del nya arbetsuppgifter kommer att bli verksamhetskri-



Johan Kerstell
Personaldirektör
på Sandvik.

“Våra medarbetare måste vara beredda att ständigt lära sig nya saker och kompetensutvecklas.”



Sandvik samarbetar med flera framstående universitet för att nå ut till studenter med önskad kompetens och profil. Ett exempel är Kungliga Tekniska högskolan (KTH).

tiska för Sandvik inom de närmsta åren.

– Vi måste kompetensutveckla den personal vi redan har, men även rekrytera experter på AI (artificiell intelligens), digitala lösningar och användarupplevelser. Och detta i konkurrens med arbetsgivare som Google och Amazon. Många av de här arbetsuppgifterna fanns inte ens för tio år sedan. En sak som är säker är att vi i framtiden kommer att få se massor av nya och spännande arbetsuppgifter. Utvecklingen kommer att gå snabbare och snabbare, menar Johan Kerstell.

– Personer med spjutspetskompetens inom AI, digitalisering och automatisering har valet att arbeta inom den rena IT-branschen eller använda sina expertkunskaper till att omvandla hela branschen. Vårt arbete inom till exempel gruvdrift och tillverkningsindustrin har potentialen att revolutionera hela branschens arbetssätt i framtiden, säger Johan Kerstell.

ÄVEN REKRYTERINGSPROCESSEN

håller på att förändras. Sandvik utlyser jobb och rekryterar medarbetare på sociala medieplattformar som LinkedIn

och samarbetar med framstående universitet för att nå ut till studenter med önskad kompetens och profil.

– Vi har en stark närvaro på sociala medier med fler än 211 000 följare på LinkedIn, men än viktigare är att vi har så många lojala medarbetare. När de berättar för andra om hur bra de trivs på jobbet är de världens bästa ambassadörer, menar Johan Kerstell.

SANDVIK SATSAR MYCKET på

att behålla och utveckla personalen. Lediga jobb annonseras ut, så att alla medarbetare får chansen att söka sig vidare inom företaget. Under 2017 tillsattes mer än 80 procent av alla chefspositioner genom internrekrytering. Under samma tidsperiod genomgick mer än 500 Sandvikchefer olika interna ledarskapsutbildningar.

– Vi investerar i våra medarbetare, som tillsammans representerar en enorm kunskapsbas. Inför framtiden känner vi oss trygga i förvisningen om att vi kan bygga en utmanande, inkluderande och progressiv arbetsmiljö som lockar till sig topptalanger, säger Johan Kerstell. ■

MÅNGFALD FÖDER INNOVATIONER

Om man låter människor från olika kulturer lösa problem tillsammans så ökar både tilliten och öppenheten, menar Kavya Patnaik. Självlämnade hon sitt hemland Indien för att flytta till Finland och jobba i ett multikulturellt team som utvecklar digitala lösningar.

DIGITALISERING OCH automatisering är områden där utvecklingen går i raketfart, och för att fortsätta ligga i framkant måste företagen säkra tillgången på expertkunskaper.



Kavya Patnaik (nederst till höger) leder ett globalt team bestående av medarbetare från Finland, Ungern, Indien och Storbritannien.

Kavya Patnaik och hennes team arbetar med utvecklingen av OptiMine®, en intelligent, datadriven lösning som tillhandahåller visualiseringar av gruvmiljöer i realtid. Den här lösningen gör det möjligt för Sandviks kunder att övervaka, hantera och optimera både

manuella och automatiserade processer.

Kavya Patnaik kommer från Visakhapatnam i södra Indien och läste elektroteknik vid Jawaharlal Nehru Technological University i Hyderabad innan hon tog en masterexamen i inbäddade system vid University of Leicester i i Storbritannien.

– Med digitala lösningar kan man förbättra effektiviteten, produktiviteten och beslutsfattandet, med bättre personalsäkerhet och optimerad värdekedja som följd.

GRUVDRIFT ÄR EN av världens äldsta industrier, men det har varit svårt att få branschen att anamma ny digital teknik. På sistone har man dock kunnat skönja en utveckling där automatisering och datadrivna lösningar används för att i allt högre grad skapa förutsägbara och proaktiva arbetsmiljöer. Resultatet blir en hel rad nya affärsmöjligheter för framtidsinriktade gruvföretag.

– I takt med att tekniken går framåt förändras även kompetensbehoven. Vi letar hela tiden efter personer med rätt kombination av av tekniska kunskaper, erfarenhet, flexibilitet och anpass-

”Mångfald bidrar till att förändra föråldrade strukturer på arbetsplatsen.”

ningsförmåga, berättar Kavya Patnaik. Hennes team håller sig ajour med den senaste utvecklingen genom nära samarbeten med lokala högskolor och Sandviks interna forskningsavdelningar. Man har ett tvärfunktionellt team, där deltagarna bidrar med olika typer av kompetens.

– Jag tror att mångfald bidrar till att förändra föråldrade strukturer på arbetsplatsen. Innovationer uppstår genom konstruktiv dialog kring hur man ska tackla nya utmaningar, säger Kavya Patnaik.



För Kavya Patnaik är kulturkrockar vardagsmat. Hennes team består av 16 ingenjörer från Finland, Ungern och Storbritannien samt ett virtuellt team bestående av fem personer i Indien. Om man låter människor från olika kulturer lösa problemen tillsammans så ökar både tilliten och öppenheten, hävdar Kavya Patnaik.

– I mitt team är vi stora förespråkare av mångfaldstänk. För mig är det tydligt att våra medarbetare vill både leverera och vinna, oavsett om de jobbar i Indien, Finland eller USA. Chanserna för att lyckas ökar om vi får alla att arbeta i samma riktning, förklarar Kavya Patnaik.

FINSKA FÖRETAG BEDRIVER sin verksamhet på ett sätt som känns lite ovant för Kavya Patnaik, men hon uppskattar ändå strävan efter konsensus i beslutsfattandet och den tydliga skiljelinjen mellan arbete och fritid.

– Jag är oerhört tacksam för allt jag fått lära mig av de finska kollegorna, och jag tror de tycker att mitt perspektiv är uppfriskande. Jag lever som jag lär. Om jag jobbar hårt inspirerar jag kollegorna att göra detsamma. Då får man ett dynamiskt och ambitiöst team som vill vända upp-och-ned på traditionell gruvdrift, avslutar Kavya Patnaik. ■

Kavya Patnaik

Produktutvecklingschef inom Sandvik

"EN UNIK MÖJLIGHET"

För Sauptak Banerjee var Sandviks Global Graduate Program en ögonöppnare: "Nu klarar jag vad som helst."

Sauptak Banerjee

Global Graduate Program 1, även kallat "The Thrilling Thirteen"

Ålder 29 år

Hobby Resor, matlagning, böcker, foto.

Motto "Jag brinner för att göra saker på rätt sätt, med en matsked passion, en nypa kreativitet och chansen att sätta en personlig touche på anrättningen."

Favoritcitrat "Every story I create creates me. I write to create myself." Octavia E. Butler

“En möjlighet att ta del av globaliseringen och uppleva andra kulturer, träffa nya människor och prova på andra sätt att leva.”

– ÖPPENHETEN OCH DET

förtroende som företaget visat mig har betytt enormt mycket, säger Sauptak Banerjee. Han är en av de första deltagarna i Sandviks Global Graduate Program, ett initiativ som sjösattes 2014 och sträckte sig över en 18-månadersperiod.

När Sauptak Banerjee kom med i programmet hade han en masterexamen i marknadsföring från Storbritannien och en kandidatexamen i elektroteknik från Indien på sitt CV. Varför sökte han?

– Första gången jag kom i kontakt med Sandvik var när jag jobbade på Siemens Indiens kontor i Pune. När jag väl tagit min masterexamen började jag se mig om efter intressanta och utmanande

jobbmöjligheter. Jag såg ett inlägg om ett nytt Sandvik-program på LinkedIn. Jag tyckte att det lät spännande, en sorts snabbintroduktion till företaget där man kunde få jobb på ett snabbt och roligt sätt, berättar Sauptak Banerjee.

Tusentals ansökningar kom in, och från dessa valde man till sist ut Sauptak Banerjee och 12 andra, “The Thrilling Thirteen” som de skämtsamt kallar sig själva. Programmet sträckte sig över en 18-månadersperiod och tog deltagarna jorden runt till Sandvik-kontor i bland annat Italien, Sverige och Indien. Så här i backspegeln tycker Sauptak Banerjee att programmet höll vad det lovade.

– Det var ett bra och

givande program. Jag fick en unik möjlighet att se vad som händer i olika delar av koncernen, och det hör ju inte direkt till vanligheterna när du söker ett jobb på en viss plats. Det här programmet gav mig en unik möjlighet att ta del av globaliseringen och uppleva andra kulturer, träffa nya människor och prova på andra sätt att leva.

Varje dag förde med sig nya insikter för Sauptak Banerjee: – Ibland var det lite svårt att hinna smälta all information som vi så generöst fick ta del av. Vi fick lära oss allt från industriell teknik till mjuka egenskaper, ledarskap och hur man samarbetar med andra. Vi fick en riktigt grundlig genomgång.

NÄR PROGRAMMET

AVSLUTADES 2016 fick Sauptak Banerjee jobb på Sandvik i Nederländerna, där han nu arbetar för Global Internal Audit, internrevisionen. I den rollen har han fått ännu större insyn i hur koncernen fungerar och han besöker ofta lokalkontor runt om i världen. (Läs mer om internrevisionen på sidan 23.) Härnäst ska



Prognosen pekar uppåt för den första kullen Sandvik Global Graduates.

han besöka Sandvik i Japan.

Sauptak Banerjee tycker att tiden på Sandvik har hjälpt honom växa som människa: – Jag har fått lära mig hur man hanterar att hamna i ett nytt sammanhang. Allt blir bra om man bara anpassar sig till situationen.

– Den här upplevelsen har gjort mig mer öppen för nya utmaningar. Marknadsföring och teknik är det jag kan bäst, men samtidigt är jag inte rädd för att kliva ur min bekvämlighetsbubbla ibland.

SAUPTAK BANERJEE gillar variation och säger att han hellre gör olika saker än speci-

aliserar sig inom ett enda fält.

– Här på Sandvik har jag fått prova på många olika roller och arbetsområden. Det känns bra att slippa vara hänvisad till ett visst område utifrån den bakgrund man har.

För Sauptak Banerjee är det viktigt att det finns en gemensam värdegrund när många människor ska jobba tillsammans i virtuella globala team.

– Jag vet att det funkar. När man jobbar på Sandvik har man hela tiden utbyten med människor över hela världen. Företagets kärnvärden präglar verksamheten och alla följer och respekterar dem. På

Sandvik finns det utrymme för olika personligheter, men man kan ändå tala om en enhetlig företagskultur.

Men hur ser då företagskulturen ut på Sandvik?

– Det handlar mer om en känsla än något som går att klä i ord. Men ett bra exempel är att dörren alltid står öppen. Vi har en platt organisation utan hierarkier. Chefer och ledare ser gärna att man kommer förbi och tar en pratstund emellanåt och luftar eventuella problem. Inkludering är en viktig beståndsdel i Sandviks DNA och det är verkligen något som alla anställda tagit fasta på. ■

BLI EN "GLOBAL GRADUATE"

Vill du se världen? Drivs du av en önskan att göra skillnad? Har du en masterexamen inom teknik eller företagsekonomi? Då är du rätt person för oss!

GLOBAL GRADUATE PROGRAM är Sandviks trainee-program, som erbjuder unga akademiker möjligheten att utforska olika delar av vår verksamhet under 18 månader.

Nu är det dags att söka till fjärde upplagan av Sandviks Global Graduate Program. Vi tar emot ansökningar från Sverige, Kina, Finland, Indien och USA.

Läs mer på <https://www.home.sandvik/en/news-and-media/newslist/news/2018/10/application-to-global-graduate-program-no-4-are-now-open/>

Sandvik-medarbetare kan inte ansöka till programmet.

Vill du veta mer? Kontakta Anna Larsen på telefon 026-26 63 97 eller skicka e-post till anna.larsen@sandvik.com

PROGRAMMET BJUDER PÅ stimulerande utmaningar och möjligheter där deltagarna förväntas bidra med sin expertis till Sandviks innovationsarbete. Deltagarna arbetar med strategiskt viktiga projekt samtidigt som de bygger upp kunskap om Sandvik och får praktisk erfarenhet av affärsverksamheten. ■

BIDRAR TILL STÄNDIG FÖRBÄTTRING

Att jobba med internrevision innebär mycket mer än man kan tro. Arbetet går ut på att utvärdera Sandviks processer och analysera risker, men fungerar också som plantskola för framtida ledare och en möjlighet att bygga ett personligt nätverk.

INTERNREVISIONEN GRANSKAR

SANDVIKS verksamhet och kommer med relevanta förbättringsförslag.

– Syftet med internrevisionen är att se till så att vår verksamhetsmodell fungerar som avsett och att vi har de styrmedel vi behöver för att hantera risker och genomföra affärsstrategin i enlighet med styrelsens direktiv och aktieägarnas förväntningar. Internrevisionen fungerar som en garant för att det investerade kapitalet används på ett ansvarsfullt sätt inom verksamheten, säger Rolf Spjelkavik, chef för Sandviks Group Internal Audit (GIA).

Internrevisionen utfördes tidigare av en extern revisor, men för några år sedan togs arbetsuppgiften över av en intern grupp.

– Interna revisorer har ofta mer ackumulerad kunskap och unika insikter om Sandvik som en extern revisor kanske



Rolf Spjelkavik
Vice President
Group Internal
Audit

saknar. Vi tror att detta höjer kvaliteten på revisionen. Vi har också sett att internrevisionen fungerar som en plantskola för potentiella chefer.

Sauptak Banerjee är en av medarbetarna i GIA:

– Vår avdelning består av tre team som genomför revisioner på plats. Varje månad gör vi ett besök på ett nytt Sandvik-kontor och genomför en heltäckande granskning av allt från bolagsstyrning till personalpolitik, tillverkningsprocesser, marknadsföring, försäljning och ekonomisk redovisning. Vi analyserar affärsprocesser och försöker identifiera luckor och risker, berättar han.

DET ÖVERGRIPANDE MÅLET är att effektivisera Sandviks affärsverksamhet, men det finns även andra fördelar, som kunskapsöverföring.

– När man har en egen internrevision blir det lättare att sprida de bästa metoderna till andra affärsområden och verksamheter. Om vi ser att en viss verksamhet sköter riskhantering på ett exceptionellt bra sätt ser vi till att sprida metoden till hela koncernen. Vår uppgift är inte att klanka ner på någons arbetssätt, vi vill bara ge alla chansen att jobba smartare, säger Sauptak Banerjee. ■

RIKTAD REKRYTERING VIA SOCIALA MEDIER

Dagens jobsökare och karriärsugna letar på LinkedIn och andra onlineplattformar. För Sandvik har sociala medier blivit en allt viktigare kanal för marknadsföring och rekrytering.

ENLIGT OLIKA UNDERSÖKNINGAR

väljer cirka 60 procent av jobsökarna arbetsgivare utifrån företagets närvaro på sociala medier.

– Vi har sett att aktiviteter på sociala medier – och på LinkedIn i synnerhet – är ett bra sätt för oss att visa upp företaget och göra reklam för Sandvik som arbetsgivare, säger Gill Peden, Employee Experience Expert på Sandvik.

LinkedIn är världens största professionella nätverk med fler än 546 miljoner användare över hela världen. Sandvik har runt 211 000 följare på LinkedIn.

– Mer än 15 000 LinkedIn-användare arbetar redan för Sandvik, vilket innebär att 1,2 miljoner användare finns så lite som ett steg bort. Alla inlägg som görs på Sandviks företagsida – presentationer, fallstudier eller annat – kan potentiellt sett nå ut till en enorm publik, säger hon.

Sandvik utlyser alla

”Vi jobbar med innehåll som visar vilken bra arbetsplats Sandvik är”, säger Gill Peden.

lediga jobb på LinkedIn, men använder också verktyg som Pipeline Builder och Sponsored Updates för att generera intresse för befattningar som är särskilt svåra att rekrytera till. På så sätt bygger man upp ett nätverk med framtida talanger.

Sponsored Updates handlar om att rikta innehåll mot en målgrupp bestående av framtida talanger. Målet är att guida besökaren på resan från total okunskap om Sandvik vidare till medvetenhet om företagets existens, funderingar på hur det skulle vara att jobba där, aktivt intresse och slutligen en jobbansökan.

– Våra rekryterare kan se vem som interagerar med företagets sida, guida denne vidare genom processen och slutligen ta personlig kontakt med kandidaten. När vi talar om att generera intresse handlar det om att få kontakt med personer som vi kan tänka oss att anställa i framtiden.



“Vi kan nå ut till kandidater som annars skulle vara svåra att komma i kontakt med.”

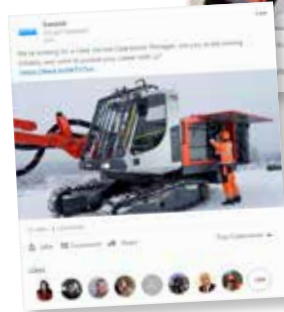
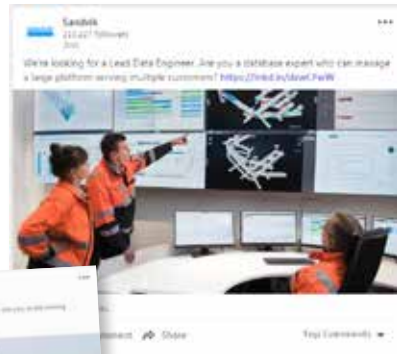
Vi vill skapa en ökad medvetenhet om vårt varumärke. Vi vill att folk ska se oss som en attraktiv arbetsgivare och jobbar med innehåll som visar vilken bra arbetsplats Sandvik är, berättar Gill Peden.

MED LINKEDIN KAN

man nå mycket specifika målgrupper, till exempel “automatiseringstekniker i Storbritannien med minst 15 års erfarenhet”. När man letar efter folk med en viss färdighet kan LinkedIn-grupperna ge tillgång till tusentals professionella nätverk för specifika sektorer och yrkesgrupper.

Mer än 54 procent av alla anställningar under de senaste 12 månaderna har något slags samband med en investering eller aktivitet som Sandvik gjort på LinkedIn. 7 procent av dessa handlade om befattningar på till ledningsnivå, 8 procent om olika chefspositioner och 85 procent övriga medarbetare.

– Rekrytering via sociala medier är inte bara “en kul grej”. Numera är det ett måste för varje typ av rekryteringsstrategi. Vi kan inte bara rikta in oss på aktiva jobbsökande, utan vi kan också nå ut till passiva kandidater med eftertraktade kunskaper som annars



skulle vara svåra att komma i kontakt med. Även om de inte letar aktivt kanske de kan tänka sig att nappa om det rätta jobberbjudandet dyker upp,

ÄVEN OM LINKEDIN är den största rekryteringsplattformen är det långt ifrån den enda. Nyligen vände sig Sandvik till utvecklarcommunityt Stack Overflow för att hitta kompetens till företagets satsning på additiv tillverkning (3D-printing).

– Min rekommendation till alla som sysslar med rekrytering är att vara kreativ och pragmatisk i upplägget. Alla som rekryterar internationellt eller letar efter specifika kompetenser som är svåra att hitta, borde börja med att utvärdera sina behov, inventera arbetsmarknaden och sedan använda den sociala medieplattform som passar bäst ihop med behoven, säger Gill Peden. ■

NY PLATTFORM FÖR KOMPETENSUTVECKLING

Strukturerad kunskapsöverföring mellan medarbetarna, individuell karriärutveckling och korsbefruktning av kompetens från olika områden. Det är några av fördelarna med Tube Academy.

TUBE ACADEMY ÄR en lärplattform för 4 600 medarbetare över hela världen inom Sandviks Tube-division, och ett strategiskt initiativ för att stärka Sandviks ledande position.

Liknande plattformar finns hos andra affärsenheter och det finns även utbildningar som omfattar hela koncernen.

– Kompetensutveckling är inget nytt på Sandvik, men vi behövde en mer systematisk och metodisk approach, säger Veronica Magnusson, Global Competence Development Manager.

En drivkraft var behovet av att säkerställa kunskapsöverföringen mellan nya och befintliga medarbetare.

– Det går inte att upphandla externt. Ofta handlar det om kompetens och know-how som är unikt för Sandvik.

En del av utbildningarna i Tube Academy är skraddarsyddas för specifika yrkesroller, medan till exempel kurser i strategi och kärnvärden är tänkta för alla. Vilka utbildningar medarbetaren behöver genomgå beror på yrkeskate-

gori och vad hon/han faktiskt jobbar med.

– Vi tillhandahåller en struktur som ger medarbetaren möjlighet att se vilken kompetensutveckling som krävs för att nå sina mål, berättar Veronica Magnusson.

UTBILDNINGEN BEDRIVS

både i klassrum och genom webbutbildning. Man använder en mängd olika medier och metoder, till exempel video-självstudier, webbseminarier, webbsändningar och så kallad nanoinläring – korta sessioner som lätt kan passas in när medarbetaren har en stund över.

Om man ska sja om framtiden kommer framtidens industri sannolikt behöva vitt skilda kompetenser i kölvattnet av processer som digitalisering och automatisering.

Veronica Magnusson tror på något hon kallar "hybridkompetenser". Som exempel tar hon Sandviks intelligenta rörsystem Sentusys™.

– Utvecklingen av den här lösningen krävde en blandning av kunskaper från så vitt skilda



områden som metallurgi och kodning vidare till design av användargränssnitt, artificiell intelligens och molnbaserade lösningar. Tube Academy är en plattform som bygger på en kombination av intern kompetens och de nya färdigheterna kopplade till Industry 4.0.

Många av kurserna tillhandahålls på flera språk och bland ämnena finns grundläggande metallurgi, produktion- och automatiseringsteknik, korrosion, legeringar med mera. Kunskaper som förvärvats i samarbete med kunder, forskningsinstitut och tekniska högskolor har också integrerats i plattformen.

– Med Tube Academy kan vi snabbt hitta eventuella kunskapsluckor och säkra framtidens kompetensbehov, menar Veronica Magnusson. ■



E-learning fungerar som en bro mellan skola och yrkesliv.

"STUDENTERNA FÖREDRAR INTERAKTIV INLÄRNING"

Med Sandviks e-learningprogram Metal Cutting Technology (MCT) får studenterna den specialistkunskap de behöver för ett framtida yrkesliv.

PÅ PRAKTISKA UTBILDNINGAR är studenterna oftast mer intresserade av att få praktisk erfarenhet av skärande metallbearbetning än att läsa böcker i ämnet. Av den enkla anledningen har yrkesutbildningarna ibland svårt att hitta en balans mellan teori och praktik. På Kirklees College i Huddersfield, Storbritannien, använder studenterna e-learningprogrammet Metal Cutting Technology (MCT), utvecklat av Sandvik Coromant, för att tillägna sig kunskaper och färdigheter som de behöver under ett framtida yrkesliv.

– Programmet fungerar som en bro mellan skola och yrkesliv, säger Dylan Wannan. Han är en av det trettioåttal teknikstudenter på Kirklees som fått prova på MCT under det gångna året.

Det var föreläsaren Paul Cartwright som införde MCT för tre år sedan. Han var på jakt efter ett interaktivt komplement till läromedlen, något som gjorde studenterna mer intresserade av den teoretiska aspekten av metallbearbetning.

– Jag tror att studenterna föredrar interaktiva lärvärtyg som det här. Det här är ett självinstruerande system där det ständigt händer nya saker som får dem att tänka i nya banor. Studenterna lägger större vikt vid att förstå processen och att tillägna sig den specialistkunskap de behöver, säger Paul Cartwright.

Programmet är gratis och lär ut både teori och praktik inom exempelvis svarvning, gängning, fräsning och borring. På Kirklees läser

teknikstudenterna 2 ½ timme skärande metallbearbetning i veckan – en blandning mellan verkstadspraktik och mer traditionella lektioner i MCT. För skolor med ansträngd ekonomi är det här det perfekta sättet att lära studenterna arbeta med dyra material och verktyg som kanske inte finns i den egna verkstaden.

– Människor har en tendens att bara fokusera på verktyg som de redan använder. Med det här programmet vidgar vi vyerna och skapar en förståelse för saker utöver det man jobbar med på daglig basis, säger Paul Cartwright.



Framtiden ser ljus ut för teknikstudenterna.

FÖR NÄRVARANDE RÅDER det brist på välutbildad personal inom metallindustrin. Verktyg som MCT hjälper studenterna att upptäcka karriärmöjligheterna i branschen.

– Jag gillar tanken på att saker som jag varit

med om att bygga kan hamna lite var som helst i världen. Som att man lämnar ett avtryck till eftervärlden, säger Chris Briggs, en annan av Paul Cartwrights studenter.

FLEXIBELT LÄROMEDEL FÖR AMERIKANSKA SKOLOR

E-learningprogrammet Sandvik Metal Cutting Technology (MCT) har blivit ett allt populärare verktyg i skolor över hela världen.

I USA HAR SKOLOR och företag börjat använda MCT för att studenter och personal ska kunna hålla sig ajour med de senaste metoderna och begreppen. E-learningprogrammet lanserades i USA för sju år sedan och används numera till att presentera teoretiska koncept för elever på olika teknik- och designutbildningar samt för att introducera metoder för personal i produktionen.

– I en del skolor har MCT blivit en obligatorisk del av

utbildningen. En del avsnitt eller kapitel kanske ges som hemläxa eller hamnar i den utökade litteraturlistan. Ibland används MCT som diskussionsunderlag på lektionerna. Programmet är otroligt flexibelt och fungerar som en kunskapskälla för både elever och lärare, berättar JoAnn Mitchell, senior projektledare på Sandvik Coromant.

SKOLOR SOM VÄLJER MCT får ett onlineverktyg från ett branschledande företag helt

utan kostnad. Men det finns fler fördelar utöver tillgängligheten.

– Programmet återspeglar de aktuella behoven i branschen och ger både lärare och elever kunskapen de behöver för att bli framgångsrika i såväl den akademiska världen som på verkstadsgolvet, säger JoAnn Mitchell.

JoAnn Mitchell
Senior projektledare på Sandvik.



"ETT FANTASTISKT ÅR"

Tre frågor till Sandviks CFO Tomas Eliasson.

Vilka lärdomar kan man dra av resultatet för 2018?

– 2018 har verkligen varit ett fantastiskt år. Vi har slagit nya försäljnings- och intäktsrekord. Ekonomin har stärkts och ger oss fler möjligheter att investera inom områden där vi kan driva på tillväxten och öka lönsamheten ytterligare. Även decentraliseringen av funktioner som tidigare var koncentrerade till huvudkontoret har varit lyckad.

Företagsförvärven ökade under det gångna året. Vad är viktigast för att integrera de nya företagen i koncernen?

– Det är viktigt att lämna över ansvaret för integreringen och driften till de berörda cheferna. Låt människorna som arbetar med och leder förvärsarbetet

ansvara för att skapa avkastning på investeringen. Det är precis så ett decentraliserat företag ska fungera. Sedan får man inte glömma att alla förvärv ser olika ut. Vissa företag drivs som fristående affärsenheter, andra integreras fullständigt i befintliga organisationer medan en del blir ett mellan-ting. Allt beror på själva syftet med förvärvet.

Finns det i nuläget planer på fler företagsförvärv?

– Absolut! Vi har sålt av en del tillgångar och stärkt ekonomin. Snart kan vi vara skuldfria, men det är inte något självändamål.

Målet är att stärka ekonomin så att vi kan förvärva fler företag och få hela Sandvikkoncernen att växa ytterligare.



Tomas Eliasson, ekonomi- och finansdirektör

SAMMANFATTNING TREDJE KVARTALET 2018

HÖG EFTERFRÅGAN

- Stark tillväxt inom alla affärsområden
- Stora ordrar från olje- och gasindustrin till Sandvik Materials Technology
- Rekordhöga intäkter med en vinstmarginal på 18,9 %
- Stark ekonomi
- Nettoskudsättningsgrad på låga 0,27
- Starkt kassaflöde

PRISER OCH UTMÄRKELSER:

- IMTS Award: Coromant Silent Tools™
- Inkludering i Dow Jones Sustainability Index

Kapitalmarknadsdag 21–22 maj 2019 i Tammerfors, Finland

VI SKAPAR VÄRDE

Sandvik är en högteknologisk och global industrikoncern med omkring 43 000 anställda med ett starkt fokus att förbättra kundens produktivitet, lönsamhet och säkerhet. År 2017 omsatte företaget 91 miljarder SEK i över 150 länder.

AFFÄRSOMRÅDEN



SANDVIK MACHINING SOLUTIONS

En marknadsledande tillverkare av verktyg och verktygssystem för avancerad, skärande metallbearbetning samt additiv tillverkning och digital tillverkning.

ANDEL AV KONCERNENS INTÄKTER 39%
ANDEL AV JUSTERAT RÖRELSERESULTAT 55%



SANDVIK MINING AND ROCK TECHNOLOGY

En ledande leverantör av utrustning, verktyg, tjänster, service och tekniska lösningar för kunder inom gruvinindustri samt bergavverknings anläggningsverksamhet.

ANDEL AV KONCERNENS INTÄKTER 40%
ANDEL AV JUSTERAT RÖRELSERESULTAT 38%



SANDVIK MATERIALS TECHNOLOGY

En ledande utvecklare och tillverkare av avancerade rostfria stål, pulverbaserade legeringar och speciallegeringar för de mest krävande industrierna.

ANDEL AV KONCERNENS INTÄKTER 15%
ANDEL AV JUSTERAT RÖRELSERESULTAT 4%

UTMÄRKELSER OCH LISTNINGAR



MEMBER OF
Dow Jones Sustainability Indices
 In Collaboration with RobecoSAM



ROBECOSAM Sustainability Award
 Bronze Class 2018



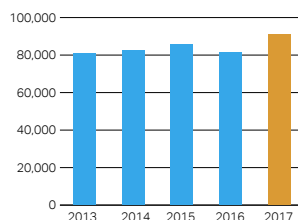
FTSE4Good



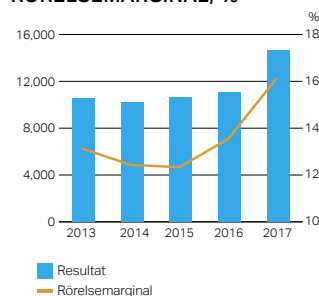
WE SUPPORT

KONCERNEN

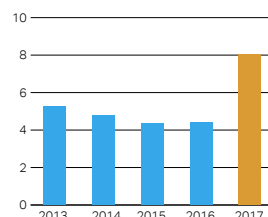
INTÄKTER, MSEK



JUSTERAT RÖRELSERESULTAT, MSEK, OCH JUSTERAD RÖRELSEMARGINAL, %¹



JUSTERAD VINST PER AKTIE, SEK¹



1) Justerat för jämförelsestörande poster: -450 Mkr i andra kvartalet 2017 och +3 910 Mkr i fjärde kvartalet 2017

VIKTIGA KUNDSEGMENT



GRUVOR

Vi levererar borrhigar, bergborrverktyg och system, mobila och stationära krossar, maskiner för lastning och transport, utrustning för tunneldrivning, kontinuerlig gruvdrift och mekanisk bergavverkning, liksom olika lösningar för ökad automation, säkerhet och produktivitet hos kunderna.

ANDEL AV KONCERNENS INTÄKTER 31%



VERKSTAD

Våra verktyg och system för skärande metallbearbetning liksom våra avancerade material och komponenter används i verkstadsindustrin över hela världen. De ökar produktivitet, lönsamhet, kvalitet, produktionsvolym, säkerhet och förbättrar miljön. Sandvik är även en global ledare inom höglegerade metallpulver.

ANDEL AV KONCERNENS INTÄKTER 24%



FORDON

Våra hårdmetallverktyg och system för svarvning, fräsning och borrar i metall ökar produktiviteten vid tillverkning av till exempel motorer och växellådor. Våra rostfria och höglegerade produkter återfinns i bland annat säkerhetsbälten, krockkuddar, bromsar, luftkonditionering och i olika instrument.

ANDEL AV KONCERNENS INTÄKTER 13%



ENERGI

Sandvik erbjuder lösningar för alla typer av energiproduktion, inklusive ren och förnybar energi. Vi tillhandahåller höglegerade produkter, som sömlösa rör i rostfritt stål och verktygssystem för branschens alla metallbearbetningsbehov.

ANDEL AV KONCERNENS INTÄKTER 11%



ANLÄGGNING

Vi tillhandahåller lösningar som ökar säkerheten och kundproduktiviteten inom anläggningsindustrin som brytning, borrar, tunneldrivning, krossning och sortering.

ANDEL AV KONCERNENS INTÄKTER 11%



FLYG

Sandvik har ett nära samarbete med världens flygplanstillverkare. När flygindustrin använder nya material för att tillverka lättare och bränslesnålare flygplan är avancerade verktygssystem och lättviktsmaterial från koncernen avgörande.

ANDEL AV KONCERNENS INTÄKTER 6%



OBJEKTET | Sandvik i rymden

Wide Field Infrared Survey Telescope (WFIRST) är ett rymdobservatorium som utvecklats av NASA för att fotografera med ett synfält som är otroliga 100 gånger större än vad Hubbleteleskopet förmår. Med den här utrustningen kommer forskarna att kunna ta bilder av miljontals aldrig tidigare skådade galaxer och få en bättre förståelse för mörk energi (som finns i vakuum och tros bidra till universums expansion).

Satellitens objektiv, som tar bilder av stjärnhimlen, innehåller komponenter tillverkade av Sandviks kontrollerade expansionslegering Osprey™.