

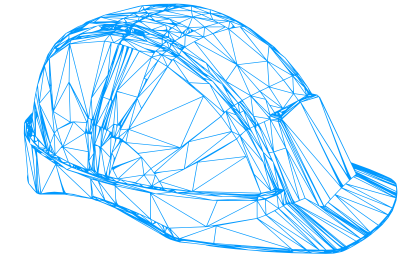


SANDVIK

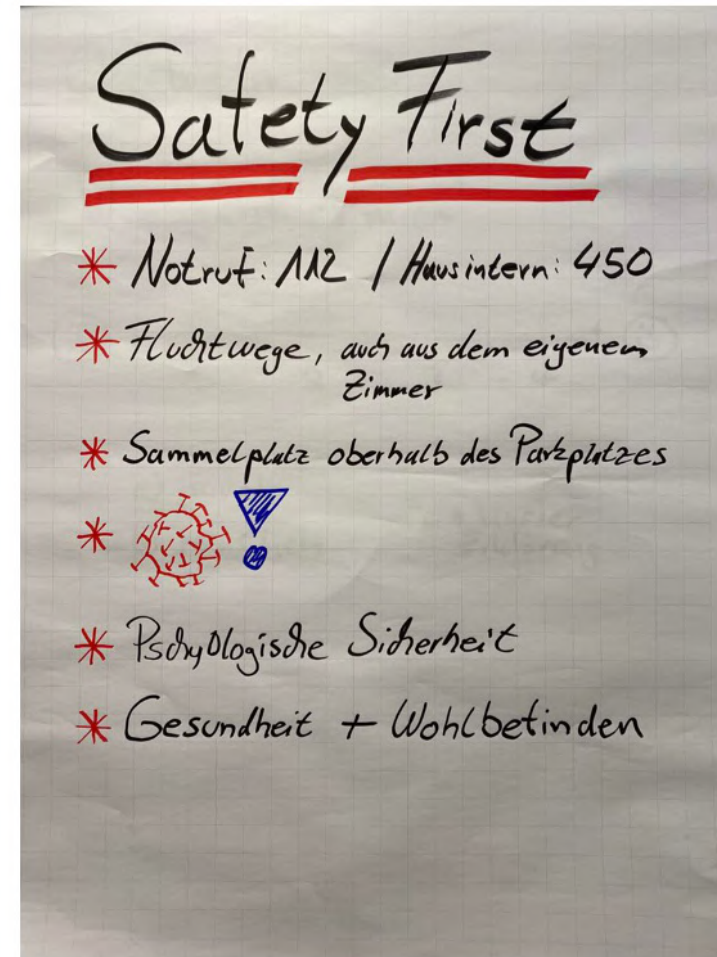
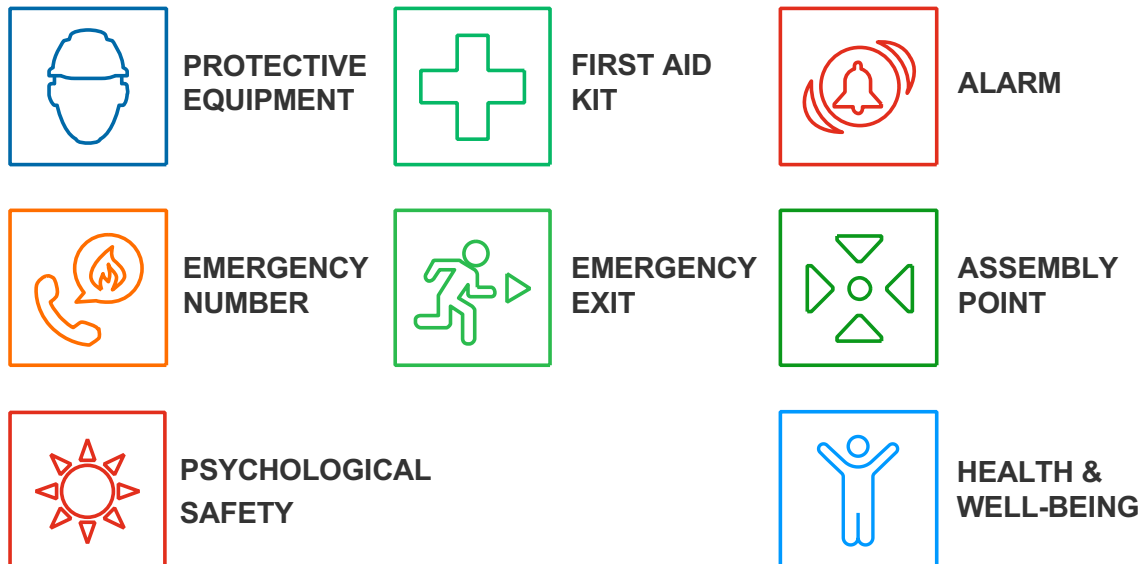
GLOBAL
LEADERSHIP
PROGRAM



SAFETY FIRST



Sandvik's objective is zero harm to our people, the environment we work in, our customers and our suppliers.



WORLD-LEADING POSITIONS

TECHNOLOGY LEADERSHIP



**METAL CUTTING AND
MACHINING SOLUTIONS**



**MINING AND
ROCK SOLUTIONS**



**ROCK PROCESSING
SOLUTIONS**

OUR ROOTS GIVE US WINGS

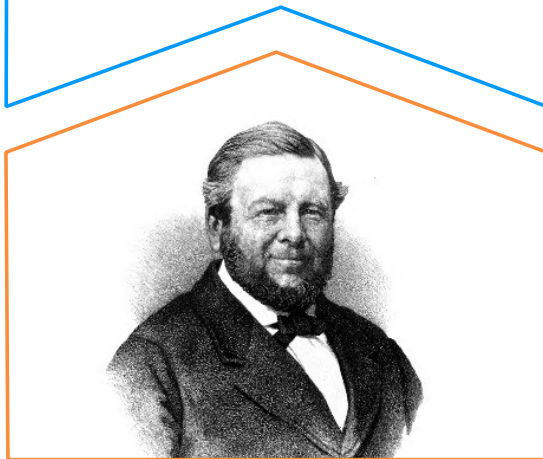
DRIVEN BY CUSTOMER VALUE FROM THE START

TODAY

CUSTOMER FOCUS
INNOVATION
FAIR PLAY
PASSION TO WIN



1862



39,000
EMPLOYEES

86

BILLION SEK IN REVENUES

68

R&D CENTERS
GLOBALLY

SALES IN ABOUT

150

COUNTRIES
AROUND THE GLOBE

3.5 BILLION SEK
IN R&D
INVESTMENT

5,520
ACTIVE PATENTS



Figures refer to 2021

EXCEPTIONAL PEOPLE

SKILLED PEOPLE ENABLE YOUR BUSINESS

GREAT
LEADERSHIP

LIFELONG
LEARNING &
DEVELOPMENT

CAREER
OPPORTUNITIES
& OPEN JOB
MARKET

DIVERSE
WORKFORCE
& INCLUSIVE
CULTURE

SAFE &
FAIR WORK
ENVIRONMENT





DAS SGL-PROGRAMM

RAHMENBEDINGUNGEN

- Weltweites Programm, lokal/regional umgesetzt
- Inhalte, Konzept und Train-the-Trainer global gesteuert
- Teilnehmer aus allen Business Areas
- Zielgruppe: Alle Sandvik-Führungskräfte
- Fokus: Führungskultur; kein Skilltraining
- Kontinuierliche Evaluation und Programmanpassung
- Läuft seit 8 Jahren; regelmäßige Updates

ZIELSETZUNG



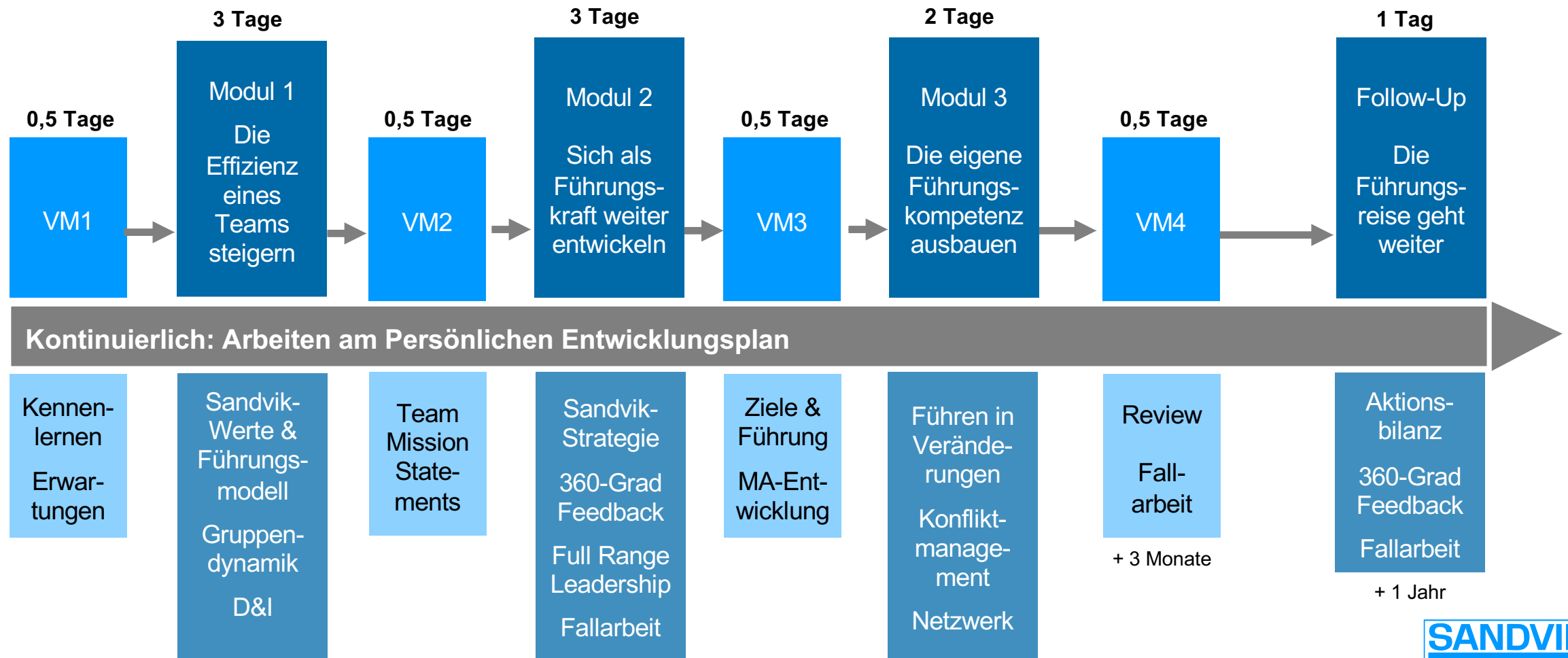
PROGRAMMZIEL

Sandvik-Führungskräfte dazu befähigen, die Sandvik-Vision und strategische Ausrichtung innerhalb der Organisation voranzutreiben.

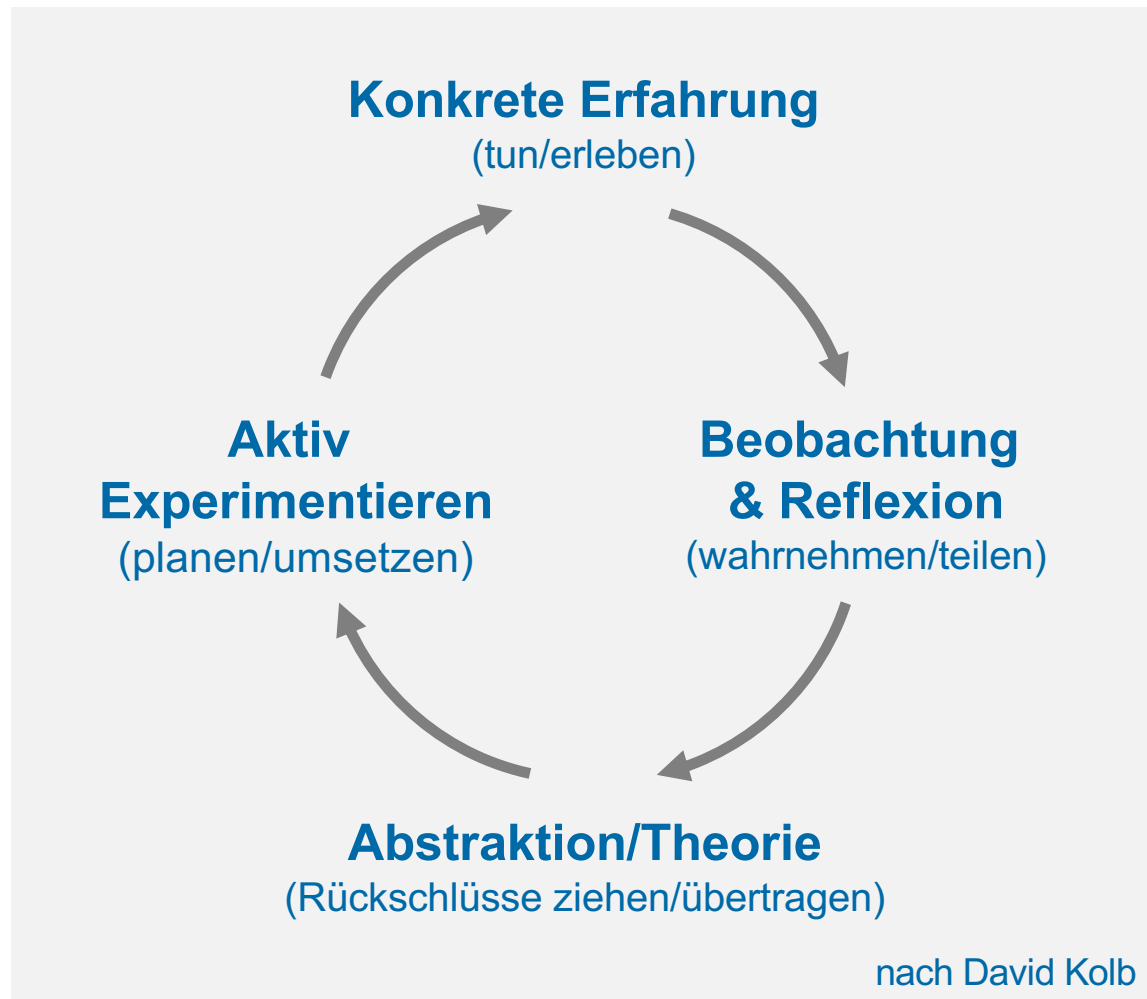
LERNZIELE

- Die Leadership-Fähigkeiten stärken, die im Sandvik-Führungsmodell beschrieben werden
- Durch erfahrungsbasiertes Lernen zentrale Erkenntnisse und Wissen über Führung erlangen
- Anforderungen und Erwartungen an eine Führungskraft bei Sandvik kennen
- Einen Werkzeugkoffer zur Führung Anderer bereitstellen
- Die Möglichkeit geben, ein Netzwerk mit anderen Sandvik-Managern zu entwickeln

ABLAUF UND INHALTE



LERNPHILOSOPHIE



PRINZIPIEN

- Erfahrungsbasiertes Lernen
- „Facilitation“ statt Training
- Wissenschaftsgestützte Theorie
- Praktische, hands-on tools
- Teilnehmer*innen lernen voneinander
- Netzwerken, kontinuierliches Lernen
- 1 interner + 1 externer Facilitator



ERFOLGSFAKTOREN

FÜHRUNGSKULTUR IM FOKUS

A SANDVIK LEADER...

DRIVES THE SANDVIK CULTURE	DELIVERS RESULTS	LEADS CHANGE	EMPOWERS PEOPLE	DEMONSTRATES SELF-AWARENESS
<p>Creates a Safety First culture. Lives the Sandvik Core Values. Acts as a role model.</p> <p>Realizes value through collaboration and continuous learning.</p>	<p>Constantly strives to exceed customer expectations and acts on business priorities in an agile way.</p> <p>Sets clear direction with ambitious objectives.</p>	<p>Promotes a culture of innovation and continuous improvements.</p> <p>Thinks and acts strategically with customer and market in mind.</p>	<p>Listens and communicates openly and honestly, provides feedback.</p> <p>Gives people freedom to act with accountability.</p>	<p>Shows awareness of personal impact on others.</p> <p>Stays curious, seeks feedback and takes responsibility for own development.</p>

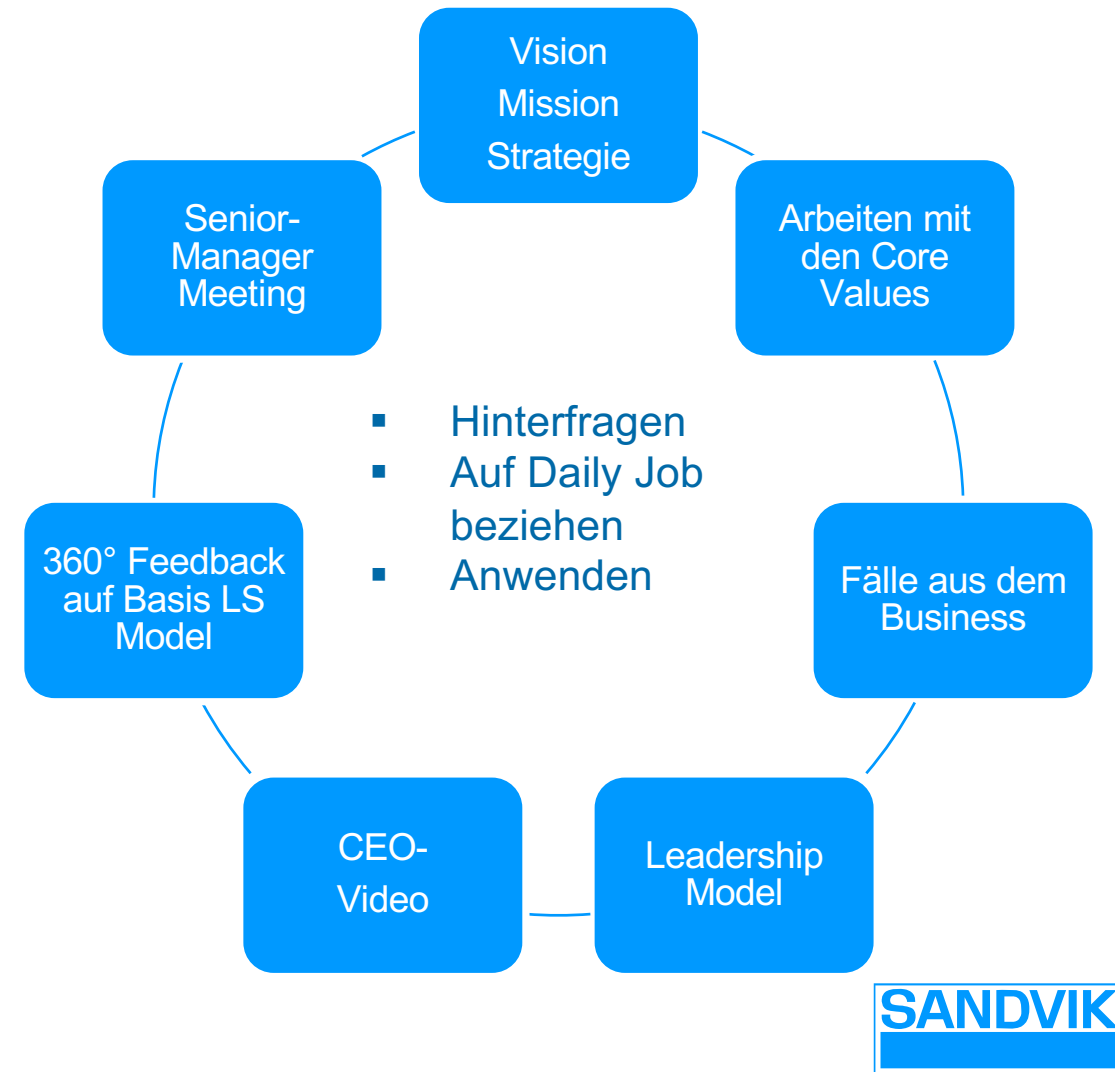
OUR CORE VALUES



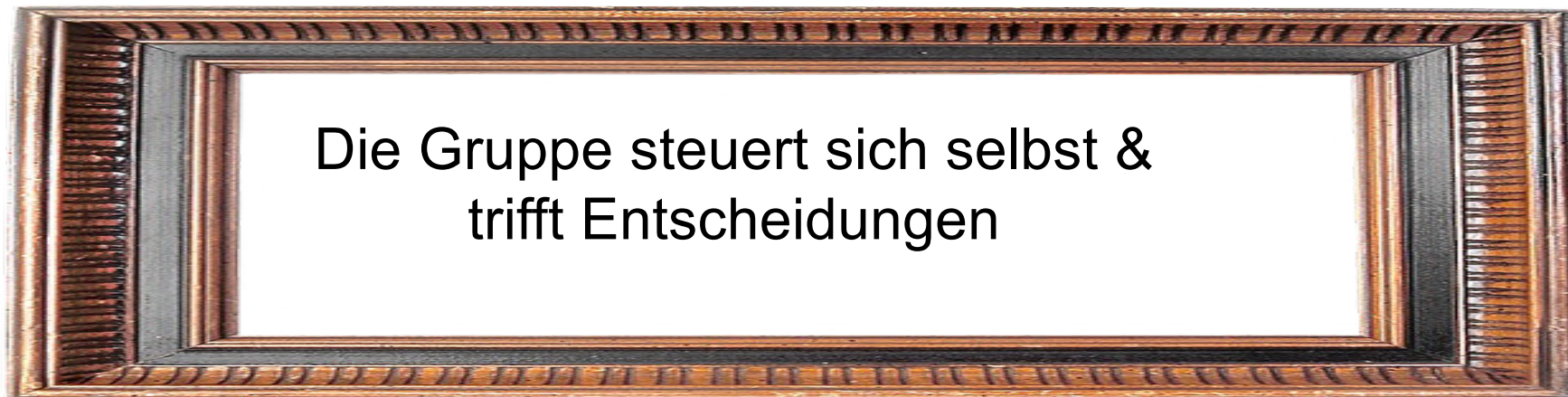
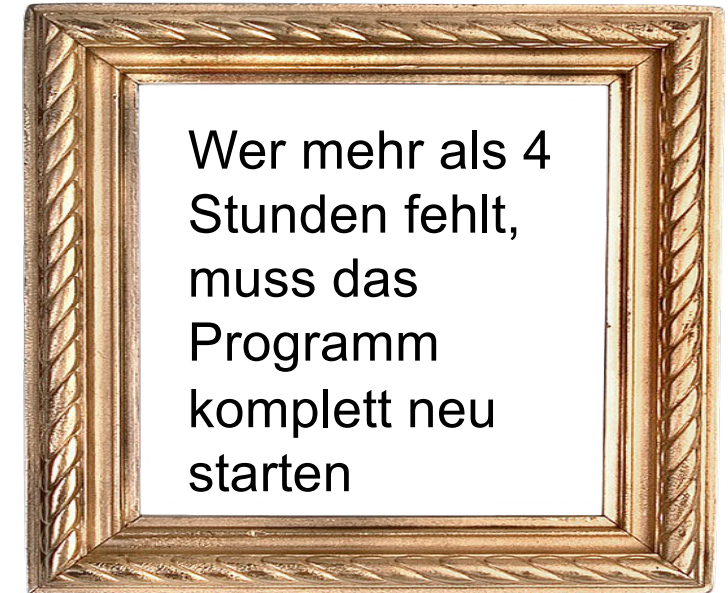
CUSTOMER FOCUS



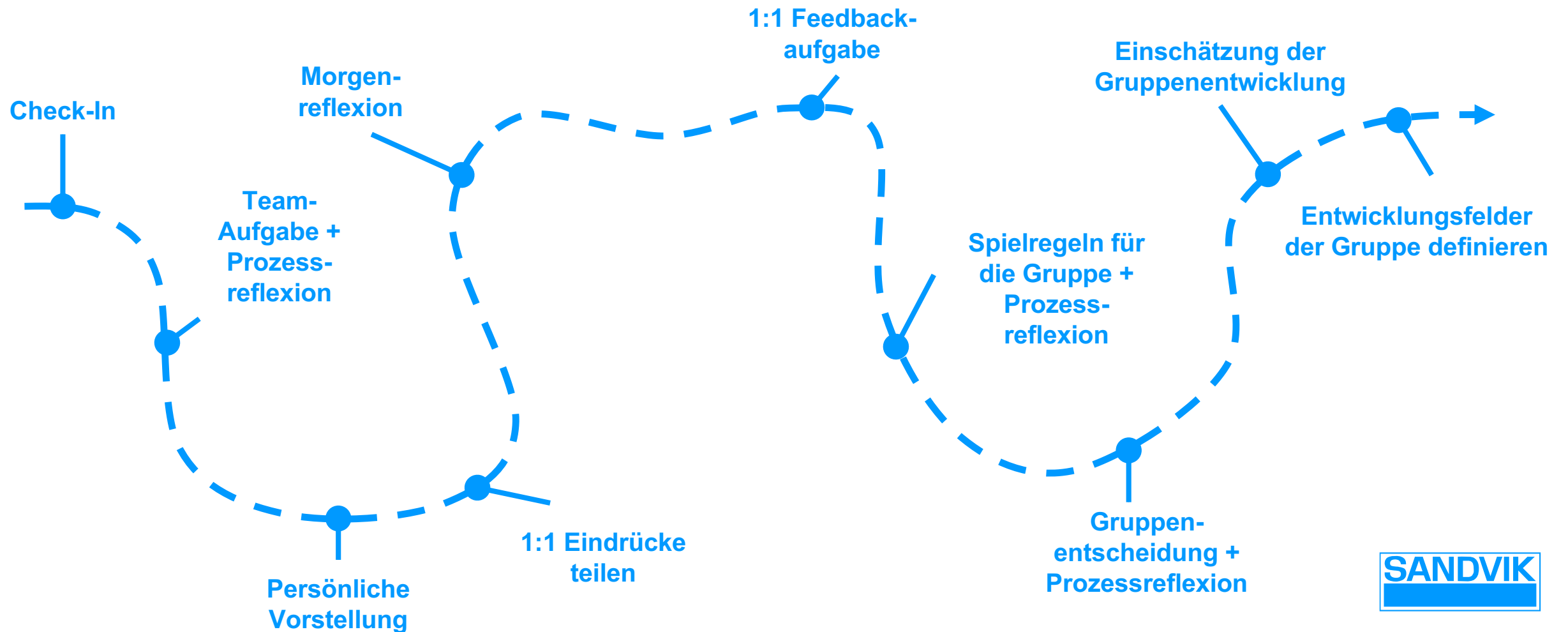
INNOVATION



VERANTWORTUNG & KLARE REGELN



GRUPPENDYNAMIK & ERFAHRUNGSBASIERTES LERNEN



DAS FACILITATOR-TEAM

RAHMENBEDINGUNGEN

- Weltweit über 100 interne Facilitators aus Business & HR
- Facilitators nehmen komplett am 10-tägigen Programm der jeweiligen Gruppen teil
- Übernahme von 1-2 Gruppen pro Jahr je Facilitator
- Vorbereitung durch 8-tägiges Train-the-Trainer für in- und externe Facilitators
- Intensive 1:1 – Vorbereitung der Module durch das jeweilige Facilitator-Team
- Begleitung der Teilnehmenden auch über Teams-Chat etc.



DAS FACILITATOR-TEAM

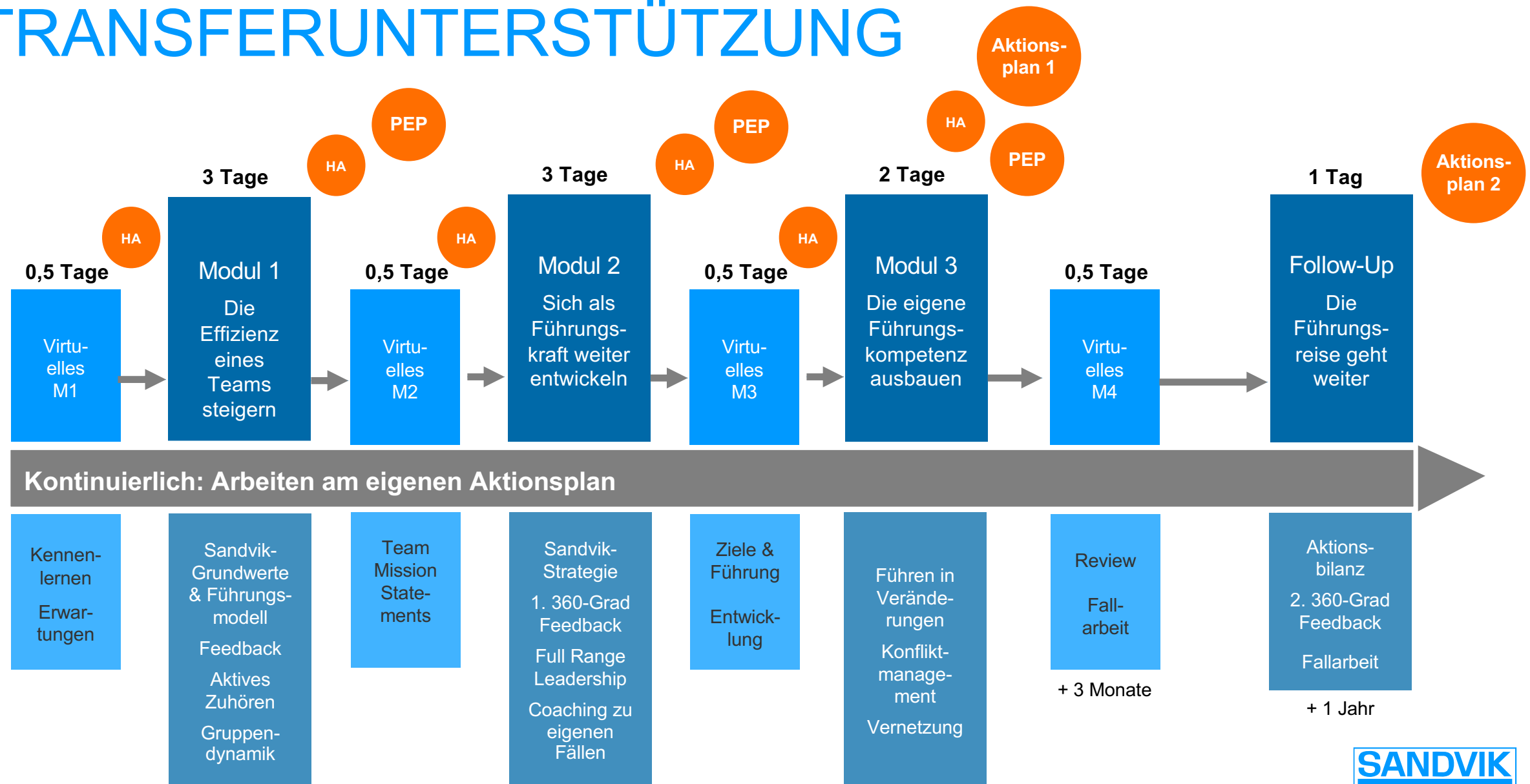
INTERN

- Sandvik-Perspektive ständig präsent
- Durchbrechen der „Lehmschicht“ – höhere Führungsebene ist kontinuierlich erlebbar
- Multiplikatoren für das Programm
- Lernen selbst immer wieder zu Führungsthemen hinzu
- Vorbildfunktion für die Teilnehmenden
- Challenges die Gruppe

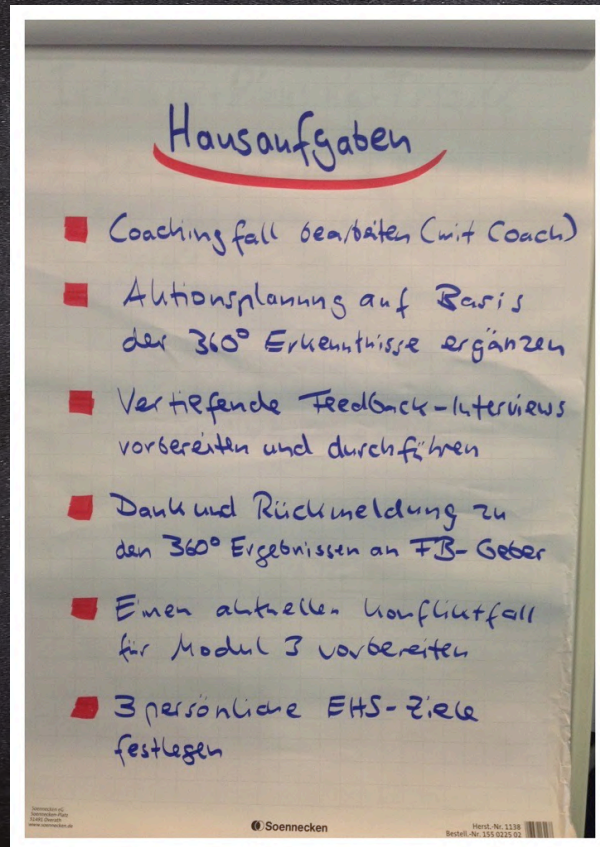
EXTERN

- Fachexpertise zu Führungsthemen
- Erläutern von Modellen/Input
- Starke Moderationskompetenz
- Unterstützung des Reflexionsprozesses
- Begleiten der Gruppendynamik
- Roter Faden durch das Training

TRANSFERUNTERSTÜTZUNG

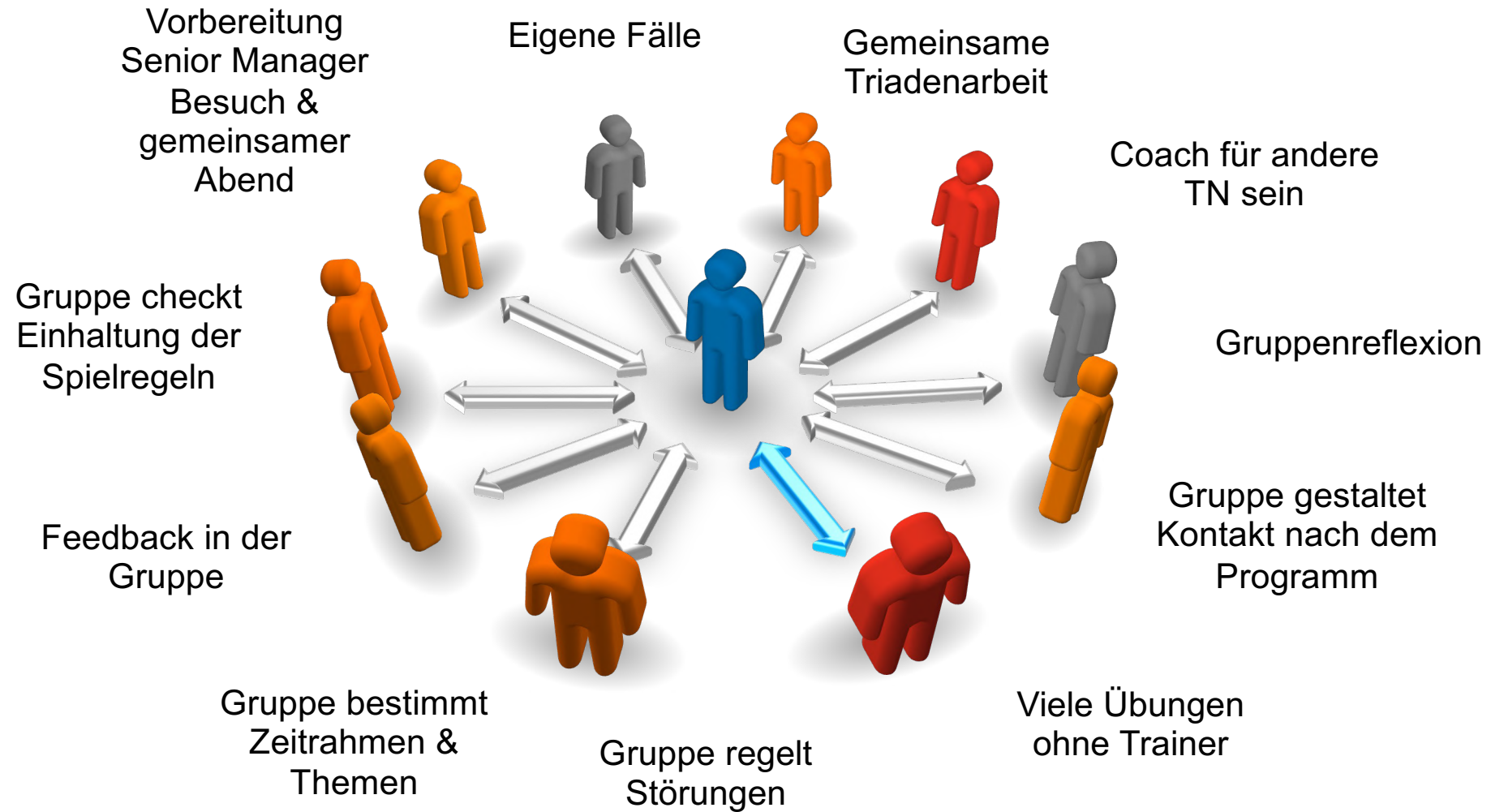


TRANSFERUNTERSTÜTZUNG



- 6x Hausaufgaben (HA) zwischen den Modulen
 - Verbindlichkeit durch gegenseitiges Berichten – aber keine „Trainerkontrolle“
 - Teilweise werden die Aufgaben mit dem eigenen Team durchgeführt
- 3x füllen die TN einen Persönlichen Entwicklungsplan (PEP) aus
 - ...mit aktualisierten Fragen je Modul
 - ...mit Austausch & Beratung dazu in der Transfergruppe
- 7x berichten sich die TN von ihren Praxiserfahrungen (in jedem Folge-Modul)
- 2x bearbeiten die TN einen Führungsfall (einer davon ein Konflikt)
 - zu dem sie jeweils vorab Tipps aus der Gruppe bekommen haben
 - zu denen sie in der Praxis ein/e Kolleg*in als Coach begleitet
- 2x erhalten die TN Feedback von Kolleg*innen (360° FB)
- 1x führen die TN füreinander vertiefende Interviews zu ihrem Führungsverhalten durch

EIGENVERANTWORTUNG STÄRKEN



EURE FRAGEN

