

En internationell arbetsplats

ÅF har förändrats snabbt de senaste åren. Idag har ÅF lokal representation i ett tjugotal länder och genomför uppdrag över hela världen. Av närmare 4 000 medarbetare arbetar cirka 25 procent utanför Sverige. Den ökade internationaliseringen avspeglar sig i de aktiviteter som riktar sig till koncernens medarbetare.

ETT ÅF

ETT ÅF är ett decentraliserat nätverk där alla ÅF-konsulter kan kommunicera med varandra. Grundtanken är att en gemensam systemplattform och erfarenhetsbank gör det snabbare att komma igång med nya projekt. När en kund väljer ÅF för att lösa ett problem eller utveckla en ny lösning har ÅFs konsulter sannolikt gjort något liknande någonstans, någon gång.

Under våren 2007 genomfördes en konferensturné för ÅFs nordiska konsulter där ETT ÅF presenterades och diskuterades. Vid turnén presenterades också ÅFs karriärvägar "5 av 5 000".

Utvecklingsvägar

ÅF har som mål att ha 5 000 medarbetare år 2010. För att lyckas måste ÅF ständigt utvecklas som arbetsgivare och erbjuda medarbetarna goda utvecklingsmöjligheter. "5 av 5 000" är namnet på det program som tydliggör karriärvägarna inom ÅF. I den interna informationskampanjen som lanserades under 2007 visar fem medarbetare med olika bakgrund och roller inom ÅF hur deras yrkesbana sett ut.

Inom ÅF finns tre tydliga karriärvägar: projektledare, specialist/expert och chef. Inom var och en av dessa utvecklingsvägar finns sedan olika nivåer.

I praktiken kan utvecklingsvägarna vara många fler än så, till exempel med inslag av internationella uppdrag och växling mellan olika roller. Utvecklingsvägarna utgör ett stöd för att skapa individuella mål och handlingsplaner, vilket bland annat sker vid det årliga utvecklingssamtalet mellan chefer och medarbetare.

ÅF Academy

ÅF Academy är ÅFs egen utbildningsverksamhet som stödjer ÅFs karriärvägar. ÅF Academy introducerades under 2007 och erbjuder både omfattande grundkurser för nya konsulter samt specialinriktade och individanpassade vidareutbildningar som stödjer ÅFs karriärvägar. Alla kurser genomsyras av ÅFs syn på gott affärsmannaskap. Under 2008 kommer ett fyrtiotal utbildningstillfällen att genomföras med hjälp av både interna och externa lärare och föredragshållare.

Certifiering

Inom ÅF Academy genomgår ÅFs projektledare utbildning för att bli certifierade enligt den europeiska certifieringsstandarden IPMA. Certifieringen finns i fyra nivåer: A, B, C och D. För projektledare som arbetar med internationella projekt sker certifieringen på engelska.

Rörlig ersättning och lön

Inom ÅF finns divisionspecifika och koncerngemensamma system för rörlig ersättning till medarbetarna. Systemen ger ersättning beroende på divisionens respektive koncernens resultat.

ÅF har även ett system för rörlig lön, där den rörliga delen är direkt kopplad till individens prestation. Upp till 40 procent av lönen kan vara rörlig.

Delägarskap

Medarbetarnas engagemang som delägare i ÅF är värdefullt. Genom direkt ägande i aktier och konvertibler samt indirekt ägande i stiftelsen ÅFOND har koncernens medarbetare ekonomisk delaktighet i verksamheten. För 2007 års verksamhet avsattes till ÅFOND 13 (7) MSEK.

Under 2008 kommer ett nytt vinstdelningssystem att införas som är anpassat till ÅFs växande internationella verksamhet. Den nya vinstandelsstiftelsen kommer att investera i ÅF-aktier och kopplingen blir därmed tydlig mellan medarbetarnas insatser och ÅFs uppdrag att skapa värde för aktieägarna.

ÅF är en attraktiv arbetsplats

I Universums KarriärBarometer 2007 nådde ÅF sjunde plats över Sveriges mest attraktiva arbetsgivare. Bland konsultföretagen var ÅF nummer ett. Över 5 000 högskole- och civilingenjörer i gruppen "Young professionals" svarade på studien.

ÅF deltar regelbundet på arbetsmarknadsdagar på tekniska högskolor, från Luleå i norr till Lund i söder. Vid de tillfällena hinner ÅF-medarbetarna möta tusentals teknologer. Det allmänna omdömet bland teknologerna är att ÅF är ett spännande företag med varierande och stimulerande arbetsuppgifter.

För att ytterligare intensifiera detta arbete har en "Talent Manager" anställts med uppgiften att marknadsföra ÅF på universitet och högskolor, både i Sverige och internationellt.

En utvecklande arbetsplats för individen

På ÅF ska medarbetarna kunna vara stolta över sitt arbete och sitt företag, känna förtroende för sin chef och glädje och gemenskap med sina arbetskamrater. Det kräver ett långsiktigt och målmedvetet arbete på alla nivåer i företaget. För en enskild medarbetare är det viktigt att få återkoppling på hur hon eller han lyckas i sitt arbete. Det sker bland annat i de återkommande utvecklingssamtalen mellan chef och medarbetare som också ligger till grund för en individuell utvecklingsplan.

När en medarbetare slutar på ÅF sker ett så kallat avgångssamtal. Syftet är att fånga upp intryck från tiden på ÅF och lägga en positiv grund för eventuella framtida relationer.

När det gäller friskvården bedrivs den dels genom företagshälsovård och dels genom stöd till medarbetarnas personliga val av fritidsaktiviteter.

Club ÅF är samlingsnamnet på de lokala medarbetarklubbar som genomför aktiviteter för att främja social gemenskap och trivsel. Verksamheten är öppen för alla medarbetare och omfattar till exempel kulturaktiviteter av olika slag.



Fritidshus

Alla medarbetare i ÅF-koncernen har möjlighet att hyra någon av de fritidshus och lägenheter som ägs, förvaltas eller hyrs av Ångpanneföreningens Personalstiftelse. Sammantaget utnyttjar ett par hundra familjer denna möjlighet varje år.

Ytterligare förmåner

Det finns fler förmåner som medarbetarna på ÅF kan dra nytta av. Erbjudandena varierar mellan länderna beroende på till exempel olika skattelagstiftningar. I Sverige finns bland annat tjänstepension, attraktiva försäkringar, tjänstebilsmöjligheter och diverse rabatter.

Policies

För att tydliggöra ÅFs inställning i frågor som berör medarbetarna finns policies för bland annat personalpolitik, lönesättning, jämställdhet och arbetsmiljö.

En arbetsplats för både kvinnor och män

ÅF är en arbetsplats där både kvinnor och män ska kunna trivas och utvecklas. Traditionellt sett är teknikbranschen mansdominerad men ÅF har en uttalad ambition att skapa en mer balanserad könsfördelning, vilket också avspeglar sig i rekryteringsverksam-

heten. Det första delmålet är att andelen kvinnliga konsulter ska uppgå till 20 procent. Andelen kvinnliga konsulter i koncernen var 14 (15) procent vid årsskiftet 2007/2008. Andelen kvinnliga konsultchefer var 9 (11) procent och andelen kvinnliga chefer totalt 13 (12) procent. Totala andelen kvinnliga medarbetare var 18 (19) procent. Nedgången i andelen kvinnor hänför sig till könsfördelningen i under året förvärvade företag.

Kvinnlig styrelserepresentation

Av ÅFs sju stämмоvalda styrelseledamöter är tre kvinnor, det vill säga 37 procent. Av de fyra personalrepresentanterna i ÅFs styrelse är en kvinna.

Debiteringsgrad

ÅFs debiteringsgrad, det vill säga den del av den totala närvarotiden som är debiterbar på kunder, var 75,1 (72,9) procent, räknat på samtliga medarbetare. Den icke debiterbara tiden är till exempel marknadsföring, utbildning, teknisk utveckling, ledning och administration. Av medarbetarna arbetar 92 procent med i huvudsak mot kund debiterbar verksamhet och 8 procent arbetar med enbart administrativa uppgifter.

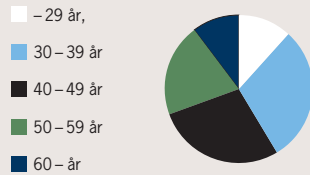
YP Ideal Ranking Tek 2007	Rank
Volvo Group	1
Ericsson	2
Sony Ericsson	3
Volvo Car Corporation	4
IKEA	5
ABB	6
ÅF	7
Scania	8
SWECO	9
Saab Technologies	10

ÅF är branschbäst i Universums KarriärBarometer!

I en undersökning bland 5 000 yrkesverksamma ingenjörer nådde ÅF sjunde plats över mest attraktiva arbetsgivare.

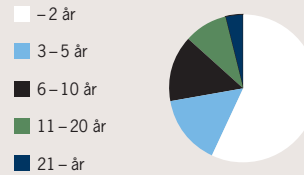
KarriärBarometern är en årlig attitydundersökning som genomförs av Universum Communications. Personer som deltar och svarar på undersökningen är samtliga "Professionals", vilket innebär att den svarande har en avklarad civilingenjörsexamen eller högskoleingenjörsexamen och har arbetat 2–8 år inom sitt kompetensområde.

Åldersgrupp, %



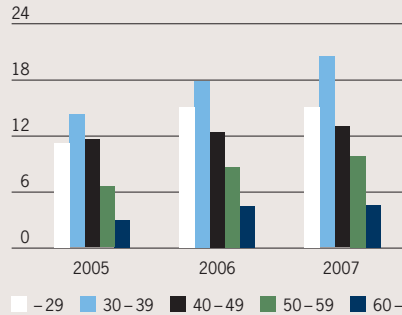
Genomsnittsåldern var 43,5 (43,1).

Anställningstid, år



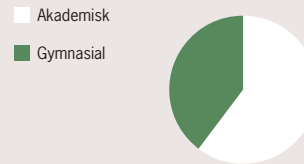
Genomsnittlig anställningstid var 4,6 (2,8) år. Medarbetare i förvärvade företag räknas som nyanställda.

Personalomsättning, %



Personalomsättning baserad på egen uppsägning.
Totalt 2007: 14,1%.

Utbildning, %



Ekonomiska data

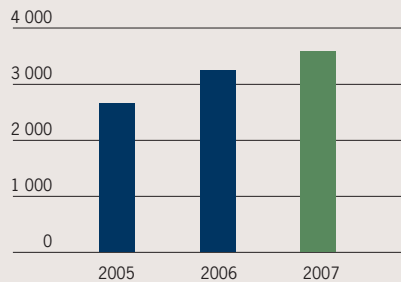
	TSEK/årsanställd		
	2005	2006	2007
Omsättning*	894	983	1 066
Resultat**	33	46	90
Personalkostnader	586	605	611
Förädlingsvärde***	618	650	701

*) Omsättning exklusive övriga rörelseintäkter.

***) Resultat före finansnetto exklusive andel i intresseföretags resultat och övriga rörelseintäkter.

)) Löner och sociala avgifter inklusive resultat före finansnetto exklusive övriga rörelseintäkter.

Antal årsanställda



Utbildning och FoU

	TSEK/årsanställd		
	2005	2006	2007
Utbildning	9	14	17
Forskning och utveckling	11	9	7
Totalt per årsanställd	20	23	24

Medarbetarna utbildas i genomsnitt 49 timmar per år.

Hej Sanna Kallur!

Nu har du arbetat ett år på ÅF. Vad är dina intryck från detta första år?

"Oj de är många. Mitt första riktiga möte med ÅF och de andra anställda var på den turné med ledningen som jag deltog i under april. Jag blev djupt imponerad av hur många olika typer av människor och kunskaper det finns i bolaget. Sedan har jag suttit och snackat med en mängd olika specialister, och det har egentligen bara förstärkt mina positiva intryck från den första tiden. Det är rätt häftigt faktiskt att det finns så många olika sorters konsulter i ÅF".

Har det varit positivt att som elitidrottare bli anställd i ett stort bolag med en så stor bredd i kunskap och erfarenheter?

"Det har varit jätteroligt, och det har också varit en lyx att få så mycket inblick i hela verksamheten. På en praktisk nivå så är det informationsarbetet som jag främst har deltagit i. Det har varit väldigt spännande, och antagligen en bra förberedelse för mitt kommande civila liv".

När du började på ÅF, så betonade du just miljöarbetet och hur positivt det var att ÅF arbetade med dessa frågor. Har det förstärkts under ditt första år?

"Det har det verkligen gjort. Det har också gjort att jag känner att jag vill lära mig mer, gräva lite djupare. Jag brinner ju för miljöfrågorna".

Du fick möjlighet att diskutera situationen i Kina med en av ÅF:s konsulter som tillbringat mycket tid i Kina. Är det en möjlighet som fler idrottare skulle ha nytta av?

"Frågor om Kina och OS var ju rätt aktuella ett tag, och kommer antagligen att bli än hetare ju närmre OS man kommer. Att få lite mer kött på benen inom ämnen som journalister frågar om, och ett ämne som man antagligen inte kan så mycket om innan – det är ju kanon".

Är du fortfarande lika positiv till ÅF som företag som du var när du började din anställning?

"Ja, verkligen. Egentligen mer positiv idag, när jag har lärt känna bolaget och flera medarbetare".

