



Framtidens arbetsliv	3
Förord	3
Arbetslivet 2030	4
Hälsa och livspussel – avgörande för val av arbetsplats	5
Guldlockans tid är förbi	8
Kollegorna är viktigast	10
Millenniumgenerationen breddar synen på välmående	12
Lokaler för arbetslivet 2030	14
Hälsa viktigt för produktivt arbete	15
Hur skapas hälsosamma arbetsmiljöer?	15
WELL-certifiering	15
Intervju med Linda Palac, vd på E.ON Fastigheter	17
Flexibilitet och kreativitet är avgörande i arbetslivet 2030	18
Framtidens arbetsmiljö och arbetsrelationer	18
Coworking tvingar fram förnyelse i fastighetsbranschen	18
Produktivitet kräver både social interaktion och arbetsro	18
Forskaren: "Kaffestället är oasen på savannen"	20
Jobba var du vill, när du vill	22
Flexibla arbetstider	22
Johan & Nyström har fått med hela företaget på framtidens arbetsliv	25
Digitalisering av arbetsmiljön	26
AI:n kan hjälpa till att lösa problem innan de uppstår	26
Teknikutvecklingen förändrar arbetsmarknaden	27
Intervju med Niclas Ingeström, Chief Digital Officer på Castellum	28
Slutord	30



Framtiden kommer snabbare än vi kunnat ana

När detta förord skrivs befinner sig de tre nordiska länder vi verkar i, och resten av världen, mitt i en pandemi. Coronaviruset har fått oss att gå in i masskarantän, förbjuda folksamlingar med fler än 50 deltagare och flytta in en stor del av nordiskt arbetsliv i våra privata hem. Distansarbete och flexibilitet har i samband med coronautbrottet skickat oss in i framtiden snabbare än någon kunnat ana bara några tidigare.

Varje dag går 250 000 personer till jobbet i våra lokaler. Som en av nordens största aktörer för arbetsplatser kartlägger vi drivkrafter och trender för framtidens arbetsliv så att vi kan möta våra kunders behov av medarbetare som presterar och utvecklas på jobbet, varje dag.

Vårt arbetsliv är ständigt i förändring, men i dag sker utvecklingen exponentiellt, samtidigt kan disruptiva affärsidéer och tekniker snabbt förändra eller radera hela branscher och nya skapas. Övåntade händelser, som den pågående coronakrisen, driver också utvecklingen på flera sätt. Under corona-krisen uppskattar vi att omkring hälften av medarbetarna i våra lokaler arbetar hemifrån. Hur kommer distansarbetet att påverka framtidens arbetsplatser och vilka krav kommer att ställas på flexibilitet efter krisen? Är Sveriges

chefer redo att möta kraven och vilken betydelse kommer de mänskliga relationerna få i en alltmer digital arbetsmiljö?

I denna rapport har vi sammanställt drivkrafter och värderingar hos befolkningen på dagens arbetsmarknad och hur dessa kommer att påverka förväntningarna på arbetsgivare inom en snar framtid. Till grund för rapporten har en undersökning gjorts på ett riksrepresentativt urval på den arbetsföra befolkningen. Undersökningen ställer frågor från ett holistiskt perspektiv där vi söker drivkrafter och värderingar kring hållbarhet, hälsa, relationer, demokrati, ledarskap, konsumtion, familjeliv och samhällsutveckling i stort. Syftet är att förstå vilka värden som kommer att driva utvecklingen framåt och nyfiket ta oss an utmaningen att skapa arbetsplatser för framtiden.

Detta är en i raden av undersökningar och rapporter som vi kommer att dela med oss av under året. Jag hoppas att du som är intresserad av framtidens arbetsliv, och inte minst framtidens medarbetare, ska finna nytta och inspiration av denna rapport. *Trevlig läsning!*

*Henrik Saxborn,
verkställande direktör, Castellum*



Arbetslivet 2030



Vi står inför en framtid med oändliga möjligheter. Tekniken utvecklas snabbare än någonsin och det förändrar beteenden och förutsättningar. Nya generationer med andra värderingar som har vuxit upp i en digital värld etablerar sig och bli störst på arbetsmarknaden. Nya produkter och tjänster innebär nya arbeten och en förändrad vardag. Hur arbetar vi i framtiden? Hur betar sig framtidens arbetande människa?

Hälsa och livspussel – avgörande för val av arbetsplats

För allt fler människor är arbetsmiljö, hälsa och välmående tätt sammanlänkande. Få vill kompromissa med sin hälsa. Hälsotrenden är redan idag en miljardindustri och visar inga tecken på avmattning. Trenden, att göra hälsosamma livsval i vardagen, har utvecklats till identitet och till en naturlig del i människors liv. Det är tydligt hos unga som ställer ännu högre krav än äldre på goda förutsättningar för sitt eget välmående. Trenden är dock stark överlag och även övriga åldersgrupper ser detta som viktigt.

I vår undersökning fick arbetstagare svara på frågan om vilken service de vill att deras arbetsplats ska erbjuda. Där toppar hälsorelaterat utbud som gym och träningslokaler samt hälso- och sjukvårdsundersökningar.

Psykisk ohälsa blir ond cirkel

Hälsobegreppet har redan plockats upp av företag och med det sker en kommersialisering och breddning av begreppet. I takt med att hälsa blir allt viktigare för allt fler, kommer arbetsgivare behöva satsa än mer på hälsa och välmående för att ses som attraktiva.

Välmående består av flera olika psykiska och fysiska faktorer. Samhället går mot en ökad förståelse för hur dessa hänger ihop och interagerar. Stress och oro är exempel på avsevärda hinder för människors välmående och utgör växande samhällsproblem. Flera undersökningar har visat att stress i arbetslivet ligger på en fortsatt hög nivå och att psykisk ohälsa har ökat de senaste 20 åren. Enligt den nationella samordnaren inom området psykisk hälsa beror totalt 40 procent av alla sjukfall hos den vuxna

befolkningen i arbetsför ålder på psykiska sjukdomar, och psykisk ohälsa är en vanlig anledning till sjukskrivningar. En studie från SOM-institutet visar att oron för stress i arbetslivet ligger på samma nivå som oron för bostadsbrist och organiserad brottslighet. Att oroa sig för stress i arbetslivet är ett stressmoment i sig och riskerar att skapa en ond cirkel där stressnivån hela tiden ökar. Kvinnor är betydligt mer oroade över stress än män enligt SOM-institutets undersökning. De upplever också att de utsätts för mer stress i arbetslivet.

Privatlivet styr valet av arbetsgivare

En annan faktor handlar om livspusslet. Kvinnor tar fortfarande större ansvar för familj och barn i stort (enligt SCB), vilket kan göra att även arbetslivet blir stressigare. Ökad flexibilitet genom möjlighet att arbeta hemifrån eller att arbetsgivaren tillhandahåller servicetjänster kan underlätta för arbetstagarna. I vår undersökning uppgav hela 84 procent av de tillfrågade att en förenkling av livspusslet är viktigt för att en arbetsplats ska vara attraktiv. 44 procent ansåg att det är mycket viktigt. En överväldigande majoritet väger alltså in hälsa och livspussel när de värderar sin arbetsplats redan idag.

Hälsa och välmående kommer att bli avgörande frågor för arbetsgivare. De kommer behöva stärka hälsan på arbetsplatsen och visa på ständiga framsteg.

Viss flexibilitet ger ökat välmående. Begreppet work-life balance kommer från USA och betecknar en hälsosam balans mellan arbetsliv och privatliv. I Sverige har begrepp som vardagsstress och livspussel börjat ge uttryck för nya värderingar. Värderingar som i sin tur skapar nya förväntningar på tjänster, produkter och arbetsgivare. Undersökningen som vi har genomfört visar att arbetstagare anser att en arbetsgivare som kan underlätta ens livspussel är attraktiv.

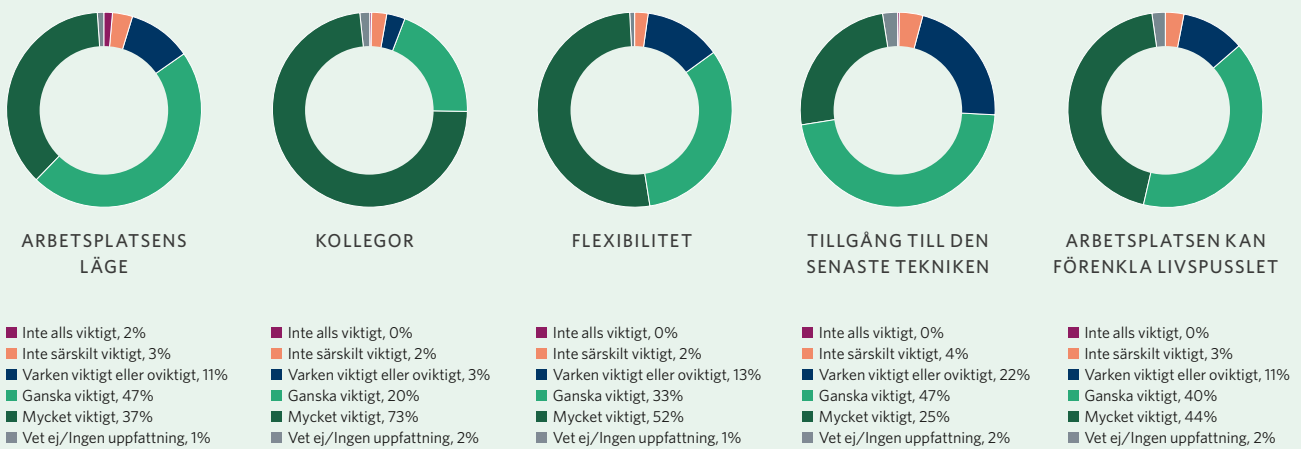
84%

ANSER ATT
FÖRENKLING AV LIVSPUSSET
GÖR EN ARBETSPLATS
ATTRAKTIV.

Hälsoutbudet
toppar listan över
vad som är viktigt
på jobbet.

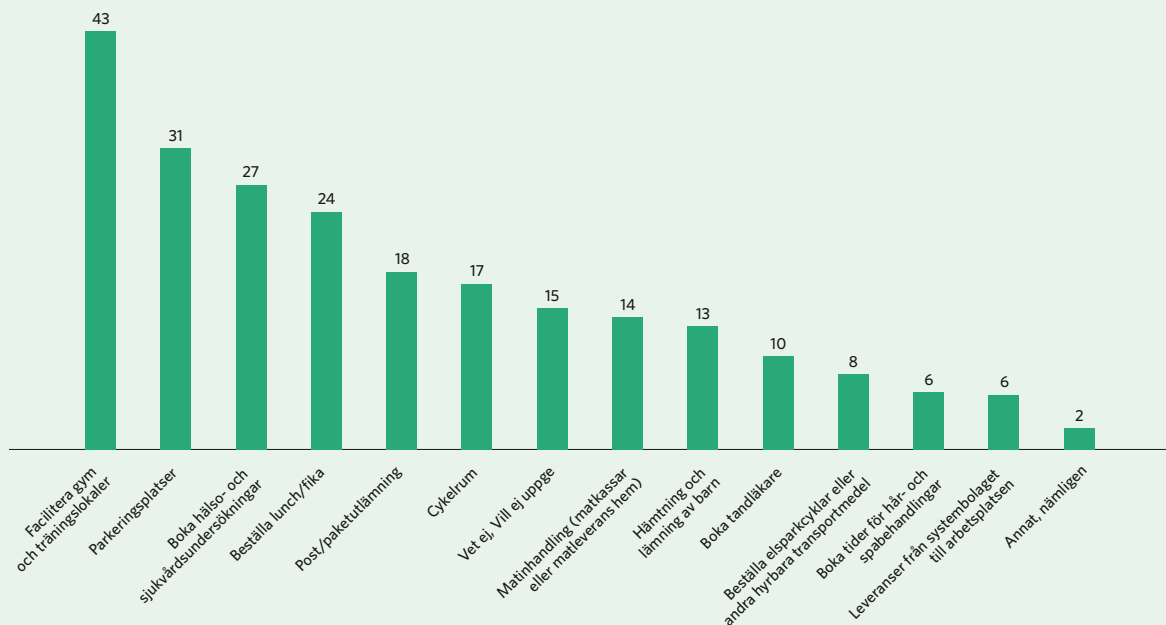
I denna rapport har vi sammanställt drivkrafter och värderingar hos befolkningen på dagens arbetsmarknad och hur dessa kommer att påverka förväntningarna på arbetsgivare inom en snar framtid. Undersökningen har utförts av Axiom Insights på uppdrag av Castellum. Den är baserad på 1 000 svar från ett riksrepresentativt urval av allmänheten i åldern 18 år och uppåt som identifierar sig som tjänstemän.

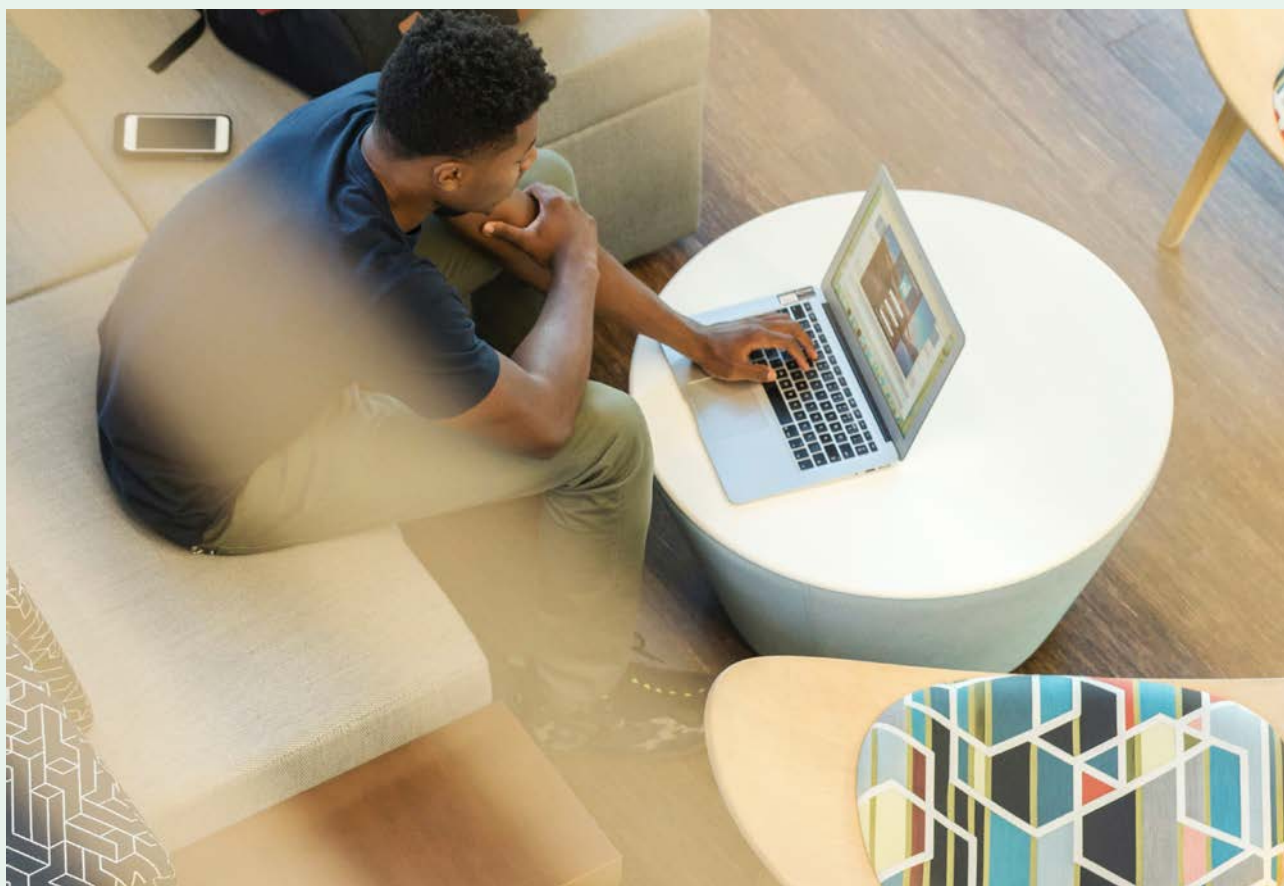
HUR VIKTIGT ÄR FÖLJANDE OMRÅDEN FÖR ATT DU SKA TYCKA ATT EN ARBETSPLATS ÄR ATTRAKTIV ATT ARBETA PÅ?



OM DU FICK VÄLJA FRITT, VILKET AV NEDANSTÅENDE SERVICEUTBUD SKULLE DU VILJA ATT DIN ARBETSPLATS HJÄLPTE DIG MED?

ANDEL I PROCENT





INSIKTER



Aktivt arbete med hälsa och välmående kommer att bli en hygienfaktor för arbetsgivarvarumärket.



Psykisk hälsa kommer att bli lika viktigt som fysisk hälsa i arbetslivet.



Tjänster för att underlätta anställdas livspussel kommer att värderas högt.

Guldklockans tid är förbi

Rörligheten på den svenska arbetsmarknaden blir allt större. Lojaliteten gentemot arbetsgivare är låg överlag och ju yngre anställd, desto lägre lojalitet.

I vår undersökning framkommer att 57 procent av tjänstemännen under 25 år planerar att stanna upp till två år till på sin nuvarande arbetsplats. Även om delar av resultatet kan förklaras med planer på vidareutbildningar och studier så är detta symptomatiskt för de förändringar som sker i arbetslivet. Bland tjänstemän i åldrarna 25–45 uppgav hela 62 procent att de kan tänka sig att stanna i högst 5 år och av alla tillfrågade är det enbart 13 procent som kan tänka sig att stanna längre än 10 år. Enligt statistik från SCB byter svenskar arbetsgivare oftare, snabbare och är mindre lojala idag än tidigare generationer. Det ställer högre krav på arbetsgivare som vill anpassa sig och attrahera den rörliga arbetskraften.

Intresset för flexibla anställningsformer fortsätter öka

Under 2020-talet kommer det både att förväntas och erbjudas större flexibilitet när det kommer till anställningar och hur man lägger upp sitt arbete. I vår undersökning ser vi att 35 procent vill arbeta som gigare eller som egen konsult i framtiden. Detta ska jämföras med att enbart 5 procent uppger sig arbeta på det sättet idag. Sannolikt kommer fler att arbeta mer flexibelt på arbetsmarknaden överlag. Detta kan ses tecken på ett bredare skifte och en förändring i lojalitet och yrkesidentitet.

Möjligheten till flexibla arbetstider bidrar till en attraktiv arbetsmiljö. Bland personer i familjebildande ålder vill över hälften (56 procent) ha flexibla arbetstider. I vår undersökning är det tydligt att flexibilitet, det vill säga att kunna arbeta där och när

det passar en själv, är viktigt för att en arbetsgivare ska uppfattas som attraktiv. Hela 52 procent ser flexibilitet som mycket viktigt och totalt 85 procent tycker att det är viktigt eller mycket viktigt.

Ny teknik för med sig nya möjligheter till interaktion med kollegor samt arbete på andra platser än arbetsgivarens lokaler. Möjligheten att vara flexibel med arbetstid och plats för arbete är en av de saker som gör en arbetsgivare tilltalande. Människors förväntningar på flexibilitet och förenkling av arbetsvardagen ökar och det krävs innovativa lösningar för att möta dem.

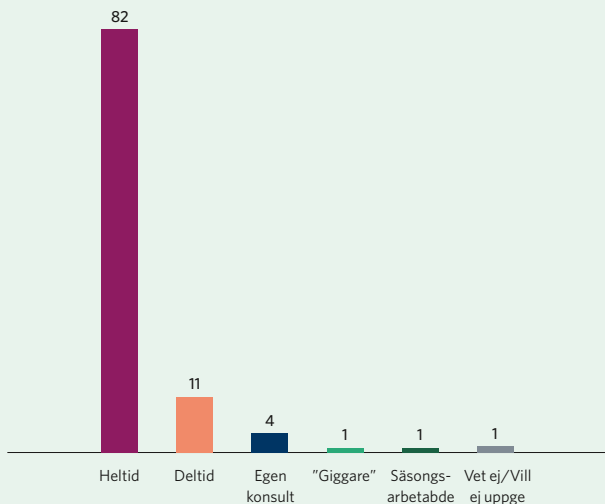
”Att ha möjlighet att arbeta där det passar en själv är viktigt för att en arbetsgivare ska vara attraktiv.”

57%

AV ARBETSTAGARE UNDER 25 ÅR PLANERAR ATT STANNA HÖGST TVÅ ÅR TILL PÅ SIN NUVARANDE ARBETSPLATS.

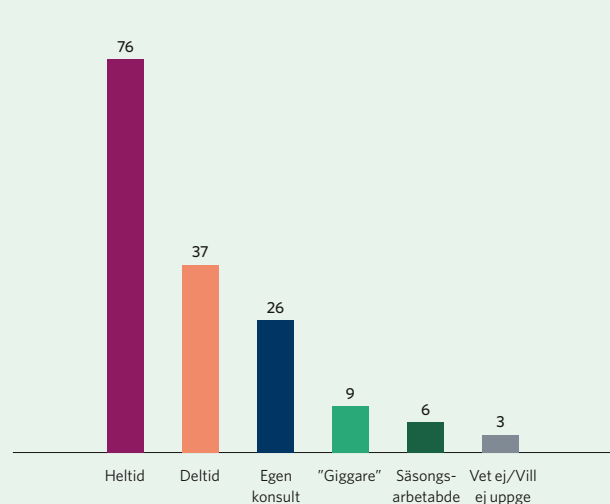
VILKEN ÄR DIN FRÄMSTA ANSTÄLLNINGSFORM IDAG?

ANDEL I PROCENT



VILKEN/VILKA ANSTÄLLNINGSFORMER KAN DU TÄNKA DIG HA FRAMÖVER?

ANDEL I PROCENT





56%

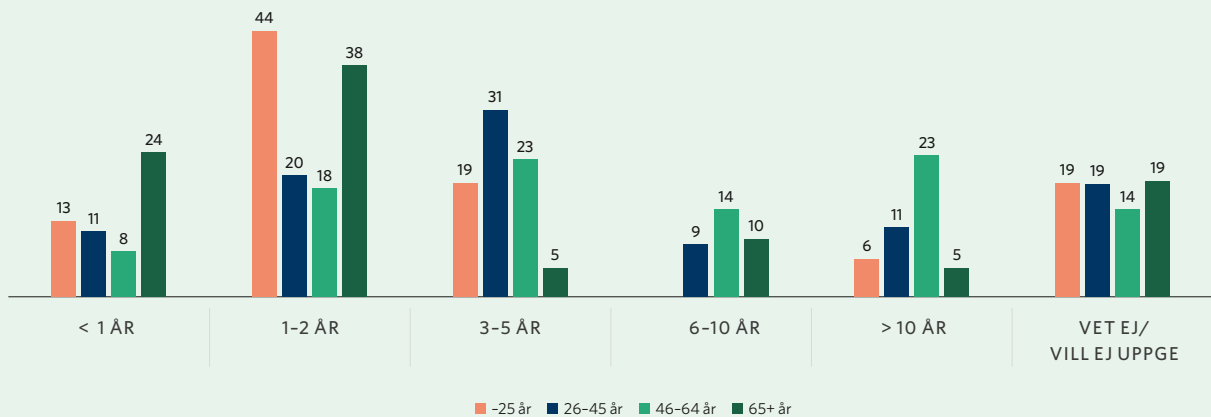
AV PERSONER I FAMILJEBILDANDE ÅLDER VILL ATT ARBETSGIVAREN ERBJUDER FLEXIBILITET

35%

VILL ARBETA SOM GIGGARE ELLER SOM EGEN KONSULT I FRAMTIDEN.

HUR LÅNGE TROR DU ATT DU KOMMER ATT STANNA KVAR OCH ARBETA HOS DIN NUVARANDE ARBETSGIVARE?

ANDEL I PROCENT



INSIKTER



Medarbetares lojalitet kan inte tas för given.



Arbetsgivare måste anpassa sig för att erbjuda både flexibla arbetstider och flexibla arbetsplatser.



Andelen "giggare" kommer bli större på 2020-talets kontor.

Kollegorna är viktigast

Sociala relationer blir en allt viktigare aspekt vid val av arbetsgivare. Enligt vår undersökning är kollegor den absolut viktigaste faktorn för att en arbetsplats ska ses som attraktiv. Hela 93 procent ansåg att kollegor är viktiga eller mycket viktiga. Något som blivit mycket tydligt under coronakrisen som bröt ut i mars 2020 och resulterade i att en stor andel av arbetskraften arbetar hemifrån helt eller delvis.

Nya fenomen såsom kreativa kluster och tribalism på arbetsplatser växer fram. De är exempel på organisationsstrukturer där individernas sociala sammanhållning utgör grund för medarbetarnas motivation. Detta ställer krav på gemensamma

värderingar och normer. Den typen av sociala strukturer är exkluderande och riskerar att bidra till minskad diversifiering på arbetsplatserna.

Sexuella trakasserier på arbetet dras fram i ljuset och diskuteras i samhället. Andra problem som vuxenmobbing och social utsatthet kommer att behöva lyftas och diskuteras mer i framtiden. Kapacitet och kompetens att hantera den typen av sociala problem på arbetsplatsen kommer att bli allt viktigare.

Människor söker sig till arbetsgivare som erbjuder en positiv social kontext och kollegor att trivas med. Jobbet är inte bara till för arbete utan även för relationsbyggande och umgänge. Just relationer ser ut att i högre grad styra det nya decenniets arbetsmarknad när AI och robotisering tar allt större plats.

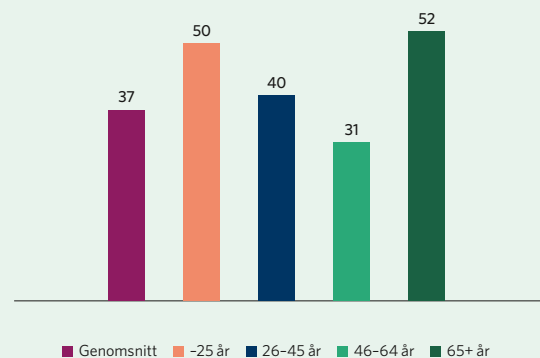


93%

ANSÅG ATT KOLLEGOR ÄR
VIKTIGA ELLER MYCKET VIKTIGA.

JAG VÄRDERAR MIN ARBETSGIVARES UTTALADE SYFTE HÖGRE ÄN LÖN

ANDEL I PROCENT





INSIKTER



Kollegor är den viktigaste faktorn för att en arbetsplats ska ses som attraktiv.



Gränsen mellan arbete och socialt umgänge suddas ut allt mer.



Arbetsgivare måste kunna hantera vuxenmobbnig och andra sociala utmaningar.

Millenniumgenerationen breddar synen på välmående

Generation Y, eller millenniumgenerationen, avser personer födda på 1980- och 1990-talen. Millenniumgenerationen är den största hittills och i takt med att allt fler börjar jobba kommer deras inverkan på ekonomin och samhället att öka.

År 2025 kommer millenniumgenerationen att utgöra 75 procent av den svenska arbetskraften. Dessa så kallade millennials har vuxit upp med globalisering samt teknisk och ekonomisk utveckling. Det har gett dem erfarenheter, värderingar och beteenden och som skiljer sig från deras föräldrars. Tendenser som observerats är att de flyttar hemifrån och gifter sig senare samt att de har en annorlunda inställning till ägande, vilket har bidragit till att skapa delningsekonomin.

Millenniumgenerationen lägger stor vikt vid det egna välmåendet. För dem handlar välbefinnande om mer än att vara frisk. Det är en aktiv livsstil och daglig strävan. De tränar mer, äter nyttigare och dricker mindre alkohol än tidigare generationer. De loggar data om sitt mående och lägger tid på att hitta hälsosam mat. Deras preferenser och beteenden påverkar trender inom till exempel mat, dryck och mode. Klimat- och miljötänk sitter också djupt rotat i deras värderingar och de förutsätter att samma sak gäller de företag och varumärken de interagerar

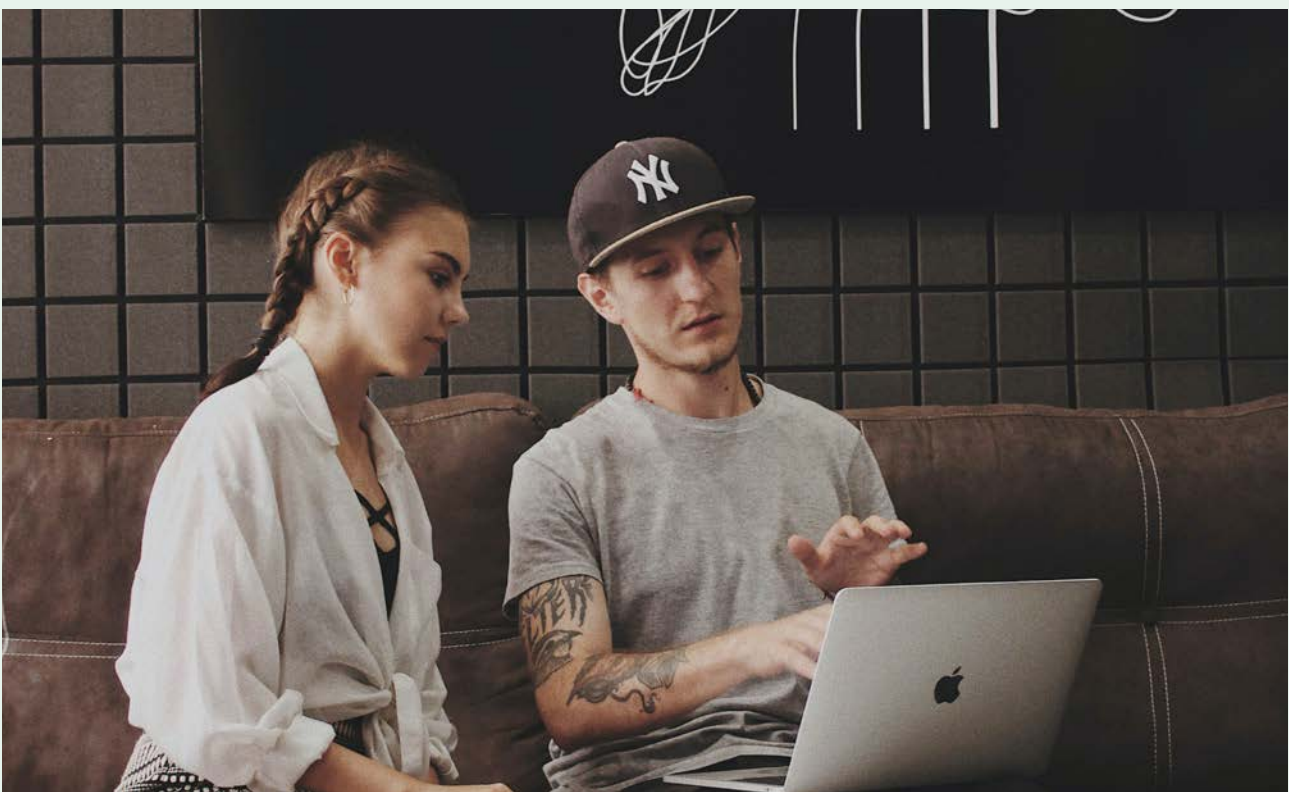
med. European Think Tank 2020 Sustainability Group har i en rapport uppmärksammat att individer kan acceptera negativa effekter i sin arbetsmiljö för att nå hållbarhetsmål. Millenniumgenerationen är van att göra den prioriteringen.

Balans och flexibilitet lockar talanger

Millenniumgenerationen strävar efter en hälsosam balans mellan arbets- och privatliv. Det gör att de efterfrågar flexibla arbetsscheman och därmed driver de utvecklingen mot ökad flexibilitet. Detta ställer nya krav på företagsklimat om man vill locka talanger från den här generationen.

PwC:s studie "NextGen: A Global Generational Study" fann att millenniumgenerationen har en annan syn på arbetsplatsens produktivitet och flexibilitet än tidigare generationer. Millennials anser inte att produktivitet bör mätas i antalet arbetade timmar på kontoret utan snarare på resultatet av det utförda arbetet. En studie från Bentley University i USA visade att 77 procent av millennials anser att ett flexibelt schema skulle göra dem mer produktiva. De arbetar ofta hemifrån och vill ha flexibel arbetstid för att uppnå balans mellan arbete och privatliv.

Millennials vill också arbeta färre timmar. PwC:s studie fann att 15 procent av manliga anställda och 21 procent av de kvinnliga skulle ge upp en del av lönen och acceptera långsammare karriärutveckling i utbyte mot kortare arbetstid. Enligt vår



undersökning anser nästan hälften av de tillfrågade mellan 25 och 45 år att deras arbetsgivares värderingar är viktigare än lönen. Trenden är ännu tydligare hos personer under 25 år (Generation Z).

Att förstå millennials syn på produktivitet och karriär är nödvändigt för att långsiktigt bygga ett attraktivt arbetsgivarvarumärke, med tanke på att denna generation som dominerar arbetsmarknaden och kommer att göra så under 2020-talet och 2030-talet.

Nya beteenden i en digital tidsålder

Millenniumgenerationen är också den första generationen som växt upp i en digital värld vilket formar deras förväntningar och beteenden. De använder teknik för att omedelbart få tillgång till tjänster, produktinformation och recensioner.

Tekniken och informationssamhället har stöpt om detaljhandeln. Millenniumgenerationen vänder sig till varumärken som kan erbjuda maximal bekvämlighet, status och pressade priser. Millennials förväntningar på varumärken, produkter och tjänster påverkar också deras syn på tillgänglighet överlag och vad som ses som attraktivt i arbetsmiljön.



JU YNGRE DU ÄR, DESTO VIKTIGARE
ÄR ARBETSGIVARENS VÄRDERINGAR
JÄMFÖRT MED LÖN.

INSIKTER



Millennials dominerar arbetsmarknaden.



För millennials är flexibilitet viktigare än lön och hur snabbt karriären går framåt.



Att skapa en arbetsmiljö som tilltalar millenniumgenerationen kräver helhetssyn och en kombination av åtgärder.



Lokaler för arbetslivet 2030

Att profilera sig genom aktivt hälsoarbete kan vara ett sätt att attrahera talanger och bli mer attraktiv som arbetsgivare. Många arbetsgivare har insett att det finns stora värden i att deras anställda behåller hälsan och de börjar också förstå hur viktigt hälsa är för produktivitet och effektivitet.

Hälsa = effektivitet

Hälsa viktigt för produktivt arbete

Att profilera sig genom aktivt hälsoarbete kan vara ett sätt att attrahera talanger och bli mer attraktiv som arbetsgivare. Många arbetsgivare har insett att det finns stora värden i att deras anställda behåller hälsan och de börjar också förstå hur viktigt hälsa är för produktivitet och effektivitet. På tjänsteföretag kan kostnader för anställda stå för så mycket som 90 procent av den totala kostnadsmassan. Framtidens arbetsgivare kommer behöva erbjuda lokaler och arbetsmiljö som främjar hälsa och välbefinnande.

Hur skapas hälsosamma arbetsmiljöer?

Nya krav och förväntningar på hälsofrämjande arbetsplatser kräver att lokalerna anpassas både in- och utvändigt. En studie från European Think Tank 2020 Sustainability Group visar att intresset bland företagen för hållbarhetsfrågor fortsätter öka och kommer spela in vid nästa flytt. Element och tjänster som påverkar välmående är till exempel biofilisk design, takträdgårdar, hälsocaféer, utomhuskontor, cykelparkeringar, pingisbord, utformning av trapphus och yogarum. Oavsett åtgärd så är det viktigt att lyssna på användarna och ständigt utvärdera. Artificiell intelligens (AI) kan användas för att analysera hur människor rör sig och använder lokaler. Med informationen går det sedan att skapa effektiva och behagliga miljöer som främjar rörelse, interaktion och produktivitet.

Flera studier visar att hälsosamma arbetsmiljöer för med sig en rad fördelar: lägre sjukfrånvaro, ökad nöjdhet med arbetsplatsen, lägre personalomsättning samt att det blir enklare att rekrytera nya medarbetare.



HÄLSOSAMMA ARBETSMILJÖER GER EN RAD FÖRDELAR: LÄGRE SJUKFRÅNVARO, ÖKAD NÖJDHET MED ARBETSPLATSEN OCH LÄGRE PERSONALOMSÄTTNING.

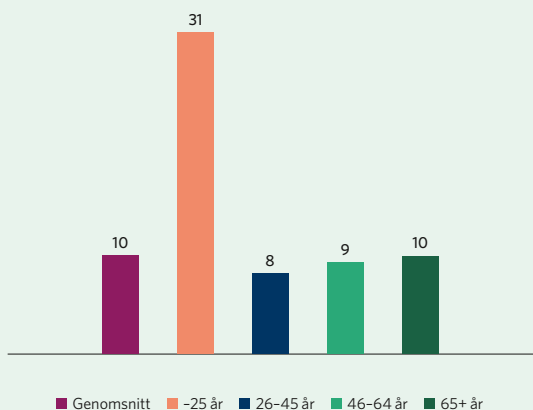
WELL-certifiering

Att bredda arbetsmiljöbegreppet och väga in hälsa och välmående är nödvändigt för att kunna ta ett helhetsgrepp. Ett brett begrepp är grunden för att på allvar påverka utvecklingen åt rätt håll. Den certifiering som ställer högst krav är WELL Building Standard, som startades i oktober 2014 av International WELL Building Institute (IWBI). Syftet med standarden är att omvandla byggnader och samhällen för att främja människors välmående. WELL tar hänsyn till ett antal komponenter som exempelvis luft, ljud, rörelse, material och innovation för att värdera byggnaders utformning.

I Sverige finns även Sweden Green Building Council (SGBC) som är en organisation för hållbart samhällsbyggande. Den består av 350 medlemmar i form av företag och organisationer som vill utveckla och påverka bebyggelsen så att den blir mer hållbar. Miljöbyggnad är en av SGBC:s miljöcertifieringar. Genom noggrann kontroll av huset med sexton olika indikatorer för energianvändning, inomhusmiljö och material säkerställer Miljöbyggnad att byggnaden du vistas i är bra för dig och för miljön.

ARBETA PÅ ETT STÄLLE MED FLEXIBLA ARBETSMILJÖER

ANDEL I PROCENT



INSIKTER



Hur kontor byggs och inreds påverkar arbetsmiljö och välbefinnande.



Kontor som byggs enligt WELL ökar välmåendet.



”Det har varit viktigt i planeringen av kontoret att göra grundliga analyser och fråga våra medarbetare vad de behöver och vill ha.”



INTERVJU MED LINDA PALAC, VD PÅ E.ON FASTIGHETER

Castellum bygger ett kontor som prioriterar hälsa och välmående åt E.ON

E.ON bygger ett nytt nordiskt huvudkontor i Malmö. Det är det första projektet i Sverige där både byggnaden och interiören är certifierade enligt den nya standarden WELL.

”Den nya lokalen hjälper oss att visa vilka vi är”

På E.ONs nya nordiska huvudkontor i Malmö kommer välbefinnande och effektivitet att stå i fokus. Linda Palac, vd för E.ON Fastigheter, berättar varför grundlig analys och medarbetartrivsel är ledord i förberedelsearbetet.

Första kvartalet 2023 ska E.ONs nya nordiska huvudkontor stå klart. E.ON har noggrant gått till väga för att identifiera vad de vill ha i sin nya fastighet.

Vad har varit viktigt i planeringen av det nya kontoret?

Det har varit viktigt att göra grundliga analyser och fråga våra medarbetare vad de behöver. Vi har gjort det genom enkäter, intervjuer, dialog med chefer samt workshops. Sedan har vi sammanställt behoven och baserat på detta utformat våra lösningar och beställningar.

Vad var allra viktigast?

Vi har identifierat fyra drivkrafter i skapandet av den nya arbetsplatsen. Den första är hållbarhet; Vi vill leva som vi lär, inte minst när det gäller hänsyn till miljö och människa och att vara en förebild för andra. Vi önskar använda vårt kontor som ett showrum där våra energilösningar kan visas upp för både kunder och anställda men även för de som passerar förbi utanför huset.

Den andra drivkraften är attraktivitet; Hur ska vårt kontor utformas för att dagens medarbetare och framtida talanger ska välja att jobba på E.ON och i våra lokaler? Vi vill skapa ett kontor som man vill gå till även om man kan jobba hemma eller på andra platser. Kontoret kommer man till för att stimuleras av miljön och mötet med kollegorna. Vi tror att fysiska möten bidrar till fler kreativa och innovativa lösningar.

De två sista drivkrafterna är produktivitet och effektivitet. När våra kontor byggdes en gång i tiden arbetade vi på ett annat sätt än vi gör idag. Arbetsuppgifterna har blivit mer komplexa och kräver mer samarbete. Vi behöver arbeta mer tillsammans än enskilt och behöver en miljö som främjar dialog och samarbete. Därför har vi blandade

kontorsmiljöer med både rum, öppna landskap och aktivitetsbaserade arbetsplatser.

Vad mer ville medarbetarna ha?

Servicetjänster! Det kan vara vanliga tjänster som gym och restauranger, men också tillgång till sådant som cykelreparation eller hunddagis. E.ON är inte bäst på att driva den typen av verksamheter men vi bjuder gärna in proffs som gör det i det hus som vi ska finnas i. Vi har också bestämt att vi ska ha en egen barista som vi hoppas ska bli en knutpunkt för våra medarbetare, säger Linda.

Det här projektet är ju det första projektet i Sverige där både byggnad och interiör certifieras enligt WELL - vad innebär det för er?

WELL-certifieringens perspektiv, där både människan och planeten vägs in, passade vårt tidigare arbete och vad vi vill uppnå med vår nya arbetsplats. Vi har sedan tidigare ett hälsofokus med initiativ som aktiva arbetsplatser och mötesrum. Vi har alltså arbetsplatser och mötesrum som uppmanar till rörelse med bland annat gåband, cyklar och balanspallar. WELL-certifieringen tar hälsoarbetet lite längre och ger ett helhetsperspektiv som tittar på ljud, ljus, ventilation, vatten, mat, träning med mera. Anställda är ju ofta på kontoret rätt många timmar per dag och vi vill att miljön här ska bidra till att de mår bra och givetvis också till att de vill och kan prestera ännu bättre. Castellums initiativ för att uppmuntra till rörelse genom att exempelvis framhäva trappor stödjer det vi vill åstadkomma.

Ett annat exempel som har lyfts fram av både Castellum, WELL men även Malmö stad är utomhusarbetsplatser. Det pratas mycket om det i olika forum och vi tror att detta är en bra möjlighet för våra medarbetare och det är något som vi velat ha på vår framtida arbetsplats.

Fyra utmaningar som nya lokalen löser

- Använda lokalen som exempel på vad företagets lösningar kan åstadkomma - fokus hållbarhet
- Attrahera framtidens talanger - sociala lokaler som uppmuntrar samarbete
- Främja produktivitet - skapar en god arbetsmiljö
- Stötta effektivitet - anpassar efter verksamhet och arbetsätt

3 TIPS FRÅN E.ON

1. Gör grundliga analyser av era behov
2. Skapa sociala nav
3. Våga testa nya saker

Linda Palac,
VD på E.ON Fastigheter



Flexibilitet och kreativitet är avgörande i arbetslivet 2030

Allt fler tänker sig en framtida karriär som egenföretagare, frilansare eller gigare. Samtidigt blir kollegor och det sociala sammanhanget allt viktigare. En lösning på detta dilemma stavas coworking, det vill säga att jobba på samma ställe utan att nödvändigtvis jobba ihop.

Framtidens arbetsmiljö och arbetsrelationer

I London idag hyrs 20 procent av kontorsytorna av rena coworkingbolag. På den svenska marknaden har flera aktörer etablerat sig i storstäderna. Idag erbjuder de över 4 miljoner kvadratmeter kontorsyta och 848 kontorslokaler. Många svenska fastighetsjättar har också valt att satsa på konceptet och Castellum förvärvade nyligen United Spaces.

Coworking bygger på en community-tanke där uthyraren erbjuder företag, entreprenörer och startups plattformar där de kan interagera, utforska kreativa samarbeten och utöka sina nätverk. Kopplat till arbetsplatsen erbjuder coworking-aktörer medlemmarna en mängd andra tjänster och aktiviteter såsom lunchföreläsningar, språkkurser och yogalektioner. Koncepten är fortfarande nya och aktörerna prövar sig fram. Det står dock

klart att efterfrågan på flexibla och sociala arbetsmiljöer finns och att även mindre företag och gigare kommer att kräva detta.

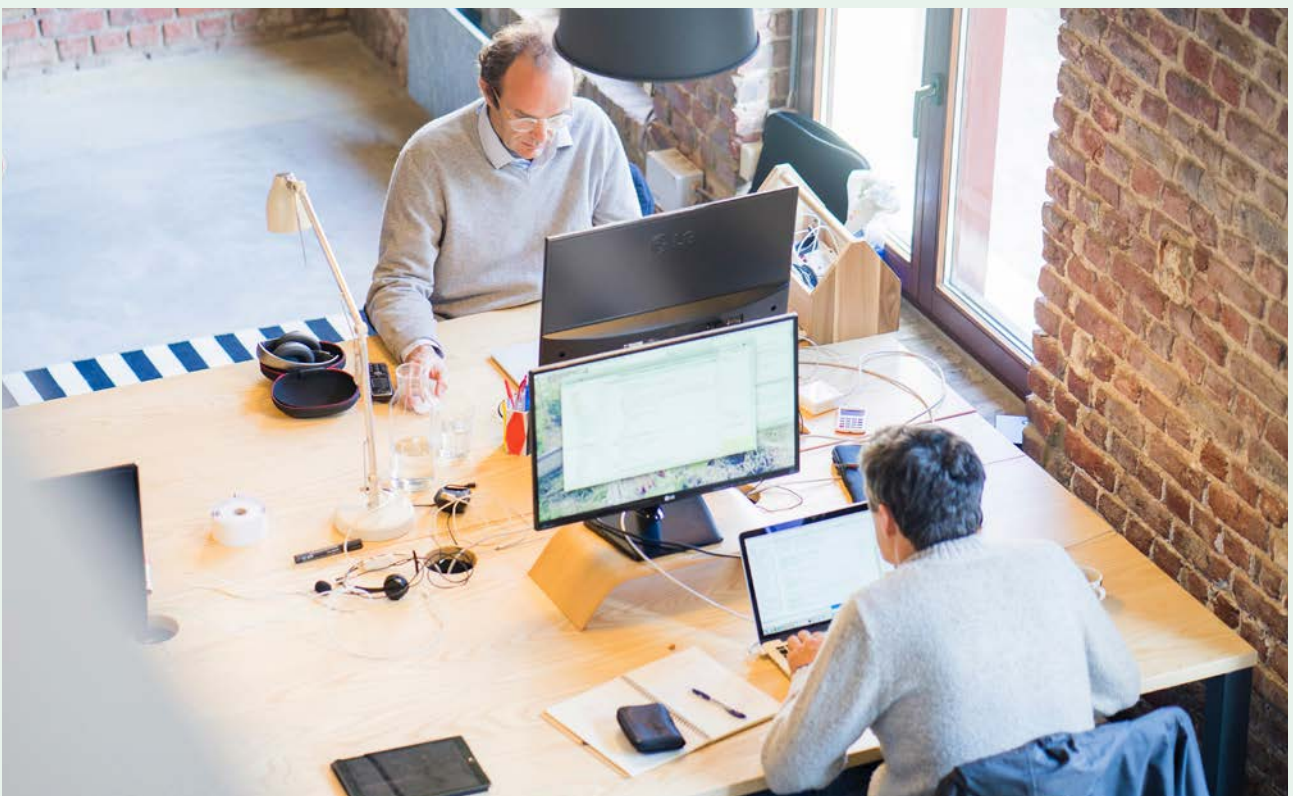
Coworking tvingar fram förnyelse i fastighetsbranschen

Genom coworking-aktörernas inträde på marknaden för kontorslokaler kommer hela branschen att tvingas ställa om. Flexibla medlemskap istället för långa hyreskontrakt ger effektivare användning av lokaler och en utveckling av servicelösningar till medlemmarna. Samtidigt öppnar digital kommunikation och flexibilitet för alternativa lösningar till dyra, centralt placerade och överdimensionerade kontor.

Synen på hur stora kontorslokaler behöver vara förändras. Då människor kan jobba när och var de vill så ökar behovet av yt- och kostnadseffektiva kontorslokaler. Om bara halva medarbetarstyrkan är inne på kontoret samtidigt så kan ytan och därmed kostnaden halveras. Även här kan coworking spela en roll som en kostnadseffektiv ventil för företag med många resande medarbetare, eller för företag som växer snabbt.

Produktivitet kräver både social interaktion och arbetsro

För att utforma en god arbetsmiljö krävs information om behoven. Att främja social interaktion och samtidigt erbjuda möjligheten



att arbeta ostört kan vara svårt. Det är viktigt att utvärdera om och när medarbetarna behöver arbeta på egen hand eller med andra och i vilken utsträckning. Ytor för enskilt arbete respektive för samarbete behöver dimensioneras rätt.

Vår studie visar att kollegor och interaktion med kollegorna är lika viktigt för arbetsmiljön som ostört arbete. För snabb tillväxt är det viktigt att samverka och interagera med kompetenser man kan dra nytta av.

Olika kontorstyper har olika för- och nackdelar. En arbetsmiljö som är väl anpassad till företagets processer och medarbetarnas arbetsuppgifter är effektivare ur både miljö- och kostnadssynpunkt. Lika viktigt är det med en väl utformad arbetsplats ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv. Det är i ett inledande skede, vid planeringen av nybyggnationer och inköp av ny utrustning, som de största möjligheterna finns för att skapa goda arbetsmiljöer. Ju tidigare i planeringsfasen arbetsmiljöaspekterna kommer in, desto mindre kostar det att genomföra åtgärderna och desto större möjlighet finns det att påverka. Cellkontor är exempelvis ofta uppskattade av medarbetare men leder inte självklart till det mest effektiva arbetet. Samtidigt leder kontorslandskap till lägre effektivitet för arbetsuppgifter som kräver koncentration. En kombination av olika ytor, väl anpassade och dimensionerade efter behoven, är både effektivt och utgör den mest trivsamma arbetsmiljön.

För att skapa en bra arbetsplats krävs att man sätter användaren i centrum samt tar ett helhetsgrepp om arbetsmiljön, inklusive de tjänster som ska finnas tillgängliga.

SHOPPING OCH FRISÖR PÅ JOBBET

84 procent anser att en förenkling av livspusslet är viktigt. För att möta detta krävs innovation och nya tjänster som kan underlätta och ge flexibilitet. Att e-handel levereras direkt till en Instabox, ett smart skåp, på arbetsplatsen är ett exempel på en tjänst som underlättar.

Andra innovativa tjänster som kan underlätta vardagen när de erbjuds på arbetsplatsen är möjlighet till matinhandling, hämtning av barn samt klippning. Närhet till och effektivisering av den typen av tjänster kommer att vara en fortsatt trend.

INSIKTER



Flexibla kontor kommer bli det nya normala.



Tjänster kommer att utgöra en större del av fastighetsbolagens erbjudande.

INTERVJU MED LENA LID FALKMAN - FORSKARE VID HANDELSHÖGSKOLAN I STOCKHOLM

"Kaffestället är oasen på savannen"

Lena Lid Falkman forskar på aktivitetsbaserade arbetsplatser och ledarskap på Handelshögskolan i Stockholm. Hon förklarar att ett kontor som inte är väl anpassat till verksamheten skapar en miljö där det är svårare för de anställda att genomföra sina arbetsuppgifter och att den sociala kontakten är viktig för trivsel och motivation.

Hur behåller man teamkänsla i aktivitetsbaserade kontor?

Upplevelsen är ofta att man efter en övergång till aktivitetsbaserat måste boka in fler möten. Både för det praktiska och för exempelvis fikatider och det sociala. Så det ligger lite på medarbetarna att gå runt och ta med sig folk när det är dags för fika. Men det kan också i första hand vara chefens uppdrag att ordna det sociala kittet och exempelvis ordna med en återkommande stund med något speciellt som godare fika.

Detsamma gäller när vi sitter på distans. Det är viktigt att vi tar oss tid för småpratet och det sociala. Det går absolut att sitta och ta en kaffe på distans för att småprata så att inte varje möte måste vara ett effektivt avstämningsmöte.

Hur får man människor att trivas?

Jag tror mycket på att styra upp de sociala mötena så att det inte enbart blir något enstaka tillfälle. Att göra det till rutin som en fredagsfrukost eller lite godare eftermiddagsfika på måndagen. Då vet hela teamet att där finns ett tillfälle att prata och man bygger en samhörighet. Det är också bra att möjligheten till andra sociala kontakter öppnas när arbetsplatserna blir flexibla.

Hur kan chefer och arbetsgivare arbetsleda på distans?

Håll regelbundna enskilda och gemensamma avstämningar med dina anställda över videosamtal. Diskutera vilka leveranser som ska utföras och när de ska vara klara. Boka därefter in löpande avstämningar över videosamtal. Hur ofta detta sker brukar variera från anställd till anställd då vissa vill ha täta avstämningar och andra varje eller varannan vecka. Det är viktigt att fråga dina anställda vad de behöver för att klara av sitt arbete.



Lena Lid Falkman Forskare vid Handelshögskolan i Stockholm inom Aktivitetsbaserade arbetsplatser och ledarskap.

Hur får man människor att trivas i en aktivitetsbaserad kontorsmiljö?

En sak som händer när man tar bort den egna platsen och möjligheten till privat utsmyckning är att kontoret upplevs finare och fräschare. När vi gör enkäter med folk som nyligen flyttat till aktivitetsbaserat så ser vi att de ofta är väldigt stolta över det.

Jag brukar kalla kaffestället för oasen på savannen. Det är bra att vara lite strategisk med var det finns. Man kan exempelvis se till att det bara finns kaffe på ett ställe på kontoret. Då går folk dit, man kan träffa andra och det blir liv och rörelse. Det är ett enkelt sätt att skapa en miljö som passar för de där informella mötena och småpratet som är så viktigt.

Människor får energi av att mötas och det är en del av anledningarna till att man åker in till kontoret. Det går alldeles utmärkt att arbeta på distans men vi kan sakna varandra. Vi är sociala djur, även de som kan upplevas som introverta och effektiva. Lämna lite utrymme för småprat i möten även på distans.

Något annat som också ger energi är fysisk träning. Det kan vara allt ifrån att ta gemensamma lunchpromenader till träningsrum i anslutning till arbetsplatsen.

Hur tror du att coronakrisen kommer att påverka arbetsplatsen?

Efter det här kommer vi bli bättre på mixen. När vi väl får komma tillbaka till kontoret så kommer vi alla att springa dit och fika, prata med varandra och känna att det är skönt med en ordentlig arbetsplats. Jag tror att människor kommer att uppskatta arbetsplatsen mer till en början men också att vi nu sett teknikens möjligheter. Vi kommer nog bli smartare: om jag till exempel ska på möte på stan på eftermiddagen så kanske jag inte åker till kontoret på förmiddagen bara för att, utan arbetar hemma och tar eventuella saker mot kontoret på distans. Det kommer minska stressen.



”Människor får energi av att mötas och det är en del av anledningarna till att man åker in till kontoret. Det går alldeles utmärkt att arbeta på distans men vi kan sakna varandra.”



Jobba var du vill, när du vill

Det finns inget enkelt svar på frågan om hur man skapar effektiv flexibilitet på arbetsplatsen. Lösningar kan ta sig olika uttryck beroende på organisationens behov och struktur. Men det går att göra förhållandevis enkla förändringar och använda ny teknik för att skapa en flexiblare och attraktivare arbetsmiljö. Exempelvis kan arbete hemma eller på en annan plats öka flexibiliteten. Detta kan införas som ett komplement till arbete på kontoret för att öka kreativiteten och minska stress. Hela 25 procent uppgav i vår undersökning att de helst skulle vilja arbeta hemifrån i framtiden. Att arbeta hemifrån får inte bli något som den anställda tvingas till på grund av dålig arbetsmiljö på kontoret men är ett viktigt komplement för att underlätta livspusslet.

Flexibla arbetstider

Över hälften (56 procent) av de tillfrågade i familjebildande ålder vill ha flexibla arbetstider. Flexibla arbetstider är olika svårt att införa i olika organisationer och arbetsmiljöer. Trenden är dock tydlig; människor värderar den flexibilitet som underlättar livspusslet. Vill man som arbetsgivare bygga en arbetsmiljö i framkant så bör man se över möjligheten att införa flexibel arbetstid. Detta gäller i synnerhet de som vill attrahera unga talanger, då millenniumgenerationen söker arbetsmiljöer med flexibilitet.

Än så länge ses flexibelt arbete som en förmån men utvecklingen går snabbt mot krav på viss flexibilitet som standard. För millenniumgenerationen är hälsosam livsstil och tid för familj och vänner lika viktigt som karriär. Som organisation bör man utvärdera medarbetarnas uppgifter och undersöka vilken flexibilitet man kan erbjuda.

25%

AV DE TILLFRÅGADE
SKULLE VILJA ARBETA
HEMIFRÅN I FRAMTIDEN

56%

AV DE TILLFRÅGADE I
FAMILJEBILDANDE ÅLDER VILL
HA FLEXIBLA ARBETSTIDER

LENA LID FALKMANS TIPS FÖR HEMARBETE

- Bestäm när och hur länge du ska jobba. När tiden är slut kan du koppla av. Om du bestämmer att du enbart får jobba under denna period blir det lättare att avstå från distraktionsmoment såsom disk, vattna blommor eller andra hushållssysslor.
- Använd den så kallade pomodoro-metoden – arbeta 25 minuter för att sedan ta en paus i 5 minuter.
- Avsätt en specifik plats för ditt arbete. Bestäm att det är här du utför ditt arbete. Detta skapar en fysisk gräns mellan arbete och fritid.
- Även om du inte kan träffa dina kollegor kan ni ses virtuellt. Använd digitaliseringens möjligheter för att upprätthålla sociala kontakter.
- Investera i en bra stol och rör på dig. Många kontor har ergonomiska skrivbordsstolar samt höj- och sänkbara skrivbord. Om du inte har möjlighet att ordna detta hemma så kan du se till att röra på dig med jämna mellanrum för att vara rädd om kroppen. Du kan även ta korta promenader.
- Klä dig som om du ska till jobbet. Detta är en personlig devis som jag själv använder. Jag upplever att professionella kläder ingjuter en känsla av att jag befinner mig i en arbetskontext även om jag arbetar på distans.



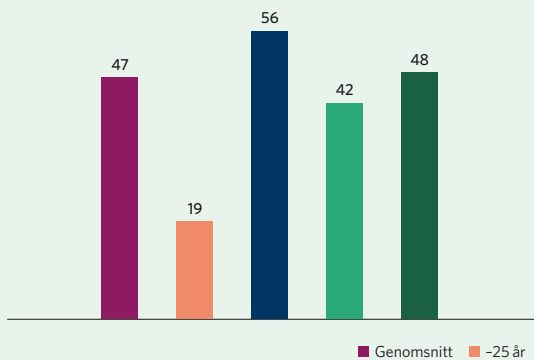
**UTOMHUS KONTORET
WORKOUT**

Utomhuskontoret på ungefär 300 kvadratmeter är skapat av fastighetsbolaget Castellum, i de gamla regementsbyggnaderna i Växjö. Alla platser är fria att använda för de företag som hyr in sig på området, och konferensbordet kan man boka via webben.

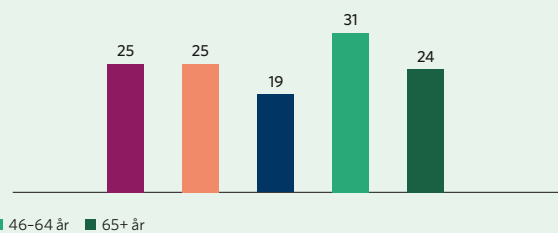
HUR SKULLE DU HELST VILJA ARBETA I FRAMTIDEN?

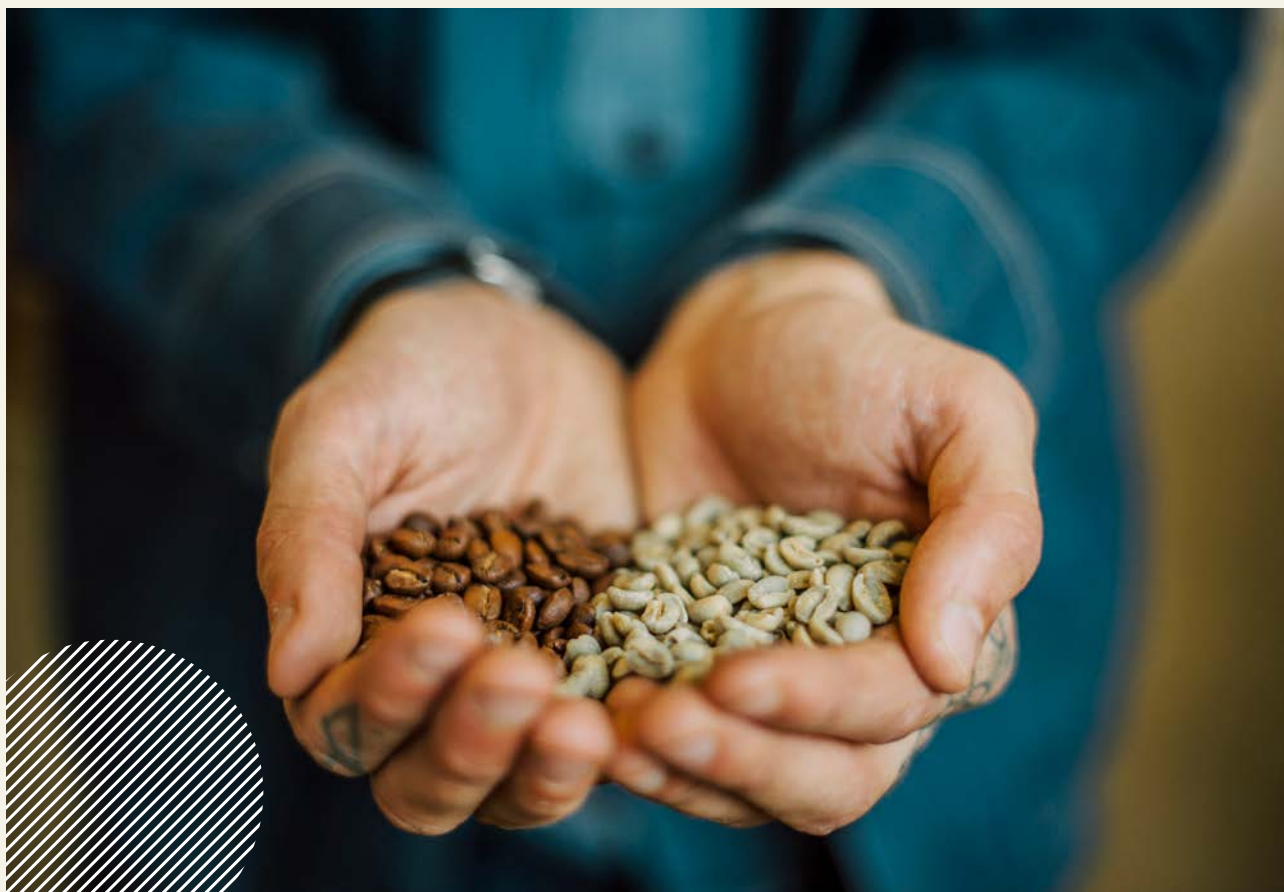
ANDEL I PROCENT

**ARBETA MED FLEXIBLA
ARBETSTIDER**



**ARBETA
HEMIFRÅN**





“Vi har möjlighet att ta våra kunder på en runda i produktionen där de kan följa hela kedjan från planta till färdig dryck.”



INTERVJU MED JOHAN MORÉN, VD PÅ JOHAN & NYSTRÖM

Johan & Nyström har fått med hela företaget på framtidens arbetsliv

För kafferosteriet Johan & Nyström är det självklart att samla hela verksamheten för att uppnå social interaktion över enhetsgränserna. Idag arbetar cirka 50 personer på Johan & Nyströms rosteri i Länna. Utöver själva rosteriet har företaget sex butiker i Stockholm och Göteborg. Den som besöker Johan & Nyström kan följa med på en runda i produktionen och följa kedjan från planta till färdig dryck. Vd Johan Morén berättar om deras kombinerade kontor och kafferosteri.

Vad kan ni göra i er lokal nu som inte var möjligt tidigare?

Det bästa våra säljare har i sin verktygslåda är att få ut kunderna till rosteriet. Kommer man och besöker oss är det väldigt sannolikt att man köper kaffe av oss.

Nu har vi ett riktigt labb för våra rostmästare samtidigt som vi har lyckats behålla närheten och kommunikationen mellan enheterna. Vi har också ett växthus med kaffeplantor som vi samlat på oss under våra resor. Att folk kan få se det och förstå var kaffet kommer ifrån gör världen lite mindre.

Hur gynnas ni av att ha personalen samlad nära produktionen?

Vi är i grunden ett entreprenöriellt företag som vill göra allt som har med kaffe och te att göra. Det är viktigt att vi har tät kontakt för att lösa de problem som kan uppstå. Vi vill vara snabbfotade, innovativa och agera på nya trender. Då krävs att vi behåller en synkronisering och förståelse mellan marknad, produktutveckling, produktion och lager.

Sedan ser jag att det finns en stolthet i hela byggnaden. När vi exempelvis gör våra samarbeten så är det inte bara marknadsavdelningen är inblandad utan det sprids naturligt i hela verksamheten.

Oavsett hur mycket vi växer kommer vi vilja ha tjänstemännen nära produktionen. Vårt sätt att jobba med produkternas kvalitet är annorlunda jämfört med vanlig industri. Därför är det viktigt att förstå hela flödet och hur var och ens beslut påverkar de andra delarna i kedjan.

På vilket sätt är logistiken viktig?

Flexibiliteten är en del av vårt kunderbjudande. Vi har byggt vårt rosteri för att kunderna ska få en så färsk produkt som möjligt. Det gör att vi ständigt jobbar med att hålla färdigvarulagret nere. Det i sin tur kräver att vi har ett så snabbt flöde som möjligt genom byggnaden.

En annan del är effektiviteten. I vårt gamla rosteri la kafferostarna ner alldeles för mycket tid på att flytta kaffesäckar och liknande. I den nya produktionen kan de lägga mer tid på produktutveckling och kvalitetssäkring. Det märks på den färdiga produkten.

Vad gör ni förutom att ha arbetsplatserna nära varandra?

Vi har försökt skapa naturliga mötesplatser. Framst är det vår lobby där vi byggt en kaffebar. Där provar vi nya produkter och utvecklar vårt kaffeintresse. Är man inte kaffeförälskad när man börjar på Johan & Nyström så blir man det. Vi har också pingisbord och PlayStation – även där kan medarbetare från olika enheter umgås. Den gemenskap som byggs gynnar oss enormt.

Innan coronakrisen samlade vi alla för frukost en gång i månaden. Det är också ett tillfälle att gå ut med information. Sedan anstränger vi oss som på många andra företag att ha gemensamma fikastunder och uppmärksamma högtider och liknande.

Vad skulle ni vilja göra annorlunda?

Vi skulle behöva fler tysta rum för arbetsuppgifter som kräver den typen av miljö.

Hur ser ni på framtiden, vilka trender rider ni på och vill dra nytta av i framtiden?

En stor grej för oss i och med coronakrisen var att kliva in i Teams-miljön och kommunicera digitalt. Nu har vi en digital plattform där vi kan dela information och kommunicera med varandra dagligen. Vi märker dock att produktion och våra butiker inte har möjlighet att vara lika aktiva i dessa kanaler. Så framöver lär vi se digitala kommunikationskanaler som ett komplement mer än något som ersätter det fysiska mötet. Vi vill inte kapa någon kanal och riskera att någon känner att de förbises. Information som delas digitalt har vi också på anslagstavlor och presenterar i möten.

Johan Morén,
VD på Johan & Nyström





Digitalisering av arbetsmiljön

Ny teknik har inneburit stora förändringar i hur vi arbetar och interagerar med varandra. Teknik såsom AI kan skapa ett effektivare och behagligare arbetsliv.

Digitalisering av arbetsmiljön

AI kan exempelvis användas för att förutse och förstå saker på helt nya sätt. Genom att samla stora mängder data som analyseras ned hjälp av algoritmer kan man förutse behov och anpassa arbetsmiljön proaktivt. Det innebär att framtidens smarta byggnader anpassar sig efter människorna som vistas och jobbar där och inte tvärtom.

Med hjälp av ny teknik kommer vi kunna skapa ett effektivt och smart arbetsliv som utvecklar både företagen och medarbetarna. Morgondagens arbetsplats blir sömlös – det kommer inte spela roll var man arbetar då tekniken fungerar enkelt överallt. Det ger möjlighet att arbeta på digitala arbetsplatser som inte är knutna till en fysisk plats, tillsammans med människor med andra kompetenser och erfarenheter som utvecklar den egna verksamheten.

Delar av arbetsuppgifterna vi utför idag kommer att hanteras av robotar och AI. I första hand lär det vara det rutinmässiga och monotona uppgifter som kan rationaliseras och effektiviseras genom ny teknik. Befintliga program kommer successivt bli

smartare och bättre på uppgifter som att sortera mejl eller boka och summera möten.

I framtiden kommer vi att ha digitala coacher som kan effektivisera vardagen. Det kan handla om att ge råd om färdväg till mötet, föreslå service som till exempel mat eller föreslå möten med personer eller företag som kan utveckla den egna verksamheten. Coachen kommer också kunna föreslå arbetsplatser som passar arbetet som ska utföras, till exempel en tyst eller kreativ arbetsplats nära andra eller en plats med rätt musik. Den digitala coachen kommer också kunna hantera privata händelser som exempelvis födelsedagar och anpassade presenttips.

Ai kan hjälpa till att lösa problem innan de uppstår

AI innebär även intressanta möjligheter att utveckla självlärande byggnader. Framtidens byggnader kommer att nyttjas större delar av dygnet med hjälp av kunskap om beläggning. Byggnaderna kommer också kunna anmäla fel själva och åtgärda dem med hjälp av leverantörer. Hur lokaler utformas och möbleras kommer att föreslås av insikterna från data om rörelsemönster och andra beteenden. AI kan också främja klimatsmartare byggnader – energi kommer kunna användas för lokaler och platser som används. AI har kapacitet att se människors behov bättre än människor själva. Många av de trender

som förändrar samhället vi lever i springer ur teknisk innovation. AI kommer att revolutionera den tekniska utvecklingen.

AI används redan till att prognosticera användningen av lokaler med större träffsäkerhet än tidigare. I takt med att nya sensorer installeras och ny data inhämtas blir AI-verktygen smartare och effektivare. Digitala lösningar för effektivisering kan ge mer energieffektiva lokaler och hjälpa att utvärdera behoven på arbetsplatsen. Vår undersökning visar att ljus, ljud och luft är

”På samma sätt som hjärnan är beroende av information från våra sinnen är AI helt beroende av stora mängder data. Det krävs för att beskriva mönster och dra slutsatser.”

Niclas Ingeström, CDO Castellum

viktigt för en bekväm och attraktiv arbetsmiljö. Att kartlägga behov och att effektivt planera syresättning, ljus och temperatur i lokaler är andra exempel på vad AI kan göra. Ny teknik kan skapa effektivare och mer behovsanpassade lösningar än människor kan. I framtiden kommer vi kunna bygga riktigt smarta fastigheter som lär sig förstå varje individ och tillhandahåller individanpassade miljöer.

Teknikutvecklingen förändrar arbetsmarknaden

Medarbetare i Sverige har länge varit positiva till teknik. De senaste åren har dock oron ökat för hur arbetsmarknaden kommer att utvecklas med ny teknik. Skillnaderna i skepsis är stora

mellan olika samhällsskikt där människor med examen från universitet och SACO-medlemmar i högre grad än andra tror att ny teknik leder till jobb. Det finns ett vinnar- och förlorarperspektiv där högutbildade i högre grad fått ta del av många av de fördelar som den nya tekniken har inneburit.

Allt smartare teknik möjliggör nya sätt att arbeta. I vår undersökning ansåg 72 procent att tillgång till den senaste tekniken är viktigt för att en arbetsplats ska vara attraktiv.

Digitala plattformar kan ge egenföretagare möjlighet att erbjuda sina tjänster och uppdragsgivare möjlighet att få tillgång till miljontals högkvalificerade frilansare jorden runt. Att arbeta i nätverksorganisationer är något som växer. Det innebär samarbete mellan flera mindre organisationer som tillsammans bildar kluster av människor som är lämpliga för det aktuella uppdraget. Sådana nätverk och kluster kan agera snabbt och behöver inte stora stabsfunktioner.

I produktion, lager och logistik sker robotiseringen snabbt. Flera svenska storbolag bygger redan automatiserade logistik-anläggningar. Effektivare logistik öppnar i sin tur för nya tjänster och möjligheter att möta den efterfrågan som skapas av nya konsumtionsmönster. När distributionen och logistiken blir en viktigare del av erbjudandet kommer också behovet av att vara nära de delarna av verksamheten att öka. Att kombinera kontor och lager eller logistiklokaler kan vara en nyckel för att möta framtidens efterfrågan.

Med nya förväntningar, beteenden och med delningsekonomi ställs nya krav på samhället. Ny teknik kommer att integreras i fler delar av samhället och staden. Att flöden och produktion effektiviseras passar in i en ökad miljömedvetenhet och krävs för att helt lösa upp några av de stigman som fortfarande finns kring en del tjänster.

INSIKTER



Digitaliseringen öppnar nya möjligheter för flexibilitet.



AI förändrar sättet att arbeta och effektiviserar vår närmiljö.

INTERVJU NICLAS INGESTRÖM, CHIEF DIGITAL OFFICER PÅ CASTELLUM

Med insikter från data kan vi skapa magi

Här ger Niclas Ingeström, chief digital officer på Castellum några framtidsspaningar och framåtblickar på de lösningar som Castellum kan implementera. Han berättar att det absolut viktigaste med digitaliseringen är de insikter som vi får.

Vad är AI?

AI, artificiell intelligens, kan man kalla det när en dator resonerar med sig själv eller andra AI och utifrån olika datamängder tar ett beslut och utför en åtgärd. Den är ingen AI förrän den gör något, förklarar Niclas Ingeström. Det är viktigt med kontakter med andra, även för AI. En isolerad AI som inte får tillräckligt med information kan inte lära sig. AI:n blir bra genom att prata med andra AI.

Hur kommer AI att göra skillnad för kontorsarbetare i vardagen?

Det är de 250 000 personerna som arbetar i våra lokaler som är grunden till den här utvecklingen. De ska inte behöva springa till fyra olika ställen på fredagskvällen; till Systembolaget, shoppa kläder, fixa mat till helgen och köpa blommor till partnern. Vi vill ordna med den här typen av saker på ett enklare sätt och hjälpa till att spara den tiden.

Ett exempel på teknisk lösning som kommer förändra våra beteenden är en digital coach. Den kan exempelvis uppmana till vardagsmotion och naturlig träning. En digital coach skiljer sig från en digital assistent för att den lär känna dig bättre genom att kombinera information från flera AI.

Hur vet ni vad kunden vill ha?

När vi utvecklar tjänster gör vi det så nära kunden som möjligt. Först testar vi tjänsterna skarpt för att sedan bygga en digital plattform. I coworking ligger man längre fram i utvecklingen. Där finns integrerade plattformar som har standardtjänster som till exempel utskrifter liksom sådant som mat, kemtvätt och snittblommor. Om fem år kommer den typen av lösningar att vara en naturlig del av allas arbetsmiljö.

Vi märker redan nu regionala skillnader i vilka tjänster som är attraktiva och vilka förhållningssätt som finns till tjänster av den här typen. Göteborgarna vill exempelvis gärna få maten till helgen levererad medan stockholmarna prioriterar kemtvätt.

Hur jobbar Castellum med AI?

Ett konkret exempel är underhåll och fastighetskötsel. Med vår data kommer vi lära oss att utöva proaktivt underhåll. Det kommer alltså bli möjligt att förutse när saker går sönder. Vi kommer att kunna se mönster i fastigheter där saker går sönder för att kunna åtgärda problem innan de uppstår. Det tydligaste exemplet där detta redan implementerats är hissar. När bromsarna i hissar börjats slitas ner så börjar de nypa och fastna. Sensorer används för att känna av vibrationer i bromsarna för att kunna planera underhåll. Det här kommer vi också kunna bygga för andra delar i miljön.

Vad blir ert nästa steg med AI?

Det absolut viktigaste med digitaliseringen är insikterna vi får. Det tar tid men när vi arbetar med det och får det att fungera kan vi skapa magi. När det inte krävs experter för att tolka datan utan vi kan få ut användbar information till våra fastighetskötares telefoner, så kan vi erbjuda helt nya saker.

Extern data ska också kopplas in; då kan man få nya insikter genom att upptäcka oväntade samband. Redan idag kan vi mäta hisskapaciteten i våra testhus. När vi samlar in den här datan om människor är det viktigt att vi är väldigt tydliga och öppna med vad vi gör och hur vi använder informationen. Sedan måste vi ge våra kunder tillgång till datan, ha tät kommunikation och visa att vi kan skapa uppskattade erbjudanden.

Kan man lägga ett hållbarhetsperspektiv på användning av AI?

Absolut, det finns stora miljöbesparingar att göra i energiförbrukning, främst för ventilation. Idag sitter de som ställer in detta enbart på information från en fastighet. Om man istället kan kombinera information från 650 fastigheter så kommer man kunna se vilka byggnader som presterar bäst och förstå varför. I första hand handlar det dock inte om att spara resurser utan om att fokusera på rätt saker. Istället för att lösa problem och släcka bränder så kan vi monitorera, få insikter och agera.

Vi vill gärna hjälpa våra kunder att minska sitt klimatavtryck på alla sätt vi kan. Med informationen vi sitter på kan vi till exempel hjälpa kunderna att göra mer hållbara inköp av kontorsmateriel och möbler.



”Det absolut viktigaste med digitaliseringen är insikterna vi får. Det tar tid men när vi arbetar med det och får det att fungera kan vi skapa magi.”

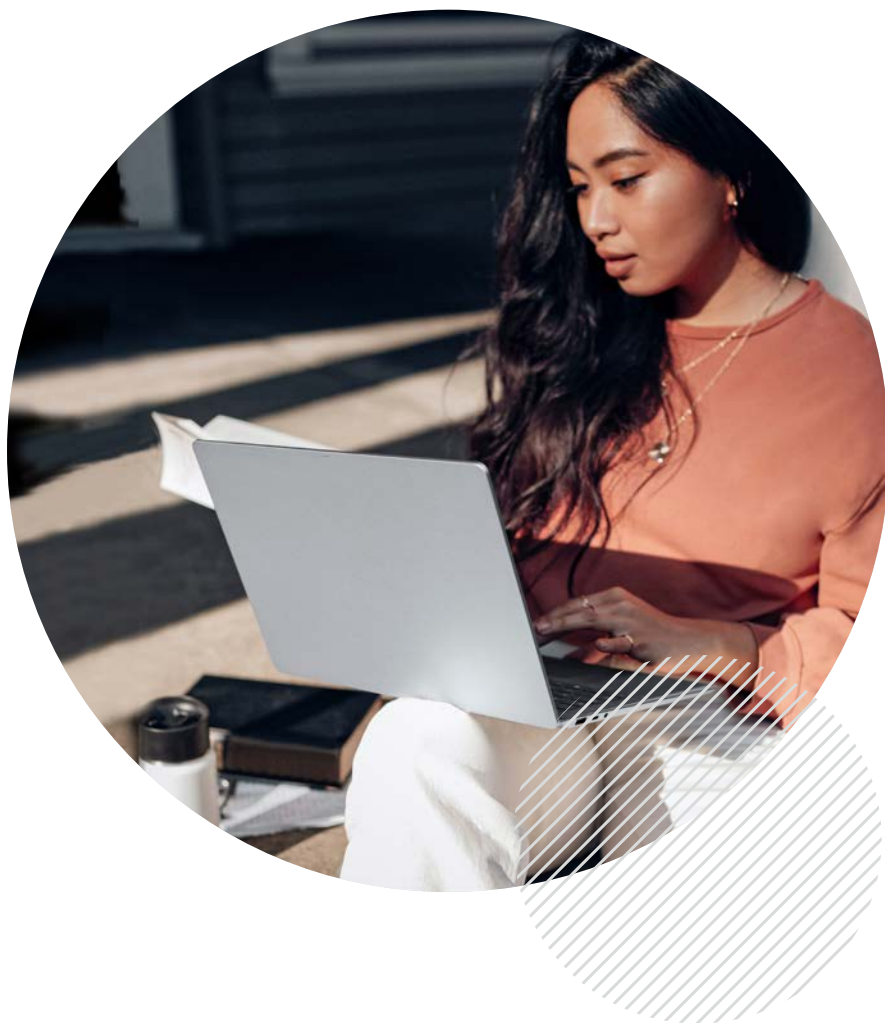
Vilken roll kommer ni att ta i framtiden?

Våra kunder kommer inte vilja hyra av oss om vi inte kan erbjuda kaffemaskiner, blommor, mattbyte, wifi och möbler, kanske till och med IT-tjänster. Vi måste kunna erbjuda kontakter och bra samarbetspartners på dessa områden. Våra digitala plattformar innehåller redan en rad tjänster. Jag tror att den här utvecklingen kommer fortsätta och vi kommer behöva kunna erbjuda hela koncept.

Vi vill gärna bidra till ökad elektrifiering och kunna tillhandahålla exempelvis elcyklar som en del av vårt erbjudande. Överlag kan vi se till att vårt erbjudande lever upp till nya generationers förväntningar, främst på miljöområdet men också när det kommer till exempelvis jämställdhet. Digitaliseringen förklarar det arbetet.

Niclas Ingeström,
Chief Digital Officer
på Castellum





Slutord

Vi står inför stora utmaningar men möjligheterna är oändliga. Nya faktorer kommer att avgöra vilka företag som blir framgångsrika. Innovation och kreativitet är viktigt för framgång och långsiktig överlevnad. Många studier visar att människor som trivs på sin arbetsplats är mer produktiva och kreativa. Men det kan vara svårt att mäta och följa upp trivsel. Tekniken skapar helt nya förutsättningar för arbete men i slutändan ska den anpassas efter människan och inte tvärt om. Framtidens arbetsmiljö kommer att vara högteknologisk men framför allt mänsklig. Med utgångspunkt i människors hälsa och välmående kan man genom att förbättra arbetsmiljön skapa ett bättre, effektivare och gladare samhälle.

OM DENNA RAPPORT

Detta är en i raden av undersökningar och rapporter som Castellum planerar att dela under året. Undersökningen i rapporten har utförts av Axiom Insights på uppdrag av Castellum under vintern 2019/2020.

FÖLJ OSS I SOCIALA MEDIA



Castellum AB (publ)
Box 2269, 403 14 Göteborg
Besöksadress: Östra Hamngatan 16
Telefon: 031-60 74 00
E-post: info@castellum.se
www.castellum.se
Säte: Göteborg
Org nr: 556475-5550

