



alecta
fastigheter

THE
REMOTE
LAB

Jobb, liv och hållbarhet

En rapport av Alecta Fastigheter
och The Remote Lab



Om Alecta Fastigheter

Alecta Fastigheter är ett fastighetsbolag som ägs till 100% av pensionsbolaget Alecta. Vår avkastning går tillbaka till Alectas cirka 2,6 miljoner pensionssparare över hela Sverige – ett ansvar som kopplar direkt till framtida generationer. Vi har ansvar för att de människor som föds idag ska ha en pension att leva av, en jord att leva på och få verka i samhälle som är välmående, tryggt och säkert. Vi har långt ifrån alla svar på hur, men vi vill förstå människors drömmar och behov och tror på att samarbeta, lära nytt och pröva oss fram. Vi har som ambition att växa med människan i fokus och vill vara bolaget som skapar framtidstro. Vi är övertygande om att en välmående planet där människor mår bra är en förutsättning för att känna just framtidstro oavsett vilken generation du tillhör. Det är hållbarhet för oss.

<https://www.alectafastigheter.se/>

alecta
fastigheter

Om The Remote Lab

The Remote Lab är en kunskaps- och utvecklingsnod för framtidens distansoberoende arbetsliv. Vi arbetar för att underlätta för samhället, organisationer och människor i transformationen från normen kring den fysiska arbetsplatsen, till ett distansoberoende förhållningssätt i såväl samhällsutveckling som i organisationsutveckling. Basen är kunskap och The Remote Lab arbetar aktivt för att stimulera fler studier och mer forskning inom området distansarbete. Genom den samlade kunskapen erbjuder The Remote Lab tjänster som omvärldsbevakning, strategiskt ledningsstöd eller Attitude Scans samt utbildningar och föreläsningar till företag och organisationer.

<https://remotelab.io/>

THE
REMOTE
LAB



Bakgrund

Flera viktiga globala drivkrafter håller just nu på att forma om vår livsstil och vårt arbetsliv. De övergripande stora krafterna som accelererat ett skiftande fokus är klimatkrisen och den globala pandemin. I sin tur driver dessa två på omställning till ökat distansarbete, co-working, “the great resignation”, livsstils-förändringar, flyttmönster, teknikutveckling och mycket mer som direkt påverkar hur vi i framtiden kommer att vilja arbeta.

Men medan vi alltmer anpassar oss till en förändrad arbetssituation med hybridarbete som ett uppseglade nytt normalt tillstånd för många, kopplar vi sällan det till hållbarhet i den utsträckning som vi skulle kunna. Detta trots att hållbarhet fått ett allt större utrymme i samhället, inom näringslivet och för konsumenter och anställda.

Utifrån ett samhällsperspektiv har hållbarhet också fått ett tydligare globalt sammanhang där Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling är en gemensam utgångspunkt, drivkraft och ramverk för åt vilket håll utvecklingen behöver gå. Agendans huvudsakliga syfte har ett bredare perspektiv än det som rör det svenska näringslivet, men förutsättningarna för att uppnå syftet är vårt gemensamma ansvar.

Hållbarhet har därför blivit en affärsmässig förutsättning och tydlig utgångspunkt för att forma hållbara strategier inom näringslivet och politiken.

”Framtidsorienterade företag behöver och efterfrågar mer holistiska synsätt för att skapa verksamheter där sociala och miljömässiga värden måste vara en grund för att skapa långsiktigt hållbara ekonomiska värden.”

Framtidsorienterade företag behöver och efterfrågar mer holistiska synsätt för att skapa verksamheter där sociala och miljömässiga värden måste vara en grund för att skapa långsiktigt hållbara ekonomiska värden. Fastighetsbranschen är inget undantag och har på senare år tagit steg för att inkludera och integrera miljömässiga och sociala perspektiv i den egna leveranskedjan, vilket är en viktig förutsättning för branschens framtid. Men för det enskilda fastighetsbolaget behövs systematiska arbetssätt och en holistisk syn på hållbar utveckling, med fokus på det positiva bidraget och minskning av den negativa påverkan, för att integrera samtliga hållbarhetsperspektiv.



Vårt förändrade arbets sätt under pandemin har öppnat upp nya frågor i förhållande till arbetslivets förutsättningar och framtidens kontor med utökat distansarbete och mer digitaliserade processer. Hur påverkar det utformningen av den fysiska arbetsplatsen? Och kan den fysiska arbetsplatsen i sig vara en symbolisk och drivande kraft för andra organisatoriska förändringar men även för utveckling av nya tjänster? Är den fysiska platsen, den tekniska utvecklingen och den mänskliga processen, likt hållbarhetens tre aspekter, lika viktiga förutsättningar för det framtida arbetslivet?

Miljömässig hållbarhet

Ökade förväntningar från både konsumenter och medarbetare stärker utvecklingen hos företagen att bli både hållbara som arbetsgivare, men också som produkt- och tjänsteleverantörer. Efterfrågan på delnings-, återbruks- och reparationstjänster samt en längtan efter genuinitet, kvalitet och minimalism blir allt mer tydlig. Lösningorienterat fokus på att minska utsläppen av växthusgaser bidrar till nya cirkulära affärsmodeller och miljömässigt hållbar utveckling. Där drivs framstegen av en växande förståelse för och vilja till att hitta lösningar och genomföra åtgärder som minst ligger i linje med Parisavtalet.

Under pandemin har kontoret blivit ifrågasatt, vad ska vi ha kontoret till? Många har landat i att kontoret behövs, även om det inte kommer att ha samma form som tidigare.

Med gemensamma lösningar och samnyttjande av lokaler finns möjlighet att minska våra CO2-utsläpp och det skapar även en grogrund för delningstjänster som bil- och cykelpool, gemensam kontorsutrustning och skärmar samt ett ökat nyttjande av lokaler för olika ändamål. Här blir samtliga fyra scenarier som Alecta Fastigheter tagit fram intressanta, där man i större utsträckning än tidigare fokuserar på efterfrågan och pay-as-you-go-modeller. Det kan också öka incitamenten för fastighetsägarna att öka nyttjandet av lokalerna.

”Är den fysiska platsen, den tekniska utvecklingen och den mänskliga processen, likt hållbarhetens tre aspekter, lika viktiga förutsättningar för det framtida arbetslivet?”



Social hållbarhet

Ur ett hållbart utvecklingsperspektiv behöver också människors behov och välmående tillgodoses. På senare år har vi kunnat se en relativ förskjutning från ett miljö- och klimatmässigt fokus till större fokus på sociala frågor. EU-kommissionens föreslagna lagstiftning om en Human Rights Due Diligence innebär till exempel att företag behöver ha processer på plats för att identifiera, hantera och redovisa risker och påverkan på mänskliga rättigheter i hela leveranskedjan. När omvärldskraven för hållbarhetsfrågor som rör sociala delar stärks krävs en förbättring av den systematiska hanteringen av risker.

Social hållbarhet har också blivit aktualiserat under pandemin, då vi blivit medvetna om vad relationer och social interaktion betyder för vår organisationskultur när vi inte kan ses fysiskt. Utifrån WHO-5 kunde vi se att det allmänna välbefinnandet sjönk under den initiala perioden i pandemin, även om det är svårt att veta vad detta beror på. Trots det kan vi se, i undersökningen ”Svenskarna och internet”, att majoriteten av medarbetare i alla branscher, 9 av 10 i genomsnitt, vill fortsätta att arbeta på distans mer eller mindre även efter pandemin.

Vilken bransch en tillhör verkar inte heller ha betydelse, då det genomsnittliga antalet dagar man önskar arbeta hemifrån är 2,2 dagar per vecka för samtliga branscher. För de med möjlighet att arbeta flexibelt

”Social hållbarhet har också blivit aktualiserat under pandemin, då vi blivit medvetna om vad relationer och social interaktion betyder för vår interaktionskultur när vi inte kan ses fysiskt.”

skapar detta en större möjlighet att välja livsstil och samtidigt ha möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll. För många andra finns inte möjligheten att arbeta hemifrån och detta kan ligga till grund för en ökad ojämlikhet utifrån yrkestillhörighet och kan i sig skapa större klyftor i samhället.

Hur vi mäter välmående och social hållbarhet på våra arbetsplatser blir allt viktigare. Flera studier visar att autonomi och flexibilitet är viktigare än både lön och snabba karriärvägar för generationerna som är nya in på arbetsmarknaden (millenials och generation Z). Nya gemensamma ramverk som till exempel WELL utvecklas, vid sidan av de mer klassiska certifieringar som BREEAM och LEED, för att förbättra hälsan och välmående, samt för att förbättra upplevelsen av arbetsplatsen för anställda genom design.



Ekonomisk hållbarhet

Marknadsanalyser av fastighetsbranschen har, också på grund av pandemin, pekat på svagheter i den globala leveranskedjan, som till exempel visat sig i form av kraftigt stigande materialpriser och långa leveranstider. Detta har lett till en klarare uppfattning om att linjära affärsmodeller behöver ersättas med cirkulära. Genom studier som gjorts på bland annat KTH har man också kunnat visa på en energi-effektivisering vid gemensamt nyttjande av lokaler för till exempel coliving-koncept och coworking. Med utvecklingen inom PropTech och FinTech kan vi se en digitalisering mot mer “smarta” lösningar inom områden som uthyrning, fastighetsförvaltning, visualisering, drift och underhåll samt dokumenthantering som ett viktigt hjälpmedel och en språngbräda för att skapa nya hållbara affärsmöjligheter. Ett annat viktigt verktyg för att skapa hållbara finansiella instrument är sammanlutningar, som till exempel GRESB, som bidrar med transparenta och handlingsbara ESG (Environmental, Social, Governance)-data för validering, poängsättning och jämförelse mellan organisationer.

De enskilda bolagen behöver se till möjligheterna och de som agerar fort, i takt med den hastighet som människan och planeten kräver,

ger sig själva goda förutsättningar för långsiktigt hållbar lönsamhet och möjlighet till differentiering.

Med start 1 januari 2022 börjar också EU-taxonomin att gälla, vilken ska hjälpa investerare att förstå hur väl bolagen arbetar i enlighet med Parisavtalet. Det pågår också ett arbete i EU med att ta fram en social taxonomi. Detta gör att data och nyckeltal efterfrågas som bolag måste kunna rapportera på. I takt med att arbetslivet ändras kommer nya nyckeltal behövas att tas fram för att säkerhetsställa att bolag arbetar på rätt sätt. Detta kan också leda till att bolag utvärderas på andra KPI:er än tidigare.

”De som agerar fort, i takt med den hastighet som människan och planeten kräver, ger sig själv goda förutsättningar för långsiktigt hållbar lönsamhet och möjlighet till differentiering”



Fyra scenarier

Alecta Fastigheter har själva identifierat fyra scenarier som de vill undersöka, och som ligger till grund för avgränsningen för denna rapport. Utifrån detta har sedan Remote Lab gjort en omfattande omvärldsbevakning för att identifiera de krafter som för tillfället omvandlar samhället lokalt och globalt, och vilka signaler som finns på förestående förändring.

#1 One Day Office

Det första scenariot ”One day office” utgår från att kontoret behövs cirka 50% av tiden. Det innebär att företag kan dela på samma kontorsytor, att man är på plats olika dagar i veckan. Färgsättning, skyltning och viss möblering ändras beroende på vems dag det är. Ny teknik kan se till att företagets varumärke fortfarande kan genomsyra lokalen.

#2 Menu Office

Scenario nummer två kallas ”Menu office” och vänder sig till företag som väljer bort ett fast kontor men som ändå behöver träffas fysiskt. Här kan man välja på en meny av möjliga platser att jobba och träffas på utifrån vilket behov som finns.

#3 Community Office

Scenario tre är ett ”Community office” där företagets lokaler kombineras med bostäder, sociala aktiviteter, mat och service. Tanken är att företag som behöver rekrytera in spetskompetens från övriga världen har ett helt koncept att erbjuda sina medarbetare.

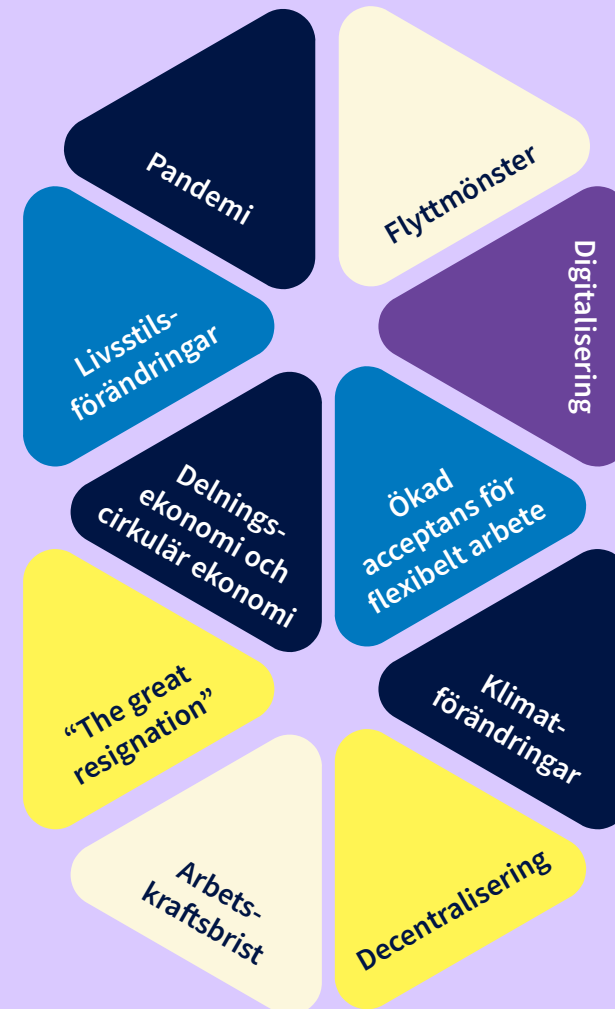
#4 Hub Office

Det fjärde scenariot heter ”Hub office” och är ett sorts småskaligt satellitkontor en bit utanför staden eller på en plats som i sig är attraktiv, till exempel Åre. Hub office erbjuder ett mindre eget kontor men i ett sammanhang där du delar gemensamma funktioner med andra företag.

Drivers of change

För att förstå hur framtiden skulle kunna se ut identifierar vi först ”Drivers of change” – de stora krafter och trender som omformar dagens samhälle till något nytt.

Drivers of change är omfattande, långsiktiga, underliggande förändringsriktningar som formar framtiden. De bör sträcka sig över flera områden för att vara så olika och omfattande som möjligt. Tillsammans med ”Signals of Change” är de indikatorer och byggstenar för att skapa rimliga prognoser.





Signals of change

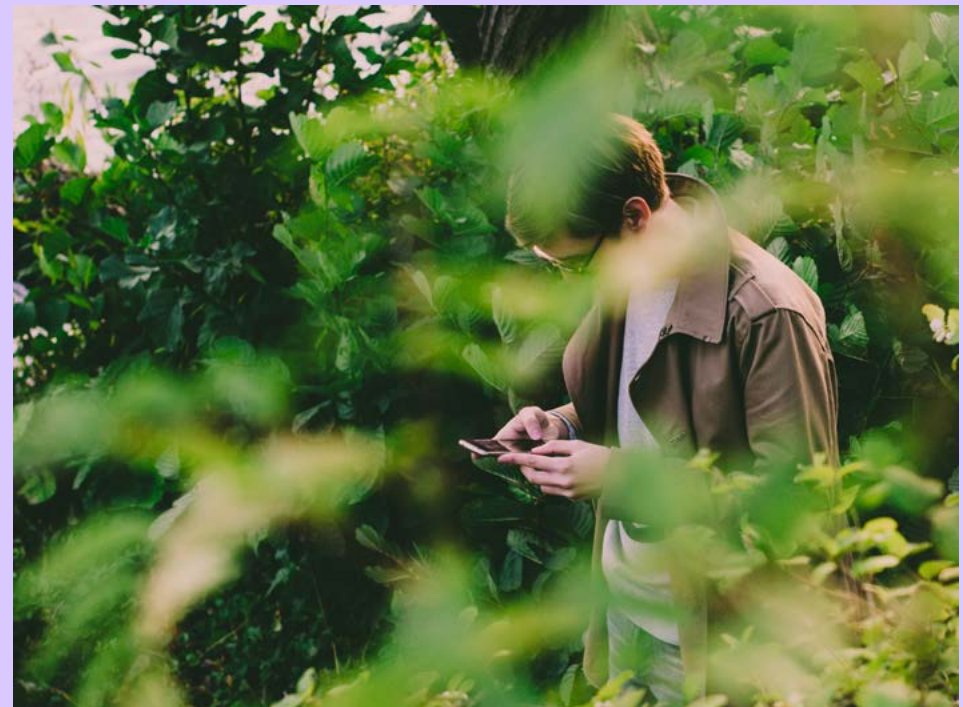
Att arbeta med ”Signals of change”, eller signalskanning, är en metod som är framtagen av Institute for the Future, som är en forsknings- och utbildningsorganisation inom framtidsforskning.

IFFT:s mission är att bygga mer framsynthetskapacitet i världen genom att tillhandahålla verktyg och resurser som hjälper människor att förutse framtiden för att fatta bättre beslut idag. Att samla in och söka efter ”Signals of Change” är ett av de mest använda verktygen för att skissa troliga alternativa framtidsscenarioer.

En ”Signal of change” definieras som en ny liten eller lokal innovation, till exempel en ny produkt, tjänst, beteende, initiativ, policy, datapunkt eller teknik, med potential att skala upp och påverka andra platser, människor eller marknader. Specifika händelser eller innovationer som vi ser idag och instinktivt känner kommer att ta oss i en ny riktning. Signalerna synliggör fenomen tidigare än traditionella samhällsvetenskapliga metoder och används som indikatorer för att visa att en prognos eller ett scenario är troligt.

Att kontinuerligt söka efter signaler hjälper oss att utveckla vanan att samla in observationer när vi läser nyheter, forskar eller tar till oss information i vardagen. För forskningsändamål dokumenteras signaler både med en beskrivning av fenomenen (”What”) och tolkning av möjliga konsekvenser (”So what”).

”Drivers of change” är alltså större trender som formar samhället till något nytt medan ”Signal of change” är en ny liten, lokal innovation med potential att påverka i en ny riktning på sikt. Vi har identifierat 29 olika ”Signals of change” och dessa har vi delat in i sju olika kluster från vilka vi kan dra paralleller till identifierade drivers of change. Dessa har vi i sin tur kopplat till Alecta Fastigheters fyra olika scenarios.





Identifierade signalkluster



Nya krav på arbetslivet

- Diskrepanser i attityder
- Ändrar tillämpning av skattelagstiftning
- The Great Resignation
- Gränsdragning i arbetstid
- Nya tjänster för välbefinnande



Jobb + liv = sant

- Flyttmönster
- Fler söker remote medarbetare
- Socialt hållbart liv
- Produktivitet
- Teknoekonomiska paradigmskiftet



Mobilitet

- Co-living
- Förändring i resmönster
- Workation



Ökad segregation

- Ökat digitalt utanförskap
- Trygghet viktigt för städer
- Distansarbete påverkar samhällsklyftor



Medarbetarens roll förändras

- Maktskifte mellan arbetstagare och arbetsgivare
- Produktivitet och kommunikation
- Högre inflytande över eget arbete
- Lärande i arbetet viktigare



Kontoret som symbol

- Kontoret som onboarding site
- Kontoret där du behöver det
- Miljövinster när lokaler nyttjas mer
- Den tredje platsen



Ökat samhällsansvar

- Medveten konsumtion
- Hållbarhetsredovisning
- Psykisk ohälsa i pandemins spår
- Resiliens som begrepp
- Cyberhot



Nya krav på arbetslivet

I ljuset av pandemin har flera nya krav ställs på arbetsgivare, och skillnader i attityder mellan gruppen medarbetare och gruppen ledare/chefer har återkommit i flera undersökningar. Sammantaget tyder dessa signaler på att företag behöver ta hänsyn till fler och andra parametrar än tidigare för att kunna fortsätta vara relevanta arbetsgivare, vilket både ger ökad frihet och ökat ansvar för den enskilde medarbetaren. Detta är en av trenderna som ligger till grund för detta kluster, eftersom detta i stor utsträckning påverkar hur företag och organisationer kommer att bete sig som hyresgäster.



Ekonomisk hållbarhet

Diskrepans i attityder

WHAT: I många attitydmätningar som har gjorts under 2020 och 2021 gällande medarbetares önskemål kring sitt arbete, återkommer diskrepansen mellan chefers och medarbetares inställning till fortsatt distansarbete: medarbetare vill ha fortsatt flexibilitet i högre utsträckning än chefer vill. I rapporten "Attityder i en ny tid" visade enkätstudien bland 366 tillfrågade chefer att 71% ville att personalen skulle komma tillbaka till kontoret, medan mer än 90% av medarbetare ville kunna fortsätta välja själva. På Island, där man 2017 införde ett mål om att 10% av statliga tjänster skulle utlysas på distans, trodde över 70% av cheferna att målet som var satt till 2024 inte skulle gå att nå i deras organisation.

SO WHAT: Det här är en ekvation som, kombinerat med bristen på arbetskraft, påverkar handlingsutrymmet för arbetsgivare när det kommer till hur man kan förhålla sig till distansarbete och ekonomiska aspekter av distansoberoende rekrytering. Företag behöver ta ställning i denna fråga, och de behöver göra en ordentlig genomlysning av den egna verksamheten för att hitta ett förhållningssätt som passar just dem.

LÄS MER:

[NORDREGIO.ORG](https://nordregio.org)

[SVENSKARNAOCHINTERNET.SE](https://svenskarnaochinternet.se)

[REMOTELAB.IO](https://remotelab.io)



Ekonomisk hållbarhet

Förändring i juridiska hinder för omställning

WHAT: I Sverige har skattelagstiftningen gällande primärt arbetsställe varit ett hinder för hur arbetsgivare kan tillåta sina medarbetare att välja var de vill arbeta, speciellt inom offentlig sektor, eftersom det får konsekvenser för till exempel traktamenten om medarbetaren är mer än 49% av arbetstiden utanför kontoret. I december 2021 meddelade dock Skatteverket att de har ändrat tillämpningen av regelverket och föreslår att det räcker att arbetsgivaren erbjuder den anställde en kontorsplats för att detta ska räknas som primärt tjänsteställe, oavsett hur mycket det anställde faktiskt nyttjar den platsen. I strävan efter att fastigheter ska utnyttjas bättre genom delning av lokaler och kontorsyta, är gällande lagrum kring momshantering ett hinder. Det är inte utformat för dessa modeller, vilket gör det svårt för fastighetsägare och hyresgäster att testa olika möjligheter.

SO WHAT: Det här är en viktig strukturell nyckel för att framför allt offentliga arbetsgivare, men även andra företag, ska kunna möta de krav som medarbetare ställer och kunna fortsätta vara relevanta för att attrahera och behålla talang i sina organisationer. Dock finns det andra stora skillnader som behöver ses över när det gäller till exempel andra förmåner som vi till vardags har på kontoret, men som blir förmånsbeskattade när de förflyttas till ett hemmakontor. Att uppdatera lagrum kring momshantering för delning av lokaler blir en förutsättning för att komma vidare i frågan om lokalavdelning och för mer cirkulära modeller.



LÄS MER:

[SKATTEVERKET.SE](https://www.skatteverket.se)



Ekonomisk hållbarhet

“The great resignation”

WHAT: Under pandemin har antalet personer som sagt upp sig ökat markant i Europa och USA. Begreppet myntades av management-professor Anthony Klotz, som i maj 2021 beskrev hur anställda hade getts tillfälle att fundera över sin vardag med hemarbete, och många hade kommit fram till att de vill ha en mer flexibel tillvaro. Trenden är starkast i USA, som i augusti 2021 hade en högsta notering på antal frivilliga uppsägningar per månad med 4,3 miljoner amerikaner (2,9% av arbetsföra befolkningen), men det har även blivit en global trend. I Netigates undersökning framkommer det att det kan finnas en koppling mellan ledarskap och lojalitet – att medarbetare är mer benägna att stanna hos arbetsgivare som visar att de värdesätter sina medarbetare.

SO WHAT: Arbetsgivare kan ännu mindre än förut ta för givet att de medarbetare som finns i organisationen kommer stanna kvar, utan måste hela tiden arbeta med kultur, inkludering och på olika sätt uppskatta sina medarbetare och göra det tydligt att de är viktiga för organisationen. Det här innebär att tänka igenom organisationens roll i medarbetares liv på en djupare nivå än vad som behövts under tidigare ekonomiska paradigmer. Det innebär också att man behöver ta medarbetares önskemål på allvar och att det är ett skifte i hur arbetstagare väljer att se på sitt arbetsliv. Arbetsgivaren kan inte längre ställa krav i samma utsträckning utan behöver snarare arbeta med motivationen hos sina anställda.

LÄS MER:

[BLOOMBERG.COM](https://www.bloomberg.com)

[BLS.GOV](https://www.bls.gov)

[WEFORUM.ORG](https://www.weforum.org)

[NETIGATE.NET](https://www.netigate.net)



Social hållbarhet

Gränsdragningar i arbetstid

WHAT: En intressant trend är att det blivit straffbart i flera europeiska länder för chefer att begära att deras medarbetare ska vara tillgängliga för arbete utanför avtalad arbetstid. Detta har sin upprinnelse i att distansarbete ställer högre krav på att medarbetaren själv ska hålla hygien mellan arbetstid och fritid, något som studier av hemarbetare har visat är svårt. Som en del av att försöka freda medarbetare och skapa ett hållbart arbetsliv, läggs nu en del av ansvaret hos chefer och arbetsgivare. Detta kan i sin tur ha implikationer för hur arbetstid kommer att hanteras överlag, och hur produktivitet kan mätas.

SO WHAT: Det här är ännu ett tecken på den skiftande maktbalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare, vilket skulle kunna leda till att organisationer slutar betrakta sina medarbetare som "resurser" och stället ser dem som "människor" och tar alla aspekter av det med i beräkningen. Det ställer också större krav på att organisationen skapar strukturer för att utvärdera och optimera den interna kommunikationen, vilket är ett stort steg i att skapa självledande medarbetare.



LÄS MER:

[ARBETSGIVARVERKET.SE](https://arbetsgivarverket.se)

[ECONOMIST.COM](https://economist.com)

[FORBES.COM](https://forbes.com)



Social hållbarhet

Nya tjänster inom välbefinnande

WHAT: Det växer fram en ny bransch inom worker wellbeing med nya digitala tjänster som till exempel Workday, Firstbeat, Actimo och Welliba som helt fokuserar på att bygga digitala tjänster för företag som vill hålla koll på kognitivt, emotionellt och fysiskt välmående hos sina medarbetare. Datan samlas in på olika sätt, passivt och aktivt, från medarbetarna och ger rapporter såväl som förslag till åtgärder genom exempelvis AI-stödda chattjänster. Ofta bygger tjänsterna på framforskade metoder på att mäta välmående hos medarbetare.

SO WHAT: En större förståelse hos individen kring det egna välmåendet kombinerat med att företag i större utsträckning ser värdet i att ha hållbara medarbetare, skapar större incitament att också utreda hur de produkter och tjänster som levereras påverkar människors liv. En större kunskap kring detta påverkar inte bara arbetsmiljön utan kan också skapa förutsättningar för nya tjänster och produktutveckling kopplat till den nya kunskapen. Det här blir också en signal som suddar ut den gamla normen kring att en medarbetares privatliv och arbetsliv inte skulle ha med varandra att göra.



LÄS MER:

[WORKDAY.COM](https://www.workday.com)

[ACTIMO.COM](https://www.actimo.com)

[FIRSTBEAT.LIFE](https://www.firstbeat.life)

[WELLIBA.COM](https://www.welliba.com)



Medarbetarens roll förändras

I takt med att arbetslivet förändras för arbetstagare och arbetsgivare, påverkas naturligtvis relationen dem emellan. Distansarbetet har ställt fördomar kring minskad produktivitet på ända, och har visat att medarbetare både trivs med och önskar autonomi och ansvar kring det egna arbetets utförande. Detta innebär att arbetsgivare kommer att behöva kunna erbjuda flexibilitet på en helt ny nivå, vilket får implikationer för vilken sorts arbetsplats som är den bästa lösningen för varje enskilt företag. Konsekvensen av detta är att beslut kring kontorslösningar blir långt mer strategiska och relationella, snarare än rent praktiska och fysiska.

Ekonomisk hållbarhet

Maktskifte mellan arbetstagare och arbetsgivare

WHAT: Att arbetsgivaren erbjuder möjlighet till distansarbete kommer vara avgörande i jakten på talanger. Sex av tio kontorsarbetande svenskar vill kunna arbeta på distans i den utsträckning de själva önskar när de väljer nytt jobb, och nio av tio vill fortsätta arbeta på distans till viss del. Var tredje är beredd att välja bort arbetsgivare som inte erbjuder distansarbete på den anställdas villkor. Önskemålet är extra starkt hos föräldrar, särskilt med barn under fem år där sju av tio vill ha en flexibel policy om distansarbete. Två Sifo-undersökningar från 2021 visar att det framförallt är kvinnor i åldern 30–49 år som ser möjligheten till distansarbete som ett absolut krav. Millennials och Generation Z värderar också flexibilitet högre än både lön och snabba karriärvägar. Här kan dock tilläggas att förhandlingsstyrkan mellan parterna kan komma att påverkas av det förändrade ränteläget och ökade råvaru- och energikostnader, där hushållens kostnader beräknas öka under de kommande åren ställs mot företagens ökade kostnader som kan påverka löneutveckling.

SO WHAT: Detta innebär att arbetsgivare behöver formulera och genomföra en strategi för hur de ska kunna möta dessa krav. Företag som inte lyckas skapa mer flexibla arbetssituationer kommer att få svårt att konkurrera om talangen, speciellt mot bakgrund av den övergripande arbetskraftsbrist som råder i kunskapsintensiva sektorer. För de företag som ser distansarbete som en styrka innebär det nya möjligheter till rekrytering, att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke och dessutom få ökad mångfald i teamen, som enligt forskning ger bättre resultat.



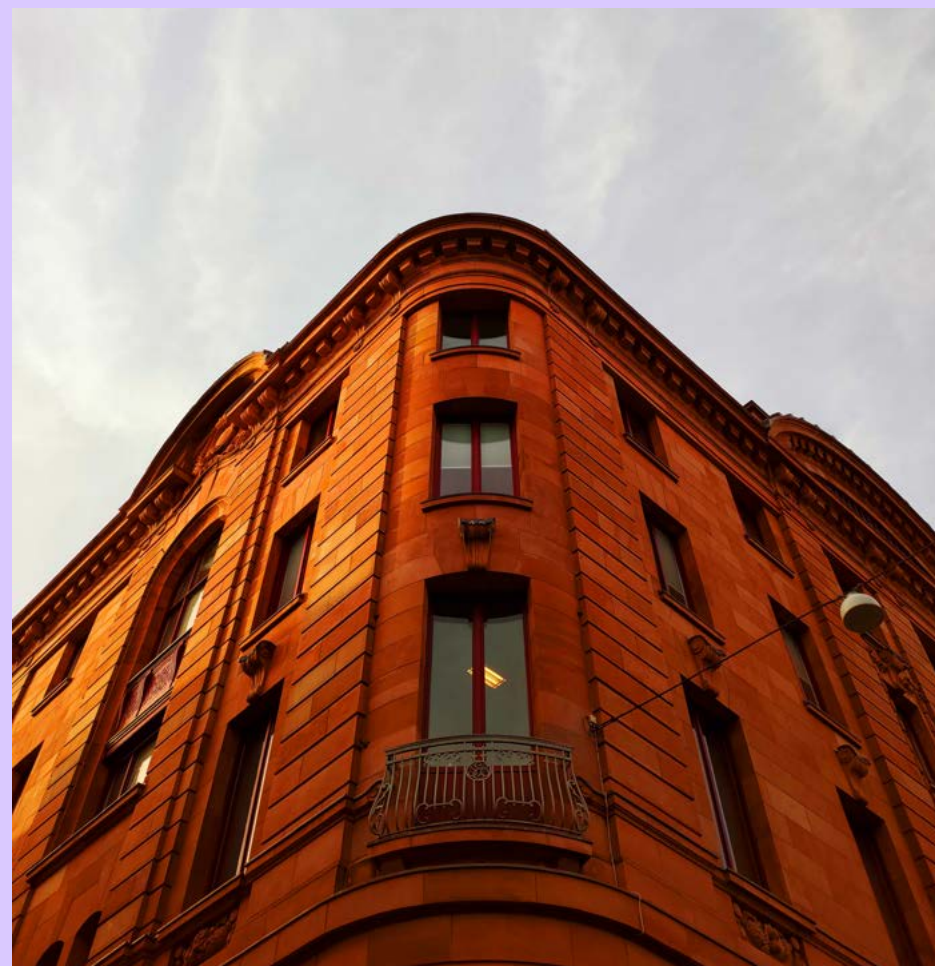
LÄS MER:

[INGENJOREN.SE](https://ingenjoren.se)

[REALTID.SE](https://realtid.se)

[SVENSKARNAOCHINTERNET.SE](https://svenskarnaochinternet.se)

[SBAB.SE](https://sbab.se)



Ekonomisk hållbarhet

Kommunikation i förändring

WHAT: I en studie som Nature Human Behaviour gjorde i september 2021, studerades kommunikation och samarbete hos informationsarbetare som arbetade helt på distans. Genom att analysera kommunikation mellan 60 000 anställda på Microsoft, kunde forskarna se att medarbetare tenderade att kommunicera mer och oftare med kollegor i samma team eller avdelning, men att de hade mindre eller ingen kontakt med kollegor som fanns i andra delar av organisationen. Forskarna drar slutsatsen att det här kan leda till mindre innovation som resultat av spontana möten över avdelningsgränser och att medarbetares trivsel kan påverkas negativt.

SO WHAT: En implikation av studien skulle kunna vara att kontoret kan komma att spela en viktig roll att skapa kontakt mellan medarbetare som inte arbetar direkt tillsammans. Det kommer i sin tur att innebära att kontor kommer behöva designas med utgångspunkt i flöden och interaktion, snarare än traditionella arbetsplatser och förvaring av människor på arbetstid. Nya samarbetsverktyg måste tas fram inte bara på kontoret utan även i stort för att möjliggöra det flexibla och hybrida arbetslivet.



LÄS MER:

[NATURE.COM](https://www.nature.com)

[PHYS.ORG](https://www.phys.org)

[WEWORKREMOETELY.COM](https://www.eworkremotely.com)



Social hållbarhet

Större inflytande över det dagliga arbetet

WHAT: När en stor mängd medarbetare skickades hem för att arbeta påverkades många aspekter av det dagliga arbetet, inte minst möjligheterna att själv prioritera sin tid och strukturera den egna arbetsdagen. Men autonomi sitter inte bara i individen, utan framförallt i struktur i verksamheten och förutsätter att organisationer anpassar arbets sätt, metoder och dokumentation utifrån att tillgängliggöra det den självledande medarbetaren behöver för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.

SO WHAT: När "heltidsarbete" inte längre enkom betyder att vara låst till en viss geografisk plats åtta timmar per dygn, öppnas många möjligheter. I takt med att organisationer omdefinierar sina måttetal för vad produktivitet i just den egna kontexten egentligen betyder och hur den kan mätas, så skapas också en ökad frihet att prioritera sin tid för medarbetare. Det här betyder att individens egen roll i att skapa ett meningsfullt liv (både privat och i arbetet) blir större, vilket kan leda till en högre grad av tillfredsställelse och i förlängningen friskare medarbetare. Organisationer behöver dock inse att en toppstyrd verksamhet med låg transparens inte kan bygga självledande medarbetare, utan att även verksamheten behöver transformeras till att bli mer digital, transparent och framförallt dokumenterad för att kunna möta de nya behoven.

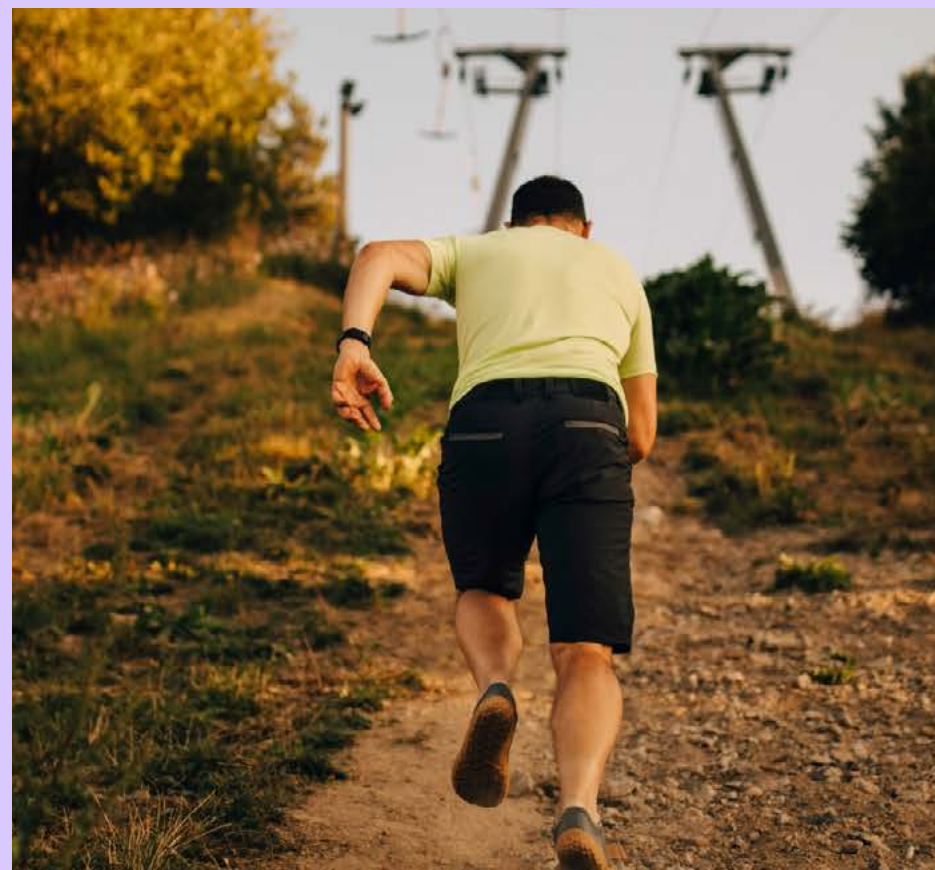


LÄS MER:

[FORBES.COM](https://www.forbes.com)

[DELOITTE.COM](https://www.deloitte.com)

[FORBES.COM](https://www.forbes.com)



Social hållbarhet

Lärande i arbetet blir viktigare

WHAT: Tack vare Covid-19-pandemin skedde en enorm ökning av antalet ökad användning av LinkedIn för distribution av innehåll, nätverkande och kompetensutveckling. LinkedIn rapporterade att antalet LinkedIn Live-strömmar ökade med 437% jämfört med året innan, att antalet konversationer mellan anslutningar ökade med 55% jämfört med året innan och att 1 miljon timmars LinkedIn Learning-innehåll tittades på varje vecka. Begrepp som Upskill och Reskill har blivit centrala för företags utveckling. En annan utveckling är att samarbeten mellan näringsliv och universitet har kommit högre på agendan än tidigare, för att utöka möjligheterna till livslångt lärande.

SO WHAT: Det här kan få implikationer för definition av både arbetstid och arbetsplats och vilken roll eller beslutande-mandat arbetsgivaren har i vilka utbildningar som de önskar att medarbetare ska delta i, och hur detta kan påverka vilka lokaler som behövs för olika ändamål. Vidare kommer detta på sikt påverka karriärval över en livstid, vilket stämmer väl in på den trenden som vuxit fram senaste året, att vi tenderar att ha flera olika yrken genom livet snarare än ett enda.



LÄS MER:

[NEWS.LINKEDIN.COM](https://news.linkedin.com)

[BIGTHINK.COM](https://bigthink.com)

[CHEF.SE](https://chef.se)



Jobb + liv = sant

I västvärlden har vi sedan den industriella revolutionen tränats till att se en implicit rangordning mellan jobb och privatliv, där jobb alltid var lite viktigare. I spåren av pandemin ser vi ett acceleration i skiftet i den balansen, och privatlivet ses som minst lika viktigt. En följd av detta är också att det finns en ökad acceptans för tanken att uppdelningen mellan arbete och privat är förlegad, och att vi istället kan tänka på det som ett liv, där vi har olika sysslor och roller i olika kontexter. Det här påverkar både samhället i stort och den enskilde arbetsgivare, eftersom forskning visar att när vi väljer bostad utefter livsval istället för yrkesval, så tenderar vi att flytta ut ur storstäderna.

Social hållbarhet

Flyttmönster

WHAT: I Sverige ser vi ett nytt mönster med att människor i större grad flyttar för att kunna skapa ett bra liv snarare än att flytta till ett visst jobb. Det innebär att människor i högre grad än tidigare flyttar från städerna, vilket påverkar såväl fastighetsmarknaden samt lokala ekonomier (The Remote Lab, 2021). Sweco skriver i sin årliga rapport att under 2021 skedde 1,6 miljoner inrikesflyttar, vilket är 60 000 fler än året innan, och största inflyttningen skedde till mindre kommuner medan storstadskommunerna istället minskade. Tillväxtanalys konstaterar i sin rapport om flyttmönster att såväl svenska som utländska studier tyder på att det industriella flyttmönstret, där man väljer att flytta till där jobbet finns, håller på att avlösas av ett postindustriellt flyttmönster, där de arbetsmarknadsrelaterade flyttningarna får mindre betydelse medan boendemiljön och andra livskvalitetsfaktorer får allt större betydelse som flyttmotiv. Boende och arbete har alltmer kommit att separeras. Därmed har också de lokala arbetsmarknaderna kommit att bli allt större såväl vad gäller yta som befolkning.

SO WHAT: I och med att det lokala näringslivet och den lokala arbetskraften separeras spatialt i allt större utsträckning, kan hubbar och coworking-aktörer komma att spela en betydande roll för introduktionen i det lokala communityt för nyinflyttade, samt fungera som en onboarding site för uppstart i en ny stad. Det påverkar också lokala ekonomier när demografin förändras och fler skattebetalare lever och handlar utanför storstäderna. Detta påverkar i sin tur kommuners samhällsplanering för att möta ett ökat behov av till exempel vård, skola och omsorg



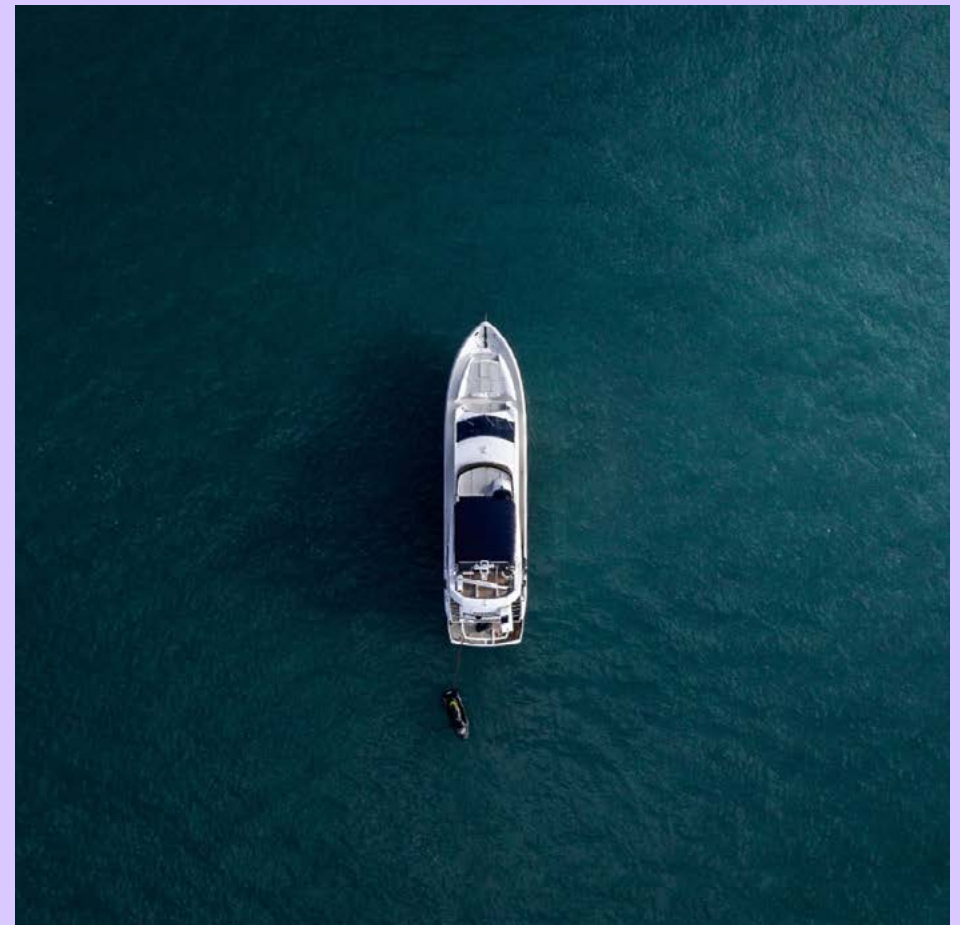
LÄS MER:

[TILLVAXTANALYS.SE](https://tillvaxtanalys.se)

[NORDREGIO.ORG](https://nordregio.org)

[REMOTELAB.IO](https://remotelab.io)

[SWECO.SE](https://sweco.se)



Ekonomisk hållbarhet

Fler söker medarbetare remote

WHAT: Enligt LinkedIns egen statistik över jobb som annonseras där, har antalet annonser som söker remote medarbetare fördubblat från 2020. Island har också en uttalad strategi att innan 2025 ska minst en fjärdedel av alla statliga arbeten erbjudas som remote. Hired.com, som är en HR-plattform och hjälper bolag hitta talanger för rekrytering, har sett att antalet tjänster som utannonseras som platsoberoende har ökat från 35% till mer än 50% under pandemin.

SO WHAT: I takt med att fler och fler företag upptäcker fördelarna med att rekrytera globalt, ökar också fler som är villiga att annonsera efter medarbetare långt utanför de invanda geografiska och sociala gränserna. Det här får implikationer för hur företag måste anpassa sina interna strukturer och logiker för att hantera fler sorts medarbetare på flera ställen så att alla känner sig inkluderade och respekterade på jobbet. Det betyder också att alla jobb potentiellt har en global konkurrens, vilket kan göra det svårare för unga att komma in på arbetsmarknaden.



LÄS MER:

[LINKEDIN.COM](https://www.linkedin.com)

[COLLABORATIONSUPERPOWERS.COM](https://www.collaborationsuperpowers.com)

[THEHRDIRECTOR.COM](https://www.thehrdirector.com)





Social hållbarhet

Ett socialt hållbart liv

WHAT: Flera rapporter tyder på att fenomenet “livspusslet” nu i högre grad handlar om att skapa ett fungerande liv utanför jobbet, där livskvalitet i det privata livet har blivit viktigare än att låta karriären och jobbet gå först. I Östersunds kommun, där man under 2021 antagit en strategi kring flexibel arbetsplats med individuella överenskommelser, genomfördes nyligen en utvärdering där HME-index ökat betydligt mellan 2020 till 2021 över samtliga mätpunkter och genomgående i hela organisationen. På Island genomfördes mellan 2017–2021 ett test att förkorta arbetstiden till en 4-dagars arbetsvecka. Under studien såg man en bibehållen produktivitet, trots färre arbetade timmar, och en ökning i välbefinnandet hos de anställda som deltog i testet.

SO WHAT: En mer flexibel arbetssituation och färre arbetade timmar bidrar båda till ett ökat välbefinnande. I och med att vi ser förskjutningar i prioriteringen där livsstil oftare går före val av arbetsort, kommer vi förmodligen också kunna se ökade krav på färre antal arbetstimmar per vecka, särskilt om detta kan motiveras med bibehållen produktivitet. Den nya attraktiva och mer hållbara livsstil som nu håller på att växa fram, bidrar också till mer hållbara människor med ökat välbefinnande, och kommer att krävas för att göra vi ska kunna göra hållbara val som konsument.

LÄS MER:

[BUSINESSINSIDER.COM](https://www.businessinsider.com)

[AUTONOMY.WORK](https://www.autonomy.work)

[REALTID.SE](https://www.realtid.se)

[DI.SE](https://www.di.se)



Social hållbarhet

Produktivitet

WHAT: Under den industriella revolutionen, när den nya textilindustrin var i sin linda och produktionen sköt i höjden på ett sätt som tills dess varit omöjligt, började lagstiftning kring arbetstid att formas. Det skulle dock ta ett sekel innan den internationella arbetarrörelsen fastställde arbetsdagen till 8 timmar och arbetsveckan till 48. Efter andra världskriget ändrades arbetsveckan till 40 timmar. Sedan dess har tid använts som ett mått på produktivitet och resurssättning. Men efter att oljepriset peakade i juli 2008 började produktiviteten i organisationer att dala (Rifkin, The third industrial revolution) och i likhet med tidigare ekonomiska paradigmskiften kan man se att tre stora förändringar – ny kommunikationsteknologi, nya energikällor och nya rörelsemönster – drivit och konvergerat den ekonomiska aktiviteten och värdekedjan vilket förändrar de grundläggande affärsmodellerna i näringslivet dramatiskt.

SO WHAT: När skiftet från produktionslinan till ett mer kunskapsbaserat arbete tar form blir också tiden vi tillbringar på vårt arbete en irrelevant måttstock på produktivitet. Produktiviteten ligger idag oftast inte i mantimmar, utan i att genom användandet av teknologi nå uppsatta mål, och kan på enklast möjliga sätt förklaras med produktion dividerat med insats. Forskning visar på att människor med god fysisk och psykisk hälsa tenderar att bli mer fokuserade, mer effektiva och bättre på att fatta beslut. I en postpandemisk tid har vi också blivit medvetna om värdet av det sociala kapitalet och våra sociala relationer. Mätvärden kopplade till medarbetarnöjdhet, fysisk och psykisk hälsa och nivå på motivation borde därför vara inbegripna i produktionsmått som omfattar arbetstagare.



LÄS MER:

[EDISCIPLINAS.USP](https://www.edisciplinas.usp)

[HBR.ORG](https://www.hbr.org)

[YOUTUBE.COM](https://www.youtube.com)

Social hållbarhet

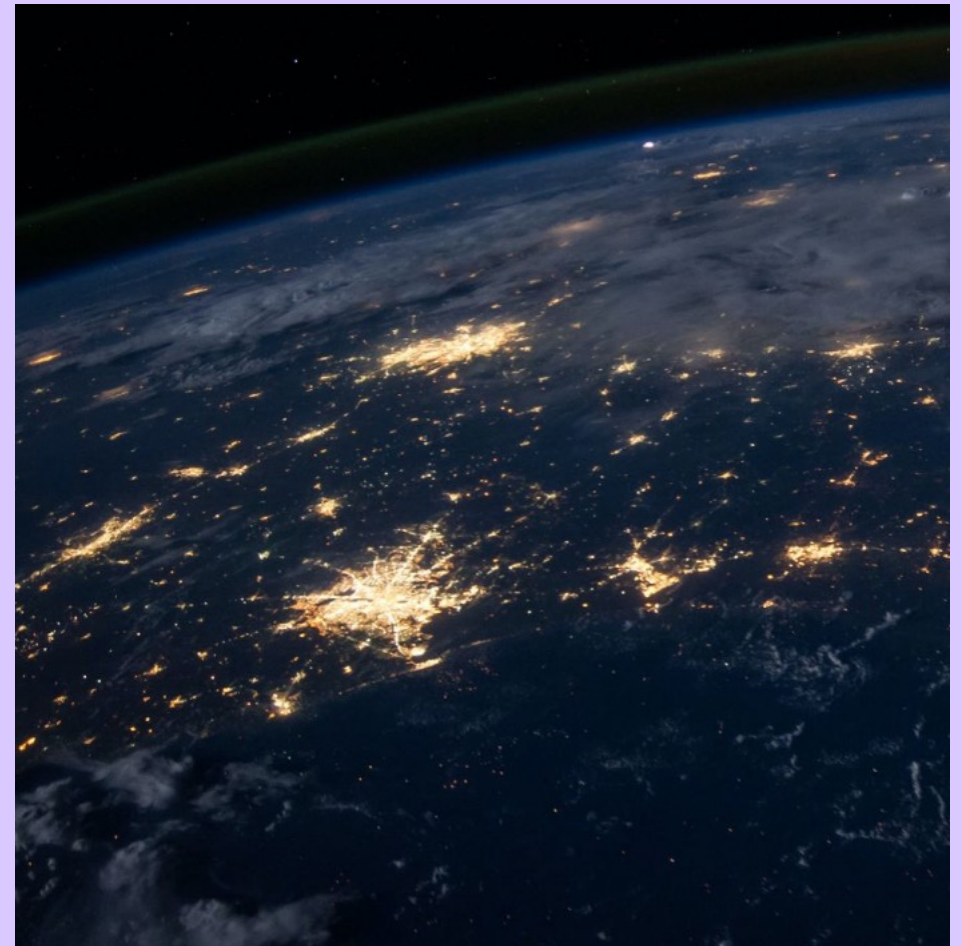
Teknoekonomiska paradigmskiften

WHAT: Carlota Perez, brittisk-venezuelansk professor inom ekonomi, lyfte i en föreläsning 2018 ett perspektiv utifrån teknoekonomiska paradigmskiften kopplat till de fem industriella revolutionerna. 1971 inleddes den 5:e industriella revolutionen och vi är nu ungefär halvvägs genom den enligt Perez. Hon påpekar att varje revolution har sin installationsperiod med tillväxt och välstånd, som bygger upp bubblor som brister och följs av en vändpunkt med lågkonjunktur. Efter en uppbyggnadsperiod kommer en "guldålder". Perez pekar på de två bubblorna under 2000-talet, .com-boomen 2000 och the Global Casino 2008, som början på vändpunkten, och menar att en tredje boom kan komma som kan hjälpa stater, produktion och samhälle att göra det som marknaderna inte kan göra själva. Denna guldålder definieras av aktiva åtgärder från staten som tiltar spelplanen till förmån för lönsam innovation och dynamisk efterfrågan, samt minskning av ojämlikhet. Perez förutspår 2018 att en ny grön guldålder ska komma med livsstil som stödjer hållbar omställning och bland annat innefattar distansarbete.

SO WHAT: Hållbarhetsexperter trycker på att social hållbarhet hos individer är en förutsättning för att kunna fatta beslut utifrån ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Redan innan pandemin kunde vi se early adopters som anammade en ny sorts livsstil där arbetet kom i andra hand till förmån för bostadsort utifrån livsstil. The Great Resignation är ytterligare ett uttryck för att många söker en ny sorts, mer hållbar, livsstil och kanske inte längre ställer upp på att behöva anpassa sina liv för mycket utifrån sin arbetssituation.



LÄS MER:
[YOUTUBE.COM](https://www.youtube.com)





Mobilitet

Valfrihet är ett ord som går som en tydlig trend i alla kluster, och när det gäller mobilitet så påverkar detta både hur vi reser, vart och på vilket sätt. Mobilitet i städer påverkas av strukturella frågor som tillgång till kollektivtrafik, detaljplaner för städer och parkeringsplatser, och en ökad miljömedvetenhet bidrar till att vi gör andra val än tidigare. Det får implikationer för hur vi väljer att organisera arbete i framtiden, eftersom mobilitet är en aspekt att ta med i den strategiska planeringen och manifesteringen av arbetsplatsen.

Miljömässig hållbarhet

Co-living

WHAT: I takt med att andelen personer som kan tänka sig att leva ett mer nomadiskt liv i gig-ekonomin ökar, ser vi också en ökning i olika former av gemensamma boenden utvecklas parallellt. Målgruppen för co-living har ofta få ägodelar, lever i ett internationellt sammanhang med möjligheten och viljan att bo i många olika länder. Co-living delas upp i “destinational co-living” och “residential co-living” där den första beskriver co-living som en del av en besöksanledning, och den andra en ny form för boendelösning i till exempel storstäder. Över hela världen transformeras byar som tidigare haft ett fokus på turism, mot nya besöksmålgrupper där digitala nomader är en. SocialBookers.co är en tjänst som erbjuder en sammanställning av co-living-ställen, till exempel i Europa. En snabb sökning där visar många alternativ i bland annat Spanien, Serbien eller Estland. Samtidigt kan vi se en utveckling mot delade boendelösningar hos fastighetsbolag där man bland annat transformerar boendekomplex med mindre lägenheter till co-living, till förmån för både socialt och miljömässigt mer hållbara lösningar.

SO WHAT: I en värld där ensamhet, upplevelser och konsumtion är avgörande frågor för samhällsutvecklingen, kan co-living syfta till att både minska ensamhet, förlänga upplevelser, minska utsläpp och främja lokal produktion. En studie som KTH gjort på co-living som living lab, visar att om förutsättningar i form av till exempel gemensamma måltider och förutbestämda regler finns, så ökar det sociala utbytet mellan de boende.



LÄS MER:

AKADEMISKAHUS.SE

WORKDESIGN.COM

PCDN.CO





Miljömässig hållbarhet

Förändrade resemönster

WHAT: Enligt en studie som gjordes vid KTH, där man studerade anställdas resmönster under pandemin, i både stora och mindre kommuner och orter, och vid olika typer av organisationer, kunde forskarna i större storstadsnära kommuner se ett minskat antal kilometer med bil i arbetspendling med 19% från 2019 till 2020. Samtidigt såg man förvånansvärda resultat i mindre kommuner och orter, där arbetspendlingen med bil ökade i antalet kilometer med 19 respektive 24%. Dessutom visar en studie i Nature hur virtuella och hybrida konferenser har potential att minska utsläpp på ett effektivt sätt.

SO WHAT: Pandemin har lett till att människor i stor utsträckning har undvikit resa med kollektivtrafik. Som kompensation har en del organisationer erbjudit exempelvis gratis parkering i de fall arbete från hemmet varit svårt. Det har även funnits hinder för många att arbeta hemifrån på grund av jobbets karaktär, bland annat i samhällsviktiga tjänster. I Sverige minskade utsläppen av koldioxid med nästan en tredjedel per capita i de storstadsnära kommunerna under 2020, och ökade med fyra procent i de mindre kommunerna vilket ändå pekar mot att ett ökat distansarbete eller arbete närmre hemmet kommer att leda till minskade koldioxidutsläpp i ett mer flexibelt framtida arbetsliv. Sammantaget med trenden mot virtuella konferensformer kommer detta att kunna hjälpa oss att nå de globala utsläppsmålen.

LÄS MER:

[MISTRA.ORG](https://www.mistra.org)

[NATURE.COM](https://www.nature.com)



Miljömässig hållbarhet

Workation

WHAT: Under första kvartalet 2021 minskade efterfrågan på hotellvistelser med 11,9%, men efterfrågan på förlängda vistelser inom hotellbranschen ökade med 8,6%. Under 2020 och 2021 har hotell som erbjuder längre vistelser visat sig vara både pandemi- och lågkonjunktursäkra. Beläggningen på hotell som erbjuder längre vistelser har sjunkit något under 2021, men det är första gången sedan 2009. Den genomsnittliga beläggningen för längre vistelser är fortfarande högre än andra boendesegment, och beror troligtvis på pandemin. Lågprishotell för längre vistelser klarar sig alltså bättre än mellanpris- och exklusiva hotell.

SO WHAT: Med en större intern tolerans kring distansarbete så väljer många att förlänga semestern med några dagar, alternativt att helt enkelt byta bostadsort för en period under tiden man arbetar. Vi kan också se att nyttjandet av fritidsboenden har skjutit i höjden i hela Norden och att utmaningar kring multilokalitet – att du nyttjar samhällstjänster i en annan kommun än den du är skriven – seglar upp som en viktig politisk fråga. För Workation-gäster är sammanhang som man kommer in i, till exempel communities kopplat till hubbar, centralt för att få ett socialt utbyte. För kommuner och regioner innebär det här en ny besöksanledning och nya målgrupper där man ofta pratar om ett “brain gain” som av de kommuner som lyckas, kan tillföra mycket till regional och lokal utveckling och ge reella spår i samhällsekonomin.



LÄS MER:

AFFORDABLECORPORATESUITES.NET

HOTELMANAGEMENT.NET

NORDREGIO.ORG





Kontoret som symbol

Flera rapporter från fastighetsbolag har diskuterat vad kontoret kommer att ha för organisatorisk roll i en post-pandemisk värld. Det verkar finnas en konsensus kring antagandet att det inte kommer vara som innan pandemin, och i denna rapport analyserar vi hur kontoret kan fungera som en plats för onboarding av nya medarbetare. Här finns också signaler om hur kontoret kan komma närmare medarbetaren och vilka effekter det kan ge för social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet i både makro- och mikroperspektiv. I detta spelar naturligtvis det ökade nyttjandet av ytor en viktig roll i det övergripande hållbarhetstänket i material och inredning.

Social hållbarhet

Kontoret som onboarding site

WHAT: I de fyra scenarier som Alecta Fastigheter har tagit fram om kontorets framtid, så finns den underliggande tanken att framtidens kontor är något långt mer allomfattande än något som kan mätas i kvadratmeter. Istället pratar man om kontoret som kulturbyggare eller arena för möten. Samtidigt rapporteras det om många som har nyanställda under pandemin, speciellt unga, som har svårt att komma in på sin nya arbetsplats när det mesta arbetet sker på distans redan från början.

SO WHAT: I skärningspunkten mellan dessa två tankar kan kontoret komma att ta en viktig roll för onboarding av nyanställda, både vad det gäller aktiviteter och design. Här finns det möjlighet för företag att ta position och säkra sin talang, eftersom studier visar att 69% av medarbetare är mer benägna att stanna upp till tre år på ett företag om de genomgått en väl genomtänkt onboarding och 58% av nyanställda som genomgått en strukturerad onboarding är mer benägna att stanna i organisationen efter tre år. Dock uppger en absolut majoritet (88%) av de nyanställda att onboardingprogrammet varit undermåligt.



LÄS MER:

[CHEF.SE](https://www.chef.se)

[SAPLINGHR.COM](https://www.saplinghr.com)

[SHRM.ORG](https://www.shrm.org)



Social hållbarhet

Kontoret där du behöver det

WHAT: Nya tjänster och startups som erbjuder kontor på meny börjar komma i såväl Sverige som i nordiska grannländer. Svenska Flowpass och norska Orbit är exempel på digitala tjänsteleverantörer med affärsmodellen att erbjuda ett stort utbud av arbetsplatser som användare för dagen kan boka. Traditionella coworkingleverantörer, hotell, caféer och platser som hyrs ut på företags befintliga kontor skapar en mix av ytor för att fylla en bred behovsbild.

SO WHAT: Utifrån filosofin kring den tredje platsen, som fenomenet coworking till mångt och mycket bygger på, skapas kulturen dels som ett resultat av frekvent återkommande besökare. Om man som användare inte längre återkommer till samma fysiska plats kommer kulturen att behöva ersättas med sociala virtuella nätverk och kopplas i större utsträckning från platsen. Var man för dagen som användare väljer att arbeta kommer då snarare bero på andra saker än än platsens kultur. Coworkingaktörer skulle då behöva ställa om sitt erbjudande till att bli mer unikt, gällande till exempel funktioner som mötesrum, teknik, se till att specifika behovs möts, tydlig differentiering i form av aktiviteter, inriktning, mervärden samt kringliggande service, som till exempel närhet till paddelhall, gym, naturområden, vatten eller annat.



LÄS MER:

[MISTRA.ORG](https://www.mistra.org)

[NATURE.COM](https://www.nature.com)

[PAPERS.SSRN.COM](https://papers.ssrn.com)



Miljömässig hållbarhet

Miljövinster när lokaler nyttjas mer

WHAT: Flera studier visar stora energibesparingar när lokaler nyttjas jämnare över dygnet och över tid. Till detta kommer också besparingarna när flera aktörer delar på samma utrustning och inredning i cirkulära modeller. IKEA testar just nu ett koncept som de kallar Furniture as a service. Dock finns det frågor kring moms, hur lagrummet kring momshantering hänger med i second hand-köp och i cirkulära modeller samt när olika aktörer ska dela på samma kontorsyta.

SO WHAT: Detta talar för att det finns stora miljömässiga hållbarhetsvinster att göra när företag delar på kontorsyta, och dessutom kan företag skapa ekonomiskt och socialt hållbara samarbeten för att återbruka inredning och material. Cirkulära modeller för uthyrning av möbler sätter större krav på möbeltillverkare att producera mer hållbara möbler och utrustning som går att reparera eller uppgradera vid slitage med till exempel byte av tyg eller reservdelar.



LÄS MER:

[SCIENCEDIRECT.COM](https://www.sciencedirect.com)

[BELECO.COM](https://www.beleco.com)

[IKEA.COM](https://www.ikea.com)



Social hållbarhet

Den tredje platsen

WHAT: 1989 publicerades boken “*The Great Good Place*” av Ray Oldenburg. Den beskriver första platsen (som är hemmet), andra platsen (som är arbetsplatsen) och ett för den tiden nytt begrepp: den tredje platsen, som beskrev samlingsplatser i kärnan av communities dit människor går när de vill ha socialt utbyte eller kreativ stimulans. En tredje plats behöver uppfylla sju kriterier för att fungera. Att konstruera “Tredje platser” har också varit den utopi man eftersökt när man exempelvis byggt köpcentrum, men som inte uppnått kriteriet om att vara en neutral plats. Coworking som fenomen bygger också på teorin om den tredje platsen.

SO WHAT: Den tredje platsen bygger på att det är en neutral plats, att människor kan utvecklas, har konversationer som primär aktivitet, att den är tillgänglig och tillmötesgående för alla, håller en låg profil, har en lekfullhet i kulturen men kanske framförallt att samma människor återkommer och att det är ett hem utanför hemmet. När människor i allt större utsträckning nyttjar olika typer av arbetsplatser kommer detta ställa större krav på såväl aktörer som driver hubbar och coworkingställen, men också på individen i sig om man ska kunna ta del av det sociala kapital som finns. Detta kommer att kräva nya sätt att facilitera och bygga relationer mellan såväl kollegor som med människor utanför ens egen organisation.

LÄS MER:

[WIKIPEDIA.ORG](https://www.wikipedia.org)

[WIKIPEDIA.ORG](https://www.wikipedia.org)





Ökat samhällsansvar

Klimatförändringar, Agenda 2030 och hållbarhetsmålen är begrepp som allt fler förhåller sig till som självklarheter. I spåren av en ökad medvetenhet ser vi andra konsumtionsmönster, livsval och en tendens att ta större ansvar för både det egna och planetens välmående. Som en följd av detta kommer nya mått på både resursförbrukning, psykisk ohälsa och förmågan till snabb omställning när verkligheten förändras. Detta företag i den mån att nya hållbarhetsmått sätter ramar för hur en robust affärsmodell behöver formuleras.



Miljömässig hållbarhet

Medveten konsumtion

LÄS MER:

[SUPERMILJOBLOGGEN.SE](https://supermiljobloggen.se)

[KONSUMENTVERKET.SE](https://konsumentverket.se)

[WEDONTHAVETIME.ORG](https://wedonthavetime.org)

WHAT: Konsumtion på individnivå har förändrats mot mer hållbara val – vi köper mer ekologisk livsmedel och produkter än tidigare. Under 2019 uppgick den ekologiska livsmedelsförsäljningen till 7,4 procent av den totala försäljningen vilket innebär en ökning på 5,5 procentenheter jämfört med år 2004 när mätningen började. Varje år slängs cirka 8 kilo textil per person i Sverige, och för att minska andelen som handlar i hushållssoporna finns projekt som Re:textile, som syftar till att utforska cirkulära flöden inom textilbranschen. Konsumentdrivna communities, som t ex We don't have time, skapar forum där organisationer både kan bemöta kritik och motta beröm för miljöförbättrande insatser som de gör. Nya cirkulära kontorsmöbellösningar som till exempel Beleco eller IKEAs satsning på cirkulära affärsmodeller ställer också högre krav på mer återbruk och framförallt mer hållbara möbler med utbytbara delar.

SO WHAT: Konsumenter granskar företag och tjänster noggrant innan köp, vilket får konsekvenser för både tillverkande företags leverantörskedjor men också tjänsteföretags materialval, där kontoret blir den tydligaste konkretiseringen. Här kan företag göra en insats genom att hjälpa sina kunder att göra bättre val och dessutom påverka hur företaget konsumerar genom att initiera olika delningsalternativ, såsom till exempel bilpool, coworking, återbruk av material och maskiner, delande av kompetens.





Miljömässig hållbarhet

Hållbarhetsredovisning

WHAT: Från och med januari 2017 blev det obligatoriskt i Sverige att lämna en hållbarhetsredovisning som en del av årsredovisningen, för bolag med fler än 250 anställda och med en nettoomsättning som överstiger 350 miljoner. I Sverige är det bara en promille av de 1,2 miljoner bolag som finns som når upp den till den storleken. 96% av Sveriges bolag har färre än 10 anställda.

SO WHAT: I takt med konsumenters medvetenhet kring hållbarhet har även mindre bolag, som inte omfattas av kravet, valt att upprätta en hållbarhetsredovisning. Detta fungerar som en relationsbyggande aktivitet med målgrupper, likväl som ett sätt för företag att visa att de vill ta hållbarhet på allvar och sätta mätbara mål för sin verksamhet. Dock finns det fall av så kallad "green washing", där företag använder hållbarhetsredovisning för att framställa sig i bättre dager än vad de egentligen är. Dock visar den här signalen att hållbarhetsfrågan är mer och mer förankrad i affärsmodeller hos företag och en reell faktor när strategiska beslut ska tas.

LÄS MER:

[TILLVAXTVERKET.SE](https://www.tillvaxtverket.se)

[BOLAGSVERKET.SE](https://www.bolagsverket.se)



Miljömässig hållbarhet

Psykisk ohälsa i pandemins spår

WHAT: Under pandemin har rapporterad psykisk ohälsa ökat, men det är oklart om det beror på pandemin eller om den snarare har varit en katalysator för diagnoser som ändå var under uppsegling. Det är precis som före pandemin fler kvinnor än män som drabbas, och den europeiska studien poängterar att det framförallt är unga som har drabbats och en studie visar också en ökning hos kvinnor i ledande position, vilket författarna menar kan ha att göra med det “osynliga arbete” som kvinnor ofta gör på arbetsplatsen (såsom omsorg om andras välmående på olika sätt).

SO WHAT: En ökande ohälsa bland medarbetare är en trend som påverkar flera aspekter – dels arbetsgivares ansvar för preventiva åtgärder och rehabilitering, och dels ur organisationsstrukturellt hänseende kring hur vi organiserar arbete på ett hållbart sätt. Pandemin och oron som den för med sig är ett faktum att förhålla sig till, men det kan komma att innebära att individer behöver vidta mått och steg för att stärka den egna resiliensen för förändringar.

LÄS MER:

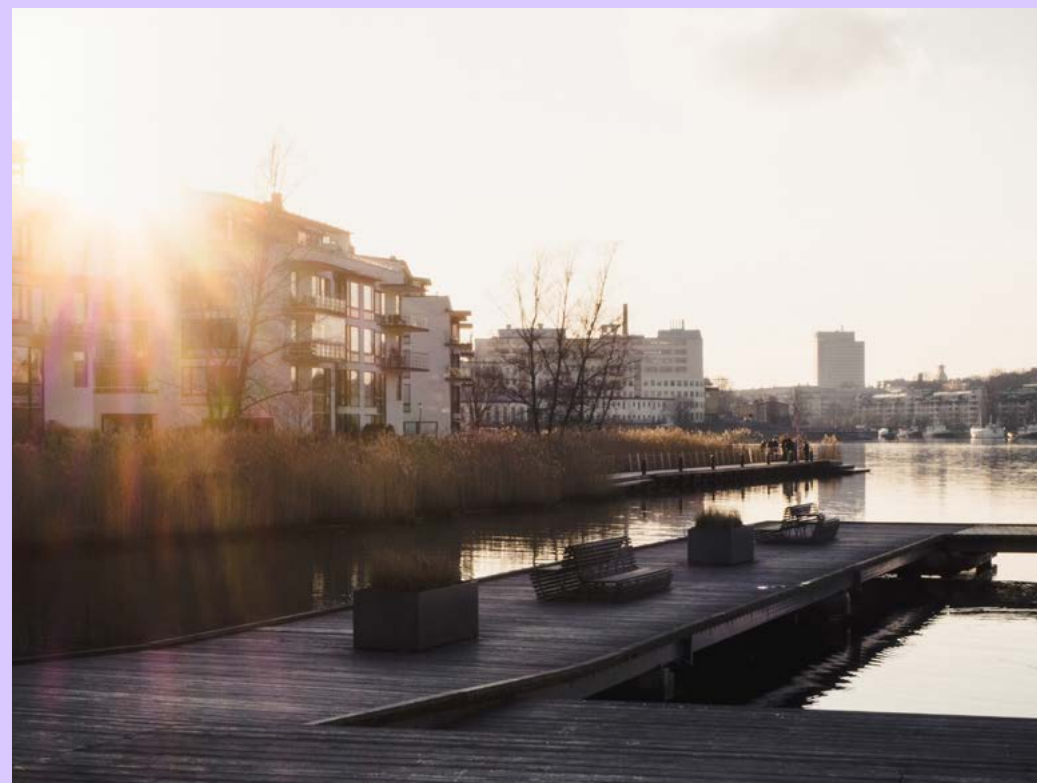
[FOLKHALSOGUIDEN.SE](https://www.folkhalsoguiden.se)

[SCIENCEDIRECT.COM](https://www.sciencedirect.com)

[WEFORUM.ORG](https://www.weforum.org)

[EUROPARL.EUROPA.EU](https://www.europarl.europa.eu)

[EUROPARL.EUROPA.EU](https://www.europarl.europa.eu)





Miljömässig hållbarhet

Resiliens som begrepp

LÄS MER:

[MCKINSEY.COM](https://www.mckinsey.com)

[HBR.ORG](https://www.hbr.org)

WHAT: Under pandemin har det blivit tydligt att de bolag och verksamheter som lyckats ställa om snabbt till nya arbetssätt, och ibland också helt nya produkter och tjänster, har klarat sig bättre genom krisen. Begreppet resiliens har i krisberedskapens spår diskuteras mer och mer i styrelser och ledningsgrupper, både vad gäller individer, organisationer och samhällen, där betydelsen kan ses som ett mått på robusthet och överlevnadsförmåga i en omvärld i förändring – själva kapaciteten att hantera förändring. McKinsey har sammanfattat fem aspekter inom resiliens som organisationer behöva prioritera framåt: förändringar i efterfrågan och omställning utifrån detta, nya arbetssätt för ökad produktivitet och välmående, maximera värdet av kontorslokaler, omvärdera investeringsallokeringar och hur organisationer kan spela en bredare och större roll i sin omvärld. Detta kommer som en del av det förändrade paradigmet kring kapitalism i den globala ekonomin, där det börjar blir mer allmänt accepterat att linjär utveckling och indexerad tillväxt inte alltid är förankrad i en disruptiv verklighet.

SO WHAT: I ett emergerande kapitalistiskt paradigm blir ett mått på framgång istället för förmågan till att snabbt ställa om, tänka nytt och slå mynt av nya förutsättningar. Detta hänger ihop med signalen ovan om lärande på arbetsplatser, och visar på en aggregerad nivå hur kontinuerligt lärande och utveckling behöver ske på alla nivåer i samhället.



Ekonomisk hållbarhet

Cyberhot

WHAT: Under 2021 ökade antalet cyberattacker och slog nya rekord, enligt Forbes. Deras analys är att det både är fler attacker och att det också är mer och djupare data som stjäls, vilket tyder på att de som utför cyberattacker blivit mer systematiska och sofistikerade i sitt arbete. Cybersecurity Ventures uppskattar att den ökade användningen av ransomware, eller utpressningsprogram, kommer kosta företag upp till 265 miljarder dollar fram till 2031. Problemet är alltså både den ökade frekvensen och hur raffinerade de här attackerna blir, vilket kommer påverka hur företag förhåller sig till den digitala säkerheten för medarbetare. Verizon lyfter fram i sin rapport att 95% av attackerna möjliggörs av den mänskliga faktorn, det vill säga att någon klickar på något de inte bör klicka på, och Business Wire beskriver att pandemin har gjort att 81% av företag globalt har sett en ökning i cyberattacker.

SO WHAT: Oavsett hur och var en jobbar menar experterna att det enkom viktigaste för att minska antalet lyckade attacker är en högre medvetenhet och kunskap hos alla medarbetare – it-säkerhet är inte bara en fråga för it-avdelningen. Företag behöver utbilda medarbetare i högre grad och öka förståelsen kring vad ett förflugit klick på ett mail kan göra för skada i företagets interna it-struktur. Dessutom påpekar Deloitte faran i att missnöjda medarbetare kan utgöra en del av hotet, vilket gör att här är social hållbarhet intimt förknippad med ekonomisk hållbarhet.



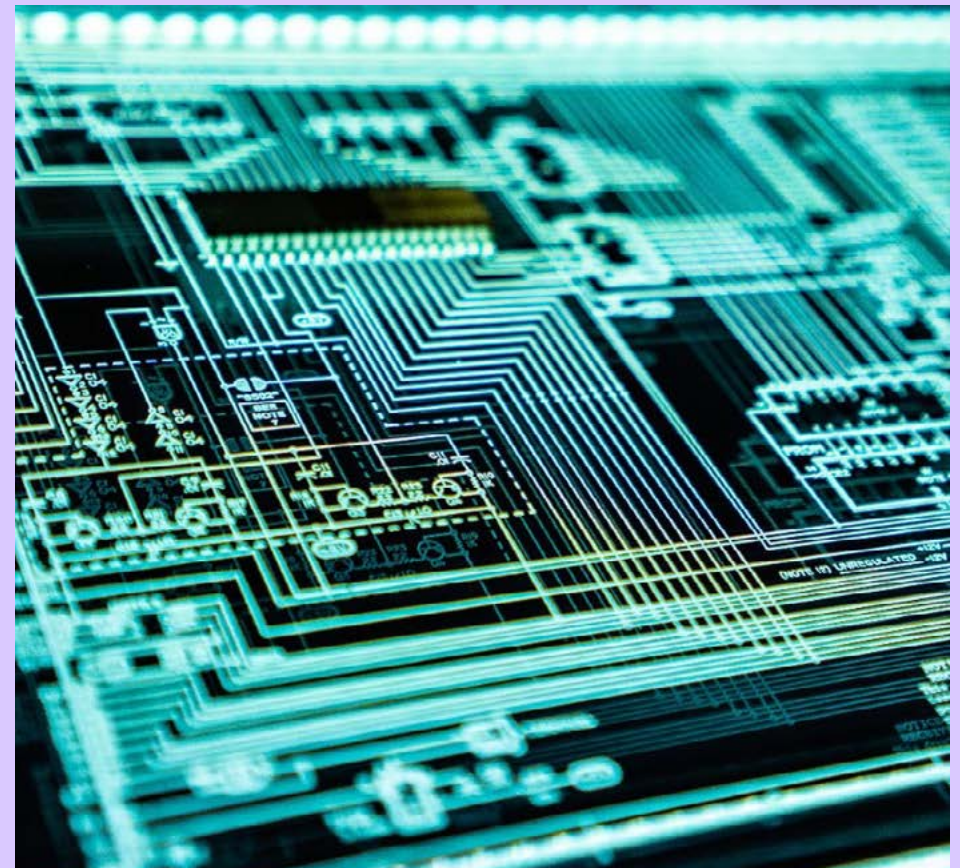
LÄS MER:

[FORBES.COM](https://www.forbes.com)

[CYBERTALK.ORG](https://www.cybertalk.org)

[DELOITTE.COM](https://www.deloitte.com)

[BUSINESSWIRE.COM](https://www.businesswire.com)





Ökad social segregation

Allt är inte solsken när det kommer till framtidens arbetsliv, och det finns några centrala saker att ta hänsyn till. Under pandemin blev begreppet “samhällsviktig tjänst” centralt, som betecknade gruppen människor vars arbeten gör att samhället fungerar, till exempel vård, sophämtning, dagligvaruhandel, skolor och kollektivtrafik. De som inte har möjlighet att göra sitt arbete på distans, och som ofta ligger lågt i lön relativt andra grupper. För att framtidens arbetsliv ska kunna bli mer hållbart måste fler parametrar tas med i formandet av arbete och hänsyn tas till de systemiska effekter som skapas av generationsövergripande digitalt utanförskap, otrygga kvarter och låglöneyrken.



Social hållbarhet

Trygghet viktigt för städer

WHAT: Säkerhet och trygghet är en del av de Globala målen, och enligt rapporter från Brå (Brottsförebyggande Rådet) ökar otryggheten i våra stads kärnor. Respondenterna i enkäterna som Brå har genomfört beskriver bland annat att man undviker vissa delar av städer som känns otrygga på olika sätt. Tryggare Sverige har skapat en handbok med riktlinjer, BoTryggt 2030 för hur kommuner, fastighetsägare och stadsarkitekter tillsammans ska kunna öka den upplevda tryggheten i städer genom att bygga bort till exempel brottslighet och öka mänskliga närvaron i fler delar av staden.

SO WHAT: När kvarter töms på kontorsarbetare minskar flödet av människor, vilket påverkar tryggheten negativt eftersom det blir mindre liv och rörelse över dygnet i fastigheterna. Därför är det viktigt också för omkringliggande stadsmiljö att kontorsbyggnader fortsätter ha trafik och att det fortsätter vara attraktiva platser med ett utbud som skapar flöden. Det finns flera initiativ som jobbar med detta, både på strukturell nivå och upplevelsenivå.

LÄS MER:

[KTH.SE](https://www.kth.se)

[SVENSKASTADSKARNOR.SE](https://www.svenskastadskarnor.se)

[BOTRYGGT.SE](https://www.botryggt.se)



Social hållbarhet

Ökat distansarbete kan öka samhällsklyftor

WHAT: På det hela taget är antalet kunskapsarbetare, som alls har möjlighet att välja att arbeta på distans, bara en del av den totala arbetsföra styrkan. I en studie som jämför tendensen att arbeta på distans före och under pandemin, visar hur den stora ökningen i antalet distansarbete till största del utgörs av anställda i tjänstesektorn, och en tysk studie visade ett tydligt samband mellan högre löne- och utbildningsnivåer och möjlighet att arbeta hemifrån. Termen “essential workers”, samhällsviktiga tjänster, har blivit viktig under pandemin, symboliserar en grupp människor som ser till att samhället fungerar, men som oftast jobbar i vad som traditionellt har varit låglöneyrken.

SO WHAT: Denna differentiering, att det företrädesvis är högutbildade anställda i tjänstesektorn som har möjlighet att välja distansarbete riskerar att skapa samhällsklyftor genom att öka en redan privilegierad grups autonomi relativt andra samhällsgrupper. Detta hänger ihop med det digitala utanförskapet som nämns ovan. Dessutom spår forskare att lönelogiker för samhällsviktiga tjänster kommer att förändras vilket kan innebära att ersättning för den här typen av arbeten som måste ske på en viss plats ökar. Det kan i sin tur bidra till minska de skadliga samhällseffekterna av branta klassklyftor.



LÄS MER:

[ECONSTOR.EU](https://econstor.eu)

[INC.COM](https://inc.com)

[LANSSTYRELSEN.SE](https://lansstyrelsen.se)



Social hållbarhet

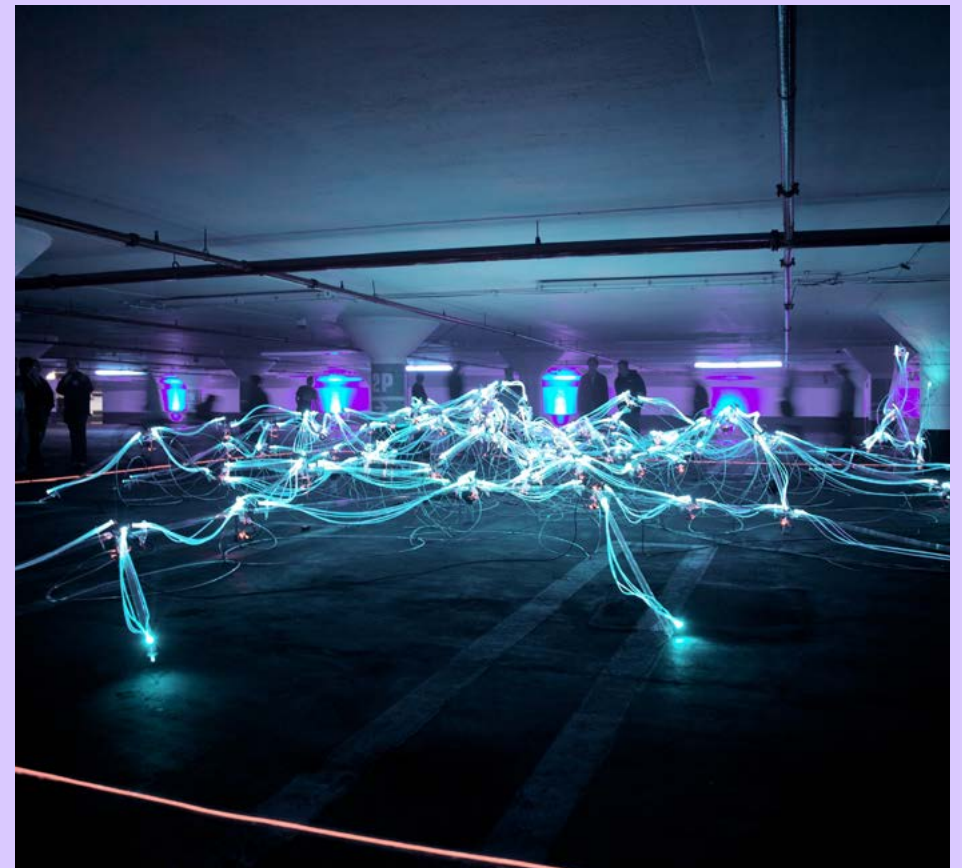
Ökat digitalt utanförskap

WHAT: En europeisk studie visar att pandemin har ökat andelen personer som lever i digitalt utanförskap. Distansarbete har skapat nya former av inkludering och exkludering på arbetsmarknaden, där vissa grupper har fått det bättre än tidigare och andra sämre. Digitalt utanförskap har tre aspekter – infrastrukturell tillgång, digital kompetens och ekonomiska möjligheter till delaktighet. Studien visade en positivt samband mellan socioekonomiska faktorer och digitalt utanförskap, vilket betyder att grupper med lägre inkomster också har låg digital kompetens. Dessutom har den upplevda ensamheten ökat under pandemin, framförallt i grupperna unga vuxna och äldre, vilket studier visar har allvarliga konsekvenser för folkhälsan.

SO WHAT: Detta innebär att en ökning av inkomstklyftor i samhället gör att en redan utsatt grupp människor hamnar i ännu större utsatthet. Digitalt utanförskap riskerar också att påverka den demokratiska utvecklingen i ett land, eftersom studien visar att det här dubbla utanförskapet som beskrivs också påverkar nästa generations tillgång till digitala verktyg och kunskaper. I rapporten från Karolinska institutet och från CES (Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin) beskrivs flera åtgärder som kan minska upplevd ensamhet, bland annat genom att uppsöka och skapa sammanhang där fler kan vara delaktiga, vilket också stöds av initiativet Ensamhetsrevolutionen.

LÄS MER:

[FOLKHALSOGUIDEN.SE](https://www.folkhalsoguiden.se) [SCB.SE](https://www.scb.se)
[ENSAMHETSREVLUTIONEN.SE](https://www.ensamhetsrevolutionen.se) [EUROPARL.EUROPA.EU](https://www.europarl.europa.eu)
[KI.SE](https://www.ki.se)





Slutsats

Det framtida arbetslivet är ett område som förändras hela tiden och det vi förhåller oss till idag kommer antagligen se annorlunda ut redan en kort tid efter att denna rapport släppts. Diskussionen kring vad kontoret är och ska vara framgent är högst aktuell. Här gäller det att våga utmana, testa nya affärsmodeller och tänka nytt. Det är också nödvändigt för att klara av de klimatutmaningar vi står inför. Det kommer nya lagar och regler att förhålla sig till som gör att hållbarhet får större fokus samtidigt som begreppet blir bredare och inkluderar fler parametrar. Det kommer mer reglering för att styra hållbarhet samtidigt som många äldre lagar inte utvecklas vilket gör det svårt att möjliggöra innovation och testa nya affärsmöjligheter.

Det ska tilläggas att denna rapport skrevs innan kriget bröt ut i Ukraina, vilket gör att pandemin nu känns mer avlägsen än vad den gjorde i vintras. Vi står inför utmaningar vi inte ens kunde föreställa oss för bara några månader sedan. Begreppet resiliens får en helt ny innebörd där bolag på olika sätt måste anpassa sig till krigets konsekvenser. Det vilar en oro för att kriget ska fortgå och involvera fler länder. Europa förbereder sig för ett stort flyktingmottagande och fastighetsbranschen ser utmaningar i framtida energi- och materialförsörjning.

Den höjda inflationen och höjda räntor utmanar också fastighetsbranschen i hög grad. Pandemin gjorde att många uttryckte en oro över att de globala målen inte skulle uppnås till 2030 och att vi skulle hamna

efter med de globala målen. Ett nytt krig och effekterna av detta påverkar i högsta grad sannolikheten att uppnå dessa mål ytterligare.

”Kanske blir den stora utmaningen för fastighetsbolag att ändra inriktning till att leverera och erbjuda lösningar för välbefinnande och psykisk hälsa snarare än kvadratmeter i en kontorsyta.”

Denna rapport visar tydligt att vi ser ett skifte på arbetsmarknaden där medarbetaren får mer makt och vill bestämma över sitt eget liv i allt större grad. Exempelvis ser vi att människor i större grad flyttar ut från staden för att leva ett aktivt liv, snarare än att de flyttar till staden för arbete. Livspusslet blir viktigare i allt större utsträckning och livet inkluderar mer än bara jobb. Detta märks också tydligt där medarbetaren vill fortsätta arbeta mer flexibelt medan cheferna gärna ser att medarbetaren kommer tillbaka till kontoret. Det tycks att möjligheten till distansarbete som tidigare var en bonus nu är ett krav att erbjuda för att attrahera talanger till organisationen.



Det nya livet på distans medför också nya utmaningar. När vi arbetar på distans riskerar vi att bli mer isolerade och förlora en stor del av vårt dagliga sammanhang. Detta riskerar att bidra till en ökad känsla av ensamhet men också att gränsen mellan arbete och fritid blir svårare att dra. Riskerna finns att den psykiska ohälsan ökar. Här blir självledarskap otroligt viktigt för att navigera och hitta rätt balans. För att lyckas med det krävs ett tydligt och aktivt ledarskap även på distans. Detta inkluderar också en säker IT-miljö. Många anser att en av de största bolagsriskerna framgent är cyberhot eller risken för micro terror. Med ökat arbete på distans måste arbetsgivaren säkerhetsställa en bättre miljö även på hemmaplan, alternativt sätta krav på att vissa möten endast får utföras från kontoret där IT-miljön klassas som säker. Kanske blir detta ett sätt att få medarbetare till kontoret.

Spaningar visar att en högre grad av distansarbete riskerar att leda till att klyftorna i samhället ökar tillsammans med ett digitalt utanförskap. Detta blir ett stort problem i Sverige där samhällsklyftorna har ökat det senaste decenniet. Detta måste granskas ur ett samhällskritiskt perspektiv snarare än ett bolags perspektiv för att inte riskera att klyftorna växer än mer.

Ur ett miljömässigt perspektiv finns det mycket att vinna genom mindre resande och bättre nyttjande av lokaler. Här behöver skattelagstiftningen uppdateras för att göra detta möjligt. Den bästa fastigheten är den som inte behöver byggas och genom att nyttja fastigheter bättre sparar vi inte bara på energi och koldioxidutsläpp utan vi skapar också trygghet genom levande städer med flöde av människor. Det gynnas alla av.

Alecta Fastigheter ser att den största utmaningen kopplat till ett framtida hållbart arbetsliv är hur vi säkerhetsställer att människor mår bra och blir del av ett sammanhang i en värld där mer sker på distans. För att inte riskera att den psykiska ohälsan och den upplevda ensamheten ökar. Kanske blir den stora utmaningen för fastighetsbolag att ändra inriktning till att leverera och erbjuda lösningar för välbefinnande och psykisk hälsa snarare än kvadratmeter i en kontorsyta. Kontoret blir platsen där vi träffas och skapar kultur men som också främjar hälsa och välbefinnande. Kontoret måste kanske vara platsen där vi får committa helt till oss själva, snarare än att detta är något som vi gör på vår fritid.



Vi är ödmjuka inför att arbetslivet kommer att förändras och att vi antagligen kommer se annorlunda på dessa frågor redan en kort tid från att denna rapport släpps. Vad som dock är tydligt, är att förändring måste ske och att vi inte kan hitta rätt om vi inte vågar testa nya vägar. Det är tydligt att vi inte längre kan utgå från att vi ska hitta ett nytt koncept som passar alla, utan att det snarare handlar om att varje bolag måste göra en grundläggande analys för vad kontoret ska vara för just dem och den bolagskultur de vill stå för. Kopplat till det måste även hållbarhetsfrågorna analyseras ur detta perspektiv. Rapporten beskriver ett framtida arbetsliv där ny kompetens kommer att behövas för att säkerhetsställa välmående medarbetare. Ett nytt ledarskap blir affärskritiskt för att kunna navigera i kontinuerlig förändring.

Vi har som bolag inte alla svaren men ser fram emot att dyka ner i dessa spaningar som Remote Lab hjälpt oss att ta fram. Vi diskuterar gärna mer tillsammans med er. Kanske kan vi hitta en lösning eller åtminstone komma närmare en lösning tillsammans? För ett levande kontor med välmående medarbetare och låg klimatpåverkan. Det gynnas vi alla av.

Stockholm 6 april 2022

Nickie Excellie

Hållbarhetschef, Alecta Fastigheter



AIM – vår insiktshub

”AIM är Alecta Fastigheters insiktshub. Här alstrar vi ny kunskap och nya idéer tillsammans med andra – och delar med oss längst vägen. AIM är sprunget ur vår uppriktiga vilja att förändra. Inte för förändrandets skull utan för att så frön till vad som är möjligt. Vår vision är att tillsammans lyfta människor, verksamheter och städer och skapa framtidvärde. För att nå dit behövs ett gemensamt utforskande. Drivkraften för AIM är avspänd nyfikenhet. Där oväntade samarbeten, projekt och piloter med näringsliv, samhällsaktörer och forskare bryter ny mark för oss alla.

Låt oss vara nyfikna tillsammans!

<https://www.alectafastigheter.se/om-oss/aim/>

AIM