

Almedalsrapport

Skandia Fastigheter



KATARINA NORÉ OM VÅR ALMEDALSRAPPORT

Byggt för bra liv.

Almedalen är en ovanlig plats. Under några intensiva dagar samlas människor från näringsliv, offentlig sektor, politik och forskning kring frågor som annars riskerar att behandlas var för sig. Många är där. Men de allra flesta är det inte.

Det är en viktig anledning till att Skandia Fastigheter ger ut Almedalsrapporten för andra året i rad. För oss räcker det inte att skapa bra samtal i Visby. Vi vill också hitta det bästa sättet att ta hand om det som sägs, förädla insikterna och göra dem användbara för fler.

Skandia Fastigheter var i Almedalen med agendan Byggt för bra liv. För oss handlar det om hur vi som fastighetsägare kan bidra till mer än bra byggnader. Vi vill bidra till platser och miljöer som skapar förutsättningar för människor att må bra, känna sig trygga och utvecklas genom livet.

I årets rapport delar vi lärdomar från våra samtal om hälsa på arbetsplatsen, trygghet och ålderism. Frågorna är olika, men de rör alla hur våra gemensamma miljöer kan bidra till bättre liv. Rapporten är vårt sätt att låta samtalen fortsätta efter att stolarna har plockats undan. Vi hoppas att den ger nya perspektiv, väcker fler frågor och framför allt gör det lite enklare att gå från ord till handling.

Läs från början till slut eller välj det som är mest relevant för dig. Dela, citera, diskutera och använd gärna resonemangen och insikterna i ditt eget arbete. Det är vårt sätt att låta samtalen leva vidare. Ju längre de färdas, desto större nytta kan de göra.

Katarina Noré

Kommunikations- och marknadschef





INNEHÅLL

Rundabordssamtal 1

Kontoret som en del av lösningen

Rundabordssamtal 2

Vem ansvarar för tryggheten och säkerheten?

Panelsamtal

Fler generationer på jobbet - men är arbetsplatserna redo?

Byggt för bra liv: kontoret som en del av lösningen

Ohälsa i arbetslivet är en växande utmaning och förklaras ofta utifrån individens förutsättningar, ledarskap och organisation. Men även den fysiska arbetsmiljön har stor betydelse. Hur och var vi arbetar påverkar bland annat vår koncentration, energi, återhämtning och känsla av sammanhang. Under rundabords-samtalet undersökte vi vilken roll kontoret kan spela för ett mer hälsosamt arbetsliv och hur arbetsplatsen kan användas mer medvetet som en del av lösningen.

Deltagare vid rundabordssamtalet:

Gabriel Lundström

Hållbarhetschef på Skandia

Maria Tunberg

Vice President Research &
Business Development på RISE

Åsa Vannerus

HR-chef på Skandia Fastigheter

Linnea Borgström

HR & Sustainability Director på
Reitan Convenience Sweden

Pernilla Enbom

Beredskapsansvarig på Academedia

Oskar Norelius

CEO, Architect SAR/MSA and Partner på White

Pernilla Aspe

Ledarskapskonsult och föreläsare
på Oxy Group AB

Anna Westlund

HR- och förhandlingschef på Academedia

Emma Henriksson

Chief Innovation Officer på Skandia Fastigheter

Rahel Belatchew

CEO på Belatchew

Mats Arnström

Affärsutvecklare KAM på Sophiahemmet

Tomas Johansson

Partner på Mannheimer Swartling

Katarina Noré

Moderator



Kontoret är ingen medicin

Samtalet avfärdade att det finns en universallösning. Människor reagerar olika på ljud, ljus, rörelse och sociala intryck. Arbetsuppgifter skiftar också under dagen. Den viktiga frågan är därför inte hur det perfekta kontoret ser ut, utan hur det kan möta en bredd av människors behov.

Variation är viktigare än valet mellan egna rum och öppna landskap. Minst lika viktigt är att miljöerna är lätta att förstå och tillgängliga när de behövs. Tydlighet och möjlighet att påverka den egna arbetsmiljön gör dessutom kontoret mer inkluderande för olika kognitiva behov.

Fem behov som måste få plats

01 Koncentration – miljöer där det går att arbeta utan återkommande avbrott.

02 Samarbete – ytor där samtal och idéarbete inte stör andra.

03 Social gemenskap – naturliga mötesplatser som skapar tillhörighet.

04 Rörelse – skäl att byta position, rum eller ta en kort promenad.

05 Återhämtning – lugna platser och en kultur som tillåter att de används.

”Miljön möjliggör. Kulturen avgör.”

Stress byggs upp under arbetsdagen och kräver återhämtning. Det kan vara att sitta ostört en stund, gå runt kvarteret, använda vilrummet, äta lunch utan skärm eller växla till en lugnare uppgift. Små avbrott hjälper hjärnan att byta tempo. Men kulturen måste också signalera att pausen är okej att ta.



”Hybridarbete möjliggör vardagskontroll, men kan också leda till att man drar sig undan och blir ensam när stress eventuellt ökar.”

Det sociala är också en hälsofråga

Hybridarbete kan ge bättre kontroll över vardagen för en individ, men också göra det enklare att dra sig undan när stressen ökar. Då riskerar gemenskap, rörelse och de vardagliga möten där någon märker att något inte står rätt till att försvinna.

Kontorets styrkor är svåra att skapa på egen hand: tillhörighet, informella samtal och känslan av ett gemensamt arbete. Gemensamma måltider är ett enkelt exempel. Maten samlar människor; relationerna runt bordet är den stora vinsten.

Se hela platsen och börja i det lilla

Arbetsplatsen börjar före entrén. Vägen dit, stadsdelen, kollektivtrafiken, maten, servicen och grönskan påverkar arbetsdagen. Ett träd utanför fönstret, en promenadvänlig väg eller en takterrass kan ge både rörelse och vila. Kontoret behöver därför ses som en del av platsen, inte som en isolerad produkt. Forskning om ljud, ljus, natur och rumslig variation kan leda till bättre beslut. Det krävs inte alltid stora projekt för att genomföra förändringar. Att observera hur miljöer används, testa mindre justeringar och följa upp effekterna av dem kan ibland vara tillräckligt.

6 saker att börja med:

01 Kartlägg arbetet

Kartlägg arbetsuppgifter och behov. Vilka delar av dagen kräver fokus, samarbete, samtal eller återhämtning?

02 Förenkla kontoret

Tydliggör var olika aktiviteter hör hemma och vilka beteenden som förväntas.

03 Säkra plats för arbetsro

Säkerställ verklig tillgång till tysta och avskilda miljöer. Ständigt uppbokade rum är inte verkligt tillgängliga.

04 Bygg in återhämtning

Bygg in kort återhämtning genom lugna platser, dagsljus och möjlighet att byta miljö.

05 Skapa skäl att mötas

Skapa naturliga skäl att mötas genom exempelvis gemensamma måltider eller arbetsdagar med ett tydligt innehåll.

06 Testa, följ upp och förbättra

Testa små förändringar och följ upp dem – även mellan inflyttningar och ombyggnader.

Ett kontor som fungerar för fler

Arbetsgivaren behöver skapa en kultur där olika arbetssätt är legitima. Fastighetsägaren kan bidra med kunskap, flexibilitet och fler möjligheter i miljön. Arkitekter och forskare kan översätta behov till utformning och mätbara resultat. Medarbetarna ska involveras, men inte bära ansvaret för sådant de har liten makt att förändra.

När perspektiven kopplas ihop kan kontoret bli en del av lösningen – en plats som gör det lättare att fokusera, återhämta sig, känna tillhörighet och göra ett bra arbete.

Byggt för bra liv: vem tar hand om tryggheten och säkerheten?

En plats kan vara säker enligt statistiken men ändå upplevas som otrygg. En annan kan vara utsatt för faktiska risker men kännas trygg för den som känner människorna, förstår miljön och vet vem som hjälper till om något händer. Trygghet skapas inte av en enskild åtgärd eller aktör. Den växer när platsen, relationerna och ansvaret hänger ihop.

Deltagare vid rundabordssamtalet:

Per Forsling

Chef Hållbarhet, Digitalisering och
Säkerhet/Strategisk utveckling på Jernhusen AB

Marie Öhström

Chefsjurist på Fastighetsägarna

Erik Mangel

Säkerhetsexpert på Svensk Handel

Jana Söderberg

Föreläsare och verksamhetschef på Motivationslyftet

Magnus Lindgren

Generalsekreterare på Stiftelsen Tryggare Sverige

Pernilla Enbom

Beredskapsansvarig på Academedia

Thomas Holm

CEO & Co-founder på Svenska
Handelsfastigheter AB

Sara Heppling Trygg

Strateg på Stockholms Stad

Christian Johansson

Polis på Polismyndigheten

Charlotta Gustafsson

Gruppchef Enheten för
utveckling av brottsförebyggande arbete på BRÅ

Henrik Pihlblad

Operativ risk- och säkerhetschef på Skandia Fastigheter

Katarina Noré

Moderator



Tre byggstenar för upplevd trygghet

- **Tillhörighet**
Att känna andra och uppleva att platsen också är ens egen.
- **Kontroll**
Miljön man vistas i är förutsägbar och det är tydligt att fel blir åtgärdade.
- **Handlingsförmåga**
Att ha information, ha övat och veta vilket nästa steg är.

När samverkan bara blir ett lugnande ord

Alla är överens om att trygghet kräver samverkan, även om ordet i sig anses överanvänt och sällan skapar konkret handling. Problemet uppstår när mötet blir resultatet: aktörerna berättar vad de vill och vad de gör, men ingen ändrar sin prioritering och ingen följer upp helheten.

Samtalet efterlyste en förflyttning från samverkan som idé till samarbete som arbetssätt. Det kräver en gemensam bild av platsen, några få beslutade prioriteringar, tydliga åtaganden och någon som håller ihop uppföljningen.

Fastighetsägaren som motor. Inte som extra polis

Där handel, skola, bostäder, kontor och offentliga rum möts ser fastighetsägaren flera delar av vardagen samtidigt. Det skapar möjlighet att säkra en närvarande förvaltning och uppföljning av hur lokaler används – och samtidigt samla aktörer, bygga kontaktvägar och initiera gemensamma övningar. Rollen är med all tydlighet inte att ta över polisens eller kommunens ansvar. Fastighetsägarens styrka ligger i att hålla samman platsen, upptäcka förändringar och få andras insatser att mötas över tid.

”Beredskap börjar med relationer och rutiner”

Trygghet byggs i vardagen

De tydligaste exemplen handlade om vardagsförvaltning: fastighetsskötaren som ser ett nytt rörelsemönster, områdespolisen som pratar med människor, lampan som snabbt lagas och klottret som inte blir normalbild. Lokal närvaro fångar sådant som sällan syns i en central rapport.

Många olika människor och legitima aktiviteter ger fler ögon på platsen. Om oönskade aktiviteter sker i en miljö är lösningen därför sällan att bara ta bort en bänk. En bättre grepp är att tillföra platsen fler funktioner och mer naturlig rörelse.

Informationen finns men inte alltid där den behövs

Handeln, skolan, fastighetsförvaltningen, polisen och kommunen ser olika delar av samma plats. Tillsammans kan de skapa en bättre lägesbild, men sekretess, dataskydd och osäkerhet om vad som får sägas gör att kunskap ibland stannar hos den som upptäckt problemet.

Det behövs både tydligare juridiska förutsättningar och bättre kunskap om möjligheterna som redan finns. Målet är inte att samla mest information, utan att ge rätt aktör tillräckligt underlag för att förebygga och agera rättssäkert.

Glöm inte skolan – och öva före krisen

Skolan ser barn och unga tidigt, men medverkar inte alltid i det lokala trygghetsarbetet. När elever lämnar skolgården uppstår lätt ett mellanrum mellan skolans, kommunens och fastighetsägarens ansvar. Säkerhetsåtgärder får samtidigt inte tränga undan det långsiktiga arbetet med relationer, inkludering och demokrati, men skolan behöver en självklar plats vid bordet.

Beredskap börjar med relationer och rutiner en vanlig dag: en aktuell kontaktlista, en genomgång av ansvar, en tydlig plats för information och ett mindre scenario som övas. Då syns ansvarsglappen innan en verklig händelse gör dem akuta.



En av de skolor som Skandia Fastigheter äger och förvaltar.

Vad bör göras redan nu?

01 Fastighetsägaren **SAMLA OCH SÄKRA VARDAGEN**

Ta initiativ till en lokal struktur med namngivna kontaktpersoner. Säkra närvaro, snabb felavhjälpning och gemensamma övningar – och motverka att lokaler och bostäder utnyttjas kriminellt.

02 Kommunen **HÅLL IHOP ARBETET ÖVER TID**

Samla näringsliv, fastighetsägare, skola och polis kring en gemensam lägesbild och orsaksanalys. Bygg långsiktigt, inte genom fristående projekt.

03 Polisen **VAR NÄRVARANDE OCH ÅTERKOPPLA**

Prioritera lokala relationer som gör att information kan röra sig snabbt. Skapa tydliga vägar för återkoppling och ta till vara platsens samlade kunskap.

04 Skola och verksamheter **DELA, ÖVA & FÖREBYGGA**

Dela iakttagelser, utbilda personal och delta i gemensamma övningar. Bygg relationer före krisen och ge barn och ungas perspektiv en självklar plats.

Ett gemensamt system med tydliga delar

Alla kan inte ansvara för allt. Varje aktör behöver göra sin del, känna till de andras och förstå hur insatserna möts på den faktiska platsen. Fastighetsägaren kan vara motor, kommunen hålla samman strukturen och polisen utföra sitt uppdrag med lokal närvaro. Skola, handel och andra verksamheter bidrar med kunskap och förebyggande arbete.

Då blir trygghet en egenskap i hur platsen förvaltas: människor känner igen varandra, fel åtgärdas, information når fram, någon tar nästa konkreta steg och framdrift och utveckling sker.

PANELSAMTAL



Fler generationer på jobbet – men är arbetsplatserna redo?

Deltagare i panelsamtalet:

Cecilia Eisen

CFO på Skandia Fastigheter

Johanna Göransson

Senior konsult på Ungdomsbarometern

Jan Scherman

Diversearbetare, debattör och tidigare vd på TV4

Lena Granqvist

Samhällspolitisk chef på Saco

John Mellkvist

Generalsekreterare för Plusskommissionen
Moderator

Fler generationer möts i dagens arbetsliv.

Problemet är inte skillnaderna mellan dem, utan allt vi tror oss veta om en människa bara genom hennes ålder.

John Mellkvist: Arbetslivet har hunnit före normerna

John Mellkvist inledde med ett historiskt skifte. Upp till fem generationer arbetar nu sida vid sida, samtidigt som vi lever längre, håller oss friska längre och byter utbildning eller karriär senare i livet. Ändå lever föreställningarna kvar om när någon är för ung för att ta ansvar eller för gammal för att utvecklas.

Det gör åldern till en bekväm men dålig genväg. Unga kan beskrivas som otåliga och krävande. Äldre antas vara mindre förändringsbenägna eller tekniskt nyfikna. Panelen var enig om att sådana gruppbilder begränsar både människor och organisationer. Frågan är inte vad en viss generation brukar vilja, utan vad personen framför oss kan, behöver och vill göra härnäst.



Lena Granqvist: Ålderismen börjar långt före pensionen

Lena Granqvist lyfte forskning som visar att ålder kan börja påverka människors möjligheter i rekryteringar redan omkring fyrtioårsåldern. Senare i arbetslivet blir effekterna tydligare: människor tvekar inför att söka nytt, får inte samma kompetensutveckling eller blir kvar i roller som de egentligen har vuxit ur.

Ålderismen sitter både i systemen och i kulturen. Pensionsnormer och arbetsmarknadens kategorier påverkar förväntningarna, men det gör också vardagens antaganden om produktivitet, ambition och flexibilitet. Ett åldersmedvetet ledarskap börjar därför med andra frågor. Inte: "Nu när du snart ska gå i pension ..." utan: "Hur ser du på din framtid?"



Johanna Göransson: Unga söker trygghet och erfarenhet

Johanna Göransson utmanade bilden av att unga helst arbetar hemma och främst vill umgås med jämnåriga. Ungdomsbarometerns studier visar i stället att många unga söker sig till kontoret för att få kunskap, inspiration och stöd från seniora kollegor. När man är ny i arbetslivet behövs människor som kan visa vägen, bolla idéer och hjälpa en vidare efter ett misslyckande.

När unga i en öppen fråga fick beskriva sin drömarbetsgivare svarade de inte med namn på kända bolag. De återkom till fyra egenskaper: snäll, tydlig, förstående och flexibel. Det pekar mot ett behov av psykosocial trygghet, särskilt i en tid då många unga känner oro inför arbetsmarknaden och hur AI kan förändra de första stegen in i yrkeslivet.



ungas drömarbetsgivare: snäll, tydlig, flexibel och förstående



Jan Scherman: Kunskapen måste röra sig åt båda håll

Jan Scherman återkom till lyssnandet. Seniora kollegor kan bidra med erfarenhet, lugn och omdöme, men behöver samtidigt vara nyfikna på det de själva inte kan. Kunskapsutbytet fungerar först när det går åt båda håll: den som kan arbetslivet delar sin erfarenhet, den som vuxit upp med nya verktyg och beteenden delar sin.

Detsamma gäller mentorskap. Det räcker inte att tacka ja till rollen och skriva in den i en presentation. Om den yngre kollegan behöver stöd men erbjuds en tid tre veckor senare skapas snarare besvikelse än trygghet. Mentorskap måste märkas i kalendern, prioriteringarna och vardagen.

Cecilia Eisen: Gör övertygelsen synlig i verksamheten

Cecilia Eisen beskrev hur Skandia Fastigheter arbetar för en åldersrik organisation och hur samma tanke har blivit en del av företagets erbjudande. Företag med medarbetare inom hela det arbetsföra åldersspannet kan få rabatt på kontorshyran. Initiativet har lett till både konkreta affärskontakter och samtal om vad en fastighetsägare kan göra för ett mer inkluderande arbetsliv.

Panelen betonade samtidigt att en åldersrik arbetsplats inte skapas genom att människor i olika åldrar bara råkar finnas i samma organisation. De behöver få arbeta tillsammans och lära av varandra. Kontoret ska därför utformas efter verksamheten och arbetsuppgifterna, med plats för fokus, samarbete och sociala möten – inte efter föreställningar om vad yngre eller äldre antas föredra.

TAPETSERADE STOCKHOLM

Under våren 2026 syntes Skandia Fastigheters kampanj om ålderism i Stockholms tunnelbanenät och busstrafik. Kampanjen väckte stor uppmärksamhet, bidrog till debatt och nya affärer.



Ett längre arbetsliv måste vara ett verkligt val

Flera i panelen ville fortsätta arbeta länge, men samtalet rymde också en viktig ödmjukhet. Alla har inte samma hälsa, arbetsmiljö eller möjlighet att välja. Målet kan därför inte vara att alla ska arbeta så länge som möjligt. Målet är ett hållbart arbetsliv där fler kan och vill fortsätta – kanske med andra arbetsuppgifter, större flexibilitet eller kortare arbetstid.

Tack till alla deltagare som bidrog till fantastiska samtal under Almedalsveckan 2026.

Kontakt angående Almedalsrapporten:

Katarina Noré

Kommunikations- och marknadschef
katarina.nore@skandiafastigheter.se

Simon Sjögren

Kampanjansvarig Digitalt & rörligt
simon.sjogren@skandiafastigheter.se

