

Organisation och medarbetare

Castellum förvaltar koncernens fastigheter via lokala organisationer för att skapa närhet till kunder, korta beslutsvägar och lokal beslutskraft.

Under 2016 har Castellum genomfört en förändring av organisationen i syfte att ytterligare förbättra förutsättningarna för fortsatt tillväxt och stärka den lokala beslutskraften.

Castellum är ett av de största fastighetsbolagen som verkar som ett av de minsta

Castellums organisation med lokal närvaro skapar affärsnytta genom kunskap om kundernas verksamhet och behov, samt god kännedom om den lokala fastighets- och hyresmarknaden med dess förändringar och affärsmöjligheter. Detta ger korta beslutsvägar som skapar handlingskraft.

Medarbetarna erbjuds dessutom utvecklande arbetsuppgifter via den platta organisationen där kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte är viktiga faktorer.

Sambandet mellan nöjda medarbetare, nöjda kunder och tillväxt i bolaget är tydlig.

Castellum till nästa nivå

Den förändring som genomförts under 2016 innebär att hela verksamheten samlats under det gemensamma varumärket Castellum. Verksamhetens lokala bolag har organiserats i fem regioner; Mitt, Väst, Öresund, Stockholm och Norr, vilka tillsammans täcker in 20 affärsområden.

Syftet med förändringen är att skapa en mer enhetlig organisation samt att ge bättre förutsättningar för affärsområdena att fokusera på den lokala affären. Förändringen innebär utökat lokalt mandat och ökat stöd med gemensamma supportfunktioner samt kvalitativa och effektiva stödprocesser inom exempelvis IT, ekonomi, HR och kommunikation.

Castellum har också startat ett antal strategiska initiativ för att utveckla nästa generations städer, bl a inom digitalisering.

I juni 2016 förvärvade Castellum ett av Sveriges större fastighetsbolag – Norrporten AB. Förvärvet stärker Castellums fastighetsbestånd i Stockholm, Köpenhamn, Helsingborg, Örebro och Jönköping. Dessutom etablerade sig Castellum med fastigheter i Gävle, Sundsvall, Östersund, Umeå, Luleå och Växjö. Under sista kvartalet 2016 såldes hela beståndet i Östersund, Umeå, Luleå samt delar av fastighetsbeståndet i Sundsvall.

Integration av de båda bolagen pågår genom affärsstöd och specialistfunktioner från f d Norrporten samt integrering av gemensamma system, arbetssätt och inte minst värderingar.

En annan viktig del i integrationen är arbetssätt mot kund, där Castellum och Norrporten tangerar varandra på ett tydligt sätt.

Castellum har under början av 2017 inlett en process för att reducera antalet regioner, från fem till fyra. Avsikten är att Region Norr ska slå samman med Region Stockholm.

Verksamhetsuppföljning

Moderbolaget Castellum AB ansvarar för kapitalallokering samt följer upp regionernas effektivitet i förvaltningen och värdetillväxt i fastighetsbeståndet. Implementering av gemensamma system såsom affärssystem och lönesystem har skett under året. Arbete har inletts avseende gemensamt energiuppföljnings- och CRM-system.

Castellum har beslutat att ersätta vissa styrelsemöten i regionerna med Business Review där affärs- mässiga frågor diskuteras per region. Castellum AB är därmed aktivt delaktiga i regionernas verk-



CASTELLUM

Under 2016 har Castellum samlat hela organisationen under det koncern-gemensamma varumärket Castellum.

408

Castellum hade vid årets utgång 408 anställda varav 38% var kvinnor. Andelen kollektivanställda var 25%.

Utbildning, antal		
Högskola	84	114
Gymnasium	68	127
Grundskola	1	14
Total	153	255

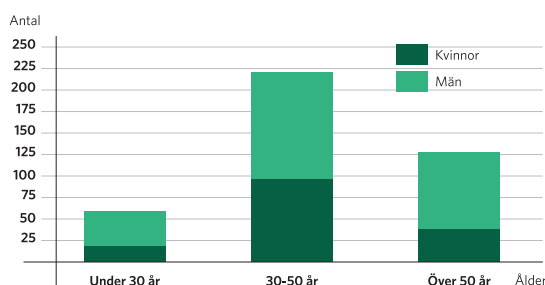
Arbetsfördelning, antal		
Kundvård/förvaltning	39	159
Ekonomi/administration/IT	71	54
Marknad/uthyrning	32	10
Affärs- och projektutveckling	11	32
Total	153	255
varav koncernledning	4	5

Anställningstyp, antal		
Heltidsanställda	146	253
Deltidsanställda	7	2
Total	153	255

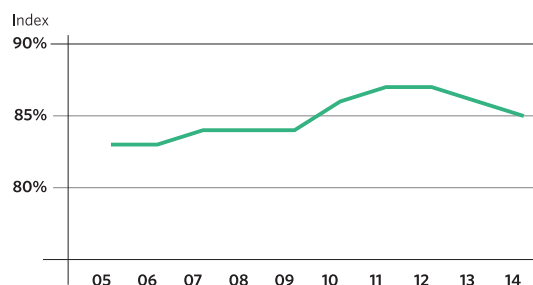
Anställningsform, antal		
Tillsvidareanställda	151	249
Projektanställda	-	-
Visstidsanställda	2	6
Total	153	255

Sjukfrånvaro	2016	2015
Kvinnor	4%	3%
Män	3%	2%
Total	3%	3%

Åldersfördelning - antal anställda



Nöjd Medarbetar Index





ANNE THELIN-EHRLING
HR-CHEF CASTELLUM AB

2016 var både händelserikt och utmanande. Vi startade en spännande resa när sex självständiga dotterbolag blev fyra – samtidigt som förvärvet av Norrporten genomfördes. Som ny HR-chef imponeras jag av det engagemang, den styrka och framåtanda som ledare och medarbetare visat under året.

Nu har vi samlat Castellum under ett varumärke – vi är en koncern – vilket ger oss många fördelar och möjligheter. Vi kan verka tillsammans, dela erfarenheter och inte minst visa att vi är det stora bolaget med kompetens och kraft. Det har en stor betydelse både för våra medarbetare och våra kunder och i vår strävan att attrahera nya medarbetare. Den nya koncernstrukturen innebär förändrade arbetsätt och uppbyggnad av gemensamma arbetsprocesser.

Vi skall fortsatt vara ett av de största fastighetsbolagen som verkar som ett av de minsta med ett långsiktigt förhållningssätt. Vår självklara uppgift blir att aktivt arbeta för att säkerställa en gemensam riktning mot att vara en attraktiv och ledande arbetsgivare: att ytterligare stärka kompetens och jobba vidare med Castellumandan, känslan av tillhörighet och stolthet.

samhet och detta resulterar i en helhetssyn för koncernen. En gång per år sker styrelsemöten i regionerna samt två Business Reviews per region.

Arbetet i Castellum styrs av besluts- och arbetsordning, policies och instruktioner. Policy finns för bl a finans- och ekonomiarbetet, kommunikation, insider, hållbarhet, uppförandekod för bolagets medarbetare och för leverantörer och samarbetspartners samt krishantering.

Moderbolag

Moderbolaget Castellum AB ansvarar för frårgentemot aktiemarknaden, t ex koncernrapportering och aktiemarknadsinformation, och mot kreditmarknaden, t ex upplåning och finansiell riskhantering, samt övergripande IT/IS-strategier, personalfrågor och hållbarhetsarbete. Under 2016 har även ekonomifunktionen samordnats till moderbolaget och ett affärssystem implementerats för hela organisationen. Castellum AB har 43 medarbetare (24).

Att samarbeta och utbyta erfarenheter

Att stärka koncernen genom utökad samverkan är en kontinuerlig process. Inom koncernen sker gemensamt utvecklingsarbete samt erfarenhetsutbyte mellan regionerna för att göra kompetens tillgänglig i hela organisationen. De gemensamma utvecklingsgrupperna ger förutsättningar för fortsatt förbättring och i grupperna ingår deltagare som representerar samtliga regioner. Grupperna diskuterar regelbundet frågor inom specifika områden såsom uthyrning, IT, drift, projektutveckling, hållbarhet, kommunikation, inköp och personal. Förutom de permanenta utvecklingsgrupperna finns projektgrupper som hanterar aktuella frågor.

Koncernen har ett intranät där erfarenheter och kunskap enkelt kan delas mellan medarbetare i alla regioner.

Attraktiv arbetsgivare

Castellum arbetar med såväl kompetensutveckling som en motiverande arbetssituation för att skapa engagemang och trivsel. Den decentraliserade organisationen gör att varje medarbetare har tydliga ansvarsområden med frihet inom respektive område, vilket är stimulerande och innebär goda utvecklingsmöjligheter. Medarbetarsamtal genomförs årligen med medarbetarna för att sätta och följa upp mål samt fastställa behov av kompetensutveckling. Under 2016 har 90% (95%) av alla medarbetare haft medarbetarsamtal, varav 35% kvinnor och 65% män.

Castellum värnar om medarbetarna och arbetar med friskvård genom både aktiviteter och friskvårdsbidrag samt erbjuder regelbunden företagshälsovård och en förmånlig sjukvårdsförsäkring för både medarbetare och medarbetarens närmsta familj. Friskvård sker både förebyggande och habiliterande i syfte att främja fortsatt välmående hos medarbetarna.

Ett bonusprogram tillämpas där varje medarbetare har möjlighet att få del i respektive regions uppnådda resultatförbättringar.

En dag om året – Castellumdagen – träffas alla medarbetare i koncernen för att höja kunskaperna, utbyta erfarenheter och öka gemenskapen.

Kompetensutveckling

I Castellum bedrivs kompetensutveckling i intern såväl som extern regi. Löpande går medarbetare på utbildning anpassade till respektive persons arbetsuppgifter. Nyanställda genomgår löpande utbildning i hållbarhetsfrågor.

Under 2016 har en Ledardag genomförts för samtliga ledare och nyckelpersoner för att lyfta framtidsfrågor och ge möjlighet till att nätverka över regionerna.

En arbetsmiljöutbildning har genomförts för samtliga anställda i koncernen under 2016 med syfte att belysa arbetsmiljön i hela koncernen.

Personalomsättning

	Antal anställda 2016	Andel kvinnor 2016	Antal anställda 2015	Andel kvinnor 2015
Nyanställda under året				
under 30 år	16	20%	10	40%
30-50 år	32	69%	28	39%
över 50 år	14	79%	7	43%
Totalt antal nyanställda	62	58%	45	40%
Andel nyanställda	18%	11%	15%	16%

Personalomsättning

	Antal anställda 2016	Andel kvinnor 2016	Antal anställda 2015	Andel kvinnor 2015
Personer som slutat under året				
under 30 år	13	54%	7	43%
30-50 år	47	60%	27	56%
över 50 år	21	29%	7	43%
Totalt antal personer som slutat	81	51%	41	51%
Andel personer som slutat	23%	12%	14%	19%



Anders och Paula

Engagerade medarbetare

Medarbetarnas syn på den egna arbetssituationen, bolaget och dess ledning mäts regelbundet i Medarbetarindex. Den senaste undersökningen resulterade i ett index om 85 på en 100-gradig skala, vilket kan ställas mot ett jämförelseindex om 72. Höga resultat visas bl a inom områdena ledarskap, kompetensutveckling och lojalitet. Svarefrekvensen var 97% vilket visar på stort engagemang.

Resultatet i medarbetarundersökningen är ett viktigt verktyg som används för vidareutveckling av bolaget och medarbetarna.

Under november 2016 genomfördes en medarbetarundersökning med fokus på förändringsprocessen som pågått under året. Syftet med undersökningen var att utvärdera hur förändringsprocessen mottagits men också utifrån en lärande organisations perspektiv. Undersökningen visar att en hög andel av medarbetarna är engagerade och positiva till förändringen och att det finns en hög förståelse för varför förändringen genomförs och att den kommer medföra ett starkare bolag med förbättrade strukturer för samarbete och erfarenhetsutbyte.

Under 2017 kommer en sedvanlig medarbetarundersökning genomföras.



Christian



Stefan och Helen



Simon och Karin



Victoria