

Ett Castellum där medarbetarna trivs och utvecklas

Utbildning, antal		
Högskola	94	113
Gymnasium	53	117
Grundskola	0	7

Arbetsfördelning, antal		
Kundvård/förvaltning	59	169
Ekonomi/administration/IT	42	21
Marknad/uthyrning	21	6
Affärsutveckling	25	41
varav koncernledning	5	4

Anställningstyp, antal		
Heltidsanställda	140	235
Deltidsanställda	7	2

Anställningsform, antal		
Tillsvidareanställda	145	234
Projektanställda	0	2
Visstidsanställda	2	1

Total	147	237
-------	-----	-----

Samtlig data i HR-avsnittet är baserad på faktisk data. Datan är sammanställd och säkerställd av Castellums HR-avdelning. Regional nedbrytning för HR-data sker landsvis för Sverige. Eftersom Castellums verksamhet i Danmark personalmässigt är liten inkluderas dessa medarbetare i statistiken för Sverige.

Under året har arbetet fortsatt med att skapa ett Castellum. Detta har inneburit fokus på att harmonisera interna processer och bygga en flexibel struktur som främjar erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling. Fortsatt sker förvaltning av koncernens fastigheter genom regionernas närhet till kund för korta beslutsvägar och lokal beslutskraft. Sammantaget skapas förutsättningar för tillväxt samt en företagskultur där våra medarbetare trivs och utvecklas och som sätter människan i centrum.

Ett varumärke – ett Castellum

Syftet med organisationsförändringen föregående år var att skapa en mer enhetlig organisation samt att ge ännu bättre möjligheter för affärsområdena att fokusera på den lokala affären. På Castellum är vi nämligen övertygade om att vår platta organisation med lokal närvaro skapar bäst affärsnytta. Detta genom vår förståelse för kundernas specifika behov och vår kunskap om varje lokal fastighets- och hyresmarknads specifika kontext. På så sätt skapas handlingskraft – något som gör skillnad, främjar affärer och får medarbetare att växa.

Under året har arbetet fortsatt med att samla verksamheten under det gemensamma varumärket Castellum. Detta har varit tydligt inte minst organisatoriskt då Region Norr integrerades i Region Stockholm i mitten av 2017 och blev Region Stockholm-Norr. Castellum är indelat i fyra geografiska regioner: Mitt, Väst, Öresund och Stockholm-Norr och består sammantaget av 20 geografiska affärsområden. Samlat i moderbolaget centralt finns bolagets ekonomifunktion med enhetligt affärssystem. Även stödjande koncernfunktioner som IT, HR, hållbarhet, juridik, transaktioner samt kommunikation finns samlade på koncernnivå och i vissa fall även representerade ute i verksamheten. På koncernnivå finns även bolagets finans-, ekonomi- och IR-funktion placerad med ansvar för frågor gentemot aktiemarknaden, t ex koncernrapportering och aktiemarknadsinformation, och mot kreditmarknaden, t ex upplåning och finansiell riskhantering. Samarbeten med konsulter och underleverantörer förekommer i de fall då bolaget köper experttjänster exempelvis avseende revision och i vissa fall vid arbetstoppar inom olika koncerngemensamma funktioner. Dessa samarbeten förekommer även i Castellums projektverksamhet och i samband med entreprenad för ny-, och ombyggnation.

Som en del i att skapa ett Castellum och nyttja koncernens storlek har vissa delar av verksamhetsprocesserna samordnats och gemensamma verktyg tagits fram. Exempelvis pågår implementering av ett gemensamt verksamhetssystem. Samordningen innebär även att gemensamma

arbetssätt etablerats och under 2017 har arbetet med enhetlig roll- och befattningsstruktur genomförts. Dessutom har arbetet med att harmonisera HR-processer som berör förmåner, anställningsvillkor samt incitamentssystem påbörjats. Detta för att ytterligare stärka Castellumandan, öka rörligheten inom bolaget samt skapa en tydlig ersättnings- och incitamentsstruktur.

Personalhandboken som är ett ramverk som vägleder medarbetarna kring policies, förmåner och riktlinjer är för närvarande under uppdatering. Detta är ett arbete som förväntas vara slutfört under nästkommande år. Personalhandboken finns tillgänglig på Castellums intranät och samtliga nyanställda får en introduktion av närmaste chef eller HR.

Åldersfördelning – antal anställda

	Antal kvinnor	Antal män	Totalt
Under 30 år	16	35	51
30-50 år	95	120	215
Över 50 år	36	82	118

Tydlig strategisk riktning och lansering av Castellumandan

Castellums strategiska riktning har samlats i bolagets strategiplan som löper över tre år. Koncernledningen är ytterst ansvarig för strategiplanen, vilken sedan presenterats och har antagits av styrelsen. Strategiplanen innehåller bolagets övergripande strategier och mål. Under hösten lanserades även Castellumandan, vilket har varit ett viktigt delmål på den förändringsresa bolaget befinner sig på. Den pekar tydligt på vad som är unikt med Castellum och hur vi särskiljer oss från våra konkurrenter. Den ger vägledning i vardagen och i olika affärssituationer, vad man kan förvänta sig av en medarbetare hos Castellum och hur vi ska agera internt mot varandra. Den blir även en tydlig symbolhandling för det nya Castellum – att samtliga medarbetare samlas kring en gemensam grundsyn som genomsyrar allt vi gör. Initialt har Castellumandan lanserats till alla ledare inom Castellum som i sin tur ansvarar för att föra ut

den till sina medarbetare lokalt. Som stöd har ett informationspaket och utbildningsmaterial tagits fram. På den årliga ledardagen som hölls i november följdes den nya värdegrunden dvs Castellumandan upp med workshops.

Vi är duktiga på jämställdhet - men kan bli ännu bättre

Vid sidan om en gemensam organisation under ett varumärke är ett viktigt delmål att det finns en gemensam syn på karriär, ledarskap och mångfald. Castellum eftersträvar att det finns en balans mellan könen såväl mellan ledare som medarbetare. I juli 2017 antogs riktlinjer för jämställdhet och mångfald som en av del av hållbarhetspolicyn och Castellum har även en koncerngemensam jämställdhetsplan. Den innebär att Castellum 2025 ska ha uppnått en långsiktig jämn könsfördelning på ledande positioner och samtliga yrkeskategorier (40–60%) samt att andelen medarbetare med internationell bakgrund ska öka för att långsiktigt spegla samhällets sammansättning.

För närvarande finns det god representation avseende jämställdhet på styrelse- och koncernledningsnivå i bolaget. Totalt sett var andelen kvinnor vid årsskiftet i bolaget 38% (38%). I medarbetarundersökningen är det glädjande att Castellum utmärker sig som en arbetsplats där 95% av de tillfrågade upplever att man behandlas lika utifrån kön samt etniskt ursprung.

I Castellums riktlinjer för jämställdhet och mångfald finns konkreta handlingsplaner för att bli ett mer jämställt bolag. Idag råder det i vissa yrkesgrupper en relativt stor obalans, medan andra yrkesgrupper uppnår jämställdhetsmålet med god marginal.

Ett bonusprogram som inkluderar samtliga medarbetare tillämpas där alla deltagare har möjlighet att få del av uppnådda resultatförbättringar. Detta bidrar till en inkluderande kultur där verksamhetsmålen är en naturlig del av vardagen.

Årets förtroendeindex visar nöjda medarbetare

I juni 2017 genomfördes en medarbetarundersökning där samtliga medarbetare fick tycka till om Castellum som arbetsgivare, både ur ett medarbetar och ledarperspektiv. Svarsfrekvensen var 87,5% och medarbetarundersökningen genomförs var 18:e månad. I årets undersökning har Castellum valt att samarbeta med *Great place to work*. Deras undersökningsmetod bygger på frågor inom fem olika områden som t ex berör trivsel och ledarskap. Metoden erbjuder även möjligheter att göra en jämförelse mot såväl branschkollegor som föregångare av samma storlek som Castellum. Med hänsyn

till det stora förändringsarbetet som har pågått under året är resultatet mycket bra, där 85% av medarbetarna anser att Castellum är en mycket bra arbetsplats. Castellums förtroendeindex landar på 81% och är ett sammanvägt värde av samtliga frågor, vilket kan jämföras med nöjd-medarbetarindex. Resultatet i medarbetarundersökningen är ett viktigt verktyg som används för vidareutveckling av bolaget och av medarbetarna.

De faktorer som är utmärkande för Castellum är att man känner stolthet över sin arbetsplats, den upplevs även som jämställd och att det finns god kamratskap. Det främsta utvecklingsområdet som definierats är att utveckla ledarskapet. Detta är ett naturligt steg att bygga vidare på efter att bolagets värdegrund lanserats. Ett koncernövergripande ledarskapsprogram kommer att introduceras under 2018.

Fortsatt låg sjukfrånvaro

Castellum värnar om medarbetarna och arbetar med friskvård genom aktiviteter och friskvårdsbidrag samt erbjuder regelbunden företagshälsovård och en förmånlig sjukvårdsförsäkring. Friskvård sker både förebyggande och rehabiliterande i syfte att främja fortsatt välmående hos medarbetarna. Under året har olika teman lanserats lokalt och som har följt som en röd tråd under året i de friskvårdsaktiviteter som anordnats i form av föreläsningar, workshops och aktiviteter. Sjukfrånvaron i koncernen är fortsatt låg och motsvarar 2% (3) varav 2% (4) för kvinnor samt 2% (3) för män.

Förekomsten av arbetsskador är mycket låg hos Castellums medarbetare och motsvarar 0,6 promille. Under året har arbetsskador hos medarbetarna bestått av halkolycka, klämskada och sår/skärskada. Även för Castellums leverantörer är siffran låg och under året har 9 stycken arbetsskador inträffat. Följande typer av arbetsskada har under året uppstått hos leverantörer; fallolycka, stötskada, skär/sårskada, huvudskada och bruten fot.

För oss på Castellum är det viktigt att vi lever som vi lär. En stor del av vår verksamhet består av att skapa inspirerande arbetsplatser för våra kunder, något som vi har tagit fasta på även för våra medarbetare. Under året har många av medarbetarna flyttat till nya kontor exempelvis Region Stockholm-Norr, Region Väst och Castellum AB. I utformningen av kontoren har stor vikt lagts för att skapa en arbetsplats som får medarbetarna att trivas och är anpassad efter de specifika behov som finns. Kontoren har många samarbetsytor, uppmuntrar till rörlighet och aktivitet samt är uppkopplad med smart teknik.

Världens viktigaste P:n

Castellums värdegrund består av de fyra ledorden:

Personliga
Passionerade
Proaktiva
Pålitliga

Läs mer om Castellumandan i strategiavsnittet på sidan 12.

384

Castellum hade vid årets utgång 384 anställda varav 38% var kvinnor. Inga säsongsvariationer förekommer. Andelen kollektivanställda var 25%.

En organisationsstruktur som främjar kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte

Castellum arbetar med såväl kompetensutveckling som en motiverande arbetssituation för att skapa engagemang och trivsel.

Medarbetarsamtal ska genomföras årligen för att sätta och följa upp mål samt fastställa behov av kompetensutveckling. Under 2017 har 87% (90%) av alla medarbetare haft medarbetarsamtal, varav 83% kvinnor och 89% män. Den lägre siffran i jämförelse med föregående år kan förklaras med att många nya medarbetare började under sista kvartalet och har därmed inte hunnit genomföra något medarbetarsamtal.

Under nästa år kommer en ny struktur för medarbetarsamtal användas med halvårsvis uppföljning mellan medarbetare och chef. Den utgår från ett kompetenshjul och innebär att samtliga medarbetare ska ha tydliga utvecklingsplaner.

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.

Arbetet i dessa projektgrupper har blivit en central del av det interna utvecklingsarbetet som drivs inom koncernen. I dessa sammanhang drar vi nytta av vår nya organisationsstruktur som lämpar sig mycket väl för denna typ av samarbete. Vid årsskiftet pågick ett 20-tal olika projektgrupper med fokus på allt från implementering av ett nytt verksamhetssystem till strategiska utvecklingsgrupper inom affärskritiska områden. I koncernen finns även ett intranät där erfarenheter och kunskap enkelt kan delas mellan medarbetare oavsett geografisk hemvist.

Personalomsättning

	Antal anställda 2017	Andel kvinnor 2017	Antal anställda 2016	Andel kvinnor 2016
Nyanställda under året				
under 30 år	25	40%	16	20%
30-50 år	41	56%	32	69%
över 50 år	11	55%	14	79%
Totalt antal nyanställda	77	51%	62	58%
Andel nyanställda	19%	10%	18%	11%

Personalomsättning

	Antal anställda 2017	Andel kvinnor 2017	Antal anställda 2016	Andel kvinnor 2016
Personer som slutat under året				
under 30 år	8	25%	13	54%
30-50 år	60	48%	47	60%
över 50 år	27	41%	21	29%
Totalt antal personer som slutat	95	44%	81	51%
Andel personer som slutat	24%	11%	23%	12%

Sjukfrånvaro 2017

	Män	Kvinnor	Total
Sjukfrånvaro Castellum (<i>Absentee-rate</i>)	2,2%	1,8%	2,0%
varav korttidsfrånvaro	1,3%	1,1%	1,2%
varav långtidsfrånvaro (<i>Lost-day rate, börjar beräknas efter dag 15</i>)	0,9%	0,7%	0,8%
Antal fall av stressrelaterad sjukfrånvaro i Castellum, promille (<i>Occupational disease rate</i>)	0,4 ‰	1,0 ‰	0,6 ‰
Arbetsskador hos medarbetare i Castellum, promille (<i>Injury rate. Minor injuries är inkluderade</i>)	0,6 ‰	-	0,4 ‰
Arbetsskador hos leverantörer till Castellum, antal (<i>Injury rate. Minor injuries är inkluderade</i>)	9	0	9
Dödsfall hos medarbetare i Castellum	0	0	0
Dödsfall hos leverantörer till Castellum	0	0	0

Löneskillnad mellan könen 2017

	Kvinnors baslön*	Mäns baslön*	Kvinnors totala ersättning**	Mäns totala ersättning**
Koncernledning***	85%	119%	72%	135%
Övriga anställda***	99%	100%	99%	100%

* Nyckeltal är relaterade till medelbaslön.

** Nyckeltal är relaterade till medellön av total ersättning.

*** För ytterligare information om koncernledning och övriga anställdas löner, arvorden och förmåner se not 11, sidan 129.

Viktigast i erfarenhetsutbytet är att inspirera och lära av varandra och kontinuerligt träffas i olika grupper internt för kunskapsutbyte. Dessa träffar värdesätts internt och exempelvis genomfördes en förvaltarträff under hösten. Årligen genomförs även Castellumdagen, då träffas alla medarbetare i koncernen för att höja kunskaperna, utbyta erfarenheter samt att öka gemenskapen.

I Castellum bedrivs kompetensutveckling såväl internt som externt. Kompetensutveckling har en bred definition inom Castellum, det kan vara utbildning som är anpassad till respektive medarbetares arbetsuppgifter, men det kan även vara utbildning inom områden som koncernen fokuserar på. Totalt sett under året har 5 748 utbildningstimmar genomförts på Castellum, vilket innebär ca 15 timmar per medarbetare per år. 2017 har en obligatorisk webbaserad hållbarhetsutbildning genomförts av samtliga medarbetare. Syftet har varit att belysa hur hållbarhetsarbetet genomsyrar processer i alla led i hela bolaget och vilket ansvar varje medarbetare har.



Interiörbild från Castellums Göteborgskontor.