

AXFAST

ÅRSRAPPORT 2018
MILJÖER FÖR MILLENNIALS





MILJÖER FÖR MILLENNIALS

VD-ORD: 3

GENERATION X OCH Y: 4

X VS Y: 8

ARBETSPLATSEN – FRÅN 15 KVM TILL 13 TUM: 18

STOCKHOLM – EN Y-MAGNET MED TVÅ POLER: 28

KONST SOM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD: 37

NYA FASTIGHETER: 44

ÅRSRAPPORT: 48

ORDFÖRANDEN HAR ORDET: 50

STYRELSE AXFAST: 52

VERKSAMHETSÅRET 2018: 56

FASTIGHETSFÖRTECKNING: 64

AXEL JOHNSON GRUPPEN: 66

STOCKHOLM, STOCKHOLM, STAD I VÄRLDEN

Årets rapport handlar om Stockholm och trender i vår fastighetsmarknad. I fokus står det faktum att 80- och 90-talisterna nu är den största generationen i arbetslivet. För att förstå vad det betyder har vi gjort en djupdykning i deras tankevärld och beteendemönster. Vad som driver dem och vad som skiljer dem från tidigare generationer. Den som läser rapporten kommer snart inse att svaret är långt ifrån "business as usual".

Vad krävs för att vår stad ska attrahera den globala talang vi är så beroende av idag? Vilka teknologier kommer att vara styrande i framtiden? Hur mycket kommer co-working att växa och hur mycket kommer det att förändra tankesättet i mer traditionella kontor? Förändringar sker snabbt idag, miljömedvetenheten ökar och förutsättningar för ett företag kan förändras snabbare än vad en långsam ledning kan förstå.

Vår låga räntenivå, styrkan i ekonomin, gör att det är en fortsatt het fastighetsmarknad vi befinner oss i. Vad kommer att hända när vi nu går in i en svagare konjunktur? Bostadsmarknaden har tagit stryk under året och det klon-dyke som många bostadsutvecklare levt i har hastigt förändrats med fallande priser och stoppade projekt som följd.

Vad händer med handeln och hur ska fastighetsägarna anpassa sig till nya förutsättningar med förändrade lokalbehov?

Idag ser man inga tecken på att kontorsmarknaden kommer att ta stryk men vi tror att en korrigering på yilder och hyror sker på sikt. Coworking-aktörer tar över lediga ytor och betalar rekordhyror som driver upp förväntan på hyresnivåer. Är det hållbart? Vår rapport leder in i några av alla dessa frågor om vad som händer i vår bransch, på vår hemmamarknad. Och den gör det som sagt genom en generationslins. Vi hoppas att den ger dig några spännande tankar och idéer.

Att förstå vår marknad genom att titta på omvärlden har vi gjort i många år nu. Fastighetsbranschen är förvisso lokal, men investeringsmarknaden är internationell. Vilka faktorer gör den svenska marknaden fortsatt intressant? Vad kommer att hända med Europas konjunktur, Brexit, Trump, Kina, Saudiarabien, Ryssland, IS, klimatförändringarna etcetera? Vi kan konstatera att vi befinner oss i en volatil, spännande tid där vi försöker driva ett hållbart företag. Närvaro och medvetenhet är nyckelord för en fortsatt positiv utveckling för Axfast.

HAR 2018 SVARAT UPP PÅ VÅRA FYRA GRUNDPELARE?

PROJEKT- OCH FASTIGHETSUTVECKLING

Vi har förvärvat två fastigheter i Stockholm där vi under 2019 kommer att bedriva genomgripande ombyggnadsprojekt. Vi har fortsatt vår förädlingsresa och sålt två färdigutvecklade fastigheter i landet. Vi förbättrar i hela vårt bestånd och värdeutvecklingen är imponerande.

FASTIGHETER MED BÄSTA MÖJLIGA LÄGE

Efter årets förvärv och försäljningar koncentreras vår portfölj till Stockholm. Vårt förvärvsfokus ligger fortsatt på Stockholms innerstad där utbudet är fortsatt begränsat.

LÅNGSIKTIGT MILJÖTÄNKANDE

Vi fortsätter att förbättra fastigheternas energistatus för att sänka vår totala klimatpåverkan i hela beståndet. Vi har påbörjat en miljöcertifiering där vi kommer att certifiera varje fastighet under de kommande tre åren. Vi får i certifieringarna ett stöd i våra dagliga beslut och i vår långsiktiga planering av fastigheternas utveckling.

POSITIV FÖRÄNDRINGSKRAFT I DET SAMHÄLLE VI ÄR EN DEL AV

Vårt arbete med att förändra området kring Gamla Brogatan, Drottninggatan och Hötorget fortsätter. Målet är att stärka platsen med intressanta inslag av mötesplatser. Nya butiker har öppnat och omdaningen av Gamla Brogatan går framåt, om än sakta.

Vi utvecklar bolaget och följer vår affärsplan. Jag kan konstatera att det hänt en del under de senaste åren och vi är nu ett finansiellt starkt bolag rustat för framtiden.

Välkommen på ett besök. Och kontakta oss gärna för en konstvandring i våra entréer, där vi nu har nya verk som väcker tankar och ger perspektiv på omvärlden. Vi hoppas att de, liksom årets rapport, ska leda till intressanta samtal om vår tid.

Trevlig läsning!

ERIK LINDVALL, VD AXFAST



Köttberget har gått och fiskat och deras barn har tagit över chefsstolarna. Ett gäng som drogs runt på Gärdesfester och demonstrationer av idealistiska föräldrar som brydde sig mer om kosmos och klassamhälle än knattefotboll.

De hade varken internet eller mobiler att roa sig med så de fick vackert sukta efter julveckans Scooby Doo-fest på TV och dra in familjetelefonens spiralsladd i tonårsrummet när de ville chatta. Men de var tryggt inbäddade i en samhällsanda där allt skulle bli bättre och jobben komma av sig själva, bara man utbildade sig.

Så varför ha bråttom? Frihet är det bästa ting och flest tågluffar, popfestivaler och ungdomsfyllor innan vuxenlivet vinner.

Och nu sitter de där i sina hörnkontor, plikttrogna och duktiga men lite obekväma i chefskläderna, eftersom deras Converse-sneakers och ironiska Guns N' Roses-tischor väntar hemma i garderoben. I dem ska de göra kvällens besök på någon krog som är lika het idag som en gång Hannas på Skånegatan – eller bara "bingea" en ungdomlig TV-serie på Netflix.

Ack, dessa evigt unga nomader och relativister som Douglas Coupland döpte till Generation X.





Ledningsgruppen har gått på Riche-lunch och i korridoren under sitter deras barn med en veganbowl takeaway, beredda att ta klivet upp. De som lämnade BB ungefär när Couplands roman lämnade tryckeriet. Ett gäng som curlades runt mellan träningar, temabarnkalas och interkontinentala semestrar av mammor och plastpappor som hade genomskådat politiken och allvaret.

De fick snabbt tillgång till kabelkanaler, mobiler och internet. Men de såg också ett samhälle där kriserna avlöste varandra, där allt skulle bli sämre och jobben vinnas i konkurrens med miljontals asiatiska kursettor.

Så varför vila på hanen? Ordning är det bästa ting och först till villa-vovve-volvo vinner. Thailand har de ju redan sett som barn, musik och vänner finns i mobilen och sprit och cigaretter försämrar bara chanserna i en hård värld.

Och nu står de där och stampar, redan i majoritet och redo att inta ledningsvåningen. I eftermiddag ska de kanske flexa ut vid fyra med en sojalatte, lyssna på någon nykonservativ podd och löpträna förbi den där sextiotalsvillan som speglar deras nostalgiska vurm för en tid när allt bara kunde bli bättre.

Ack, denna stressade och allvarliga men påstått lata generation vi kallar Y.



X vs Y

Efterkrigstidens baby boom-generation har gått i pension.

60- och 70-talisterna har tagit över rodret, men den största gruppen på arbetsmarknaden består numera av deras barn, 80- och 90-talisterna.

Vilket som alltid betyder att ränker smids för ett nytt oidipalt fadermord. Det är alltså läge att ställa frågan: Vad vill egentligen en generation med 30-talets värderingar i huvudet och morgondagens AI-teknik i händerna? Vad betyder den för ledarskapet, för fastighetsbranschen och för Stockholm?

MAN SKA INTE GENERALISERA – ELLER?

2016 släppte Migrationsverket en internrapport om sin egen ineffektivitet. Antalet handlagda ärenden hade just sjunkit med 65% och rapporten lade skulden på en stor kull av nyanställda 80-talister. ”Myndigheten har numera de så kallade curling-föräldrarnas barnkullar i rullorna. Vi har med andra ord anställda som vant sig vid att bli skjutsade hit och dit och få allt de pekar på”, står det i rapporten. Lättja, skrytsamhet och kaffelattekultur var andra ord som förekom. De utpekade rasade och fick stöd av facket. Myndighetsledningen pudlade pliktskyldigt.

Händelsen är inte unik för vår tid. Varje generation i historien har hävdad att den efterkommande är omoralisk, lat och bortskämd. Redan Sokrates hävdade att ungdomen föraktar auktoriteter, pratar när de borde arbeta, säger emot sina föräldrar och tyranniserar sina lärare. Och varför skulle dagens föräldrageneration vara smartare än Sokrates? Men också: Varför skulle unga människor vara stöpta i samma form oavsett om de vuxit upp på en bondgård i finska Lapp-land eller i en förort till Mumbai?

Generaliseringar har sina problem, men också sina poänger. Åtminstone om man hanterar dem varsammare än Migrationsverket. Varje generations värderingar formas nämligen av två skeden. Dels upplevelserna i barndomen, av föräldrar och lokalsamhälle. Dels erfarenheter i tonåren och vuxenblivandet, när värderingar och livsstil formas. Allra mest formas man under det senare skedet. Omvälvande händelser under den tiden sätter starka spår som blir svåra att ändra på längre fram i livet. För dem som är födda på 80-talet kan terrordåden den 11 september 2001 vara en sådan händelse. För en äldre generation kan Palmemordet eller Berlinmurens fall vara viktigare. Men det kan också handla om mer utdragna skeenden, som kalla kriget, liberaliserings- och invandringsvågor. Skeenden som förstärks av musik, filmer, mode och andra livsstilmarkörer som hänger med livet ut.

Att 68-rörelsen satte djupa spår i dåtidens 20-åringar har blivit en självklarhet. I backspegeln inser vi enkelt att dåtidens uppkäftiga barn, vare sig de hette GW Persson eller Schyman, har haft sina poänger. Liksom de mer diplomatiska 60-talisterna, som Reinfeldt och Obama. Det gäller bara att ha det i huvudet när man tittar på sin egen tid.

Att 80-talisterna krockade med sina chefer på Migrationsverket har säkert också sina förklaringar i hur de växte upp, nämligen i ett 24/7-samhälle där man kunde göra vad man ville när man ville. Dessutom var de först med att anamma sociala medier, vilket gjorde att de fick en helt annan inställning till den egenmarknadsföring som äldre kallar skryt.

Poängen med generationsstudier är att de ger nycklar

till förståelse, samexistens och förbättring av villkor, på samma sätt som exempelvis genus. Men man ska passa sig för att slå dem i huvudet på individer. Speciellt om de är ens barn eller anställda.

GENERATIONERNA I KORTHET

40- och 50-talisterna kallas babyboomers på grund av de kraftigt ökade barnkullarna efter andra världskriget. De växte upp i ett industrisamhälle präglad av gränslös optimism och en allt starkare välfärd. Den materiella utvecklingen gjorde att de inte behövde oroa sig för att få raketost på bordet och tak över huvudet, utan istället utvecklade postmateriella värderingar av antiauktoritärt Pippi Långstrump-snitt.

60- och 70-talister brukar buntas ihop under bokstaven X. De tyckte sig genomsåda sina världsförbättrande föräldrar och blev skeptiska relativister som tyckte att allt var tillåtet. Att göra reklam för tobak är ju ändå bara ett jobb. Punkare eller hårdrockare, javisst, men jobbet ska man sköta och sina barn skulle man bära fram till lyckade individer. De växte inte upp i samma eviga solskenskonjunktur som 40-talisterna, men det var fortfarande självklart att de bara skulle få det bättre.

80- och 90-talisterna kallas Generation Y, millennials eller Generation Ordning. Trots att de materiellt har det bättre än sina föregångare tror de att allt var bättre i folkhemmet, när anställningarna var tryggare, kriserna inte avlöste varandra och ingen ogripbar globalisering satte agendan. De postmateriella värderingarna har de kastat över ända till förmån för moralisk värdekonserverism och familjeliv. Men det som allra mest präglad dem är att de föddes rakt in i ett av mänsklighetens tre stora paradigmskiften, digitaliseringen.

GENERATION Y – ETT FÖRSVARSTAL

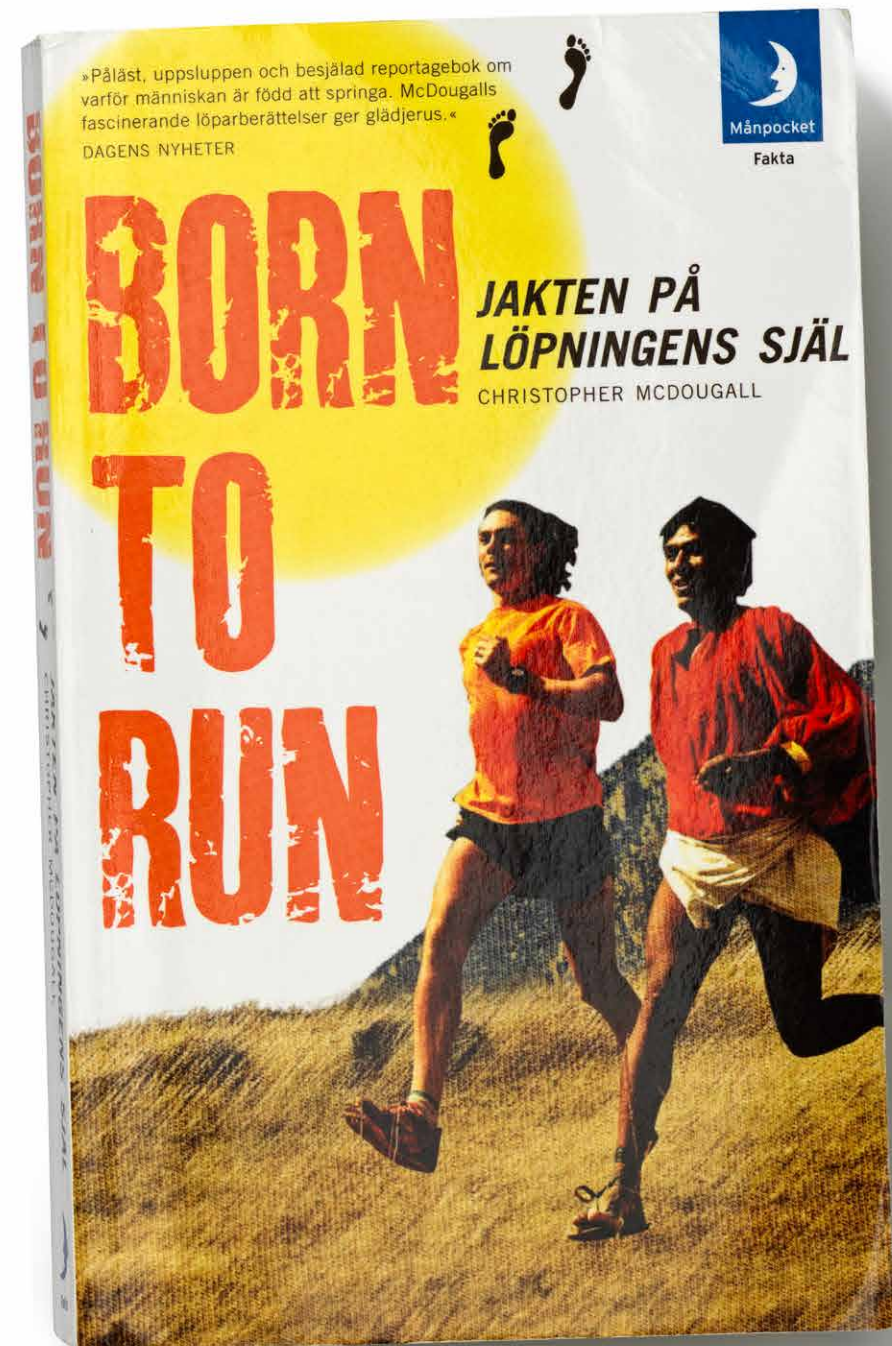
När den nya generationen beskriver sig själv använder de ord som ansvarsfull, lojal, ambitiös, empatisk och kreativ. Många i en äldre generation beskriver dem istället som lata, bortskämda, illojala, ifrågasättande och självuppfyllda. Samtidigt finns det generationsforskare som menar att deras potential som samhällsbyggare och entreprenörer inte skådats sedan 1900-talets början.

Hur går denna sörja av oförenliga begrepp ihop? Efter en pratstund med Thomas Fürth, forskningsledare på Kairos Future klarnar bilden.

Först och främst är det på sin plats med ännu en brasklapp. Här talar vi inte om all världens unga, utan om dem som är barn av västvärldens utvecklingskurva. För exempelvis många indier och kineser ser det naturligt nog helt annorlunda ut, eftersom de aldrig sett några folkhem eller utbrott av postmateriella värderingar.



1980 UTNÄMNDE NEW JERSEYS DELSTATSPARLAMENT BRUCE SPRINGSTEENS "BORN TO RUN" TILL UNGDOMENS EGEN NATIONALSÅNG. SENARE HAR SÅNGAREN SJÄLV UNDRAT OM DET VAR SÅ KLOKT AV HONOM ATT SKICKA UT EN HEL GENERATION PÅ VÄGARNÄ I JAKT PÅ FRIHET. VAD KUNDE DE INTE GJORT ISTÄLLET?



2019 HAR UNGDOMEN HELT ANDRA HYMNER I HÖRLURARNA. DE HAR OCKSÅ GOTT OM EGNA SVAR PÅ SPRINGSTEENS RETORISKA FRÅGA: TAGIT EN LÖPRUNDA I SITT VILLAOMRÅDE. KLIPPT HÅRET OCH SKAFFAT SIG EN UTBILDNING. LÄST EN BOK AV JORDAN B PETERSON. PENSIONSSPARAT.



DE SOM VAR UNGA UNDER 60- OCH 70-TALEN VAR DEN MINST NYKTRA GENERATIONEN I MODERN HISTORIA.
SPECIELLT MYCKET ÖKADE DRICKANDET BLAND TJEJER. FÖRKLARINGARNA ÄR MÅNGA: MELLANÖLET. LÖRDAGSÖPPNA SYSTEMBOLAG.
OCH ATT MAN HELT ENKELT FÖRKNIPPADE NYKTERHET MED FÖRÄLDRARNA I MOTBOKSGENERATIONEN.



ENLIGT FOLKHÄLSOMYNDIGHETEN HAR ALKOHOL- OCH TOBAKSKONSUMTIONEN BLAND UNGA MINSKAT KONSTANT EFTER 1985.
90-TALISTERNA ÄR HISTORIENS NYKTRASTE GENERATION. FÖRKLARINGARNA ÄR MÅNGA: HÄLSOTRENDEN.
DIGITALT UMGÅNGE ISTÄLLET FÖR IRL. OCH ATT MAN HELT ENKELT FÖRKNIPPAR DRICKANDE MED ÄLDRE MÄNNISKOR.

Dessutom ska man komma ihåg att generaliseringarna bara ringar in ungefär 80% av våra egna millennials. De som faller utanför består lite hårddraget av 15% högpresterande tjejer, de framtida VD:arna som lägger ägg i frysen och blir mammor vid 45. Och 5% av typen bruksortsskillar som kommit hopplöst efter på både arbets- och äktenskapsmarknaden.

I övrigt kan vi tillåta oss bilden av en digital generation som aldrig behövt gå till bibliotekets uppslagsverk för att söka information, och därför blir svårt provocerad över att inte veta allt direkt. Exempelvis genom att deras chefer silar information och inte inkluderar alla.

Vi kan förstå deras fria inställning till organisationers regler och idéer utifrån en vana att använda sina sociala nätverk till att själva hitta lösningar på problem. I en värld av internetdemokrati finns auktoritet överallt, inte i titlar och hörnkantor. Ett möte behöver inte ske i ett konferensrum när hela teamet kan ses i en mobil, oavsett var i

lighet som något annat än instagrabetingat dopaminberoende. Visst stannade de tidigare generationerna längre hos sina arbetsgivare, ibland ända till guldklockan. Men i en värld av global konkurrens och allt kortare anställningsformer kan ingen längre överlåta sin karriärplanering åt HR-avdelningen. Idag ser unga jobbet mer som ett gym, en plats som ska göra dem till bättre och mer högpresterande människor. Och om så inte sker så går de vidare. Det är faktiskt motsatsen till ambitionslöshet. Men det behöver inte vara motsatsen till lojalitet.

Så kanske har de ändå delvis rätt, de som ser samhällsbyggare där andra ser lata egoister. För vem byggde egentligen mest samhälle om vi tittar i backspegeln? Var det Generation X som genomskådade allt men inte riktigt hittade något nytt? Var det profeterna från 1968 som gjorde resan från högstämnd idealism till egenlyttig cynism? Eller var det kanske de vi inte ens pratar om: 20- och 30-talens lågmälda diplomater och skötsamma arbetare?

För vem byggde egentligen mest samhälle om vi tittar i backspegeln? Var det Generation X som genomskådade allt men inte riktigt hittade något nytt? Eller var det profeterna från 1968 som gjorde resan från högstämnd idealism till egenlyttig cynism?

världen man är. Och en arbetsdag styrs inte som i industrisamhället av ett visst antal timmar, utan av när jobbet är gjort.

Vi kan se deras erfarenhet av finanskriser, terrorattacker och klimatförändringar som goda skäl till utvecklingspessimism, vurm för den lilla världen och socialkonserverativa värderingar som moral, nykterhet, familj, lag och ordning. Få missade väl den rasande kulturdebatten hösten 2018 efter 90-talisten Greta Thunbergs artikel i DN om "huskvinnans återkomst och konservatismens förbjudna lockelse". Sällan har generationsklyftorna blivit så tydliga som när popfeminister ur Generation X och rödstrumpor födda på 40-talet öppnade eld samtidigt.

Vi kan också förstå Generation Y:s synbart motsägelsefulla tendens att tänka konservativt och rösta rödgrönt som en längtan tillbaka till ett folkhem med social rättvisa, framtidstro och trygghetssystem. Social bostadspolitik, någon?

Vi kanske till och med ska kosta på oss att se deras otå-

En av 20-talisterna, sociologen Zygmunt Bauman, ger emellertid Generation Y något att tänka på innan de tar över samhället. I sin sista bok, *Retrotopia* från 2017, varnar han för tendensen att ge efter för sin pessimism till den grad att man börjar se tillbaka istället för framåt. Att mytologisera historien till något som passar ens drömmar men aldrig funnits (nyckelordet i Trumps slogan *Make America Great again* är ju inte "great", utan "again"). Det här är ett globalt fenomen, menar Bauman, som tar sig uttryck i fundamentalism, nationalism och stamtänkande. En stridsberedd vi och dom-inställning som aldrig byggt goda samhällen.

Vägen ut är en gemenskap byggd på framtidsvisioner. En gemenskap inte bara över nationsgränser, utan också över generationsgränser.

PÅ JOBBET

På Youtube finns ett klipp där managementgurun Simon Sinek beskriver det misslyckade mötet mellan millennials och en oförstående företagskultur byggd av babyboomers

och Generation X. Klippet har över 150 miljoner visningar och går i korthet ut på att de unga har fått omöjliga förutsättningar för att klara arbetslivet.

De har uppfostrats av välmenande föräldrar som gett dem medaljer för att delta, inte för att vinna. Som har tutat i dem att de kan få allt i livet de ber om, och ringt deras lärare för att få upp låga betyg. Samtidigt har 90-talisterna i sina digitala liv vant sig vid att all belöning och alla resultat kommer momentant. Och att alla andra människor har mer glamourösa, lyckade och roliga liv än jag. Det ser man ju på instagram.

Enligt Sinek blir därför mötet med företagets traditionella managementkultur ett totalt misslyckande. Ingen berömmar en, resultaten kommer inte momentant utan efter tålmodigt slit. Och ingen mamma ringer för att fixa en befordran. Skulden lägger han delvis på föräldrarna, men framförallt på företagen och deras kultur. En industrilogik där teamarbete sköts som ett löpande band, där alla gör sitt

Det kan förvisso låta cyniskt att se CSR som en instagramvänlig företeelse, som om det handlade om en snygg maträtt. Men vad man än tycker om det så har sociala medier gjort identitet och livsstil till något större och bredare än det var i en tid då unga definierade sig med musiksmak och klädstil. Nu visar man upp hela sitt liv, allt från intressen, konsumtion och träning till värderingar, arbete och familjeliv. Och eftersom hela bilden ryms i ett instagramkonto söker man enhetlighet och konsekvens.

Den tidiga internetvanan har också gjort Y till både en kommersiell generation och en som inte låter sig luras av reklam. Man värderar inte längre varumärken utifrån vad de säger, utan vad de gör. Och vem man ska tro på avgörs i sociala medier och andra communities, så kallad peer influence. (Gissa när Blondinbella och Kenza är födda.)

På exakt samma sätt väljer man arbetsgivare. Tidigare generationer kunde sitta i en anställningsintervju och föras av modeord och svängig konsultlingo, men nu ser

Generation Y älskar CSR-projekt. Inte som politisk aktivism à la 40-talisterna, utan mer som klassisk välgörenhet i linje med sin socialkonserverativa världsbild.

lilla men ingen ser helheten. En kvartalskapitalism där nästa bokslut är allt och medarbetarnas livsresa ett intet.

Det femton minuter långa resonemanget är givetvis hårddraget, men det ger några nycklar till förståelsen av Generation Y – och till hur företagen kan fungera ihop med dem.

Unga söker inte bara en lön som gör att de äntligen kan flytta ur tonårsrummet. De söker mening, mål och högre syfte. De är mer intresserade av Varför än Vad. Redan här anar man konflikten med Generation X som närdes av revolten mot sina allvarliga föräldrars ideologier och förnumstiga moralkakor. Att "verkligt mena allvar" var ju något som Killinggänget drev hejdlöst med.

Generation Y älskar CSR-projekt. Inte som politisk aktivism à la 40-talisterna, utan mer som klassisk välgörenhet i linje med sin socialkonserverativa världsbild. Alltså mer som värderingsmarkör än världsförändring. Därför vill de också vara personligen involverade i CSR-arbetet, eftersom det då kan bli en del av det personliga varumärket.

man igenom snacket och letar efter grundade värderingar och sammanhang.

När anställningskontraktet är påskrivet kommer nästa konfliktpunkt, ledarrollen. Tidigare generationer har dragit en skarp linje mellan att vara chef och kompis. Den linjen vill millennials gärna sudda ut. Där Generation X ser stringens, struktur och kompetens ser Y besserwissers. Där babyboomers frågar vad de kan göra för chefen, frågar Y vad chefen kan göra för deras utveckling.

Chefen ska inte vara en person som skickar ut order och ett halvår senare utvärderar resultatet i ett utvecklingssamtal. Hen ska vara en del av teamet, inte en boss utan en coach som hela tiden leder jobbet rätt med förslag och feedback. En PT i kompetensgymmet om man så vill.

2019 har de flesta redan smärtsamma erfarenheter av mötet mellan den typiska 60-talistchefen och Simon Sineks 90-talist. Snart får vi också veta vad som händer när den senare blir den förres chef.



NÄR ELITSTUDENTERNA UR GENERATION X LÄMNAD E SIN A UNIVERSITET HÄGRADE
TRAINEEPROGRAMMEN PÅ ABB, ERICSSON OCH ASTRA. KARRIÄREN BESKREVS SOM EN TRAPPA DÄR
GULDKLOCKA OCH REJÄL TJÄNSTEPENSION GJÖRDE KLÄTTRINGEN VÄRD BESVÄRET.



NÄR 90-TALISTERNA TAR UT EXAMEN RÄKNAR INGEN LÄNGRE MED NÅGON LINJÄR KARRIÄRSTEGE.
ARBETSLIVET ÄR EN OSÄKER VÄGRÖRELSE AV NYSTARTER OCH PAUSER DÄR NY TEKNIK OCH
KOMPETENSUTVECKLING ÄR BÄDE BRÄNSLE OCH BELÖNING.

ARBETSPLATSEN – FRÅN 15 KVM TILL 13 TUM

I årtionden fattades beslut om kontorslokaler utifrån företagsledningarnas behov. Inte sällan deras möjligheter att parkera sina stora bilar några våningar under chefsstolens lädersits. Detta ändras med millenniegenerationen, inte bara för att de dominerar arbetsmarknaden numerärt, utan också för att de sitter på en allt mer affärskritisk kompetens som allt fler slåss om. Det ställer krav på både arbetsgivare och fastighetsägare.

Det senaste årtiondet har bjudit på en del utmaningar för världens kontorsmarknader. Den digitala ekonomin har vuxit med en smått otrolig hastighet. Finanskrisen ledde till vakanser och arbetsgivare har tvingats öka effektiviteten och minska kostnaderna för kontorsytan. Men generationsskiftet bjuder på minst lika stora prövningar. Och det handlar inte bara om cykelparkeringar, veganmat, fitness centers, naturligt ljus och informella umgängesytor, utan om helt nya arbets- och kommunikationsmönster.

Få människor går egentligen längre till kontoret för

"En märkligt livskraftig myt är det bästa sättet att tillfredsställa dem att fylla deras arbetsplatser med skojigheter och distraktioner som får deras omtalade kreativitet att flöda."

att själva jobbet kräver det. För att det är där skrivmaskinen och arkivet finns. När den bärbara datorn kom förändrades förutsättningarna för arbete, även om det tagit längre tid för människan att förändras. Men 90-talisterna är redan där. Med molntjänster ryms arbetsplatsen i en 13-tums laptop, och kontoret är lika mycket en plats där man umgås, äter och tränar.

Flexibla arbetstider och lokaler som kombinerar effektivt planerade arbetsstationer med anpassningsbara mötesrum och sociala ytor – allt sådant får förstås stora konsekvenser för den underliggande strukturen, den tekniska plattformen och förvaltningen av fastigheten. Och för att en fastighetsägare ska kunna dra nytta av förändringen krävs både kapitalet, bestånden och de starkaste lägena.

IT'S THE TECHNOLOGY, STUPID!

Ett antal studier visar att Generation Y på ett helt nytt sätt kräver anpassning från sina arbetsgivare, snarare än att anpassa sig själva. Och enligt en märkligt livskraftig myt är det bästa sättet att tillfredsställa dem att fylla deras arbetsplatser med skojigheter och distraktioner som får deras omtalade kreativitet att flöda. Reportage efter reportage bullar upp fotbollsspel, saccosäckar, popcornmaskiner och cock-tailbarer som den nya tidens talangmagneter.

Men för två år sedan publicerade Harvard Business Review en undersökning som visade att ingenting kunde vara felaktigare. I själva verket är det mest babyboomers och X:are som ser fest och lek som skäl att välja ett jobb. Kanske är det tidningsredaktörer födda på 60-talet som genom reportagen projicerar sin egen längtan på nästa

generation? Eller är det kontorschefer födda på 70-talet som inreder för att slippa gå hem till familjen?

Visst vill millennials understryka sin individualitet genom inredningar som sticker ut. Som visar att de inte jobbar för ett trist företag. De har ju lämnat både industri- och tjänstesamhället bakom sig för upplevelseekonomin. Och upplevelsen är inte bara till för att imponera på utomstående. Ny forskning visar att estetiska och originella kontor också på djupet ökar förtroendet för arbetsgivaren.

Men det som verkligen intresserar millennials när de mönstrar ett nytt kontor är inte underhållningsvärdet, utan ping-värdet. Den digitala kapaciteten och de tekniska verktygen.

Dels handlar det om megabyte, dels om kommunikationsverktyg som stödjer deras behov av flexibilitet. Prylar som gör att de kan ha möten med sitt team närsomhelst varsomhelst. Nej, inte skicka mail och sms, utan prata digitalt öga mot öga. Mer än en arbetsgivare har fått se sina gamla smartphones och laptops förpassas ner i någon låda för att ersättas ur den anställdes privata och mångfald kraftfullare maskinpark.

Och snart pratar vi inte längre om laptops, utan om AI-robotar som ordnar möten, synkar team och gör research. Teknologi som AR, VR och Internet of Things styr redan företagets utveckling och konkurrensmöjligheter. Och det är Generation Y som både skapar, förstår och använder den.

KONTORSUTFORMNING

I decennier har det öppna kontorslandskapet varit norm, inte minst i kreativa näringar. Men gång på gång har det bevisats hur dålig produktivitet modellen ger. Och vem är överraskad? Inte mycket kan bli gjort om man blir störd en gång i kvarten och det tar minst tio minuter att

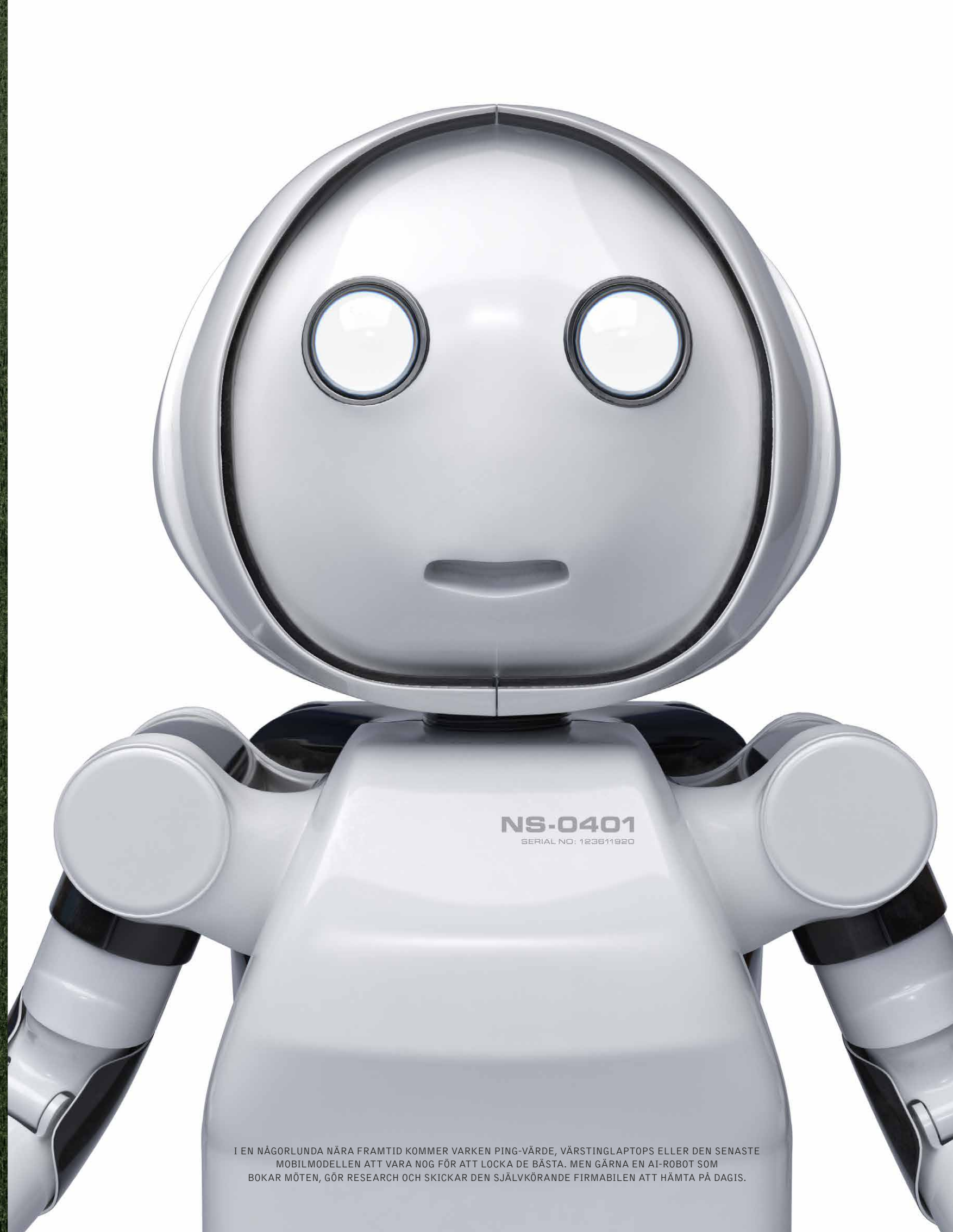
"Men det som verkligen intresserar millennials när de mönstrar ett nytt kontor är inte underhållningsvärdet, utan ping-värdet. Den digitala kapaciteten och de tekniska verktygen."

hitta tillbaka till koncentrationen. Följaktligen säger en majoritet att de hellre skulle jobba i eget, avskärmat utrymme – eller hemma.

Minst nöjda med kontorslandskapet är de unga. Och allra sämst är det för människor med stresssymptom och psykisk ohälsa, en kategori där millennials är överrepresenterade.



I DET TYPISKA INREDNINGSREPORTÄGET OM KONTOR FÖR GENERATION Y ÄR PINGISBORD OCH SACCOSÄCKAR OBLIGATORIER.
BAKOM KULISSERNA SITTER OFTAST EN REDAKTÖR ELLER INREDARE UR GENERATION X SOM INTE KAN LÅTA
BLI ATT PROJICERA DESSA SINA EGNA BÖJELSER PÅ UNGDOMEN.



I EN NÄGORLUNDA NÄRA FRAMTID KOMMER VARKEN PING-VÄRDE, VÄRSTINGLAPTOPS ELLER DEN SENASTE
MOBILMODELLEN ATT VARA NOG FÖR ATT LOCKA DE BÄSTA. MEN GÄRNA EN AI-ROBOT SOM
BOKAR MÖTEN, GÖR RESEARCH OCH SKICKAR DEN SJÄLVKÖRANDE FIRMABILEN ATT HÄMTA PÅ DAGIS.

Svaret är inte en återgång till de gamla privata kuberna, utan aktivitetsbaserade kontor som ger både flexibilitet, socialt liv och enskildhet. En möjlighet att flytta runt mellan privata och kollektiva ytor utifrån behov. Att kunna omforma möbler och lokaler så att de ena stunden huserar den stora kundpresentationen, för att i nästa bli fem intima enheter för en eller två personer. Och framför allt att kasta ut även den mentala stämpelklockan och låta människor arbeta där de hittar kraft och koncentration. Hemma eller på kontoret, vardag eller helg, natt eller dag. Som sagt, tid och plats är inte Generation Y:s sätt att definiera arbete, det är process och resultat.

I det aktivitetsbaserade kontoret blir de privata ytorna mindre och de gemensamma större. Där regeln tidigare varit 70% personlig och 30% gemensam yta är förhållandet idag ofta det omvända. Det är en tendens som också börjar synas i boendet, nämligen i fenomenet coliving, 90-talister-nas individualistiska svar på 40-talisternas hippiekollektiv.

Där regeln tidigare varit 70% personlig och 30% gemensam är förhållandet idag ofta det omvända.

HÄLSA OCH OHÄLSA

Det är en obestridlig sanning att Generation Y slår alla tidigare generationer på fingrarna i en gren: psykisk ohälsa. Faktum är att de uppvisar dubbelt så många diagnoser som babyboomers.

Å ena sidan kan man se det som ett naturligt resultat av ekonomiska kriser under uppväxten, en skola präglad av betygshets och inträdet i ett arbetsliv med rekordstor ungdomsarbetslöshet, global konkurrens och allt snabbare krav på kompetensutveckling. (Ingen räknar längre med en linjär karriärstege, utan med en osäker vågrörelse av nystarter och pauser.) Lägg därtill Simon Sineks misslyckade föräldrastrategier och dåliga självförtroende från instagrammissbruk, allt toppat med klimatångest.

Å andra sidan har tidigare generationer hanterat svält, världskrig, pandemier, skolaga, atombomben och ett tidvis närmast obligatoriskt bruk av alkohol och narkotika. Kan det vara så att diagnoserna ökar med det materiella välståndet, att de inte hinns med när det saknas mat på bordet, men blomstrar när välmåendet blir sofistikerat? Ungefär som utbrottet av neurasteni, nervsvaghet, bland överklassens kvinnor vid sekelskiftet 1900.

Experterna tvistar om förklaringarna, men ett lika obestridligt faktum som diagnoserna är att hälsa idag har blivit en livsstil, fysisk såväl som psykisk. En livsstil som de unga förväntar sig att få utöva även på jobbet. Gröna väggar som förbättrar inomhusluften och växtbaserade luncher. Naturligt ljus i lokalerna och stressreducerande utsikt. Löparbana på taket och samtidskonst på väggarna.

Sommaren 2018 publicerades andra steget i en ny global byggnadsstandard, kallad WELL. Under de fyra år som gått sedan steg ett har mer än tusen byggnader uppförts helt efter standardens krav – på luftkvalitet, giftfria material, akustik, träningsmöjligheter, växtlighet och cirkadiskt ljus som stärker immunförsvaret och förbättrar sömnkvaliteten. Det här segmentet av byggsektorn beräknas omsätta 180 miljarder dollar om tre år, men det är naturligtvis bara spetsen på en bred trend.

Och ganska snart kommer förstås de där AI-robotarna att göra sitt i kampen mot stressnivåerna genom att ta

över den administrativa mark tjänsten på jobbet. Kopplar vi dem dessutom till självkörande bilar så slipper vi ”hell hour” med dagishämtning och middagsinköp. Mat och ungar väntar redan i bilen utanför kontoret när vi lyfter rumpan från saccosäcken.

COWORKING

På världens hetaste reklambyrå runt 1990 fick varje nyanställd en t-shirt tillsammans med sitt anställningskontrakt. På bröstet stod det ”If you don’t come in Sunday, don’t come in Monday”. Förväntansfulla Generation X:are blev snabbt bekräftade i att de hittat det coolaste jobbet på planeten. Work hard, play hard. Life is for whimps!

Det är ljusår ifrån millennials värderingar, inte minst deras krav på självbestämmande och work-life balance. En vanligt förekommande uppgift är att 70% vill bli sin egen chef förr eller senare. Vissa för att det passar deras entreprenörssjälar, andra för att arbetsmarknaden tvingar dem. Oavsett vilket är coworking ett allt vanligare svar på behoven.

Coworking har funnits i ungefär tjugo år, men det var först när delningsekonomin på allvar slog igenom som



Well

SOMMAREN 2018 PUBLICERADES ANDRA STEGET I EN NY GLOBAL BYGGNADSSTANDARD, KALLAD WELL. UNDER DE FYRA ÅR SOM GÅTT SEDAN STEG ETT HAR MER ÄN TUSEN BYGGNADER UPPFÖRTS HELT EFTER STANDARDENS KRAV – PÅ LUFTKVALITET, GIFTFRIA MATERIAL, AKUSTIK, TRÄNINGSMÖJLIGHETER, VÄXTLIGHET OCH CIRKADISKT LJUS

Not Well

GENERATION Y SLÅR ALLA TIDIGARE GENERATIONER PÅ FINGRARN I EN GREN: PSYKISK OHÄLSA. FAKTUM ÄR ATT DE UPPVISAR DUBBELT SÅ MÅNGA DIAGNOSER SOM BABYBOOMERS.



37

I JAPAN
FÖRVÄNTAR SIG 37%
AV ALLA MILLENNIALS
ATT ARBETA FRAM
TILL SIN DÖD.

(MANPOWER GROUP)

A bright yellow t-shirt is laid flat against a matching yellow background. The t-shirt has a simple crew neck and short sleeves. Centered on the chest is a black text print in a bold, sans-serif font.

**If you don't
come in Sunday,
don't come in
Monday.**

DET KÄNNS LOGISKT ATT SAMME KALIFORNISKE REKLAMBYRÅ-VD SOM GAV DEN HÄR T-SHIRTEN
TILL SINA ANSTÄLLDA RUNT 1990 OCKSÅ VAR ANSVARIG FÖR KAMPANJEN MED DURACELLMANINEN.
ATT ÅSTADKOMMA SAKER VAR FINT, MEN ATT JOBBA HÄRT OCH LÄNGE VAR ÄNNU FINARE.

A grey t-shirt is laid flat against a white background. The t-shirt has a simple crew neck and short sleeves. Centered on the chest is a black text print in a bold, sans-serif font.

**I'm not coming in
Monday, Tuesday,
Wednesday,
Thursday, Friday.**

IDÉN OM CHEFEN SOM DEMONISK HALVGUD OCH SLAVDRIVARE ÄR I MILLENNIEGENERATIONEN
UNGEFÄR LIKA HYLLAD SOM SEXTIOTIMMARSVECKAN.
ATT ÅSTADKOMMA SAKER ÄR FINT, MEN ATT JOBBA SNABBT OCH VAR MAN VILL ÄR ÄNNU FINARE.

ANTALET COWORKING-KONTOR GLOBALT



2016: 11.100



2017: 14.411



2018: 17.725



2019: 21.306



2020: 24.306



2022: 30.432

fenomenet exploderade. I USA är WeWork den dominerande spelaren med en värdering på 20 miljarder dollar, i Europa har London varit motorn och förra året stod coworking för en femtedel av stans nyuthyrning.

Arbetsformen kommer inte att vara för majoriteten på många år, men liksom digitaliseringen själv har den en enorm påverkan på de traditionella kontoren. I form av planlösningar, integrerad service, flexibilitet i kontorstider – ja till och med i arbetsklädsel. Enligt en amerikansk studie minskade den formella kontorsklädseln med 40% under samma två år som coworking ökade med 30%. Något som förra året fick klädkedjan JCrew att använda WeWorks medlemmar som modeller i sina kampanjer.

I början upptogs coworking-ytorna mest av frilansare, ofta från tech-sidan och de kreativa branscherna. Idag väljer allt fler företag, stora som små, att dela kontor med andra. De små slipper hålla egen reception och de stora kompletterar sina huvudkontor med satellitkontor där de kan knyta kontakter och samarbeten som den egna borgen exkluderar. Exempelvis för marknads- och innovationsavdelningar.

Företag som Microsoft, McKinsey, Deloitte och Facebook hyr idag in hela avdelningar i flexibla coworking-kontor världen över. Andra, som Amazon i Seattle, bygger

coworking-ylor i bottenvåningen till sina egna huvudkontor, öppna för alla.

I bästa fall är coworking en affärsmodell som gör både hyresgästerna och fastighetsägarna till vinnare. För de mindre hyresgästerna är friheten att snabbt växla upp och ner viktig, att komma ur kontraktet är ofta löst på en månad eller tre. För fastighetsägarna innebär det en effektivisering av yta eftersom tumregeln är sju kvadratmeter per person, jämfört med femton i ett traditionellt kontor.

COWORKING I STOCKHOLM

I vår egen stad har coworking-ytorna sjufaldigats på sju år till drygt 200 000 kvm. Det är småpotatis jämfört med San Francisco och London. Men utmaningarna är desamma här som där, vilket gör att utvecklingen fortsätter. Om vi ska fortsätta att attrahera talang utifrån och ge plats åt nya startups måste vi använda stadens begränsade ytor effektivt. Det är inte smart att vartenda företag har sitt eget pentry och sin egen reception. Eller att bygga fastigheter med sex entréer och lika många hisshallar.

När sådana utmaningar möter en generation med andra preferenser händer saker snabbt. 60-talisterna lämnade sina universitet suktande efter trainee-programmet på ABB eller Ericsson. Samma elitlick 90-talister lyssnar inte på några råd om att tålmodigt bygga sitt CV. De vill snabbt

göra skillnad och bli viktiga, och därför söker de sig till startups, entreprenöriella bolag eller egenanställning. Digitaliseringen gör ju att man kan bygga världsomspännande bolag med tjugo anställda.

Kända coworking-aktörer i Stockholm är till exempel Epicenter, United Spaces, Helio, Workaround och senast jätten WeWork som flyttar in i Galleriankvarteret.

Vi träffar Helios VD, Patrik Åström, i ett av företagets åtta hus, GT30 på Grev Turegatan. En på många sätt typisk coworking-yta eftersom den innehåller alla klassiska rekvisit på central adress. Frukost och restaurang, eventytor och gym, avskilda arbetsplatser och öppna. Medlemmarna är mellan 25 och 40, det vill säga huvuddelen millennials men också X-are som lever ut sin generations eviga frihetslängtan.

Verksamheten är inte nischad på tech som Epicenters, utan rymmer allt från frilansande kreatörer och fåmansföretag i matbranschen till investment bankers och en advokatbyrå med femtio anställda. Den senare är ett bra exempel på det snabbast växande coworking-segmentet i Stockholm: mellanstora företag som inte vill lägga kraft på eget kontor och egna backoffice-funktioner.

Men oavsett företagets storlek ställer alla blivande medlemmar exakt samma fråga vid första mötet: "Vilka andra sitter här?" Nätverkandet är huvudvärdet, och därför blir

coworking-företagets kanske viktigaste uppgift att skapa naturliga och spontana möten mellan sina medlemmar. Vid kaffemaskinen eller vid gemensamma föreläsningar och event.

GT30 har också förändrat ett kvarter som tidigare var ganska dött, trots sitt centrala läge. En bra coworking-yta där människor jobbar, tränar och umgås från gryning till natt skapar flöden, liv och förutsättningar för andra verksamheter. Just den effekten blir ännu tydligare när coworking nu också flyttar utanför innerstan, till förorter längs tunnelbanenätet som byggs om för att bli mer levande, trygga och stadsmässiga dygnet runt. Enligt många ser vi en återuppståndelse för Sven Markelius gamla ABC-stad från 50-talet.

Andra trender som bubblar inom svensk coworking är specialisering och polarisering. Ett exempel på det förra skulle kunna vara små biotech-bolag som sätter sig i samma fastighet och delar laboratorium. Polariseringen handlar istället om graden av lyx och servicenivå. Förmodligen kommer vi å ena sidan att se fler initiativ i stil med Berlins tidiga coworking-ylor. Punkigare, billigare, ungdomligare och mer kollektivistiska i driften. I den motsatta änden ser vi säkert en ännu mer uppskruvad nivå av lyx och service i takt med att stora och lönsamma företag följer exemplet från McKinsey och Facebook.

STOCKHOLM – EN Y-MAGNET MED TVÅ POLER

Enligt KPMG International är 90% av världens ekonomistudenter beredda att emigrera för rätt jobb. 80% förväntar sig till och med att bo i tre till sex länder under sin karriär. Och den som har talang kan välja och vraka. New York, San Francisco, Hongkong, Shanghai, London, Berlin... Så varför skulle de bästa utsätta sig för en kall liten håla på 59:e breddgraden?

"Du måste förstå vilken mörk och provinsial stad Stockholm var då. Bokstavligen, det fanns ingen belysning någonstans." Så har 60-talisten Jonas Gardell beskrivit sin ungdoms Stockholm anno 1981.

Låt oss jämföra det med några utlåtanden om dagens huvudstad: "Best country in the world for doing business" (Forbes 2017). "Number 1 in Europe" (European Innovation Scoreboard 2016). "The fourth best startup eco system in the world" (Spark Lab's Group 2017).

"Deras uppgift var att göra Stockholm till en uppkopplad stad. Ett nät av svart fiber skulle ge internetdemokrati åt alla."

Vad hände egentligen mellan 1981 och 2019? Och hur ska vi fortsätta hävda oss? Vi ställde frågan till en som måste besvara den varje dag, Anna Gissler, VD på Stockholm Business Region.

Ska man peka på en enda avgörande punkt i historien så måste det bli 1994 när Stockholms stad i brett samförstånd över blockgränserna bildade AB Stokab. Deras uppgift var att göra Stockholm till en uppkopplad stad. Ett nät av svart fiber skulle ge internetdemokrati åt alla, företag såväl som privatpersoner. Idag sträcker sig världens största öppna fibernät från Norrtälje till Nynäshamn med kabel som motsvarar 35 varv runt jorden. I innerstaden är i princip hundra procent av fastigheterna uppkopplade, vilket betyder att man kan jobba varsomhelst.

Genom att vara en neutral aktör kunde Stokab säkra konkurrens, mångfald och valfrihet i Stockholms IT-infrastruktur. Samtidigt satsade svenska staten en miljard kronor på dator- och internetpenetration i hela landet. Resultatet blev att många skolor köpte in datorer just 1994. Idag är 67% av alla tvååringar i Sverige internet-användare. Vi har också Europas högsta penetration av smartphones. Den genomsnittliga internethastigheten är 22,5 megabit per sekund, vilket är sexton procent bättre än USA.

Att detta är en konkurrensfördel i en generation som alltid frågar efter ping-värde säger sig självt. Att deras starka preferenser för hälsa och ordning ger oss trumf på hand är också självklart. Ett välordnat samhälle som lagar trasiga gator, där trängseln inte är lika svår som i större metropoler, där luften är ren, gatorna trygga och upplysta och vattnet går att bada i.

Så vilka är då våra främsta konkurrenter i kampen om talang? Hittills har startup-klustren i London, Berlin, Amsterdam och Helsingfors varit svåra medtävlare. London tappar förvisso mark på grund av Brexit, men tävlar fortfarande på en helt egen nivå. På senare år har emellertid de nordeuropeiska klustren börjat samarbeta för att stå starkare mot exempelvis New York, Hongkong och Shanghai. Städer och privata aktörer går ihop för att skapa coworking-samarbeten och mötesplatser som gör medlemmarna till rörliga invånare i Nordeuropa snarare än en enskild stad.

MER AV DEN ATTRAHERANDE POLEN

Satsningen på Stokab gav uppenbarligen Stockholms stad blodad tand. För fem år sedan startade ett stort marknadsföringsprojekt för att fortsätta bygga bilden av Stockholm som tech- och startupstad. Hashtagen #sthlmttech började synas i sociala medier världen över, liksom sajten Move to Stockholm. Man inrättade samtidigt det årliga eventet Stockholm Tech Fest där entreprenörer, riskkapitalister och medieinvestorer kan träffas, liksom det månatliga Stockholm Tech Meet-up.

Faktum är att Stockholm nu hamnar på fjärde plats i rankningen av världens bästa ekosystem för startups. Självklart har stadens enhörningar – Spotify, Klarna, Mojang, Skype, iZettle och King – en avgörande betydelse i den utvecklingen. Och omvänt har Stockholms extrema öppenhet för nya idéer varit avgörande när vi blivit världens näst största producent av enhörningar, alltså företag som värderas till minst en miljard dollar. Slagna bara av Silicon Valley.

Som rent fysiska insatser måste man också nämna de kompetenskluster som skapats i samverkan mellan stad,

"Stockholm hamnar på fjärde plats i rankningen av världens bästa ekosystem för startups. Självklart har stadens enhörningar – Spotify, Klarna, Mojang, Skype, iZettle och King – en avgörande betydelse i den utvecklingen."

fastighetsägare, techföretag och högskolor. Ibland har de planerats av nischade coworking-aktörer som Epicenter, ibland har de vuxit ur startups som i jakt på låga och flexibla hyror fått rivningskontrakt i till exempel Swedbanks gamla huvudkontor och KPMG-huset vid Sheraton. Sedan har även de större företagen börjat söka sig till hubbarna i jakt på nya samarbeten. Ett exempel är Microsoft som delvis flyttat från Akalla till Gallerian. På samma sätt har

stora industriföretag som Sandvik och Assa Abloy sökt sig till KTH för att komma närmare innovation och talang.

Men affärslivets ekosystem är inte allt i en människas tillvaro. Speciellt inte i en generation som värderar den lilla världen så högt som Y. I det privata livet skulle man kunna tro att våra höga inkomstskatter skapar en barriär för inflyttning av internationell talang. Så är dock inte fallet. Istället ser de flesta unga, speciellt de med familj, vår välfärd som ett tungt vägande skäl att flytta hit. Inte minst föräldraförmåner, fri utbildning och billig barnomsorg.

Särskilt viktigt har det blivit för kvinnor som värderar Stockholm och Sverige ur ett jämställdhetsperspektiv. 480 dagar betald föräldraledighet, varav två månader öronmärkta för pappan, är ett argument som exempelvis Spotify använder i sin globala talangjakt. Fem veckors semester är ett annat, även om många amerikaner vägrar tro att vi faktiskt tar ut så mycket. Dagsavgifter är ett tredje, eftersom de gör att båda föräldrarna kan jobba heltid utan att

En av Europas snabbast växande städer upplever därför sin största brist på arbetskraft på tio år, trots alla tjugiga positioner i rankingarna. 640.000 personer står i bostadskö och Boverket spår samtidigt att byggandet kommer minska drastiskt de närmaste åren. Till våra 90.000 studenter finns bara 17.000 studentbostäder.

I slutet av förra året beställde Stockholms Handelskammare en rapport om vad detta betyder för ekonomin och demografin i regionen. Domen blev att den icke-fungerande bostadsmarknaden kostar oss 36 miljarder kronor årligen i utebliven tillväxt. 100 miljoner per dag. Och då ingår varken de värden som Sverige förlorar när landets tillväxtmotor hackar – eller de som skulle förloras om våra enhörningar tröttnar och flyttar sina huvudkontor. Vilket de börjat hota med.

Bostadsmörkret är tämligen kompakt. Men det finns små ljusglimtar som skulle kunna växa i styrka.

En sådan är Generation Y:s dragnig åt familjebildning

Det senaste är Stockholms stads initiativ "A Woman's Place" där över hundra företag samlats under gemensam flagg för att deklarera sitt engagemang för jämställdhet.

förskolan slukar en av lönerna, som ofta är fallet i exempelvis London.

En färsk rapport visar att 93% av Europas samlade riskkapital under 2018 gick till team bestående av enbart män – och att nästan hälften av kvinnorna i techsektorn upplevt diskriminering. Mot den bakgrunden ser man lätt varför europeisk kvinnlig talang attraheras av Stockholm – för att inte tala om indisk, idag den största gruppen inflyttade i stadens techsektor. Det senaste är Stockholms stads initiativ "A Woman's Place" där över hundra företag samlats under gemensam flagg för att deklarera sitt engagemang för jämställdhet.

DEN REPELLERANDE POLEN 1

Innovation, jämställdhet, politisk stabilitet, öppenhet och ekonomisk tillväxt i all ära, men den som inte hittar tak över huvudet lär aldrig bli stockholmare. Tillgången på lediga lokaler och bostäder, en gång grunden till Berlins position som kreativ hubb, har blivit Stockholms största problem.

och villaliv. Det är en chans för dagens kranskommuner att börja blomstra. Inte bara orter som Strängnäs och Järna i förhållande till Stockholm, utan också Aneby som framtida förort till Jönköping. Boendemiljön kommer att vara styrande för millennials, vilket blir tydligare ju äldre de blir. Det kommer inte handla om någon ny gröna vägen där alla ska bo på landet, utan om växande stadsregioner. Ett nytt hopp för mellanstora städer och urban landsort alltså.

En annan ljuspunkt är de initiativ som tas i bromsspåren på marknaden för nyproducerade bostadsrätter. Coworking-företag satsar exempelvis på att konvertera bostadsrättsföreningar till företagsbostäder med bilpool. Liksom att långtidshyra svårsålda projekt i centrala stan. Det här är förmodligen en växande trend. Inte bara på grund av de svenska hyresregleringarna, utan för att människors mobilitet gör det opraktiskt att äga bostäder, bilar och kontor. Korta, flexibla kontrakt är kärnan i modellen, och det återstår att se om fastighetsägarna eller coworking-företagen bäst paketerar koncepten.



35

IDAG STRÄCKER SIG VÄRLDENS STÖRSTA ÖPPNA FIBERNÄT FRÅN NORRTÄLJE TILL NYNÄSHAMN MED KABEL SOM MOTSVARAR 35 VARV RUNT JORDEN.

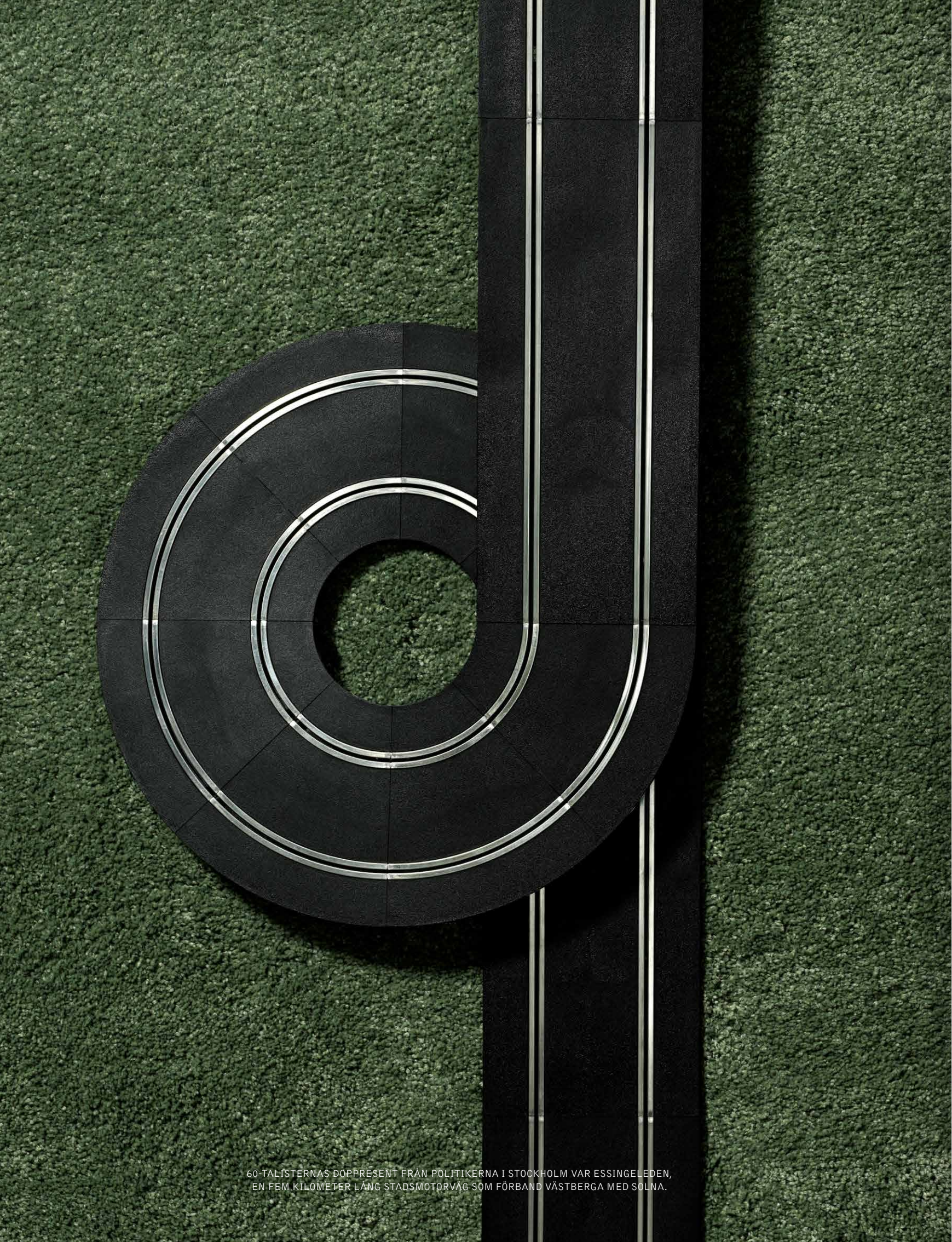
#sthlmttech

FÖR FEM ÅR SEDAN STARTADE ETT STORT MARKNADSFÖRINGSPROJEKT FÖR ATT FORTSÄTTA BYGGA BILDEN AV STOCKHOLM SOM TECH- OCH STARTUPSTAD. HASHTAGEN #STHLMTECH BÖRjade SYNAS I SOCIALA MEDIER VÄRLDEN ÖVER, LIKSOM SAJTEN MOVE-TO-STOCKHOLM. FAKTUM ÄR ATT STOCKHOLM NU HAMNAR PÅ FJÄRDE PLATS I RANKNINGEN AV VÄRLDENS BÄSTA EKOSYSTEM FÖR STARTUPS.

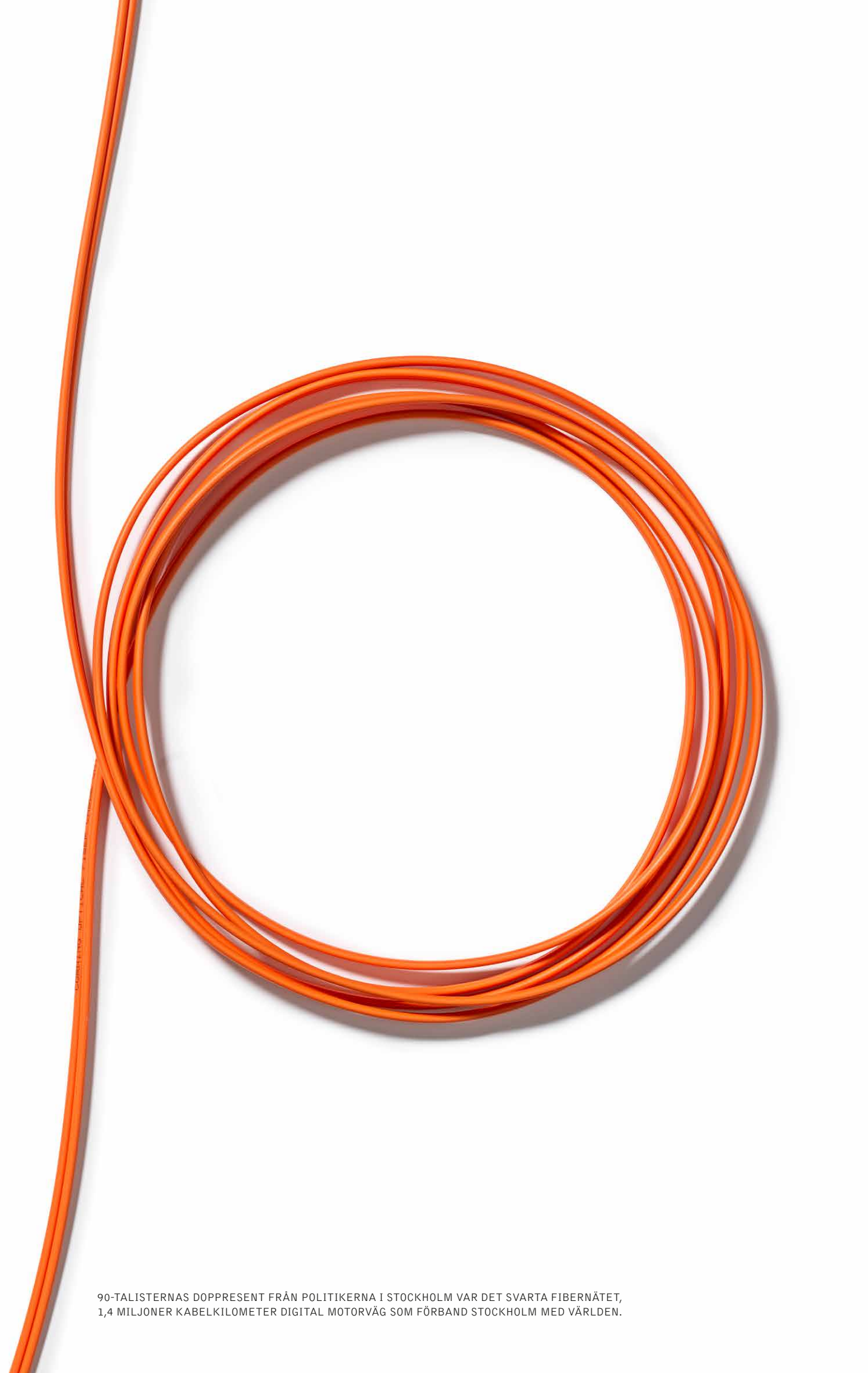
480

DAGAR BETALD FÖRÄLDRALEDIGHET, VARAV TVÅ MÅNADER ÖRONMÄRKTA FÖR PAPPAN, ÄR ETT ARGUMENT SOM EXEMPELVIS SPOTIFY ANVÄNDER I SIN GLOBALA TALANGJAKT.





60-TALISTERNAS DOPPRESENT FRÅN POLITIKERNA I STOCKHOLM VAR ESSINGELEDEN, EN FEM KILOMETER LÅNG STADSMOTORVÄG SOM FÖRBAND VÄSTBERGA MED SÖLNA.



90-TALISTERNAS DOPPRESENT FRÅN POLITIKERNA I STOCKHOLM VAR DET SVARTA FIBERNÄTET, 1,4 MILJONER KABELKILOMETER DIGITAL MOTORVÄG SOM FÖRBAND STOCKHOLM MED VÄRLDEN.



36

DOMEN BLEV ATT DEN ICKE-FUNGERANDE BOSTADSMARKNADEN KOSTAR OSS 36 MILJARDER KRONOR ÅRLIGEN I UTEBLIVEN TILLVÄXT. 100 MILJONER PER DAG.

För en tredje modell står coliving-kollektivet K9 på Östermalm. Trettio rum och fem kök i en sekelskiftesfastighet som hyser 24 nationaliteter.

COO

– LIVING
– WORKING
– COOKING
– OWNING
– EVERYTHING

DET HÄR ÄR EN VÄXANDE TREND. INTE BARA PÅ GRUND AV DE SVENSKA HYRESREGLERINGARNA, UTAN FÖR ATT MÄNNISKORS MOBILITET GÖR DET OPRAKTISKT ATT ÄGA BOSTÄDER, BILAR OCH KONTOR.

För en tredje modell står coliving-kollektivet K9 på Östermalm. Trettio rum och fem kök i en sekelskiftesfastighet som hyser 24 nationaliteter, mest folk från tech-startups. Vissa rum är bara fem kvadratmeter stora, men de gemensamma ytorna är desto mer generösa. I London är det här redan en vanlig boendeform på grund av hyresnivåerna. I Stockholm gör man det lika mycket för att hitta gemenskap i en reserverad och extremindividualistisk kultur.

Det känns förstås frestande att dra paralleller till 40-talisternas linsgrytedoftande kollektiv. Men faktum är att dagens coliving har mer gemensamt med medeltidens boenden, där man ständigt flyttade mellan olika kollektivhus beroende på var man arbetade.

K9 planerar som nästa steg en coliving-by nära naturen där medlemmarna kan bo i stuga och dela ett större gemensamt hus. Givetvis på pendlingsavstånd från stan.

Små ljusglimtar som sagt. För en offensiv bostadspolitik tycks många år och förlorade tillväxtmiljarder bort.

DEN REPELLERANDE POLEN 2

Stockholms vanligaste yrke är programmerare. Nästan var femte stockholmare går varje dag till jobbet för att knacka kod, men stadens hunger efter fler är oändlig. Liksom Europas. Idag saknas närmare en miljon kodare i EU. Och de allra flesta kommer från andra världsdelar, inte minst Asien.

Hösten 2017 blev en av dem massmedial kändis, vilket inte hör till vanligheterna i branschen. Stjärnprogram-

meraren Taayab Shabab hade kommit till Stockholm från Pakistan fyra år tidigare, etablerat sig och lärt sig älska stan. Men 2017 upptäckte Migrationsverket att hans första arbetsgivare inte betalat tjänstepension från första dagen. Resultat: avslag på ansökan om förlängt arbets- och uppehållstillstånd. Tayyab gav till slut upp och flyttade motvilligt till Berlin.

Mindre känt men lika typiskt var den egyptiske stjärnan som efter en lång rekryteringsprocess skulle flygas till Stockholm för en sista intervju och avtalsskrivning. Men det svenska techbolaget fick beskedet att svenska ambassaden hade avslagit hans visumansökan. Med hänvisning till risken att han skulle gå under jorden och bli illegal invandrare.

Sedan dess har de mest extrema regelverken ändrats och flyktkrisen mojnät. Sedan i höstas arbetar Migrationsverket med vissa undantag för teknikbolag, men många vittnar om fortsatt stora problem. Handläggningstiderna är fortfarande långa, och byte av jobb i Sverige är problematiskt eftersom arbetstillståndet är kopplat till arbetsgivaren.

Sverige är dock långt ifrån ensamt om krånglig migrationsbyråkrati. Inom OECD ligger vi faktiskt i den bättre kvartilen. Men om vi ska stå oss i konkurrensen med Europa och världen behövs fler idéer, reformer och samarbeten. Närmast återstår att se vad januariavtalets avreglering av hyrorna i nyproduktion kan betyda.



”DET FINNS SMÅ LJUSGLIMTAR SOM SKULLE KUNNA VÄXA I STYRKA. EN SÄDAN ÄR GENERATION Y:S DRAGNING ÅT FAMILJEBILDNING OCH VILLALIV. DET ÄR EN CHANS FÖR DAGENS KRANSKOMMUNER ATT BÖRJA BLOMSTRA. INTE BARA ORTER SOM STRÄNGNÄS OCH JÄRNA I FÖRHÅLLANDE TILL STOCKHOLM, UTAN OCKSÅ ANEBY SOM FRAMTIDA FÖRORT TILL JÖNKÖPING.”



KONST SOM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

I november meddelade det brittiska hälsoministeriet att landets läkare snart kommer att förskriva konstupplevelser mot psykisk ohälsa. Något år tidigare startade Karolinska Institutet ett forskningscentrum för kopplingen mellan kultur och hälsa. Och för fyra år sedan drog vi själva igång vår satsning på konst i entréer. Den som undrar varför kan bläddra tillbaka till sidan 22. Den som vill se årets tillskott av lyckopiller bläddrar framåt.



GUSTAV ADOLFS TORG 16: CAJSA VON ZEIPPEL, PARTY GIRLS DON'T GET HURT, 2017.
(ROSTFRITT STÅL, GLÖDLAMPOR, GLASFIBER, SPRAYFÄRG, FRIGOLIT, HARTS.)



I CAJSA VON ZEIPPELS PORTRÄTT FINNS KÖPLINGAR TILL DE KLASSISKA SKULPTURER SOM VANLIGEN HYLLAR MANLIGA HJÄLTAR. MEN HÄR HANDLAR DET OM UNGA KVINNOR SOM ÄR BÅDE FRUSTRERADE, NONCHALANTA OCH ARGÅ. TUFFA KLÄDER OCH SJÄLVMEDVETNA POSER SIGNALERAR STYRKA OCH DÖLJER VILLRÄDIGHET. UNDER YTAN PÅGÅR DET URGAMLA DRAMAT OM VEM MAN ÄR OCH VEM MAN VILL VARA.



KUNGSGATAN 55: FREDRIK WRETMAN, 18 FIGURER UR SERIEN LOST WAX, 2015-2017. (PATINERADE BRONSSKULPTURER.)



DE SMÅ, INTIMA BRONSSKULPTURERNA KAN PÅMINNNA OM KLASSICISMENS GREKISKA OCH ROMERSKA IDEAL. SAMTIDIGT LEDER DE TANKARNA TILL SURREALISMENS UPPLÖSNING AV GRÄNSERNA MELLAN DRÖM, FANTASI OCH SLUMP. FIGURERNA HAR DRAGITS UR GJUTFORMEN UTAN EFTER-BEHANDLING, GJUTFORMEN HAR FÖRSTÖRTS EFTER EN GJUTNING OCH DE UNIKA OBJEKTEN BÄR SINA SKAVANKER SOM FÖDELSEMÄRKEN.



KUNGSGATAN 55: SOFIA EKSTRÖM, NATTFRAMKALLAREN, 2018. (ANIMERAD OLJEMÅLNING.)



RELATIONEN MELLAN FOTOGRAFI OCH MÅLERI ÄR ETT HUVUDSPÅR I SOFIA EKSTRÖMS KONST. HENNES ABSTRAKTA MÅLNINGAR SKAPAS MED WETTEXDUKAR OCH DISKSVAMPAR OCH PÅMINNER OM FOTOFONDER. HON ANVÄNDER GÄRNA SINA VERK I INSTALLATIONER, SOM HÄR. DEN ANIMERADE MÅLNINGEN HAR EN INKOPPLAD BELYSNING SOM GER ETT SLUMPMÄSSIGT LJUSSPEL OCH OÄNDLIGA VARIATIONER AV MOTIVET.

ÅRSRAPPORT

ÅRET I KORTHET

MARKNADSVÄRDE 14,2 MILJARDER (12,4)

TOTALAVKASTNING 13,2% (14,1)

HYRESINTÄKTER 595 MKR (562)

PROJEKTINVESTERINGAR 94 MKR (198)

FASTIGHETSFÖRSÄLJNINGAR 1 085 MKR (430)

FASTIGHETSFÖRVÄRV 1 458 MKR (0)

BELÅNINGSGRAD 25% (26)

UTHYRNINGSGRAD 95% (99)

UTHYRBAR YTA 184 100 KVM (245 300)

VÄGEN TILL ETT RIKTIGT FASTIGHETSBOLAG

Fastigheter gjorde sin entré i större skala i Axel Johnson Gruppen i samband med Gruppens förvärv av Saba-företagen 1988. I den företagsgrupperingen fanns ett fastighetsbestånd som var knutet till Sabaföretagens handelsverksamhet (Dagab, Willys, Hemköp, B&W stormarknader, Åhléns m fl). Skälet till Axel Johnson Gruppens förvärv av Sabaföretagen var inte fastighetsbeståndet, utan den handelsrörelse som Sabaföretagen bedrev i sina dotterföretag. Fastigheterna kom med "på köpet" och var i princip sysselsatta i Sabas affärsverksamhet. I fastighetsbeståndet fanns varuhus, butiker, stormarknader, logistikenheter med mera spridda över hela landet.

Efter omstruktureringen av Saba-företagen beslöt vi att samla fastigheterna i ett bolag, AxFast AB (1991). Fastighetsmarknaden präglades vid denna tidpunkt av höga avkastningskrav, låga värderingar och låga transaktionsvolym. Samtidigt var banksystemet ordentligt skadskjutet och därför ovilligt att ta risk. Förutsättningarna för att strukturellt utveckla fastighetsbeståndet var därmed begränsade. Fokus fick istället bli att förvalta det existerande beståndet på bästa sätt, i samklang med AxFast's hyresgäster och deras önskemål.

Successivt återhämtade sig finansmarknaden och därmed också fastighetsmarknaden. Det började öppna sig möjligheter att genomföra meningsfulla fastighetsaffärer igen.

Vi beslöt oss då (2001) för att låta AxFast bli en egen fristående koncern inom Axel Johnson Gruppen, som ju idag består av fyra från varandra fristående koncerner, nämligen Axel Johnson AB-koncernen (handel med tyngdpunkt i Norden), Axel Johnson Inc-koncernen (energi, vatten och investeringar i industri), AltoCumulus-koncernen (kapitalförvaltning med global inriktning) och AxFast-koncernen.

Bakom detta beslut låg övertygelsen att verksamheten i AxFast skulle må bättre av eget fokus på fastighetsaffären istället för att utgöra en del i en stor handelskoncern med handelsintresset i Norden i första rummet. Samtidigt ville vi låta AxFast få frihet att bygga sin affär utanför de gamla handelsramarna, att bli ett "riktigt" fastighetsbolag inte en intern lokalförsörjare. Vid den tidpunkten hade AxFast

79 fastigheter spridda över landet med ett marknadsvärde på 2,9 miljarder kronor.

Resultatet lät inte vänta på sig. AxFast har steg för steg förvandlats till ett fokuserat och värdedrivet fastighetsbolag. Vi kan tro när vi köper, bygger om och utvecklar att det är vi som skapar. I själva verket blir det så att byggnaderna själva tar över och successivt börjar påverka både sitt innehåll och sin omgivning. Insikten om att det förhåller sig på detta sätt tillför en helt annan dimension i fastighetsverksamheten. Den skärper kraven på långsiktighet och på lösningar som är genomtänkta i alla led, numera från bikuporna på taket till konsten i några av husens entréer. Vi försöker arbeta med vårt fastighetsbestånd och med våra projekt så att de får sitt eget liv i sin omgivning, samspelar med den och fungerar så att vi kan känna glädje och stolthet över att vara ägare. Det kräver eftertanke, kreativitet och fantasi i allt vi gör.

Under resans gång har AxFast koncentrerats geografiskt. Vi har idag huvuddelen av våra fastigheter i centrala Stockholm, Sveriges tillväxtmotor. AxFast äger vid årsskiftet 2018-2019 21 fastigheter med ett marknadsvärde om 14,2 miljarder kronor. Samtidigt som vi har koncentrerat oss geografiskt har vi åstadkommit riskspridning. Våra fastigheter innehåller numera inte bara handel och logistik utan också kontor, hotell och bostäder.

Vi har genomfört denna resa samtidigt som vi åstadkommit en imponerande värdestegring av vårt bestånd. Denna omvandling och finansiella utveckling hade inte varit möjlig utan en engagerad och skicklig företagsledning. Under det gångna året har vår mångårige VD Erik Lindvall haft en sabbatsledighet. Vår styrelsemedlem Ingall Berglund har skickligt skött VD-arbetet under Eriks bortovaro. Den 1 september 2018 återinträdde Erik i sin VD-roll.

Jag vill framföra styrelsens tack till alla engagerade medarbetare i AxFast och alldeles särskilt till våra, under året, två VD:ar. Vi avslutar året starkare än när vi började. Vår resa fortsätter.

GÖRAN ENNERFELT, ORDFÖRANDE AXFAST



STYRELSE AXFAST



GÖRAN ENNERFELT

Ordförande, ledamot av styrelsen sedan 1993. VD i Axel Johnson Holding samt styrelseordförande i kapitalförvaltningsverksamheten AltoCumulus, samt styrelseledamot i Axel Johnson AB. Tidigare vd och koncernchef i Axel Johnson AB (1979-2007) och bland annat ordförande i Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS), Utrikeshandelsföreningen (Sveriges Allmänna Exportförening) samt i Svensk Handel.



ANTONIA AX:SON JOHNSON

Ledamot av styrelsen sedan 2005. Styrelseordförande i Axel Johnson Holding AB och i Axel och Margaret Ax:son Johnsons Stiftelse. Hon är också ledamot av styrelsen i Axel Johnson Inc. Axel Johnson AB och Axfood. Grundare och styrelseledamot i Axfoundation. Ledamot i Axel och Margaret Ax:son Johnsons Stiftelse för Allmännyttiga Ändamål, Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien m. fl. samt hedersdoktor vid KTH. Utbildning: Fil. kand. från Stockholms Universitet.



CAROLINE BERG

Ledamot av styrelsen sedan 2012. Ordförande i Axel Johnson AB, Martin & Servera AB och Erik och Görans Ennerfelts fond för svensk ungdoms internationella studier. Vice ordförande i Nordstjärnan AB. Ledamot i Axel och Margaret Ax:son Johnsons Stiftelse, Axfood AB, Dustin Group AB och Handelshögskolans Advisory Board. Utbildning: Middlebury College, Vermont, USA, BA Media/kommunikation och psykologi.



INGALILL BERGLUND

Ledamot av styrelsen sedan 2016. Ledamot i Scandic Hotels Group AB, Veidekke ASA, Kungsleden AB, Balco Group AB, Bonnier Fastigheter AB, Handelsbanken, Regionbank Stockholm samt Juni Strategi och Analys AB. Tidigare VD och CFO i Atrium Ljungberg AB.



ANDERS G. CARLBERG

Ledamot av styrelsen sedan 2008. Ordförande i Gränges AB och Herenco AB. Styrelseledamot i Investment AB Latour, Beijer Alma AB och Recipharm AB. Tidigare VD och koncernchef i Nobel Industrier, J.S. Saba och Axel Johnson International AB samt vVD i SSAB.



HANS DALBORG

Ledamot av styrelsen sedan 2010. Hedersordförande i Nordea Bank AB. Ledamot i Swedish House of Finance (SHOF) och Stockholms Konserthus. Tidigare preses i Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA) och styrelseordförande i Kungl. Operan, Uppsala Universitet och Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning.

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

ALLMÄNT OM VERKSAMHETEN

Koncernen | Samtliga fastighetsbolag inom Axfast koncernen ägs av Axfast AB. Förvaltningen sker i Axfast AB där all perso-nal är anställd.

Viktiga händelser | Axfast AB har under 2018 avyttrat fastig-heterna Vrangelsro 5:4 och Logistiken 3 genom bolagsförsälj-ningar. Under året har fastigheten Boken 6 samt tomträtten till fastigheten Jakob Mindre 5 förvärvats. Båda förvärvade fastigheterna är centralt belägna kontorsfastigheter i Stock-holm. Per 2018-12-31 äger Axfast AB 21 fastigheter via dotter-bolag. Marknadsvärdet på fastigheterna har bedömts till 14 189 Mkr. Samtliga fastigheter har värderats externt av Forum Fastighetsekonomi eller Cushman & Wakefield.

Koncernens och moderbolagets nettoomsättning, resultat och balansomslutning i Mkr

Koncernen	2018	2017	2016	2015	2014
Nettoomsättning	595	562	527	448	460
Driftnetto	429	415	357	288	302
Resultat efter					
finansiella poster	626	347	435	22	67
Balansomslutning	7 525	6 504	6 720	7 166	6 041
Eget Kapital	3 428	2 827	2 508	2 104	2 099
Marknadsvärde	14 189	12 430	11 547	10 686	8 090
Överskottsgrad	72%	74%	68%	66%	67%
Belåningsgrad	25%	26%	33%	44%	45%
Justerad soliditet	70%	67%	61%	50%	50%

Resultat | Hyresintäkterna uppgick under 2018 till 595 Mkr (562). I ett mellan åren jämförbart bestånd ökade hyresintäk-terna med 5 %, från 489 Mkr 2017 till 515 Mkr 2018. Uthyr-ningsgraden i beståndet uppgår vid årets slut till 94,9 % (99,1). Axfast redovisar ett driftnetto på 429 Mkr (415), vilket mot-svarar en driftnettoökning med 3,5 % jämfört med 2018. Rörelse-resultatet uppgår till 715 Mkr (454) och bolaget redovisar en överskottsgrad på 72 % (74). Resultat före skatt och boksluts-disposition uppgår till 626 Mkr (347 Mkr). I resultatet ingår realiserade värdeförändringar om 604 Mkr (281).

Investeringar | Under året har två kontorsfastigheter förvär-vats i Stockholm. Förvärven som genomfördes via bolagsför-värv baserar sig på ett underliggande fastighetsvärde om 1 451 Mkr. Koncernenens investeringar i befintliga fastigheter i form av ny- och tillbyggnad uppgick till 94 Mkr (198).

Finansiell ställning | Koncernens kassaflöde från den löpande verksamheten uppgick till 624 Mkr (297). Årets kassaflöde upp-gick till 168 Mkr (11). Likvida medel uppgick per den 31 december 2018 till 359 Mkr (190). Koncernens externa räntebärande upp-

låning uppgick till 3 659 Mkr (3 290). Koncernens nettoskuld-sättningsgrad (räntebärande lån minus likvida medel i relation till eget kapital) var vid årets slut 96% (110). Det synliga egna kapitalet i koncernen per den 31 december 2018 uppgick till 3 428 Mkr (2 826). Bolagets justerade soliditet uppgick till 70 % (67).

Moderföretaget | Moderföretagets verksamhet omfattar tek-nisk och ekonomisk förvaltning av koncernens fastigheter. Re-dovisad nettoomsättning utgjorde 32 Mkr (31). Moderbolaget finansieras genom förvaltningsarvoden från dotterbolag. Resultatet efter finansiella poster uppgick till 610 Mkr (273). Moderföretagets egna kapital per 31 december 2018 uppgick till 3 599 Mkr (2 954). Antalet anställda vid årets slut var 12 (12).

FÖRVÄNTNINGAR AVSEENDE DEN FRAMTIDA UTVECKLINGEN

Koncernen | Axfast koncernens fastighetsbestånd är koncen-trerat till ett fåtal utvalda orter med stark ekonomisk tillväxt. Det långsiktiga målet är en balanserad fastighetsportfölj inom segmenten kontor, handel, hotell och logistik.

Risker | Axfasts risker kan i huvudsak delas upp i två katego-rier, affärsmässiga och finansiella risker.

De affärsmässiga riskerna är en naturlig del av bolagets verksamhet och utgörs av risker för förlorade hyresintäkter, uppstående av vakanser samt värdeförändringar i fastighets-beståndet. För att reducera affärsrisken har bolaget valt att koncentrera fastighetsbeståndet till ett fåtal orter med stabil ekonomisk tillväxt. Fastigheterna ligger i utvalda lägen, med en stabil och differentierad hyresgäststruktur och en väl för-delad förfallostruktur avseende hyresstocken. En förändring av hyresintäkterna med 1 procent per 1 januari skulle påverka 2019 års resultat före skatt med 6 Mkr.

För att utveckla bolagets fastighetsportfölj har Axfast ett stort fokus på projektutveckling. Vid nyproduktion och större utveck-lingsprojekt eftersträvas alltid en låg risknivå och som regel startas inte projekten förrän större delen av lokalytorna är uthyrda.

Finansiella risker är de risker som bolaget är exponerat mot genom skuldportföljen. Bolaget strävar efter en låg finansiell risk och belåningen är i jämförelse med branschen i övrigt låg. Solidi-teten uppgår vid årsskiftet till 46% (43) och den justerade solidite-ten (där hänsyn tagits till övervärdena på fastigheterna) uppgår till 70% (67). Räntekostnaderna utgör en av de större kostnadsposterna för Axfast och förutsättningarna på räntemarknaden kan föränd-ras snabbt. Vid hantering av ränterisken tas alltid hänsyn till hur känslig bolagets balans- och resultaträkning är för ränteföränd-ringar. Finansieringen läggs i första hand upp med kort bindnings-tid och ränterisken hanteras sedan med hjälp av derivat. Bolagets genomsnittliga räntebindningstid uppgick vid årsskiftet till 3,3 år.

Bolagets fastigheter redovisas till anskaffningsvärde i balans-räkningen. Axfast marknadsvärderar med hjälp av Forum Fastighetsekonomi och Cushman & Wakefield sitt fastighets-bestånd två gånger per år för att identifiera eventuella ned-skrivningsbehov. Nedskrivning görs om marknadsvärdet till väsentlig del understiger redovisat värde.

Värdeförändringar i fastighetsbeståndet påverkas i hög grad av hur Axfast lyckas utveckla och förädla fastighets-beståndet samt kund- och avtalsstrukturen. Fastighetsvärde-nas utveckling påverkas av förändringar i ränteläget, den all-männa konjunkturutvecklingen, förväntningar på hyrestill-växt, den lokala utbuds- och efterfrågebalansen, möjligheten

till lånefinansiering samt avkastningskravens utveckling. Vid årets utgång uppgick fastigheternas redovisade värde till 7 110 Mkr och fastigheterna marknadsvärderades till 14 189 Mkr.

Hållbarhet | För Axfast är det av stor vikt att kunna erbjuda kunder och medarbetare hälsosamma och säkra arbetsmiljöer. Vi vill skapa en hållbar fastighetsportfölj i en värld i föränd-ring. För att uppnå det har bolaget påbörjat ett arbete med mil-jöinventering av samtliga fastigheter, med målsättningen att samtliga fastigheter ska vara miljöcertifierade enligt Breeam In Use inom en treårsperiod. Därutöver ska alla nyproducerade byggnader och stora ombyggnationer miljöcertifieras.

FÖRÄNDRINGAR I EGET KAPITAL	Aktie-kapital	Övrigt till-skjutet kapital	Annat eget kapital	Årets resultat	Summa eget kapital
Koncernen					
Eget Kapital 2017-12-31	4 000	800	2 498 807	322 855	2 826 462
Effekt rättelse					
Justering överavskrivning			19 308		
Ingående balans 2018-01-01	4 000	800	2 518 115	322 855	2 845 770
Disposition av föregående års resultat			322 855	-322 855	–
Eget kapitaldel av obeskattade reserver			687		687
Disposition enl årsstämmobeslut					
• Utdelning			-4 000		-4 000
Årets resultat				585 798	585 798

Vid årets slut	4 000	800	2 837 657	585 798	3 428 255
-----------------------	--------------	------------	------------------	----------------	------------------

	Aktie-kapital	Reservfond	Balanserat resultat	Årets resultat	Summa eget kapital
Moderföretaget					
Eget kapital vid årets början	4 000	800	2 621 433	326 136	2 954 369
Disposition av föregående års resultat			328 136	– 328 136	–
Disposition enl årsstämmobeslut					–
• Utdelning			– 4 000		– 4 000
Årets resultat				648 889	648 889
Vid årets slut	4 000	800	2 945 569	648 889	3 599 258

FÖRSLAG TILL DISPOSITION BETRÄFFANDE BOLAGETS VINST ELLER FÖRLUST

Styrelsen föreslår att kr 3 594 457 820 disponeras enligt följande.

Utdelning, 40 000 aktier à 100 kr per aktie	4 000 000
Balanseras i ny räkning	3 590 457 820
Summa	3 594 457 820

Koncernens fria kapital per 31 december 2018 uppgick till

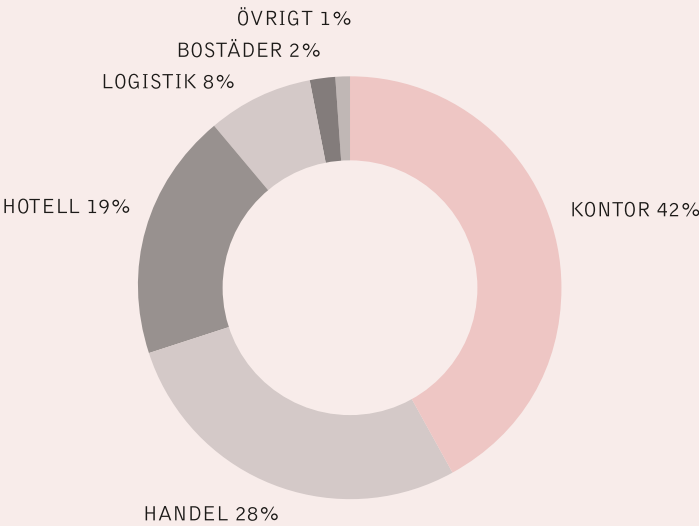
3 328 973 Tkr. Någon överföring till bundna reserver kommer inte att ske. Styrelsen anser att den föreslagna vinstutdelningen är försvarlig med regler i ABL 17 kap 3§. Utdelning bedöms inte hindra bolaget eller koncernföretagen från att fullgöra sina för-pliktelser på kort eller lång sikt, inte heller från att göra erforder-liga investeringar. Vad beträffar företagets resultat och ställning i övrigt, hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkningar med tillhörande bokslutskommentarer.

RESULTATRÄKNING

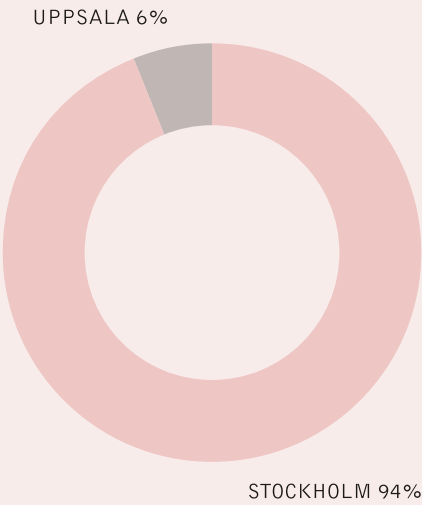
	KONCERNEN		MODERBOLAGET	
Belopp i Tkr	2018-01-01 – 2018-12-31	2017-01-01 – 2017-12-31	2018-01-01 – 2018-12-31	2017-01-01 – 2017-12-31
Hysesintäkter	594 841	561 633	–	–
Övriga intäkter	323	295	32 078	31 126
Driftskostnader	– 38 658	– 32 503	–	–
Underhållskostnader	– 25 876	– 24 720	–	–
Tomträttsavgäld	– 17 554	– 16 305	–	–
Fastighetsskatt	– 50 432	– 42 143	–	–
Fastighetsadministration	– 33 059	– 31 027	–	–
Rörelsens kostnader				
Övriga externa kostnader	–	–	– 16 014	– 14 284
Personalkostnader	–	–	– 59 126	– 21 371
Driftnetto	429 585	415 230	–	–
Avskrivningar av materiella anläggningstillgångar	– 274 347	– 238 261	– 305	– 309
Resultat efter avskrivningar	155 307	176 969	– 43 367	– 4 838
Centrala administrationskostnader	– 43 062	– 4 529	–	–
Vinst vid försäljning av fastigheter	603 306	281 066	634 013	282 056
Rörelseresultat	715 551	453 506	590 646	277 218
Resultat från finansiella poster				
Ränteintäkter och liknande resultatposter	58	67	86 506	77 584
Räntekostnader och liknande resultatposter	– 89 128	– 106 089	– 66 798	– 81 803
Förvaltningsresultat	626 481	347 484	610 354	272 999
Bokslutsdispositioner				
Periodiseringsfond	–	–	– 6 194	– 19 505
Koncernbidrag erhållna	–	–	113 546	141 651
Koncernbidrag lämnade	– 35 235	–	– 64 849	– 54 308
Resultat före skatt	591 246	347 484	652 857	340 837
Skatt på årets resultat	– 5 448	– 24 629	– 3 969	– 12 701
Årets resultat	585 798	322 855	648 888	328 136

HYRESINTÄKTER

FÖRDELNING HYRESINTÄKTER/SEGMENT



FÖRDELNING HYRESINTÄKTER/REGION



BALANSRÄKNING

	KONCERNEN		MODERBOLAGET	
Belopp i Tkr	2018-12-31	2017-12-31	2018-12-31	2017-12-31
TILLGÅNGAR				
Anläggningstillgångar				
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>				
Förvaltningsfastigheter	7 082 864	6 249 128	–	–
Pågående projekt	22 416	18 710	–	–
Inventarier och installationer	5 015	4 883	4 051	3 748
	7 110 295	6 272 721	4 051	3 748
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>				
Andelar i koncernföretag	–	–	2 965 593	2 045 934
Uppskjuten skattefordran	3 001	2 524	1 145	1 025
Andra långfristiga fordringar	3 975	3 490	3 975	3 490
	6 976	6 014	2 970 713	2 050 449
Summa anläggningstillgångar	7 117 271	6 278 735	2 974 764	2 054 197
Omsättningstillgångar				
<i>Kortfristiga fordringar</i>				
Kundfordringar	6 662	868	2 454	–
Fordringar hos koncernföretag	–	–	2 591 612	1 465 417
Skattefordringar	2 797	–	3 447	–
Övriga fordringar	1 050	1 177	345	48
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	36 987	32 865	4 120	2 161
	47 496	34 910	2 601 978	1 467 626
Kassa och bank	358 841	190 438	381 621	–
Summa omsättningstillgångar	406 337	225 348	2 983 599	1 467 626
SUMMA TILLGÅNGAR	7 523 608	6 504 083	5 958 363	3 521 823

	KONCERNEN		MODERBOLAGET	
Belopp i Tkr	2018-12-31	2017-12-31	2018-12-31	2017-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER				
Eget kapital				
<i>Bundet eget kapital</i>				
Aktiekapital	4 000	4 000	4 000	4 000
Bundna reserver	95 282	176 072	800	800
	99 282	180 072	4 800	4 800
<i>Fritt eget kapital</i>				
Fria reserver	2 743 175	2 323 535	2 945 569	2 621 433
Årets resultat	585 798	322 855	648 888	328 136
	3 328 973	2 646 390	3 594 457	2 949 569
	3 428 255	2 826 462	3 599 257	2 954 369
Obeskattade reserver				
Periodiseringsfonder	–	–	52 040	45 846
	–	–	52 040	45 846
Avsättningar				
Avsättningar för uppskjuten skatt	173 211	145 199	–	–
Övriga avsättningar	3 975	3 490	3 975	3 490
	177 186	148 689	3 975	3 490
Långfristiga skulder				
Skulder till kreditinstitut	2 072 254	2 609 084	–	–
	2 072 254	2 609 084	–	–
Kortfristiga skulder				
Skulder till kreditinstitut	1 586 830	681 218	1 350 000	–
Checkräkningskredit	–	–	–	247 898
Leverantörsskulder	32 263	40 159	2 905	3 638
Skulder till moderföretag	35 235	–	901 493	247 579
Skatteskulder	–	8 147	–	6 054
Övriga skulder	1 849	–	3 262	1 613
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	189 736	190 324	45 431	11 336
	1 845 913	919 848	2 303 091	518 118
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	7 523 608	6 504 083	5 958 363	3 521 823

