

En bättre Värld

EN TIDNING FRÅN VASAKRONAN • NUMMER 2 • JUNI 2018

PÅVERKAREN
*Abmed Abdirahman:
bryt segregationen*

WALKINCLOSET
*Skräddarsyr för
sina kunder*

TEMA
*Arbetsplatser
för alla*

INNOVATIVA
MÖTEN

*Hubben – nytt nav i
Uppsala Science Park*

5

FRÅGOR OM
makt och ansvar

KONTORSREVOLUTIONEN ÄR ÖVER

NÄR VI FLYTTADE IN i vårt eget kontor i Stockholm för fem och ett halvt år sedan var det många som tyckte det såg ut som ett dagis. Cirkustält, lusthus, massa färger och en variation av delade arbetsplatsmöjligheter utmanade då de flesta föreställningar om hur ett kontor skulle se ut. Vi har sedan dess pratat om "kontorsrevolutionen" i vår kommunikation, men nu är det nog dags att konstatera att revolutionen är över.

Idag är det nämligen självklart att arbetsplatsen har en tydlig idé och en berättelse om varför det ser ut som det gör. Det har blivit en plats för samverkan och interaktion mellan människor istället för en grå, opersonlig miljö för individuell produktion. Man skulle kunna säga att industrisamhällets logik har flyttat ut och kunskapssamhällets logik flyttat in.

ETT BRA EXEMPEL är Purple Scout i Malmö. De har gjort lila till sin grej. Inte bara med lila accenter utan också som ett budskap till de som vill börja jobba där. Var lite lila, i betydelsen delaktig, gladkaxig, öppen och ärlig. Ett sådant, till synes okonstlat koncept, har enligt de

själva gjort hela företaget mer modigt och innovativt. Deras företagskultur har helt enkelt blivit lila och det färgar av sig i allt de gör.

Så även om vi inte kan ta åt oss äran av alla härliga arbetsplatser som skapas idag så hoppas vi att vi i alla fall bidragit lite grann. Och just nu har vi som bäst börjat fundera på vad vårt nästa kontor är för någonting och hur det skulle kunna utmana igen. En sak vet vi redan, det ska såklart bli en universellt utformad arbetsplats.

Trevlig läsning!

PETER ÖSTMAN, Kommunikationschef Vasakronan

Enbättre Värld

ges ut av VASAKRONAN

ANSVARIG UTGIVARE OCH CHEFREDAKTÖR: Peter Östman, Tel: 08-566 205 60, peter.ostman@vasakronan.se **REDAKTIONSCHEF:** Pontus Ekholm, Tel: 08-566 205 39 pontus.ekholm@vasakronan.se

REDAKTIONENS ADRESS: Vasakronan AB, Box 300 74, 104 25 Stockholm. Tel: 08-566 20 500 **WEBB:** www.vasakronan.se

OMSLAG: Hubben, Uppsala Science Park. **FOTO:** Gustav Kaiser.

REDAKTIONELL PRODUKTION:

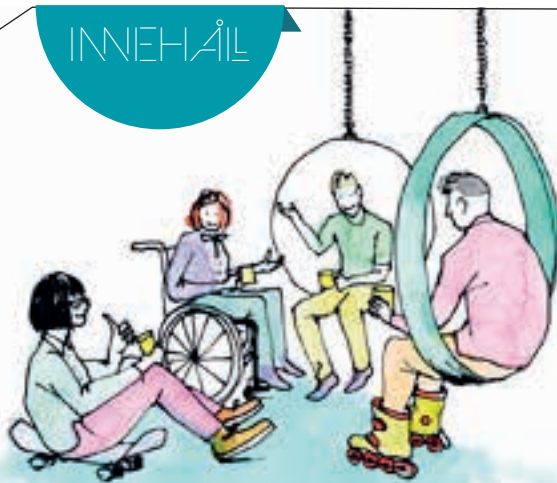
Susanne Glennegård och Ewa Lindström, Intellecta.

REDAKTIONSRÅD: Rebecca Liljebladh Thorell, Anneli Dahl, Pontus Ekholm, Daniel Jighede, Sara Rääf och Victoria Wahlberg. **REPRO:** Turbin.

TRYCK: Ineko, 2018. Tryckt på miljögodkänt papper.

NY ADRESS ELLER MOTTAGARE MEDDELAS TILL: adressandring@vasakronan.se

INNEHÅLL



TEMA: UNIVERSELLA ARBETSPLATSER

Ett arbetsliv där alla ryms borde vara självklart. Det är det inte. Tricket är att tänka rätt från början...

4



INNOVATION MED HJÄRTA

Uppsala Science Park, USP, har länge saknat en naturlig mötesplats, både för spontana och planerade möten. Nu finns det en sådan, Hubben...

11

10 VID KAFFEAUTOMATEN

Skyskrapa renar luften...

26 FEM FRÅGOR TILL

Kerstin Hessius...

17 HEMMA I ARKADEN

Boutiquekänsla och egna varor...

27 VÄRDENS SIDA

Första kontorshuset i trä...

24 I HUVUDET PÅ

Ahmed Abdirahman...

28 DETALJEN

Historien kikar fram...

KONTORET MED DET LILA EXTRA

Konsultföretaget Purple Scout har gjort färgen till sitt signum i inredning, klädsel och till med på anställningsintervjuer...

21





GOD MUST SOM GÖR GOTT

DIREKT FRÅN grannens trädgård.

Istället för att slänga frukt som inte tas tillvara skänker tomtägare den till Palla.

Frukten används för göra naturlig och pinfärsk must. Den plockas av personer med funktionsnedsättning som arbetar i en daglig verksamhet. Så musten är inte bara god, den skapar jobb också. Palla finns i Stockholm och på Gotland. palla.se



MOZZARELLA PÅ MENYN

PÅ ÄNGSHOLMENS gårdsmejeri utanför Uppsala tillverkas mozzarella av färsk mjölk från bygdens kossor. Och – som den första gården i Norden – tillverkar de också mejeriprodukter från egna vattenbufflar. Mer närproducerat än så kan det nog inte bli. angsholm.se

SMAKFUL SOMMAR

SNART DAGS ATT njuta av semester och med den god mat och dryck. Här kommer några tips på smaskigt att förtära som dessutom är smarta val för miljön. Gemensamt är också att det bakom godsakerna finns entreprenörer som brinner för sina idéer.



GALEN GLASS

GORGONZOLAOST och fikonrippel med valnöt och cognac. Eller gurkmeja, kanel, kardemumma, ingefära med svartpeppar. Ingen vanlig glass med andra ord. Utgångspunkten för Köld har hela tiden varit att experimentera med smaker och oväntade kombinationer. Och det har blivit succé. Butik och tillverkning finns i Malmö. kold.co



LJUVLIG JUICE

HELT OCH HÅLLET ekologiska är Juicekällans nypresade smoothies och juicer. De produceras av säsongens frukter och grönsaker och passar både som frukost, lätt lunch, eller som en energikick. Juicekällan hittar du i Göteborg. juicekallan.se



Olika är det nya normala

Ett arbetsliv där alla ryms borde vara självklart. Det är det inte. Tricket är att tänka rätt från början. Skapa utrymme för det vi betraktar som ytterligheter så får alla plats. Då blir det roligare, mer kreativt och dessutom lönsamt.

TEXT: SUSANNE GLENNEGÅRD ILLUSTRATION: ANNE-LI KARLSSON

EN HANDIKAPPANPASSAD toalett, en särskild entré med ramp för rullstolsburna. En personalpolicy som slår fast att alla ska behandlas lika oavsett kön, sexuell läggning eller etnisk bakgrund. Det är väl bra? Jo, det är bra. Problemet är att det också kan vara exkluderande.

– Nu är det dags att vända på perspektivet

och ändra förhållningssätt. Olika är det normala och utifrån det ska vi skapa våra kontorsarbetsplatser, säger Dolores Kandelin Mogard på Akademikerförbundet SSR. Hon är projektledare för universellt utformade arbetsplatser, ett tvåårigt projekt som fått pengar från EU.

Viljan och ambitionen att skapa arbetsplatser



”Nu är det dags att vända på perspektivet och ändra förhållningssätt. Olika är det normala och utifrån det ska vi skapa våra kontorsarbetsplatser.”

DOLORES KANDELIN MOGARD,
PROJEKTLEDARE AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

som bejakar mångfald, det är väl ändå inte särskilt nytt?

– Nej. Men det har handlat väldigt mycket om stuprör där särskilda insatser riktats till olika grupper, till exempel personer med funktionsnedsättning, nyanlända eller hbtq-personer. Nu måste vi tänka helhet, säger Dolores Kandelin Mogard.

Anette Sjödin, senior rådgivare på konsultbolaget Kontigo, har länge jobbat med frågor som handlar om att skapa lika rättigheter och möjligheter för alla på våra arbetsplatser. Hon menar att ett av de största hindren för förändring är våra invanda sätt att tänka och agera.

– Att ha en inställning och en ambition är en sak, men när det kommer till kritan gör vi det som är enklast i vardagen och tänker gärna

utanför boxen. Vi sitter fast i våra normstrukturer, gör som vi alltid har gjort och gillar det välbekanta och trygga, säger hon och tillägger:

– För många arbetsgivare blir det för komplext att ta in allt på en gång. Det är lättare att tänka en grupp i taget. Det här behöver vi göra för att få in fler kvinnor, det här för att nå fler med annan etnisk bakgrund än oss själva, det här för att skapa en arbetsplats för människor med funktionsnedsättning. Och så vidare.

Det invanda påverkar också hur arbetsgivare rekryterar.

– Vi letar gärna efter människor som är lika oss själva. Vi använder samma nätverk och kanaler. Då gäller det att analysera hur man brukar göra och varför – och sedan kanske göra på helt andra sätt, säger Anette Sjödin.



Dolores Kandelin Mogard.





”OM VI **REDAN FRÅN BÖRJAN UTFORMAR** INKLUDERANDE ARBETSPLATSER DÅ FÅR OCKSÅ DET ”NORMALA” PLATS.”

PER-OLOF HEDVALL, DOCENT, CERTEC



Per-Olof Hedvall.



Dolores Kandelin Mogard håller med.
– Arbetsgivare måste få upp ögonen för människor och grupper som man tidigare valt bort – eller kanske inte ens tänkt på. Till exempel genom att se om de krav som ställs på en tjänst verkligen är nödvändiga. Måste man till exempel kunna svenska perfekt?

PÅ CERTEC, som är en del av Institutionen för Designvetenskaper vid Lunds Tekniska Högskola, bedrivs forskning om rehabiliteringsteknik och design. Här utbildas också industridesigners bland annat i universell utformning.
– Att vi ska arbeta för universell utformning

av arbetsplatser har både FN och den svenska regeringen skrivit under på. Den gemensamma grunden är att när vi skapar nytt ska vi från början arbeta med en design som är inkluderande, säger Per-Olof Hedvall, ämnesföreläsare och docent på Certec, och tillägger:

– Ta så kallade handikapptoiletter. Varför måste det finnas en utpekande skylt? Det finns säkert fler som gärna använder en stor toalett. Och särskilda entreér för personer med funktionsnedsättning, varför inte bygga en huvudentré som alla kan använda? Om vi redan från början utformar inkluderande arbetsplatser då får också det ”normala” plats.

”DET RÄCKER INTE MED ATT SÄTTA IHOP EN GRUPP MÄNNISKOR MED OLIKA BAKGRUND OCH ERFARENHET OCH TRO ATT RESULTATET BLIR NYTT OCH KREATIVT ALLDELES AV SIG SJÄLVT. DET KRÄVS MYCKET MER ÄN SÅ.”

ANETTE SJÖDIN, SENIOR RÅDGIVARE, KONTIGO



Anette Sjödin.

Att tänka efter för sent kan också bli dyrt.
– Det är ytterligare ett skäl till att vi ska göra rätt från början. De första besluten i en designprocess är kanske inte så många, men nog så viktiga. Att ta in en tillgänglighetskonsult när allt redan är klart blir kostsamt och ofta krångligt, säger Per-Olof Hedvall.

En universellt utformad arbetsplats ska alltså fungera för alla. Och då är det mycket som måste förändras. Det handlar om fysisk utformning, social miljö, organisation, ledarskap och rekrytering. En rejäl utmaning.

– Det här projektet är en början på att prata om och etablera begreppet. För att sedan få med oss arbetsgivare handlar det nog om – krasst uttryckt – what’s in it for me? Vad är nyttan? Här tror jag att det finns olika bevekelsegrunder, dels ekonomiska, dels mänskliga, säger Dolores Kandelín Mogard.

Hon poängterar hur viktig den mänskliga aspekten är, att vi måste bli bättre på att spegla hela samhället och ta tillvara allas olika kompetenser.

– Det är det enda sättet att bygga ett långsiktigt, inkluderande och hållbart arbetsliv. Alla människor har olika kunskaper och varierande behov och det behöver både organisationen och den fysiska miljön utgå ifrån. Om vi från början utformar arbetsplatser efter det som ses som ytterligheter blir de inkluderande och vi slipper att göra åtgärder i efterhand. Vi vet att också att verksamheter som tar vara på alla människors olikheter och individuella variationer presterar bättre.

NÄR DET GÄLLER den ekonomiska aspekten är det ett faktum att den svenska arbetsmark-

naden står inför stora utmaningar. Enbart kommuner och landsting behöver rekrytera cirka en halv miljon människor fram till 2023. Både på grund av pensionsavgångar och för att fler behövs inom välfärdssektorn.

– Arbetsgivare måste inse att för att möta behoven måste de vara öppna och tänka nytt. Gör de inte det kommer verksamheterna inte att utvecklas och växa och då stannar Sverige. Det har vi har vi helt enkelt inte råd med, säger Dolores Kandelín Mogard.

Anette Sjödin ser också det ekonomiska motivet som ett tydligt incitament som kan få saker att hända. Men även hon lyfter fram att grunden är människor lika värde.

– Alla ska ha samma möjligheter och rättigheter, det är utgångspunkten. Här finns ju också arbetsmiljölagar och diskrimineringslagstiftningen att luta sig mot, säger hon.

Olikheter är bra. Det visar forskningen. Arbetsgrupper där alla liknar varandra när det gäller exempelvis utbildning, kön och etnisk bakgrund presterar sämre. Helt enkelt därför att det lätt blir konsensus kring beslut och lösningar. Olikheter behövs för att tänka nytt och se på saker med andra perspektiv.

– Så är det. Men det räcker inte med att sätta ihop en grupp människor med olika bakgrund och erfarenhet och tro att resultatet blir nytt och kreativt alldeles av sig självt. Det krävs mycket mer än så. Arbetsplatsen måste vara öppen för olikheter och skapa möjligheter för människor att mötas och utvecklas, säger Anette Sjödin.

– Den mellanmänskliga aspekten finns alltid med. Att vi ibland stör oss på människor som är annorlunda än oss själva går inte att

UNIVERSELLA ARBETSPLATSER

Universellt utformade arbetsplatser är ett EU-projekt där Akademikerförbundet SSR, Funktionsrätt Sverige, Swedavia, Randstad, Sveriges Företagshälsor och Vasakronan fått projektmedel från Europeiska Socialfonden.

Projektet ska utveckla metoder och modeller som bygger på forskning om bland annat arbetsplatsens fysiska utformning, sociala miljö och organisation. I nästa steg kommer modellerna att spridas till de organisationer och företag som ingår i projektet, men även till kommuner och andra intressenter.

Universell utformning definieras av FN som ”sådan utformning av produkter, miljöer, program och tjänster som innebär att de ska kunna användas av alla i största möjliga utsträckning utan behov av anpassning eller specialutformning”.





komma ifrån. Det är hur vi väljer att hantera det som gör skillnad. Men det handlar inte om att vara tolerant, som faktiskt är ett av de värsta ord jag vet. Det innebär ”det är okej, fast egentligen inte.” Det är respekt vi ska prata om, säger Dolores Kandelin Mogard.

Men hur ska vi då göra för att komma åt våra djupt liggande, och ofta subtila, normer och strukturer?

– Ja, det är den stora frågan. Svaret tror jag finns i kunskap. Att lära oss mer om varför vi fungerar och beter oss som vi gör. Olikheter kan ju också bestå av rent personliga egenskaper.

Vi är exempelvis introverta eller extroverta, mer eller mindre känsliga för ljud och ljus och har olika behov när det gäller lugn och ro, säger Anette Sjödin och fortsätter:

– Nya sätt att tänka måste byggas in i organisationen och det kräver uthållighet. Det behövs utbildningsinsatser och konkreta verktyg. Vad kan jag göra och vad betyder det här för mig i min vardag?

FÖR PROJEKTET universellt utformade arbetsplatser handlar det nu precis om det. Att utveckla metoder, modeller och hitta verktyg.

– Som ett första steg har jag under våren intervjuat arbetsgivare på Sveriges kommuner för att ta reda på hur behoven ser ut. Vilka kunskaper behövs, hur ska ett utbildningsmaterial se ut och vilka ska utbildningen vända sig till? säger Dolores Kandelin Mogard.

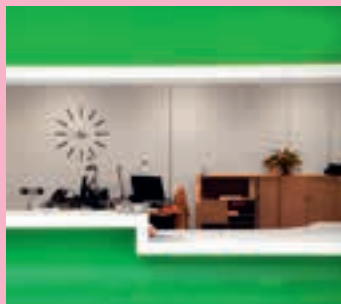
Per-Olof Hedvall menar att ett perspektivskifte helt klart kommer att ta tid.

– Jag tror att det handlar mycket om vanor, både i samhället och på arbetsplatserna. När det är helt självklart att någon som exempelvis sitter i rullstol gör ett lika bra jobb som alla andra, då kommer det att hända saker. Men det måste finnas en vilja och ett mod, annars blir det svårt, säger han och tillägger:

– Hur vi utformar lokaler påverkas i hög grad av den rådande tidsandan. Nyligen gjorde vi ett studiebesök på ett slott utanför Lund för att se en utställning. Den fanns på andra våningen som bara kunde nås via en smal trappa. För mig som sitter i rullstol var det förstas svårt. Och samma sak för någon med barnvagn eller rullator. Men så tänkte man och byggde då. Nu gäller det att skapa en tidsanda som på allvar är inkluderande. ●

”NYA SÄTT ATT TÄNKA MÅSTE BYGGAS IN I ORGANISATIONEN OCH DET KRÄVER UTHÅLLIGHET. DET BEHÖVS UTBILDNINGSINSATSER OCH KONKRETA VERKTYG.”

ANETTE SJÖDIN, SENIOR RÅDGIVARE, KONTIGO



ETT HUS FÖR ALLA

ATT BYGGA TILLGÄNGLIGT FRÅN BÖRJAN BEHÖVER INTE VARA DYRT. DET ÄR HANDICAPORGANISATIONERNES HUS UTANFÖR KÖPENHAMN ETT LYSANDE EXEMPEL PÅ. OCH SNYGGT ÄR DET OCKSÅ.

HUSET BESKRIVS som ett av världens mest tillgängliga kontor, miljömässigt hållbart, med toppmoderna arbetsplatser som alla har tillgång till.

– Det är helt fantastiskt. Med små medel har man gjort väldigt mycket, säger Anders Kjellin, fastighetsutvecklare för Öresundsregionen på Vasakronan och engagerad i projektgruppen för universellt utformade arbetsplatser, som nyligen besökte huset.

Danske Handicaporganisationer, DH, är paraply för 33 organisationer som arbetar för att allas lika möjligheter till jobb och utbildning.

– Det är uppenbart att det inte blir särskilt mycket dyrare att från början skapa tillgänglighet. Och det finns ju också pengar att spara eftersom man slipper göra eventuella insatser i efterhand, säger Anders Kjellin och fortsätter:

– Ett exempel på hur marginellt det kan vara är brandlarmen. De kostar ett antal tusen kronor styck. Ett larm som också har en röd pulserande lampa som gör

att personer med hörselnedsättning vet att huset ska utrymmas kostar cirka 16 kronor mer!

Och om någon skulle tro att tillgänglighet inte kan gå hand i hand med snygg design, så är det fel. Huset är byggt som en sjöstjärna runt ett atrium som binder samman våningarna.

GEOMETRIN I KOMBINATION med att trapphusen har olika färger gör det lätt att orientera sig. Om man står mitt i atriumet sträcker sig fyra armar ut från mitten från varsin kärna som också har egen färg. Det skapar fasta punkter som gör det enkelt att förstå var man befinner sig.

I huset finns breda dörrar och korridorer, dörröppnare och armbågskontakter. Golven har inga höjdskillnader.

– Förutom det finns många häftiga lösningar. En är hissarna. För den som är rullstolsburen och inte kan använda vanliga knappar finns en platta på väggen två decimeter ovanför golvet. Via

den kan man kalla på hissen genom ett lätt tryck med hjälp av rullstolen.

– När det gäller utrymning så finns tre brandsäkra trapphus där hissarna går att använda även vid brand. Det gör att alla kan utrymmas på ett säkert sätt.

Lösningarna är ofta baserade på att det enkla kan vara det mest smarta. Kontorslandskapet är öppet och i golvet finns stift som markerar att här får man inte ställa möbler. Mer krävs inte för att se till att framkomligheten behålls.

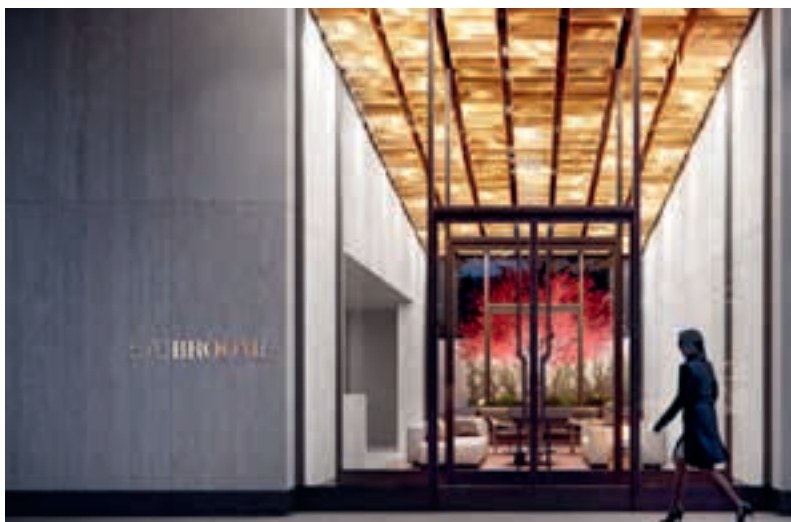
– Och när du kommer upp på ett våningsplan finns vanliga skruvar på ledstången där skruvarnas antal talar om vilken våning du är på. För den som har nedsatt syn är det allt som behövs.

Toaletter finns i fyra storlekar. Men det finns inga traditionella symboler med en person i rullstol.

– På skyltarna står istället hur de är designade. Hur räckan och handfat är placerade exempelvis. På så sätt kan var och en bedöma själva vad som passar dem bäst, säger Anders Kjellin. ●

VID KAFFEAUTOMATEN

DIN DOS AV ANVÄNDBAR TRIVIA OCH SPÄNNANDE SAMTALSÄMNER



BUILT AND PURETI

LYXSKRAPA I NEW YORK RENAR LUFTEN

MANHATTANS TRENDIGA område SoHo har fått en ny 25 våningar hög lyxbyggnad, 570 Broome. Veldig high-end, men faktiskt också ekovänlig. En avancerad teknik i form av en spray, Pureti, hjälper till att ta hand om luftföroreningarna. Fasaden är täckt med sprayen och den vattenbaserade behandlingen renar luften. Reningen gör samma jobb som 500 träd under ett år. Det kan jämföras med att ta bort 5 000 bilar från gatorna i New York.

Pureti bryter ner föroreningarna i luften genom en särskild teknologi som förvandlar skadliga ämnen till oskadliga mineraler som sedan försvinner ut i atmosfären. Processen är supersnabb och innebär också att byggnaden gör ren sig själv – och så slipper man dyrt underhåll på köpet. pureti.com



BOK- TIPSET

BRYT NORMERNA

Allt du lärt dig om arbetslivet är fel

Peter Siljerud, Liber

När funderade du senast över var och hur vi arbetar, organiserar oss, rekryterar, och sätter upp mål? Sanningen är att världen förändras i ett allt snabbare tempo – men det gör inte arbetslivet. Det menar i alla fall trendspanaren och framtidsforskaren Peter Siljerud. Författaren vill att vi öppnar våra ögon för att normerna vi lever efter i arbetslivet är förlagade. Vi tycks vara oerhört fästa vid det som varit och har svårt att ta till oss det nya. Och antingen blir vi omsprungna, eller så är vi med och utformar framtiden.



HERMÈS

VINYL PÅ NYTT SÄTT

INSPIRERAT AV klassiska skivbutiker lanserade det franska modehuset Hermès nyligen popup-butiken Silk Mix i New York. Hermès har specialiserat sig på lyxartiklar. På 30-talet började företaget tillverka sidensjalar och blev världsberömt.

Den nya butiken har experimenterat med en inredning som är mer av en konstinstallation. Gamla vinylalbum är klädda med klassisk silkesdesign. Tanken är att kunden väljer en favoritstil, sjal och skiva i kombo, och spelar sedan sin platta för en interaktiv upplevelse. Känslan Hermès vill förmedla är att "glädjen över att välja en scarf är densamma som att välja favoritmusik efter humöret, vädret eller ett möte." trendhunter.com



TA PULSEN PÅ NYTT SÄTT

MEDARBETARSAMTAL är en självklarhet på de flesta arbetsplatser. Men i ett arbetsliv som förändras oerhört snabbt, är det verkligen det bästa sättet att sätta sig ned med chefen någon gång om året. Nej, menar många. Och nu när millennials, alltså personer födda i slutet av 90-talet, på allvar gör sitt intåg på arbetsmarknaden blir detta mer sant än någonsin.

Enligt Young Professional Attraction Index, en undersökning som rekryterings- och bemanningsföretaget Academic Work gör varje år, är det inte så nödvändigt med en snabb karriär och hög lön för 90-talisterna. Då är det viktigare med en bra chef, trevliga arbetskamrater och schysst stämning på jobbet.

Och – det som framför allt utmärker generationen som inte vet hur det är att leva utan nätet och sociala medier – är att de förväntar sig omedelbar och smidig feedback.

Ett sätt att göra det på är genom så kallade pulssade undersökningar. Alltså molnbaserade tjänster som tar pulsen på medarbetarna genom att skicka ut frågor via mobilen eller på webben. Till skillnad mot traditionella medarbetarsamtalen är tanken att ständigt jobba med små, snabba förbättringar. Och i slutändan handlar det förstås om att både attrahera och behålla unga medarbetare med nya krav och förväntningar.

"Är man avslappnad nog för att sitta och titta på en nyckelpiga en stund slipper man äta magmedicin till bösten."

ERNST KIRSCHSTEIGER



Innovation med hjärta

Uppsala Science Park, USP, har länge saknat en naturlig mötesplats, både för spontana och planerade möten. Nu finns det en sådan, Hubben.

TEXT: SUSANNE GLENNEGÅRD **FOTO:** GUSTAV KAISER

Hubben ligger i hjärtat av en av Sveriges främsta innovationsmiljöer. I området sitter cirka 140 företag, främst verksamma inom Life Science, bioteknik, materialvetenskap, medicin och IT.

Besökaren möts av ett stort öppet atrium som sträcker sig 25 meter upp till glastaket som släpper in dagsljuset. På bottenvåningen finns restaurang och konferensrum. Genuina, miljövänliga material är genomgående, som träslaget ask. Trappens runda, böljande former, med behagliga steg att kliva på, är inte bara vackert. Det är också utformat för att medarbetare och besökare ska strunta i hissen. Och kanske stanna till en stund och prata med en kollega eller gäst.

Bygget av det fem våningar höga huset startade 2015. I början av december 2017 var det klart för inflyttning. Totalt arbetar cirka 500 personer här. Den största hyresgästen är Region Uppsala, som tecknat ett 20-årigt avtal på cirka 10 500 kvadratmeter.

Hubben ligger alldeles nära Akademiska sjukhuset och knyts ihop med sjukhusområdet via kulvert. Region Uppsala har en rad verksamheter i huset. Det kliniska träningscentrumet, KTC, ger personal och studenter möjlighet att i sjukhusmiljö få utbildning i praktiska kunskaper, samarbete, kommunikation och ledarskap. Här finns även Uppsala Biobank, som ansvarar för alla biobanksprover och provsamlingar från Region Uppsala, Uppsala universitet och Uppsala Clinical Research Center, UCR.

I gemensamma lokaler på bottenplanet har flera innovationsstödjande organisationer samlats under namnet Innovation Hub Uppsala. För STUNS, STUNS Energi, Uppsala BIO, UIC, Uppsala universitet Innovation, UU Holding och SLU Holding blir det nu enkelt att samverka och utbyta kunskaper och erfarenheter. ●





Snyggt designade
kravmärkta restaurang
Hubben har blivit ett
populärt lunchställe och
en mötesplats.



Hubben

ADRESS:

Dag Hammarskjölds väg 38,
Uppsala Science Park

HYRESGÄSTER:

Innovation
Hub Uppsala, restaurang Hubben,
Konferens Hubben samt
Region Uppsala som har en rad
verksamheter: det kliniska
träningscentrumet, KTC, Uppsala
Biobank, Uppsala Clinical
Research Center, ucr.

YTA: Cirka 12 500
kvadratmeter.

KOMMUNIKATIONER:

Fem minuter med cykel till
Uppsala centrum, många
busslinjer med tät trafik.

I NÄRHETEN: Akademiska
sjukhuset, Uppsala universitet,
Ängströmlaboratoriet och
Biomedicinskt centrum, BMC.



Konstverket som sträcker sig nästan 25 meter upp mot glastaket är specialgjort av skulptören Monika Grzymala. Det heter Helix (Raumzeichnung Uppsala) och den dna-liknande stammen består av 35 delar som transporterades till Hubben och sattes ihop på plats.



Under namnet Innovation Hub Uppsala ryms flera organisationer i gemensamma lokaler. Här är kontorslandskapet öppet med många platser för möten eller för att arbeta ifred en stund.



Innovation
Hub Uppsalas
fina foajé.

Stolarna i det största
konferensrummet kan
flyttas om man önskar
en annan placering än
biosittning. Som mest
ryms här 130 personer.



Färgskalan som går igen i Hubbens design är
noga genomtänkt. Kulörerna har fångats upp
från andra byggnader i Uppsala Science Park.
Ser man området på lite håll blir resultatet en
sammanhållen känsla.





Uppsala Clinical Research Center, UCR arbetar med klinisk avancerad forskning både regionalt, i Sverige och internationellt.



Det kliniska träningscentrumet, KTC, utbildar i realistisk miljö. "Patienten" är en docka som styrs från en kontrollpanel bakom spegeln. Den kan programmeras för olika sjukdomstillstånd som feber, andningssvårigheter och hjärtstillestånd.





HEMMA I ARKADEN

BOUTIQUEKÄNSLA, EGNA VAROR OCH EXTREMT BRA SERVICE. DESSUTOM TILL BRA PRISER. HUR GÅR DET IHOP? WALKINCLOSET ÄR KLÄDBUTIKEN SOM GÅR SIN EGEN VÄG.

TEXT: SOFIA WIEVEG FOTO: JOHANNES BERNER

MED WALKINCLOSET kom våren till Arkaden i Göteborg. Klädbutiken är bara några veckor gammal, men bygger på ett välbeprövat koncept. Idag har Walkincloset totalt sex butiker i Varberg, Stenungsund, Mölnlycke, Göteborg och Halmstad plus webbutik.

– Vi är en butikskedja bestående av unika boutiques där varje butikschef sätter sin personliga prägel. Känslan för kunden ska vara en mindre,

privatägd butik med allt från extremt bra service till fina påsar, men i ryggen har vi fördelen av att vara en kedja, säger Lotta Johannisson, grundare och ägare.

I en tid då konfektionsbranschen ofta står för massproduktion och slit och släng går Walkincloset sin egen väg. Sortimentet är brett, men varje plagg finns endast i några få exemplar.

– Walkincloset började som ett varumärke som såldes i säsong till butiker. Jag kom med





”DESIGN OCH PRODUKTION GÖR VI
I SAMARBETE MED LEVERANTÖRER I
EUROPA. **DET GÖR DET MÖJLIGT FÖR
OSS ATT ERBJUDA EN BRA PRISBILD
OCH SNABBA LEVERANSER.**”

LOTTA JOHANNISSON, GRUNDARE OCH ÄGARE AV WALKINCLOSET

En jumpsuit, bydress
eller set med byxa och jacka
i samma mönster är ett
måste i garderoben.
Gärna stora örhängen
och stelar till.



I Walkinclosets nya butik i Arkaden i Göteborg finns även barnavdelningen Little Closet.

min klädställning och erbjöd det som var populärt just då. Jag såg ett behov och att det gick att utveckla ett grymt koncept, säger Lotta Johannisson.

ETT KLASSISKT PROBLEM inom konfektion är att inköp av varor måste göras långt i förväg. Butiksägare bör ha hyperkänsla för vad som kommer att slå. Vädret kan ställa till det, en varm vinter riskerar butiker att drunkna i stickat, en sval sommar måste badplaggen reas ut. För att komma runt detta satsar Walkincloset på egen produktion.

– Design och produktion gör vi i samarbete med leverantörer i Europa. Det gör det möjligt för oss att erbjuda en bra prisbild och snabba leveranser. Vi kan vänta lite och se vad som slår, och beställa varor först när vi verkligen vet att till exempel gult blir sommarens färg, säger Lotta Johannisson.

Att beställa i säsong innebär att butiken måste ha ett stort öra mot kunden.

– Likväl som vi måste berätta för kunderna vad de ska köpa anpassar vi sortimentet efter

vad de efterfrågar. Det handlar hela tiden om att göra bedömningar. Blir det för dyrt med rosett på en viss blus? Var finns varje plagg good enough-nivå?

Walkinclosets butiker är uppbyggda för att inspirera till en mer glamorös vardag och ge kunderna känslan av att de kliver in i sin egen walk in closet. I Arkadenbutiken sorteras plaggen efter färg i väggfasta hyllor. Växter och sittplatser ramar in.

– Våra kläder är för den som vågar lite mer till vardags, som har hög modegrad och hakar på trender men samtidigt söker kläder som kan kombineras och ska funka både på kontoret, after worken och på fritiden, gärna med fina accessoarer, säger Lotta Johannisson.

Extremt bra service är också en del av konceptet, vad menas med det?

– Att vi är kundfokuserade till hundra procent, och att personalen känner och kommer ihåg kunden. Alla våra kunder är mer eller mindre stamkunder och de som jobbar hos oss är väldigt engagerade. Vi lägger mycket energi på att hitta rätt personal.



CITY handel

HYRESGÄST: Walkincloset.

VERKSAMHET: damklädesbutik som ingår i butikskedja med sex fysiska butiker plus webbshop.

ADRESS: Arkaden Galleria, Fredsgatan 1, Göteborg

ANTAL ANSTÄLLDA I GÖTEBORGSBUTIKEN:

Tre på heltid plus extrapersonal.

YTA: 120 kvadratmeter.

GRANNAR: Change, Face, och Arkadens övriga butiker.





E-handeln utmanar ständigt de fysiska butikerna. Walkincloset har valt att satsa på både och. Just nu utvecklar de ett nytt (och hemligt) koncept för att integrera e-handel i sina butiker, med en testpilot sommaren 2018. E-handeln kan komplettera, men aldrig ersätta, mötet i fysisk butik, menar Lotta Johannisson.

– Vi jobbar med tjejkvällar där kunden bjuder med sig sina vänner för en egen kväll i butiken. Vi bjuder på tilltugg, erbjudanden och service. Den upplevelsen kan du aldrig erbjuda via webben och vi lär känna våra kunder på djupet. Hur tänker de? Vad är det som gör att de handlar eller inte handlar? Kundbeteenden är så mycket mer än data.



Personal som känner kunderna på djupet kan också se till att varje plagg kommer till användning.

– Ett tydligt budskap till våra kunder är: prova noga och tänk igenom, köp inte hem mer än du behöver. Det är vårt statement mot överkonsumtionen. Jag tycker inte om alla outleternativ som kommer, de resulterar bara i att folk köper grejer de inte använder och sedan slänger.

Läget i Arkaden passar Walkincloset perfekt, menar Lotta Johannisson. Här finns butiksgrannar med kompletterande sortiment och samma prisnivåer.

– Vi är verkligen inte bortskämda med A-lägen och är vana att behöva tänka kreativt. Jag tror att Arkaden mår bra av vår energi och jag skulle gärna se fler grannar med nytänkande koncept.

Vad är målet för Walkincloset? När öppnar nästa butik?

– Det beror lite på hur marknaden utvecklas och hur vår satsning på integrerad webbhandel går. Efter varje butik har jag sagt ”det här är den sista”, men det brukar inte stämma... ●

”Jag tror Arkaden mår bra av vår energi och jag skulle gärna se fler grannar med nytänkande koncept.”

LOTTA JOHANNISSON, GRUNDARE OCH ÄGARE AV WALKINCLOSET

KONTORET MED DET LILA EXTRA

VÄLKOMMEN TILL EN LILA VÄRLD.
KONSULTFÖRETAGET PURPLE SCOUT
HAR GJORT FÄRGEN TILL SITT SIGNUM I
INREDNING, KLÄDSEL OCH TILL MED PÅ
ANSTÄLLNINGSINTERVJUER.

TEXT: PETRA OLANDER FOTO: PETER WESTRUP

PURPLE SCOUTS kontor är som att stiga in en annan värld. Här, vid Stortorget i centrala Malmö, har företaget skapat sig ett eget universum med både visuella och taktila upplevelser. Det första rummet som besökare kliver in i kallas Parken. Golvet täcks av en mjuk, grön matta som påminner om gräs. Rakt fram finns en tronliknande lila stol, till för gäster och den som vill, att fotograferas i. Borta är det kala kontorets vita ytor och lysrörsljus. Här är väggarna kulörta, belysningen mjuk, inredningen varm och omfamnande.

– Vi vill att kontoret ska vara en plats där man vill vara, både på arbetstid och ledig tid, säger Helena Bendz, affärsområdesansvarig Malmö och som varit en del av Purple Scout i två år.

Från Parken leder en lång korridor inredd som en gränd i 1800-talets Paris till köket. Gränden har kullerstengsgolv (i själva verket en mjuk matta), tätbyggda smala husfasader (fototapeter), hängrännor (äka sådana) och vägghängda gatlampor för den rätta streetkänslan.

– Vårt kontor ska vara en mötesplats, för våra anställda och affärskontakter men också för de anställdas vänner och familjer. Vi uppmuntrar att man tar med sig någon hit när vi har fredagsöl eller after work och bara umgås, säger Helena Bendz.

Och kanske är det atmosfären, det gladlynta, det kaxiga och det familjära som gör att Purple Scout inte har några svårigheter att behålla sina anställda i en bransch där med-





”Vi gillar folk som är lila. Som sticker ut. Det handlar om att vara delaktig, gladkaxig, öppen och ärlig. Vi är alla väldigt olika personligheter med det lila gemensamt.”

HELENA BENDZ, AFFÄRSOMRÅDESANSVARIG PURPLE SCOUT



Gamla digitala utmaningar för medarbetare och besökares underhållning.

arbetarna får jobberbjudanden från konkurrenter varje vecka.

– Ändå har vi medarbetare som varit hos oss i tio år, säger Helena Bendz.

Purple Scout är ett konsultbolag inom Java-programmering som specialiserar sig på Business Intelligence, portaler och Internet of Things (IoT). Hälften av Malmökontorets 25 medarbetare sitter just nu ute hos kunder.

– De som inte har sin arbetsplats här ska ändå känna att det är här de hör hemma. Det är viktigt att de känner sina kollegor lika bra som

de som arbetar på plats här. Det gör att de kan fråga kollegorna om hjälp, lära av varandra och fortsätter stimulera varandra till att utvecklas.

HELA TANKEN med det lila företaget genom-syrar inte bara lokalerna utan också kulturen. Svärdfäktning, gokart, sabreringskurs, absintprovning... Inget förslag är för konstigt för att inte testas åtminstone en gång – tillsammans.

– Visionen är att ha kul på jobbet. Om våra konsulter mår bra och bryr sig om varandra så gynnar det kunderna också. Balans i livet är ett



nyckelord. Mår man bra hemma presterar man bra även på jobbet. 40 timmar i veckan är normal arbetstid här, säger Helena Bendz.

Företaget använder även lila när de rekryterar.

– Vi gillar folk som är lila. Som sticker ut. Det handlar om att vara delaktig, gladkaxig, öppen och ärlig. Vi är alla väldigt olika personligheter med det lila gemensamt.

Det lila temat återkommer väldigt ofta i kläddval hos alla medarbetare och ibland i chefernas hårfärger. Men så många chefer finns inte.

– Vi är en platt organisation utan mellanchefer. Många ser det som positivt. Hos oss slipper du bli chef. Här är du din egen chef med dina egna ansvarsområden.

Markus Hartsmar gör webb och gränssnittsdesign och brinner för inredning. Han byggde baren i Parken tillsammans med en kollega och är hjärnan bakom bland annat den franska gränden.

– Jag har en fantastisk arbetsgivare. Man kommer hit varje dag och det är inte som att vara på jobb. Måndagsångesten är borta, säger han, och får medhåll av kollegan Lisa som passerar och vinkar glatt.

– Inredningen är som ett vardagsrum och människorna som en familj. Ett bra jobb handlar om så mycket mer än pengarna, fortsätter Markus Hartsmar.

Nästa projekt för kontoret är en biljettlucka



Den stora, hemmabyggda bardisken pyntad med detaljer som leksakshästhuvud och kulörta lyktor.

utanför konferensrummet ”Teatern” och en whiteboard som kan förvandlas till en tv, berättar han.

– Och i morgon ska vi alla gå en hjärt- och lungträdningskurs. Det låter kanske inte så roligt, men det är något som är viktigt att kunna och vi gör det ju tillsammans. ●



GODA grannar

HYRESGÄST: Purple Scout

ADRESS: Stortorget 29, Malmö.

YTA: 350 kvadratmeter.

I SAMMA FASTIGHET:

26 företag, däribland flera advokatkontor, United Pancakes och Riksorganisationen Folkets Hus och Parker.

KOMMUNIKATIONER: Nära centralstationen med bussar och tåg till bland annat Köpenhamn.

I NÄRHETEN: Hela Malmö utbud med service, restauranger och hotell.

- En del upplever att Sverige inte längre är deras. Det är för att de inte känner oss som har kommit hit, och inte har hört våra berättelser, våra drömmar och våra visioner. De har bara sett vårt lidande - skjutningarna och bilbränderna i våra områden.



Påverkaren

SOM TONÅRING FÖRSÖKTE HAN I ETT SKOLPROJEKT LÖSA VÄRLDENS BRIST PÅ RENT DRICKSVATTEN. IDAG ARBETAR AHMED ABDIRAHMAN NÄSTAN DYGNETS ALLA VAKNA TIMMAR FÖR INTEGRATION. HAN HAR GRUNDAT ORGANISATIONEN THE GLOBAL VILLAGE OCH BLEV NYLIGEN UTSEDD TILL ÅRETS OPINIONSILDARE.

TEXT: MALIN AGE BILD: MAJA SUSLIN/TT

KOMPISARNA HEMMA i Mogadishu hade sagt att han skulle till världens slut, där himmel och land möttes. Han var tolv år gammal, skulle möta en far som han inte hade några minnen av och bo i ett land som han inte visste någonting om. Den 18 januari 1998 yrde snön när planet tog mark på Arlanda flygplats, och tillsammans med mamma och lillebror tog Ahmed Abdirahman sina första steg in i det nya landet.

– Jag fick verkligen börja från noll, kunde inte ens läsa på somaliska när jag kom. Men jag lärde mig svenska så bra att jag började kallas för ”Ahmed Svensson” av grannarna i Tensta, säger Ahmed Abdirahman. Han ler lite åt minnet och tillägger att de naturfilmer på TV som han älskade som barn blev en snabb väg in i språket.

Men han blir fort allvarlig igen när han börjar prata om bostadsområdet, segregation och känslan av utanförskap.

–Tensta var paradiset, jämfört med kriget och eländet i Somalia. För mig var det inte ett utsatt område, det var inte en förort. Det var Sverige. Men sedan insåg jag att många hade en helt

annan bild. De associerade Tensta snarade till bilbränder, droger och kriminalitet.

DRIVKRAFTEN ATT vilja förändra, försöka bidra och påverka fanns tidigt hos Ahmed Abdirahman.

– Eftersom jag kommer från ett land i krig ville jag bli ingenjör eller läkare, ge tillbaka, rädda liv och göra mamma stolt, sammanfattar han snabbt i ett långt andetag. Men det blev istället en helt annan bana.

Som initiativtagare och grundare till den ideella föreningen The Global Village vill Ahmed Abdirahman lyfta förebilder och bjuda in till samtal. Att bryta segregation som pågått i generationer kommer inte att gå snabbt eller vara lätt, men stegen måste börja tas nu. Det är bråttom.

– I bara Stockholms län har vi 90 000 barn, födda i Sverige, som bor i 25 utsatta områden. Dessa barn är dina blivande medarbetare och morgondagens entreprenörer. De är vår framtid och de är ett samhällsansvar som vi alla bär, säger Ahmed Abdirahman.

THE GLOBAL VILLAGE driver bland annat Politikerveckan i Järva, en mötesplats för medborgare och politiker. I år kommer partiledarna från samtliga riksdagspartier att delta, samtidigt som många organisationer och företag har bokat in sig på något som snabbt har kommit att ses som ett komplement till Almedalsveckan i Visby.

Ahmed Abdirahman ser behovet av fler mötesplatser mellan människor med olika bakgrunder och tydliga insatser som främjar integrationen.

– Det handlar om vår demokrati, vårt gemensamma samhälle och om vår framtid. Det handlar om Sverige. ●

”Det här handlar om vårt gemensamma sambälle, om demokrati och om våra barns framtid. Det handlar om Sverige.”

AHMED ABDIRAHMAN



FRÅGOR TILL

Kerstin Hessius

Vd för Tredje AP-fonden som av Veckans affärer tillsammans med Isabella Löwengrip utsågs till näringslivets mäktigaste kvinnor 2018. Hon har tidigare varit vd för Stockholmsbörsen och vice riksbankschef.

MAKT HANDLAR OM ANSVAR

1 Känner du dig som en mäktig kvinna?

– Nej, det är ett ord som inte känns naturligt för mig. Men visst har jag inflytande som vd för en AP-fond som förvaltar 345 miljarder kronor. Det innebär att folk lyssnar på mig och att jag får plats i media. Men den reella makten ligger hos riksdagen som bestämmer och utvärderar Tredje AP-fonden, det är ju inte mina pengar. Makt för mig handlar om ansvar.

2 Hur ser du på utmärkelser och listor som enbart fokuserar på kvinnor?

– På Veckans affärer berättade man att när listan lanserades 1998 var det få kvinnor som uppmärksammades och många var helt okända i media. Det visar väl att synliggörande är bra, oavsett kön eller kompetens. Självlklart är behovet mindre idag och min förhoppning är att vi snart kommit så långt i mångfaldsfrågorna att de inte behöver vara på agendan.

3 Är det fortfarande ont om kvinnliga förebilder?

– Nej det är det inte, och jag är inte så säker på att vi som är i toppen är så viktiga i detta sam-

manhang. Jag tycker inte att kvinnor ska ha så höga krav och inte känna att trappan till chefspositioner är så brant.

– När jag själv blev erbjuden mitt första vd-jobb var jag osäker på om jag skulle klara det. Min man tyckte jag var obefogat självkritisk. Det fanns många män i vd-position han träffat som var rätt medelmåttiga. Vi jämför oss och sätter oss själva i relation till andra. Det är inte alltid högpresterarna som är de bästa förebilderna. De mediokra som nått hyfsat långt kan många gånger vara lättare att förhålla sig till.

4 Hur ser du på kvoteringar till bolagsstyrelser?

– Jag gillar inte lagstiftning på det området, jag tror att självregleringen kommer att lösa obalansen i styrelserummen på sikt. När frågan om kvotering var uppe för ett par år sedan tog jag upp diskussionen med Kollegiet för Bolagsstyrning och framhöll vikten av att göra skrivningen om mångfald i styrelserna skarpare. Jag skulle bli besviken om bolagen på börsen inte har 40 procent kvinnliga ledamöter till 2020.

5 När får vi den första kvinnliga riksbankschefen, och är du själv intresserad?

– Jag trodde vi skulle få den första kvinnliga riksbankschefen förra året men då syftar jag inte på att det skulle bli jag och nu sitter ju Stefan Ingves sex år till. Jag får faktiskt rätt ofta frågor om Riksbanken men faktum är att jag bara var där i två år och att det är enda gången som jag inte arbetat med affärsverksamhet. Så svaret på din fråga är – nej, jag är inte intresserad av att bli riksbankschef, jag har ett jobb som jag uppskattar mycket mer. ●

DAVID GROSSMAN

”Jag skulle bli besviken om bolagen på börsen inte har 40 procent kvinnliga ledamöter till 2020.”

KERSTIN HESSIUS, VD TREDJE AP-FONDEN



HÄNG PÅ TERRASSEN

PÅ TAKEN mellan Hötorgsskräporna, granne med Konserthuset, finns Hötorgsterrassen. Efter att ha varit stängd i drygt 40 år öppnade den åter för allmänheten sommaren 2015. Den gröna oasen har sedan dess blivit ett poppis häng som bjuder på streetfood, träning, möten, musik och kultur.

Terrassen har öppettid från maj till september. Entré Sveavägen 17 och Mäster Samuelsgatan 40/42. Senaste nytt om vad som är på gång finns på www.facebook.com/terrassensthlm/

HÅLLBARHETSPRIS TILL VASAKRONAN

VASAKRONANS hållbarhetschef Anna Denell har fått priset Greenbuild Europe Leadership Award 2018. Det är första gången priset delas ut och i motiveringen står det bland annat att Anna Denell har varit en starkt bidragande orsak till den svenska fastighetsbranschens framgång i hållbarhetsfrågor.

Sedan 2008 har Vasakronan halverat energianvändningen och uppnått klimatneutralitet, 2010 lanserade man som första bolag i Sverige gröna hyresavtal - något som idag är branschstandard. 2013 gav man ut världens första gröna företagsobligation.

NYTT I GÖTEBORG

SENSOMMAREN 2018 får göteborgarna tillgång till två nya koncept, Barry's Bootcamp och Holy Greens. Båda etableringarna görs på Kyrkogatan i Fredstan.

Barry's, med rötter i Los Angeles, är ett av världens starkaste varumärken inom träning och bygger på högintensiva träningspass i nattklubbsmiljö.

Holy Greens vårdar även de relationen till kroppen men då med avstamp i smakrika och hälsosamma sallader. Konceptet bygger på schyssta råvaror från bönder man känner och att salladerna är nyttiga, kreativa, ekologiska och närproducerade.

VASAKRONAN/WHITE



FÖRSTA KONTORSHUSET I TRÄ

UPPSALA KOMMUN har antagit en detaljplan som möjliggör byggnation av Magasin X - Vasakronans första kontorshus byggt helt i trä. Den nya fastigheten ingår i kvarteret Fjalar, invid Resecentrum i centrala Uppsala. Magasin X omfattar

sju plan och 11 000 kvadratmeter. Ambitionen är att starta projektet under året.

- Uppsala är en ambitiös kommun med skarpa mål för hur man vill växa smart och hållbart och vi märker ett ökat tryck även från våra

hyresgäster att de söker mer långsiktigt hållbara lokallösningar. Då är bland annat trä efterfrågat. Att bara vistas i ett hus byggt av trä ger en annan upplevelse, säger Jan-Erik Hellman, chef region Uppsala, Vasakronan.

BEE URBAN



STOCKHOLMS GRÖNASTE TAK

I MAJ INVIGDES Bee Urban Evolution Lab på Garnisonen i Stockholm. Här uppe på takterrassen odlas ekologiska grönsaker, frukt, bär och blommor, samtidigt som den biologiska mångfalden främjas. Terrassen är ett slags showroom med det allra senaste inom miljöteknik, förnybar energi

och resurshantering. Det är också en grön urban mötesplats för olika slags events, skördeluncher, yoga och livemusik. Hit upp är företag, skolor och privatpersoner välkomna för att inspireras och lära sig mer om hur man kan möta stadernas framtida utmaningar. beeurban.se

så en sista detalj...

FOTO: KARIN TAAMO BEKTAJEVIC

HISTORIEN KIKAR FRAM

En husvägg i hörnet av Svea-
vägen och Hamngatan som varit
dold sedan Sergelhuset byggdes
på 60-talet. På den fanns det
kvar rester av en filmaffisch
med ett av dåtidens stora namn,
Jerry Lewis. Affischen dök upp
under den stora omvandlingen
av ett helt kvarter mitt i
Stockholms hjärta.

JERRY LEWIS
Alla tider