

# Urbane virksomheder - definition og hypoteser

## 1) Urban lokalisering

Det er virksomheder/arbejdspladser, der er lokaliseret i urbane miljøer, dvs blandede byområder med mangfoldige urbane ressourcer. I 1990 lå 75% af alle arbejdspladser i Malmø i traditionelle erhvervsområder, i 2005 var det omvendt. Her lå 75% af alle arbejdspladser i bymidten eller det nye Vestra Hamnen, og denne udvikling er fortsat lige siden.

## 2) Udnyttelse af de urbane ressourcer

Virksomheder og medarbejdere drager på forskellig måde og i forskelligt omfang nytte af den urbane lokalisering og de urbane ressourcer, der findes her og som er tilgængelige. Virksomheders og medarbejderes urbane ressourcer spænder over en meget bred vifte af ressourcer.

*Begrebet 'urbane ressourcer' omfatter forskellige og konkrete forhold, der understøtter virksomheder og medarbejdere i deres arbejde. Det er fx bykvalitet, byliv, mange forskellige faciliteter, infrastruktur, indkøbsmuligheder, omstændigheder, stemninger, kreative miljøer, mødesteder ... (samtaler med virksomheder og medarbejdere vil give mange flere eksempler på disse urbane ressourcer). Den økonomiske værdi af de urbane ressourcer for virksomheder betegnes som urban kapital.*

## 3) Den åbne virksomhed

Virksomheder og medarbejdere der åbner deres virksomhed (organisation arbejdspladser, arbejdskultur, lokaler, bygninger..) overfor omverdenen: byrummet, samarbejdspartnere, kunder, andre virksomheder, og af og til også overfor almenheden. Virksomheden inddrager byen i sit indre univers (virksomheden som by. fx Unilever i Hamburg).

## 4) Den urbane organisation

Virksomheder og medarbejdere, der anvender byens rum, mødesteder, pladser og andre faciliteter som arbejdspladser (virksomheden ekspanderer ud i byens rum, bliver en urban organisation).

Virksomheder og medarbejdere, der anvender byens rum, mødesteder, pladser og andre faciliteter udenfor virksomhedens eget rum som arbejdspladser. Virksomheden ekspanderer ud i byens rum, og bliver dermed en urban organisation. (Byen som virksomhed, fx Zappo i Las Vegas).

## 5) Medarbejdernetværk og arbejdskultur

Virksomheder og medarbejdere indgår i samarbejde og netværk på kryds og tværs mellem virksomheder, medarbejdere og lokaliteter. Det skaber - eller skabes af- en ny arbejdskultur.

Medarbejdernetværk udgør derved den egentlige virksomhed, og består af grupper af selvregulerende og selvledende medarbejdere.

Disse virksomheds- og medarbejdernetværk styrker virksomheden/arbejdspladsen som urban organisation og danner et fletværk af store og små enheder, af længere- og kortvarende relationer og samarbejder. Medarbejdere danner netværk omkring de opgaver, der skal løses for en given kunde. Disse opgavebetingede netværk ændrer sig derved hele tiden: evigt forandrende relationer, der udfolder sig i tid og rum.

*Mutationer i urbane virksomheder.*

*4 eksempler fra Malmø: 1) Svensk TV Syd lokaliserer sig i byen og uddelegerer samtidig en række opgaver, som de før selv tog sig af, til andre, små og mindre virksomheder og startups. Derved dannes det medie cluster som kaldes Medie Evolution City. 2) Omvendt med Skånes Danseteater, her udvides kernekompetencen: at danse, til andre områder og opgaver, fx danse på plejehjemmet, i børnehaven og andre relationer. Nye forretningsområder udspringer af det oprindelige forretningsområde. 3) FOJAB Arkitekter, udvikler multifunktionelle bygninger til et samlet kompleks for uddannelse, kultur og innovation. 3) Skanska bygger Studio som et åbent mødested for alle virksomheder og medarbejdere og for almenheden.*

## **6) Professionelle urbane fællesskaber**

Virksomheder/arbejdspladser udvikler sig gradvist til urbane organisationer (de virker i det urbane rum) og professionelle urbane arbejdsfællesskaber. De går dermed i opløsning som traditionelle, lukkede firmaer og enheder med entydig beliggenhed og privat ejerskab.

Virksomhederne bliver derved i højere grad til et netværk af medarbejdere og steder i et kollektivt, medarbejderdrevet foretagende (måske som andelsvirksomheder). Eller de danner kontorfællesskaber eller andre former for midlertidige eller permanente arbejdsrum for aktive arbejdsfællesskaber. (Arbejdsfællesskaber er livgivende for den enkelte og for samfundet).

## **7) Udviklingstendenser på vej**

De fleste af de ovennævnte træk kan ses som tendenser i virksomhedernes udvikling. Dog ofte i mere uklare eller kun delvist gennemførte former. Noget der er på vej, uden nødvendigvis at fremtræde tydeligt og klart.

Selv hvor en eller flere af de ovennævnte træk forekommer i konkrete virksomheder, synes der ikke at være meget bevidsthed om det. Det er bare noget man gør, ofte uden egentlige strategiske overvejelser. Det er på den måde tale om en form for skjult kundskab.

Der findes en del litteratur, der beskæftiger sig med sådanne udviklingstræk i virksomheder, men næsten ingen egentlig forskning. Et arkitekturtidskrift i Milano har i midlertid netop indkaldt artikler, der skal beskrive, hvor meget denne urbanisering af erhvervslivet har udviklet sig. Det skal danne grundlag for en mere akademisk tilgang til sagen.

## **8) Vores arbejde**

Vores opgave er at bidrage til at undersøge, belyse og understøtte udviklingen af urbane virksomheder og arbejdspladser i vore byer. Og i at tilrettelægge byudvikling, bykvalitet og byrum på en måde, der fremme udviklingen af nye urbane virksomheder og arbejdspladser. Det er vores arbejde og det, som denne masterclass handler om.

Bemærkning.

*Den nordiske kontorarbejdsplads. Frank Duffy beskriver i 'Work and The city' den nordiske kontorarbejdsplads, og fremhæver SAS hovedkvarteret i Stockholm som det første eksempel.*

*Den nordiske kontorarbejdsplads er et alternativ til den amerikanske fabriklignende kontorarbejdsplads, og fokuserer på medarbejderen, på arbejdsmiljøet, på muligheder for samarbejde, på tillid og fællesskab. Og hævder forfatteren, produktiviteten er i top.*