



A blurred indoor scene, likely a social gathering or event. In the foreground, the back of a person wearing a bright red sweater is visible. In the background, several other people are out of focus, including one person in a dark jacket and another in a blue dress. The lighting is warm and ambient.

"Nya" Takeda
står redo för
de kommande
240 åren



Med ett arv som spänner över två århundranden möter läkemedelsbolaget Takeda framtiden. Satsningar på mångfald och en utökad produktportfölj inom sällsynta diagnoser tillsammans med nya arbetsmetoder, och i Sverige inte minst flytten till nya kontoret på Kungsholmen i Stockholm, blir bidragande till att föra Takeda framåt.

Takeda är ett bolag som bygger på fyra prioriteringar som är patient, tillit, rykte och affärsverksamhet. Dessa är djupt rotade i sättet vi arbetar på, bidrar till att säkerställa kvalitet och att vi gör det rätta, i alla lägen. Det här är ett arv som går tillbaka till 1781 då företaget grundades i Osaka i Japan. Avgörande för vår framgång de kommande 240 åren blir långsiktigt tänkande med patienten fortsatt i centrum, säger Vatro Mateljic, vd Takeda Sverige.

Nu är "nya" Takeda redo för framtiden. En ny produktportfölj ska göra företaget marknadsledande inom sällsynta diagnoser. För att komma dit lanserar man ett nytt arbetssätt i samband med öppningen av nya kontoret.

– Den nya produktportföljen innebär att vi har femton potentiella läkemedel i pipeline, många av dem sällsynta läkemedel med små patientpopulationer, med möjlig lansering fram till 2024. Dit når vi genom att arbeta på ett nytt, mer flexibelt sätt som tillåter oss att våga tänka utanför ramar med ett holistiskt tankesätt som gör oss ledande inom innovation. Det nya kontoret, tillsammans med vår hybridarbetsmodell blir navet i den svenska verksamheten där vi ser fram emot att medarbetare kan samarbeta och bidra till att verksamheten växer.

Två bolag blev ett

Under det senaste decenniet har Takeda utvecklats i snabb



– Det nya kontoret tillsammans med hybridarbetsmodellen blir navet i den svenska verksamheten, säger Vatro Mateljic, vd Takeda Sverige.

– Flytten har varit en otrolig resa, från projekt- och budgetplanering till att äntligen välkomna alla kollegor, menar Line Beite Börjeson, Business Operations Manager och projektledare för flytten. När det nya kontoret skulle formges blev det viktigt att inredningen också avspeglar det nya sättet att arbeta.



takt och så sent som 2019 förvärvades bolaget Shire. Två bolag blev ett, två kulturer skulle förenas till en och två verksamheter få en gemensam framtid.

Ett stort steg för att nå dit blev beslutet att i maj 2021 flytta till det nya kontoret i Hornsberg, på västra Kungsholmen i Stockholm. Takeda gör nu flera andra läkemedelsbolag sällskap i de tidigare industrikvarteren.

– Flytten har varit en otrolig resa, från projekt- och budgetplanering till att äntligen välkomna alla kollegor inte bara tillbaka till arbetsplatsen efter pandemin utan också till ett helt nytt kontor. Det har varit många spännande delar men det allra roligaste har varit att se allting ta form, från skisser och tidigare ritningar till att stå här i dag. Vi

har varit ett kärnteam som har arbetat med flytten, samtidigt har Takeda alltid prioriterat att informera alla medarbetare, samarbeta och vara lyhörd inför alla behov, tankar och känslor, berättar Line Beite Börjeson, Business Operations Manager och projektledare för flytten.

Involverad i flytten har även Takedas HR-chef Sunbeam Lilja varit i allra högsta grad och hon berättar hur man från HR har sett på arbetet inte bara med flytten men också pandemin och sammanslagningen av två bolag.

– Att sammanföra två kulturer till en är alltid utmanande. Flytten är definitivt ett viktigt steg i den processen då vi skapar något nytt, gemensamt. Takeda vill vara en uppmontrande och omhändertagande arbetsgivare. I samband med pandemin blev det plötsligt ännu viktigare att vara flexibel och lyhörd. När det nya kontoret skulle formges blev det viktigt att inredningen också avspeglar det nya sättet att arbeta. Tydliga rum för gemensamma möten, lugnare egenarbete och fokusområden tillsammans med sociala ytor utgör därför basen för det nya flexibla arbetssättet, där alla samarbetar inom en hybridmodell.

Hybridmodellen infördes i samband med att det nya kontoret invigdes och säger att minst 40 procent av arbetstiden bör spenderas på plats.

– Vi hjälper till med rekommendationer för att arbetet ska bli så effektivt och flexibelt som möjligt. Det är viktigt att hitta ett sätt att arbeta som passar alla. Genom lanseringen av ett gemensamt synsätt kan vi engagera alla medarbetare i det här nya sättet att arbeta och tänka.

Till och med kontorskaffet är det bästa

En intern modell bidrar till att medarbetare ska känna sig trygga och delaktiga i hur Takeda arbetar, vilket är agilt och aktivitetsbaserat.

– Kontoret ska vara "a happy place to meet". En plats som finns när du vill och behöver, mitt i stans finaste nya stadsdel som vi kallar "Little Miami", där till och med kontorskaffet är det bästa du kan tänka dig, konstaterar Sunbeam Lilja.

– Tydliga rum för gemensamma möten, lugnare egenarbete och fokusområden tillsammans med sociala ytor utgör därför basen för det nya flexibla arbetssättet, där alla samarbetar inom en hybridmodell, förklarar Sunbeam Lilja, HR-chef. Självklart finns det även ett spelrum, med både analoga spel och Nintendo. Ett önskemål från självaste vd.





Två medarbetare som har sett fram emot det nya kontoret lite extra är Louise Hommerberg och Lulwa Ghrawi. Båda har en bakgrund inom apotek och har varit på Takeda lite över ett och ett halvt år.

– Jag tycker att man tydligt märker att möjligheten att vara med och bidra är djupt rotad i kulturen här. Det är guld att som ung och nyanställd känna att jag får vara med och påverka, det gäller allt från utvecklingsprojekt till flytten. Man tillåts tänka innovativt utan att begränsas och får möjlighet att driva egna projekt, säger Louise Hommerberg, Medical Science Liaison.

Hon får medhåll från Lulwa Ghrawi, Brand and Customer Manager, som kom till Sverige från Syrien 2013.

– Jag utbildade mig till apotekare och har alltid velat jobba inom läkemedelsindustrin. Min första roll på Takeda var key account manager. Där fick jag uppleva effekten av pandemin när fysiska möten snabbt ställdes om till digitala. Då fick jag möjlighet att utveckla strategier och testa nya lösningar. Det digitala har bidragit till att vi tänker mindre traditionellt i hur vi arbetar och jag är övertygad om att framtiden kommer se annorlunda ut.

Både Louise Hommerberg och Lulwa Ghrawi berättar att hybridmodellen är något de ser positivt på. Framför allt lockar flexibiliteten och möjligheten att anpassa arbetsdagarna efter arbetsuppgifterna. Samtidigt har båda sett fram emot att, särskilt som nyanställda, komma tillbaka till arbetsplatsen och det nya kontoret.

– Nivån på energin blir så hög när vi kan ses fysiskt. Det bästa är att kombinera samarbete på plats med arbete på eget håll, bekräftar Lulwa Ghrawi.

Influenser från Japan

Det nya kontoret har flera referenser till ursprungslandet Japan. Körsbärsträd, en liten japansk trädgård och lugnande vattenfall. Självklart finns det även ett spelrum, med Nintendo. Ett önskemål från självaste vd. Takeda fokuserar genomgående på medarbetarnas välmående och välbefinnande.

– Redan innan pandemin kom hade Takeda infört wellbeing-ambassadörer. Det handlar om att ha örat mot rälsen och känna av hur kollegorna mår. Upptäcker vi förbättringspotential för vi det vidare till ledningsgruppen, som är mycket lyhörda, berättar Tanja Jakobsson, Evidence Generation Lead och en av fyra wellbeing-ambassadörer.

Men att nå personalen har varit en utmaning under pandemin då arbetet har utförts på distans.

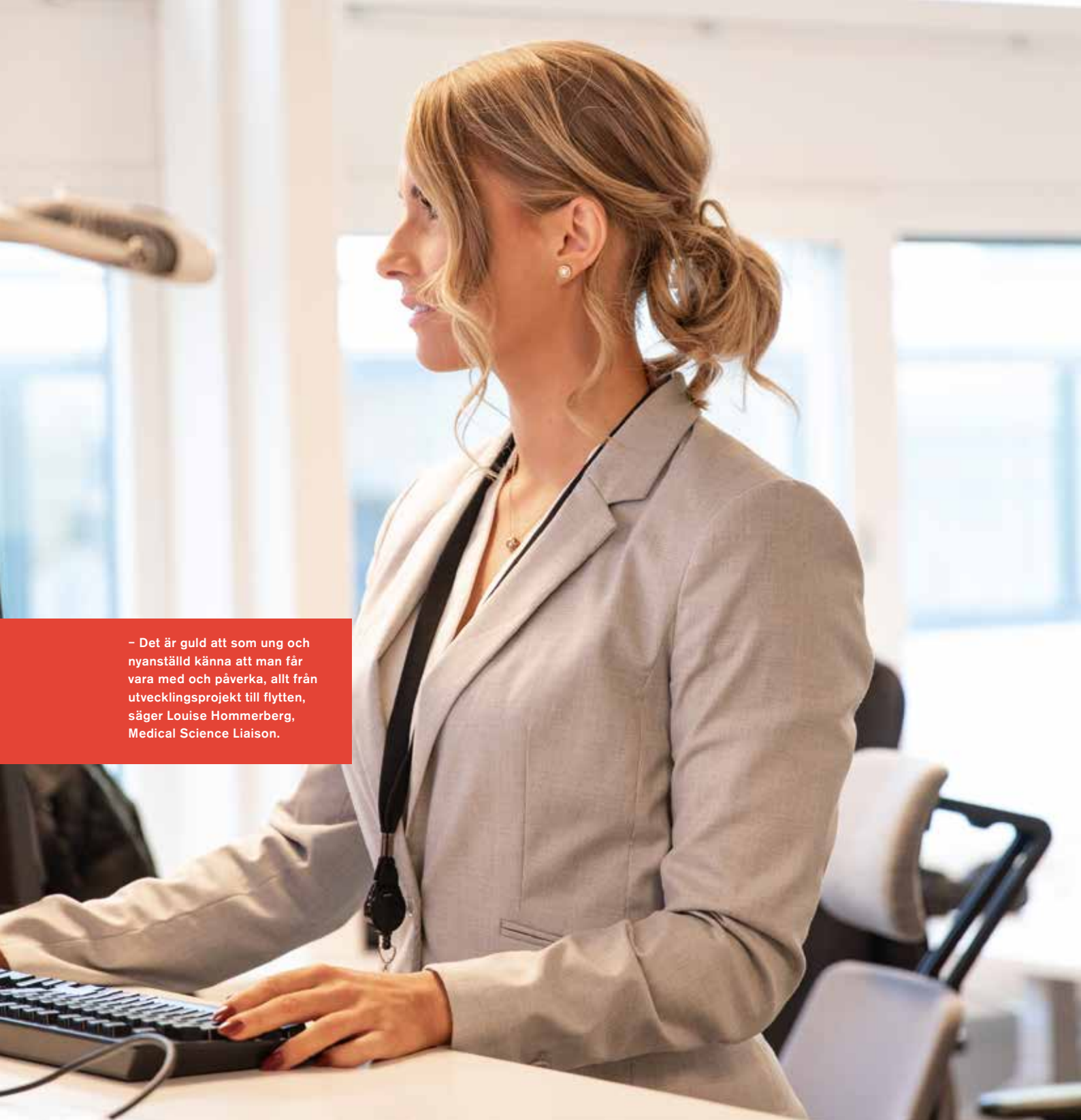
– Vi har försökt att hålla i gång digitalt genom träningspass, promenader med föreläsningar, yoga, föreläsningar och andra aktiviteter. När nya kontoret nu har öppnat är förhoppningen att vi kan fortsätta arbetet med att skapa en god arbetsplats. Det arbetet kompletteras med att alla medarbetare genom ett digitalt verktyg varje vecka kan dela med sig av hur de känner och tycker. Resultatet, som kan ses i realtid, kan diskuteras i teamet, eller under lunchen. Takeda ska vara en arbetsgivare och arbetsplats där vi kan prata om hur vi mår, fysiskt och psykiskt, och där det finns en balans och ett öppet klimat.

Framtidsandan går nästan att fysiskt ta på när du besöker det nya kontoret. Nöjda projektledare, stolta medarbeta-



– Nivån på energin blir så hög när vi kan ses fysiskt. Det bästa är att kombinera samarbete på plats med arbete på eget håll, tycker Lulwa Ghrawi, Brand and Customer Manager.





– Det är guld att som ung och nyanställd känna att man får vara med och påverka, allt från utvecklingsprojekt till flytten, säger Louise Hommerberg, Medical Science Liaison.

tare och en trygg ledning visar betydelsen av genuin hängivelse i allt från lokalfrågor till mångfald, forskning och produktutveckling till välbefinnande i ett företag.

– Wellbeing-ambassadörer handlar om att ha örat mot rälisen och känna av hur kollegorna mår, förklarar Tanja Jakobsson, Evidence Generation Lead och en av fyra wellbeing-ambassadörer.

– Takeda står redo för framtiden. Arbetsättet och nya kontoret blir ett sätt att inspirera och stötta varandra. Det blir bidragande faktorer till att Takeda fortsätter att vara en attraktiv arbetsgivare och innovationsmotor som kan fortsätta ta fram innovativa behandlingar med patienten i centrum, avslutar Vatro Mateljic.



ANDERS ÅKER, medicinjournalist

Fotograf: OSKAR LIND

What is a
better word for
competence ?

Competencies



Medical
Engineering

Regulatory
Services

Scientific
Affairs

Commercial
Interim

Recruitment

Medical
Interim