

Vi är Wihlborgs

Regions- och
relationsbyggaren

Att vara en
Wihlborgsambassadör

Engagemang
bidrar till
framgång

Möt tre av
våra hjältar!

Ulrika har ordet

Styrkan, engagemanget och kunskapen hos våra medarbetare, tilliten vi känner till varandra och glädjen i att arbeta tillsammans som ett team är det som skapar Wihlborgsandan. När vi tar vara på den kan vi utträta de mest fantastiska saker. Vårt engagemang är dessutom vårt bästa konkurrensmedel.

Den nära och kundfokuserade inställningen som präglar Wihlborg och vårt samarbete är viktig att behålla och vårda när vi växer och blir fler. Att fortsätta bygga vår kultur gör sig inte av sig själv utan kräver arbete och medvetna satsningar av oss som bolag men också av oss alla som individer. Allt vi gör i vår vardag påverkar Wihlborgsandan, både hur vi uppfattar varandra som kollegor och hur våra kunder uppfattar oss. Vid utmaningar av olika slag prövas Wihlborgsandan och vi stärks när vi når våra mål och hittar nya lösningar på nya utmaningar. För mig är generositet, öppenhet och hjälpsamhet viktiga delar i vår kultur. Detta tillsammans med vårt starka kundfokus och den stolthet vi känner när det går bra för våra kunder, det kännetecknar oss som bolag. Tillsammans är vi #teamwihlborg.

Ulrika Hallengren, vd

Det är vi tillsammans
som är Wihlborgs

Innehåll

Vår kultur och att vara en Wihlborgsambassadör	4
Mål och strategier - din roll och våra förväntningar	6
Engagemang bidrar till framgång	8
Väntad, viktig och välkommen	10
Våra nyckelroller	12
Utveckling som skapar engagemang	17
Hållbara affärer - vårt gemensamma ansvar	18
Balans på jobbet och i livet	22
Relationen med framtida medarbetare	24

Wihlborgs- andan

Man brukar säga att en företagskultur sitter i väggarna och visst ligger det något i det men för oss handlar det om vårt sätt att vara och agera som utgör själva själen i företaget. Vi brukar prata om Wihlborgsandan. Den kan sammanfattas med våra fyra värdeord: Handlingskraft, kunskap, ärlighet och gemenskap. Vi tror att meningsfullhet och inspiration kommer av att medarbetare får och ges möjlighet att ta ansvar och utvecklas samt lära nytt i vardagen.

Vi säger oftare 'prova' än 'utred' och vi uppmuntrar till samarbete både i och mellan grupper. Det handlar också om att vi tror på korta beslutsvägar och en platt organisation där vi t ex sitter i öppet kontorslandskap och därav har en naturlig närhet till varandra. Detta skapar handlingskraft så att fokus läggs på att få det som behöver göras gjort. Vi sätter laget före jaget och fokuserar på det som är bäst för bolaget.



”

Jag uppskattar den vilja som finns att göra det bästa för våra kunder och för våra regioner. Jag är stolt över att representera Wihlborgs.

Kommentar från
medarbetarundersökning 2021



Jag uppskattar den familjära stämningen. Att vi värnar om varandra och ställer upp för varandra när det behövs. Jag upplever att det finns en grundläggande tillit till att varje medarbetare utför sina uppgifter till sin bästa förmåga och att ges stor frihet under ansvar. Jag är stolt över det sätt som vi bedriver vår verksamhet.

Kommentar från
medarbetarundersökning 2021



Regions- och relationsbyggaren

Att Öresundsregionen utvecklas positivt är avgörande för människor och företag som verkar här och för vår fortsatta tillväxt. Att vara regionsbyggare innebär att vi aktivt verkar för en hållbar utveckling av regionen och vi vill inspirera andra till att göra detsamma. Vi gör det genom att utveckla hållbara arbetsplatser, stadsdelar och städer och genom att ge möjligheter för våra kunder att mötas och skapa nya affärsmöjligheter. Vi vill att våra kunder ska känna att vi finns nära och hjälper dem på deras resa. Det ser vi är att vara både en regions- och en relationsbyggare.



”

Omtanken om personalen fick mig verkligen att vilja jobba hos Wihlborgs.

Wihlborgs- ambassadör

Med en personalstyrka på drygt 140 personer i Sverige är vi ett förhållandevis litet bolag sett till antalet medarbetare. Samtidigt är vi ett börsbolag på Large Cap-listan med fastigheter värda runt 47 miljarder, vilket gör att vi behöver kombinera vårt personliga engagemang och entreprenörsandan med ett ansvarsfullt och professionellt agerande i alla lägen.

Oavsett vad du arbetar med hos oss är du i kontakt med hyresgäster, blivande hyresgäster, andra samhällsaktörer eller dina kollegor dagligen. Bemötandet mot våra kunder och mot varandra och att alltid vara en god ambassadör för bolaget är avgörande, både för vår affär och för vår gemenskap - det är vad vi menar med att vara en Wihlborgsambassadör.

Vi värdesätter samarbetsförmåga, förståelsen för helheten, proaktivitet och att alla som arbetar hos oss är serviceinriktade. Vi vill att vi som medarbetare hjälper till, hittar lösningar och att vi alltid återkopplar snabbt och på ett engagerat, ärligt och genuint sätt.

Vi tror på att lyfta goda exempel, att dela kunskap och att fira framgångar. Det kan handla om att lyfta nya uthyrningar, de projekt vi jobbar med, våra kollegor och kunder och andra spännande saker vi gör. Det kan handla om att dela intressant innehåll från vår LinkedIn, en annons för en ledig tjänst eller att publicera bilder från din arbetsvardag i bildgalleriet på vårt intranät.

Personliga relationer ger nöjda kunder

Vi har långa relationer med våra hyresgäster och just den personliga och professionella relationen med Wihlborgs är en av de saker som många kunder nämner i vår kundnöjdhetsmätning. Därför har matchningen av kandidat och kultur stor betydelse när vi rekryterar. Att vara en Wihlborgsambassadör finns med i alla rollbeskrivningar och det är ett sätt att lyfta vikten av att vara en kulturbärare.



Våra strategier

Utgångspunkten i vår strategi handlar om att agera långsiktigt, gräva där vi står och därifrån utvecklas vidare. Så har vi resonerat under lång tid.

Den här utgångspunkten påverkar vilken typ av fastigheter vi ska äga, vilka geografiska marknader vi ska finnas på, Öresundsregionen och - inte minst - hur vi väljer att utveckla och förvalta våra fastigheter samt möta våra kunder. Det gör vi med våra egna kunniga och engagerade medarbetare.

Det är Wihlborgs affärsidé som utgör grunden för våra strategier och det är alla vi Wihlborgare tillsammans som var och en bidrar till att strategierna blir verklighet.

- ★ Stärka vår marknadsposition genom koncentration till särskilt attraktiva och utvecklingsbara delmarknader där vi kan bidra till en hållbar stadsutveckling.
- 🏠 Aktivt arbeta för att stärka Öresundsregionen som ekonomisk tillväxtzon.
- 📈 Kontinuerligt förbättra fastighetsportföljen med ett långsiktigt perspektiv på värdetillväxt.
- 🌱 Miljömässig hållbarhet, social hållbarhet och bolagsstyrning (ESG) ska vara en integrerad del i hela affären, med fokus på insatser som gör reell skillnad.
- 🏆 Stärka varumärket för att bli nya kunders förstahandsval och skapa stolthet och preferens hos befintliga kunder och medarbetare.
- 🏠 Aktivt bearbeta hyresmarknaden i syfte att nå nya kunder och vara öppen för nya affärsmodeller.
- 👥 Fortsätta att stärka kundrelationerna med en hög servicegrad och närvaro, samt engagemang för att utveckla kundens affär.
- ✅ Fokusera på god kostnadseffektivitet i hela verksamheten.

Affärsidé och mål

• Wihlborgs ska, med fokus på väl fungerande delmarknader i Öresundsregionen, äga, förvalta i egen regi och utveckla kommersiella fastigheter som gör det möjligt för hyresgäster att växa och utvecklas.

• Wihlborgs ska ha en affärsmodell för långsiktig hållbar tillväxt och vara ett av de ledande och mest lönsamma fastighetsbolagen på Stockholmsbörsen.

Hur hänger strategin ihop med mig som medarbetare, min roll och vad som förväntas av mig?

Vi kanske inte pratar om våra strategier eller vår strategiska inriktning varje dag, men de finns där som ett stöd att luta sig mot när vi eller vår avdelning ska sätta mål eller prioritera bland aktiviteter och fokusområden. Ett exempel på en aktivitet som syftar till att hålla oss uppdaterade på våra strategier, mål och fokusområden är våra gemensamma måndagsmöten. Där finns möjlighet att lyfta goda exempel och att dela med sig av erfarenheter. Allas idéer och input är välkomna, så kom gärna med förslag på vad du skulle vilja berätta eller höra mer om.

Ett annat exempel på hur vi tar våra övergripande strategier och omvandlar dem till verksamhetsplaner är vårt arbete med Great Place to Work - här får alla medarbetare möjlighet att ge input och förslag till utvecklingen av vår arbetsplatskultur.

När en kvartalsrapport har släppts presenterar vår vd Ulrika och ekonomi- och finanschef Arvid resultatet externt, men också internt på våra fyra kontor. Det är ett bra tillfälle för oss alla att ställa frågor och få insyn i hur analytiker och externa intressenter reagerar på vårt resultat.

Medarbetarsamtalet

I ditt medarbetarsamtal är fokus, förutom att på ett strukturerat sätt lyfta goda exempel, att prata igenom arbetsrollen och din arbetsvardag samt att sätta individuella resultat- och utvecklingsmål. Målen ska utgå från dig, din roll och vad fokus ska vara framåt för att på bästa sätt bidra till Wihlborgs mål och strategier.

Medarbetarsamtalet är ett tillfälle för utbyte och kommunikation men självklart kan du som medarbetare alltid vända dig till din chef om du vill bolla idéer, ställa frågor eller få hjälp kring utmaningar i jobbet. Om du upplever att arbetsuppgifter eller förväntningarna på dig är otydliga ska du prata med din chef så att ni tillsammans finner en lösning.

Frihet, ansvar och styrning i din roll

Vi ger frihet i våra arbetsroller och vi vet att detta är något som uppskattas hos våra medarbetare. I våra roller finns en stor möjlighet till påverkan och vi har ett stort förtroende för alla som jobbar hos oss. Vi vet att stoltheten över vår affär och det vi gör sprider sig vidare till kunder och andra samarbetspartners. Med den friheten kommer ett ansvar. Då vi är ett börsnoterat bolag har vi olika regelverk att förhålla oss till när det gäller vår styrning, och vi förväntar oss av dig att du är påläst och uppmärksam på detta. Det betyder att du ska vara medveten om och följa våra principer och etiska riktlinjer - dessa finns att läsa på vårt intranät. Du förväntas också vara uppmärksam på om du ser eller hör något som inte verkar stå rätt till - då vill vi att du meddelar detta till ledningen/HR eller genom att visselblåsa.

94%
är stolta över
att jobba på
Wihlborgs

Vi hanterar arbetsmiljön för
50 000 personer
som jobbar hos någon av de
2 000 organisationer
som är våra kunder och
vi gör detta med våra
29 000 aktieägares
bästa för ögonen - varje dag

Engagemang bidrar till framgång

- Jag är av den starka övertygelsen att flera tänker bättre än en och att det är vi tillsammans som skapar vår arbetsplatskultur, säger HR-chef Tove Gleisner.

Våra mål och strategier kombinerat med vårt engagemang och nära service bidrar till Wihlborgs framgång. Effekten när vi dessutom sprider engagemanget vidare till kunder, leverantörer och andra samarbetspartners är oerhört stark.

Att kontinuerligt utvecklas och att alltid vara öppen för nya infallsvinklar till förbättring är viktigt hos oss. Samtidigt är det viktigt att värna om, och behålla, allt det som vi gör bra idag. Vårt engagemang är vårt bästa konkurrensmedel, både i samarbetet med våra kunder och när vi söker nya medarbetare. Och så klart för att alla de fantastiska Wihlborgare som redan jobbar hos oss ska vilja göra så fortsättningsvis.

- Jag är av den starka övertygelsen att flera tänker bättre än en och att det är vi tillsammans som skapar vår arbetsplatskultur. Om man känner stolthet över företaget, upplever gemenskap med sina kollegor och en tillit till ledningen har man goda förutsättningar för en sund arbetsplatskultur och ett genuint engagemang. Samma parametrar arbetar Great Place to Work utifrån och det är också därför vi har valt dem som samarbetspartner, säger Tove.

” Jag tycker att en av de saker som tydligt märks är engagemanget och stoltheten för vår affär, våra kunder och vår region.

Stolthet och gemenskap som syns

Det kan vara svårt att sätta ord på en känsla men just vår gemenskap märks direkt när man kliver in på något av våra kontor, där finns en värme brukar våra besökare säga. Hos oss kan gemenskapen också visa sig i form av att vi på intranätet gratulerar alla medarbetare på födelsedagen, att vi firar nya lokaluthyrningar, att vi äter frukost tillsammans varje dag eller att vi hjälper varandra mellan områden och avdelningar om någon exempelvis är sjuk eller vid semester.

- Jag tycker att en av de saker som tydligt märks är engagemanget och stoltheten för vår affär, våra kunder och vår region. Det märks i vardagen i samtalen med våra kunder där vi löser deras utmaningar. Vi ser det även när våra medarbetare är med och träffar aktieägarna vid årsstämman eller potentiella kunder och medarbetare på olika event, berättar Tove.

Våra värdeord i vardagen

Om värdeord ska få effekt och betydelse behöver de leva med oss i det dagliga arbetet.

- För mig är våra värdeord en kompass som styr vårt agerande, både medvetet och omedvetet. Jag kan se flera exempel i vår vardag på hur vi arbetar med värderingarna. Att testa och prova nytt är en direkt följd av vår platta organisation med breda roller och stort ansvar. Att vi finns nära våra hyresgäster, med kontor på varje ort, gör att vi bättre förstår deras verksamhet och behov och därmed kan vi agera snabbt. Vi vet också att vår nära service och lyhördhet är två av våra starkaste framgångsfaktorer - inte minst nu när nya behov av arbetssätt lyfts.

Företagskultur och värdeord

Vi arbetar aktivt med arbetsmiljö, kultur, medarbetarskap och ledarskap med ambitionen att bygga ambassadörskap som når utanför vår egen organisation. Vår kultur bygger på affärs-mässighet och våra fyra värdeord ska ligga till grund för vårt agerande i alla situationer. Utöver detta har vi etiska riktlinjer och olika principer som ramverk för vårt agerande.

HANDLINGSKRAFT

Vi finns där våra kunder finns. Vi är proaktiva, fattar beslut snabbt och agerar därefter.

KUNSKAP

Vi kan det vi gör och vi vill hela tiden lära nytt.

ÄRLIGHET

Vi är öppna, trovärdiga och transparenta.

GEMENSKAP

Vi hjälps åt och har en stark servicekänsla gentemot både hyresgäster och kollegor.

Väntad, viktig och välkommen!

Vår HR-specialist Jessica Barkman arbetar med fokus på kompetensförsörjning och vi driver merparten av våra rekryteringsprocesser i egen regi. För oss är det viktigt att ha en personlig kontakt med dem som söker sig till oss.

- Vi strävar efter en rekryteringsprocess som är effektiv, rättvis och inkluderande och vi har en metod som ramverk vid varje enskild rekrytering. Vår rekryteringsprocess är inte statisk utan vi resonerar oss fram till bästa vägen vid varje rekrytering. Sociala medier är en viktig del i vår rekryteringsprocess för att förmedla vår kultur, vår verksamhet och för att annonsera efter nya kollegor. Genom att visa vilka vi är och vad vi står för hoppas vi kunna attrahera personer som delar vår värdegrund och som har förutsättningar att trivas och utvecklas hos oss på lång sikt, berättar Jessica.

Flera personer är involverade i varje rekryteringsprocess i syfte att säkerställa kvalitet, saklighet och mångfald och för att kandidaterna ska få en tydlig och heltäckande bild av oss.

- Att jobba kompetensbaserat ökar vår trovärdighet och minskar risken för felrekrytering. Vårt mål är att de som är involverade i en rekryteringsprocess ska vara så objektiva som möjligt så att alla sökande som går igenom rekryteringsprocessen blir behandlade på samma sätt, får samma frågor och blir bedömda utifrån samma grunder, fortsätter Jessica.

Att driva rekryteringar i egen regi ger även möjlighet att tidigt i processen ge kandidaten en ärlig och rättvisande bild av Wihlborgs. Genom att arbeta proaktivt med företagets kompetensförsörjning säkerställer vi att vi har rätt person på rätt plats, vilket skapar en trygghet för alla chefer och arbetsgrupper.

”

Vi är måna om att matchningen ska bli rätt, både för oss och för kandidaten

Jessica har deltagit i Mitt Livs utbildning *Inkluderande rekrytering*. Inom utbildningen arbetar man praktiskt med att skapa en inkluderande process och att undvika fallgropar.

- Otroligt värdefullt och utvecklande att, tillsammans med personer som representerar olika bolag och olika branscher, diskutera hur man på sin arbetsplats kan arbeta med att på allvar öka mångfalden genom att skapa mer inkluderande processer för rekrytering. Att tänka nytt och att faktiskt våga testa och utmana de idéer som dyker upp tar jag med mig för vårt vidare arbete med mångfald och inkludering, summerar Jessica.

Vi vill att du ska känna dig som en i gänget direkt! Du kan förvänta dig att

Arbetsplatsen är iordningställd med rätt arbetsverktyg.

Vi har presenterat dig på vårt intranät och dina kollegor har möjlighet att hälsa dig välkommen.

Dina kollegor hjälper dig att finna dig till rätta och bli inkluderad i arbetsgruppen och företaget på både formella och informella sätt.

Du blir inbjuden till olika utbildningar samt har tillgång till Wihlborgsakademin via intranätet.

Vi håller dig informerad i olika forum och vi uppskattar att du ställer frågor.

Jessica Barkman på fisketur i Öresund med bl a Peter Siroky, förvaltare i Helsingborg under en #teamwihlborgs-aktivitet.

Ivan Bicanic, Hassan Madhi och Susanna Lirbank är några av våra hjältar som i sina olika roller arbetar nära hyresgästerna och ser till att allt flyter på som det ska.

” Att ge hyresgästerna hög service får oss att må bra.

Nyfiken, intresserad och serviceminded

Ivan Bicanic är en av våra drifttekniker, han ser över den dagliga driften i våra fastigheter. Arbetsdagen börjar oftast tillsammans med fastighetsvärdarna för att se över felanmälningar i fastigheterna, diskutera och prioritera för dagen.

Susanna Lirbank är fastighetsvärd och arbetar nära hyresgästen genom kontinuerlig dialog och löser felanmälningar. Det hon kan göra själv fixar hon omgående men kopplar in drifttekniker vid behov. Som värd är det viktigt att lyssna och kunna ta kunder. Prio ett är att vara serviceminded.

- För mig är det viktigt att hyresgästen känner att de får riktigt bra service och att vi fixar saker med ett leende på läpparna. Även mot våra entreprenörer är det viktigt med goda relationer liksom relationen till sina kollegor. Med det kommer man långt, säger Susanna.

Ivan berättar att han ofta får frågor från förvaltningen och från övriga organisationen kring de olika fastigheterna inför en uthyrning eller en certifiering.

- För att vara framgångsrik i min roll behöver man ha en bra teknisk kompetens och man måste vara social. Jag får ofta förklara för hyresgästen vad problemet är och hur vi ska komma fram till en lösning. Jag behöver vara pedagog, psykolog och diplomat, allt i ett, berättar Ivan.

Hassan Mahdi, förvaltare i Lund, är spindeln i nätet för det fastighetsbestånd han ansvarar för. Huvudansvaret för fastigheten som helhet, d v s ekonomin, att fastigheten uppfyller myndighetskrav och hyresgästernas förväntningar ligger på förvaltaren men bygger på ett nära samarbete med fastighetsvärdar samt drift och teknik.

- Jag är nyfiken, visar intresse för hyresgästens behov och har en schysst inställning till de människor jag möter. Jag gillar att ingen dag är den andra lik. Jag kan ha visning för en kund en dag och nästa dag står jag och delar ut honungsburkar och berättar om vårt hållbarhetsarbete och Wihlborgs bikupor för våra hyresgäster, berättar Hassan.

"Wihlborgs är väldigt kundmedvetna - bra bemötande"

Ur NKI 2020

Möt tre av våra hjältar!

Bland de olika rollerna hos oss på Wihlborgs är det teamen av förvaltare, fastighetsvärdar och medarbetare inom drift och teknik som arbetar närmast våra hyresgäster. De åtgärdar snabbt utmaningar och ser till att hyresgästerna har det bra på sin arbetsplats. Tack vare ett nära samarbete dem emellan kan vi leverera det där lilla extra som våra hyresgäster uppskattar.



Ivan Bicanic (drifttekniker), Hassan Madhi (förvaltare) och Susanna Lirbank (fastighetsvärd).

”

Jag är nyfiken, visar intresse för hyresgästens behov och har en schysst inställning till de människor jag möter.

Återkoppling är viktigt för att hålla hyresgästen nöjd och välinformerad. Som fastighetsvärd pratar man med förvaltare och drift på något vis varje dag.

- Vi informerar varandra om det som händer, oavsett storlek på ärendet och ser till att förvaltaren är informerad om vad som är på gång så att de ska veta vad hyresgästen pratar om. På så sätt bygger vi upp ett förtroende hos kunden, genom att vi alla har koll, berättar Susanna.

Vid husmöten är oftast både fastighetsvärdvärd och förvaltare representerade. Har det gjorts någon ombyggnation är även drift med och de här mötena är guld värda för alla. Här fångas eventuella problem upp och löses genom att t ex förklara hur klimatanläggningen fungerar och vid behov även utbilda hyresgästen, något teamet tar gemensamt ansvar för.

Vad är arbetsglädje för er?

När vi pratar arbetsglädje ger alla tre exempel på hur våra värdeord finns med oss i vardagen. Gemenskapen i teamen

är viktig och de gör olika saker för att underhålla den. Gemensam frukost varje morgon eller fredagslunch tillsammans är några exempel som gör arbetsdagen guld värd. Frukosten är en väldigt bra start och ett smidigt tillfälle att stämma av frågor när man ser varandra. Gruppmöten är bra för att alla ska få koll på vad man gör i teamet.

” Under husmöten fångar vi upp och löser eventuella problem

Tack vare en platt organisation har vi nära till alla, vilket ger handlingskraft och att vi får hjälp när vi behöver. Detta bidrar till arbetsglädjen.

Att vi kan skratta och ha kul både med kollegor och hyresgäster bidrar starkt till arbetsglädjen och att de alla tre känner sig glada över att komma till jobbet på morgonen. Det gör det även lättare att jobba tillsammans när något blir tufft. Ärlighet och genuinitet kommer på tal och Hassan menar



Ett av våra insekshotell på Ideon Science Park i Lund.

Precis som Hassan beskriver, vill vi skapa en hållbar miljö även för våra pollinerare eftersom det är viktigt för oss att utveckla den biologiska mångfalden. Insekshotell och bikupor bidrar till utvecklingen av våra grönytor till vilka vi väljer växter som gynnar pollinerare, gärna frukträd, och att det blommar hela säsongen. Det är något visst när vår alldeles egna honung landar på kontoren!

att företaget känns familjärt trots att Wihlborgs växt mycket. Hassan, Susanna och Ivan känner också att de får bra information och känner sig delaktiga. De är överens om att delaktighet skapar arbetsglädje och att Wihlborgs gör mycket som är bra för staden och regionen. Att Wihlborgs bidrar till det skapar stolthet.

Vad kännetecknar en bra dag på jobbet?

Gemenskapen och att kunna starta dagen med ett ordentligt skratt och stämma av några snabba frågor med kollegorna kännetecknar en bra dag på jobbet. Att kunna bocka av saker och ge hyresgästerna hög service får också Susanna, Ivan och Hassan att må bra och känna att de gör ett bra jobb för Wihlborgs kunder.

En annan nyckelroll hos Wihlborgs är projektledare, läs mer på nästa uppslag.



Honung är en trevlig biprodukt av arbetet med att utveckla den biologiska mångfalden runt våra fastigheter. I år blev det hela 1000 burkar Wihlborgshonung från våra 20 bikupor! Samarbetet sker tillsammans med lokala entreprenörer.

Fastigheten Origo är ett tydligt exempel på ett nybyggnadsprojekt där många olika kompetenser hos Wihlborgs samverkar.



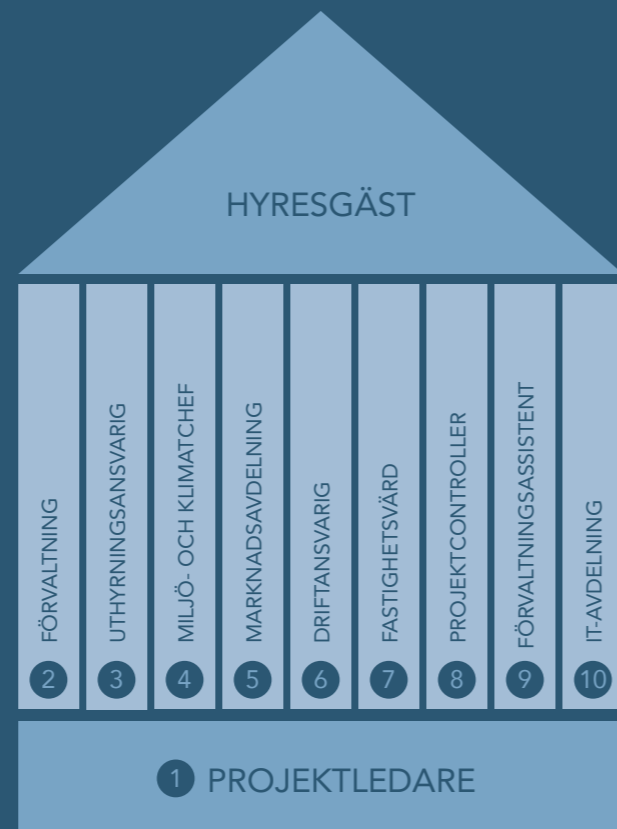
Vår fastighetschef Ida Lejdström och projektledare Rickard Berlin fick ta emot Malmö stads miljöbyggnadspris för fastigheten Origo, ett fint bevis på ett gemensamt och målinriktat hållbarhetsarbete.

Nybyggnadsprojekt symboliserar lyckat samarbete

En nyckelroll hos oss är våra projektledare som arbetar med våra nybyggnads- och ombyggnadsprojekt. I dessa projekt knyts ofta flera funktioner ihop och samarbetar med varandra. Ett exempel är nybyggnadsprojektet med fastigheten Origo i Hyllie. Ett projekt vi dessutom vann hållbarhetspriset Gröna Lansen för.

Det är många olika funktioner hos oss som deltagit och bidragit i det här projektet.

- 1 Projektavdelningen, vd och regionchef satte de grova dragen för fastigheten och transaktionsavdelningen var med när projektet och fastigheten förvärvades. Projektledaren håller ihop projektet och är med hela vägen.
- 2 Förvaltningen kom in när detaljprojekteringen startade och uthyrningsarbetet påbörjades. 3 Uthyrningsansvarige arbetade parallellt med uthyrningen tillsammans med förvaltare och senior advisor.
- 4 Miljö- och klimatchefen bidrog med miljö- och hållbarhetskompetens. 5 Marknadsavdelningen tog fram säljmaterial, vepor, digitala kampanjer och annan annonsering.
- 6 Driftavdelningen deltog i hela projektet gällande installationsfrågor. 7 Fastighetsvärden utbildade kring fastigheten.
- 8 Projektcontrollern bidrog i prognosarbete och debitering till hyresgäster. 9 Förvaltningsassistenten aviserade hyror och la in nya hyresavtal.
- 10 IT-avdelningen skötte datauppkoppling av fastighetsdatastrukturen.



Utveckling som skapar engagemang

Utveckling hos oss är mycket mer än en karriärtrappa. Samtliga roller har ett brett ansvar och är med och driver utvecklingen av vår affär, våra städer och regionen där vi verkar. Vi har en tradition av att medarbetare stannar länge inom företaget och för att stötta utvecklingen av våra engagerade medarbetare arbetar vi med internrekrytering och med utvecklingsinsatser, både på individuell och kollektiv nivå. Hos oss är utveckling t ex att:

- 1 Engagera sig i tvärfunktionella grupper och i olika utvecklingsprojekt
- 2 Lyssna på kunder och driva initiativ som utvecklar vår verksamhet
- 3 Få en expert- eller samordnarroll alternativt att bli superuser för något system
- 4 Ta handledarrollen som ger träning i ledarskap, t ex för en trainee eller praktikant
- 5 Vara seniorrådgivare som är en värdefull kunskapsbank och fungerar som coach för juniora medarbetare
- 6 Få möjlighet till coaching och mentorskap
- 7 Ledarforum där samtliga chefer bjuds in till diskussioner och träningar sker löpande under året
- 8 Ta del av olika utbildningsprogram

Wihlborgs-akademien - vår digitala plattform för fortbildning och kompetenshöjning

Lediga tjänster annonseras på vårt intranät

Hållbara affärer

Genom vår verksamhet är vi med och skapar förutsättningar för näringslivet i Öresundsregionen att växa och utvecklas. Det betyder att vi bryr oss om vad som händer i vår omgivning, med vårt samhälle och med människorna som bor och verkar här. Idag och i morgon.

I vår strategi ligger ett fokus på långsiktigt hållbar tillväxt. ESG-områdets alla tre delar - miljömässig hållbarhet, social hållbarhet och bolagsstyrning - ska vara integrerade i vår affär och vår verksamhet.

Vi har definierat hållbarhet som fyra huvudområden som alla ligger oss varmt om hjärtat: Hållbara fastigheter, ansvarsfulla affärer, attraktiv arbetsgivare och engagemang för region och samhälle. Syftet med att definiera dessa fyra områden är att få verksamhetsnära fokus och säkerställa bättre effekt av våra insatser.

.....
- Vi har en viktig roll i samhället. Våra fastigheter, vår kunskap och vårt bemötande påverkar människors arbetsmiljö varje dag. Genom att ta ansvar för klimat och miljöaspekter i och runt fastigheterna samt driva frågan om ett hälsosamt arbetsliv där både individer och bolag kan utvecklas, påverkar vi Öresundsregionens attraktivitet och motståndskraft.

Anna Nambord,
chef Hållbara affärer



Engagemang för hållbar tillväxt i regionen

Vi har ett starkt engagemang för Öresundsregionen. Det sträcker sig genom affärlivets utveckling, våra hyresgästers vardag, städernas tillväxt och till hela regionens framtid. Det är avgörande för oss att regionen fortsätter att utvecklas på ett positivt sätt. Vi bidrar till utveckling och arbetstillfällen genom vår kärnaffär, men också genom att jobba aktivt för till exempel ny infrastruktur och att samverka med näringsliv, kommuner och regionen. Vi strävar mot ett mål att minst 50 procent av vår sponsring ska vara kopplad till områdena arbete, utbildning och inkludering. I dagsläget är den 44 procent.

Långsiktiga partnerskap

Den röda tråden i våra engagemang är att vi vill stötta människors och företags utveckling - från att få de rätta förutsättningarna som ung till att hitta mod att stå på egna ben, och vidare till att nå sin fulla potential och bidra till tillväxt, innovation och utveckling. Det är detta helhetstänk som lägger grunden till en stark region med hög delaktighet från människorna som lever här. För oss handlar det om:

En bra start i livet, vilket för oss innebär att ge barn och unga, inte minst i socialt utsatta områden, så bra förutsättningar som möjligt till fullständiga betyg, en meningsfull och hälsofrämjande fritid, att ha förebilder och en trygghet i sin närmiljö. Här samarbetar vi t ex med Boost by FC Rosengård som skräddarsyr program för att hjälpa människor ur långtidsarbetslöshet och Drivkraft Malmö som är en ideell förening som erbjuder läxläsning och mentorsverksamhet till unga.

Mod att utvecklas, som handlar om att Öresundsregionen ska vara lockande för unga att vara kvar i och ta det extra steget i sin personliga utveckling. Fler ska våga bli entreprenörer och fler goda idéer ska utvecklas. Ett bra exempel på hur vi arbetar med detta är EOS Cares som driver språkcafé för nyanlända. Ett annat är Techship, en entreprenörsskola, som är ett initiativ med målet att motivera och inspirera ungdomar att starta eget företag eller plugga vidare. I Techship samarbetar vi med Helsingborgshem, Helsingborgs stad, Campus i Helsingborg och teknikhubben Hetch.

- Det är så inspirerande att se ungdomarna, under dessa få veckor som de är med i Techship, växa och utvecklas som människor! Den kraft det ger dem att bryta mönster och att de får en möjlighet att träffa andra personer som kan inspirera och motivera dem, berättar Hans Andersson, affärsutvecklare.

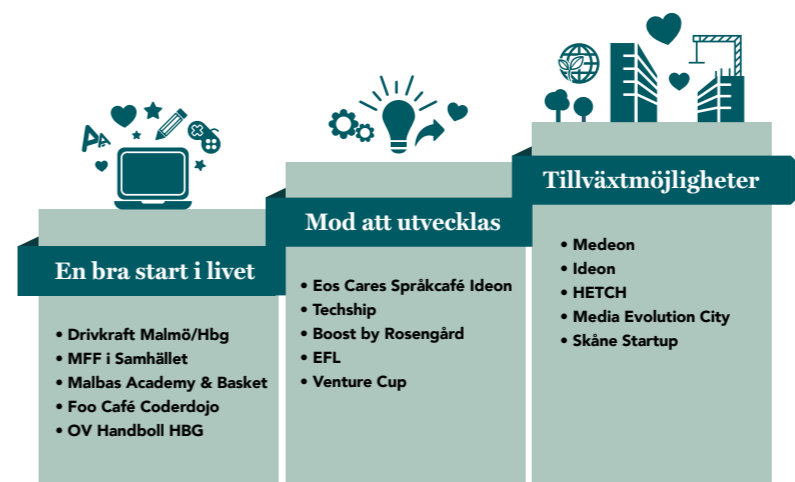
Tillväxtmöjligheter, handlar om att vi vill gynna innovationsklimatet och stötta olika lokala och regionala plattformar, som t ex Ideon Science Park och Medeon Science Park där vi också äger fastigheter. Vi bidrar också med stöd till nyföretagarcentrum och citysamverkan och är partner till Malmö Näringslivsgala.

- Utveckling och innovation är starkt bidragande till våra städers fortsatta tillväxt och är direkt avgörande för att skapa lösningar för de hållbarhetsutmaningar som vi möter. Vi tror på innovationskraften i regionen och är en aktiv partner i många av dessa sammanhang, sammanfattar Hans.



Hans Andersson, affärsutvecklare.

”
En stabil hållbar tillväxt för regionen innebär hållbar tillväxt för Wihlborgs



17 timmar som är dedikerade till samhällsengagemang

Vi får möjlighet att investera 17 timmar under arbetstid i något av de samhällsförbättrande initiativ vi stöttar. Det betyder att du kan engagera dig i något av våra partnersamarbeten på arbetstid. Du kan till exempel engagera dig som läxhjälpare eller mentor. På det viset kan fler av oss bidra, skapa nya relationer och lära oss mer om vår region. Bra för oss som individer, bra för Wihlborgs, bra för våra samarbetspartners och bra för regionen!

Hållbara fastigheter

Vi tar inte bara ansvar för att vi själva har en hållbar arbetsplats utan genom Miljöbyggnad iDrift arbetar vi aktivt med att skapa goda förutsättningar för våra hyresgäster att bedriva sin verksamhet i våra lokaler på ett hållbart sätt.

- Vi arbetar dessutom för att främja och uppmuntra till ett hållbart resande till våra fastigheter genom närhet till kollektivtrafik, erbjuda laddinfrastruktur för elfordon, samnyttjande genom bilpooler/cykelpooler, cykelfaciliteter mm, förklarar Elsa.

För att öka välmåendet hos våra hyresgäster eftersträvar vi att kunna erbjuda en utemiljö med sittplatser i anslutning till våra fastigheter. Vi utvecklar våra grönytor för att ge skugga och rena luften i staden. För oss på Wihlborgs är det viktigt att utveckla den biologiska mångfalden och detta är också ett av våra miljömål.

- En viktig del i systemet är att det inkluderar krav kopplade till hyresgästernas påverkan på byggnadens miljöprestanda, vilket gör att processen också leder till en närmare dialog och tätare samarbete mellan Wihlborgs och hyresgästerna, säger Elsa Hagdahl.

Elsa Hagdahl,
certifieringsansvarig Hållbara affärer



Hållbarhetsarbetet leder till närmare dialog och tätare samarbete

Det mest ansvarsfulla vi som långsiktig fastighetsägare kan göra är att underhålla och hållbarhetsanpassa vårt fastighetsbestånd. Därför är våra certifieringar med Miljöbyggnad iDrift viktiga för oss.

Vi har ökat vårt tempo i detta arbete de senaste åren och arbetet involverar många av våra medarbetare. Certifieringarna hjälper oss att ta tillvara och vidta förbättringar som minskar vår negativa miljöpåverkan samtidigt som vi förbättrar arbetsmiljön och trivseln i våra fastigheter. En viktig del i vår hållbara förvaltning är våra fastighetsvärdars ronderingar som genomförs i byggnaderna årligen. Detta tar oss också närmare vårt mål om halverat klimatutsläpp till 2030.

Vi vann!

Vi är stolta över att vi är den fastighetsägare som hittills certifierat flest byggnader inom segmentet kontor i Miljöbyggnad iDrift. Vi fick pris på Sweden Green Building Awards med motiveringen:

Årets Miljöbyggnad iDrift har skapat bättre kunskap och kännedom om byggnaden för både organisation och hyresgäst, där engagemanget från medarbetarna spridit sig till kunden. I den egna organisationen har man stärkt samarbetet inom förvaltningsteamet samtidigt som hyresgästen varit involverad under certifieringsprocessens gång.



Miljöbyggnad iDrift är ett svenskt certifieringssystem för befintliga byggnader. För att ytterligare involvera våra hyresgäster i arbetet med våra hållbara fastigheter firar vi certifieringarna tillsammans. På bilden ses Dorota Kijewska (projektledare) och Hassan Madhi (förvaltare).



Magnus Persson och Paramita Celvinsson - driftsansvarig respektive förvaltare

Med lite vilja, envishet och intresse finns det alltid utrymme för ett bättre resultat

Vilket värde tycker du Miljöbyggnad iDrift skapar för våra hyresgäster?

Paramita: Jag tycker att det visar att vi är en seriös hyresvärd med långsiktiga ambitioner och jag hade själv känt ett mervärde av att hyra av oss.

Magnus: Att de hyr lokaler där fastighetsägaren värnar om miljö, hälsa och hållbarhet.

Hur samarbetar ni när ni har en fastighet som ska certifieras? Vad jobbar du med och vad får du hjälp med av dina kollegor? Vad tycker du är viktigast för att samarbetet ska fungera så bra som möjligt?

Paramita: Generellt hjälps vi åt inom våra 'specifierade områden'. Förvaltaren tar fram handlingar så som ritningar etc, driftpersonalen är ute i fastigheten och tar fram det underlag som behövs gällande alla driftpunkter och fastighetsvärden är behjälplig med bl a fotografering och kontakt med hyresgäs-

ten. Det viktigaste för att få samarbetet att fungera är dialog och kommunikation, att vi kontaktar och pratar med varandra.

Magnus: Hela idén med Miljöbyggnad iDrift bygger på samarbete och att göra ett så bra arbete som möjligt på varje punkt. Med lite vilja, envishet och intresse finns det alltid utrymme för ett bättre resultat.

Vilka lärdomar har du fått med dig från certifieringen och samarbetet? Vad tar du med dig till nästa gång?

Paramita: Man går igenom fastigheten från grunden och det är verkligen bra och lärorikt. Jag vill gärna ha möjlighet att lägga mer tid och fokus på detta viktiga arbete för att sätta mig in i detaljerna och all nyttig information som kan vara bra att ta med sig framöver i sin förvaltning.

Magnus: Att ett bra lagarbete ger ett bättre resultat och att man tar ansvar för de punkter man blir tilldelad.

Balans på jobbet och i livet

För att vi ska kunna göra vårt bästa på jobbet och sprida vår energi till kollegor och kunder är det viktigt med balans i livet.

En hälsofrämjande arbetsplats där det finns möjlighet till pauser, återhämtning och friskvård är av största vikt för oss. Fokuset på gemenskap gör även att vi kan hämta energi hos våra kollegor när vi behöver. Vi tar tillsammans ansvar för att uppmärksamma om någon behöver stöd eller hjälp.

Vårt arbetslag har mycket god gemenskap och helt fantastiska chefer. De är förstående och stöttar en om man har en dålig dag eller har det lite tungt ibland privat och ställer upp i alla situationer. Jag får arbeta självständigt och ta egna beslut och ansvar utan att bli styrd under min arbetsdag. Jag har roligt på jobbet tillsammans med min arbetsgrupp.

Kommentar från medarbetarundersökning 2021



Pauser är viktiga, t ex vår gemensamma frukost, där vi får chans att träffas - vilket bidrar till samarbete och gemenskap.



Så firar vi att vi är ett Great Place to Work!

Vi är stolta över att vara ett Great Place to Work och detta firar vi varje år men på lite olika sätt. Under 2021 erbjöds en rad olika aktiviteter som vi alla fick möjlighet att delta i tillsammans. Det var också vi själva som stod värd och bjöd in till spännande aktiviteter som vi är intresserade av, har kunskap inom och är sugna på att göra ihop.



Walk and talk-möten

Att vara utomhus och samtidigt kunna ta ett möte gynnar oss och vår arbetsmiljö.



Frihet i arbetet

Alla roller har en frihet och flexibilitet att planera sitt arbete, sina pauser och sitt upplägg för dagen.



Vikten av återhämtning

Vi trivs med det vi gör och vi arbetar hårt när det behövs. När vi gör det vet vi också att det är viktigt både att ta pauser och skapa utrymme för återhämtning i vardagen.



Ett kontor där du kan känna dig som hemma

På våra kontor finns både små och stora detaljer som gör vardagen enklare, roligare och mer uppskattad. Vi vill samlas på våra kontor, där skapar vi vår kultur, lärande och gemenskap. För den som har arbetsuppgifter där det fungerar finns också utrymme att arbeta på distans en del av tiden.

Vi har ett tydligt fokus på hälsofrämjande arbete. Utöver ovanstående har vi friskvårdsbidrag och alla medarbetare omfattas av en förmånlig privat sjukvårdsförsäkring med åtkomst till specialistvård. Vi har en ledighetsbank med tre extra lediga dagar och vi ger alla som arbetat hos oss i minst tio år ytterligare en dag ledigt. För att underlätta mental avkoppling och återhämtning under arbetsdagen har vi återhämtningsfåtöljer på kontoren i Lund och Malmö. Alla våra medarbetare erbjuds en hälsokontroll vartannat år. Detta gör vi för att vi tror på proaktivitet och för att god hälsa är en förutsättning för att prestera och må bra, både på jobbet och privat.



Wihlborgsklassikern!

Wihlborgs sponsrar varje år ett antal lopp och evenemang med syftet att skapa gemenskap i hälsans tecken. Aktiviteter där vi får tillfälle att ses och röra på oss - tillsammans oavsett träningsvana! Flera av aktiviteterna arrangeras också för en god sak, som exempelvis Spin of Hope som arrangeras till förmån för Barncancerfonden. Andra exempel på aktiviteter är yoga och stadsvandringar. Senaste året har vi även adderat ett digitalt moment genom vår träningsutmaning Wihlborgs Go! där lagen utmanade varandra både i vilka som tränade mest och peppade mest.

#teamwihlborgs



Att växa med företaget ger stora fördelar

En viktig del i vår strategi är att kontinuerligt fylla på med nya talanger för att bygga underifrån och låta medarbetare växa med företaget. Idag har vi två olika trainee-program - ett för förvaltare och ett för fastighetsvärdar. Att få ta del av tankar och idéer från nya medarbetare, både vad gäller arbetslivet och branschen, är dessutom både viktigt och positivt för vår utveckling av verksamheten.

I de grupper där könsfördelningen är fortsatt ojämn lägger vi extra fokus och vi har lyckats öka andelen kvinnor samt sänka genomsnittsåldern, vilket är två viktiga områden för oss. Vi gör också insatser för att anställa personer med olika bakgrund och vi är partner till mångfaldsinitiativ som Diversity Index och Handelskammarens 100-lista.

”

Kändes välplanerat när jag kom första dagen, det fanns en plan för vad som skulle ske under två veckors tid. Min chef var väldigt mån om att jag skulle få träffa samtliga på avdelningen så hen styrde ihop en lunch där alla kunde ses. Eftersom man blev presenterad på intranätet både innan start och när jag börjat visste de flesta att man var ny och blev väldigt välkomnande.

Relationer med framtida medarbetare

För att kunna fortsätta bygga på det personliga och professionella i vår kultur är vi måna om att rekrytera nya kollegor som trivs i en platt organisationsstruktur där alla, dagligen, gör högt och lågt - från att ansvara för kaffeveckan till att ge förslag på nya fastighetsförvärv. Vi vill skapa en arbetsmiljö där vi mår bra och utvecklas - vilket vi gör tillsammans.

Vi arbetar aktivt med att etablera och bygga relationer med studenter och potentiella medarbetare och redan vid första mötet är vi måna om att berätta om vår Wihlborgsanda och vår kultur. Detta då vi alla vinner på att få till en bra matchning. Vi vill redan i ett tidigt skede visa vilka vi är och vad vi står för. Vi medverkar på arbetsmarknadsdagar med inriktning på fastighetsbranschen och vi tar gärna emot studenter för praktik, ex-jobb och samarbeten på samtliga orter där vi finns representerade. När vi träffar studenter är vår

ambition är att ge dem en så ärlig bild som möjligt av hur det är att arbeta på Wihlborgs, dvs vilka vi är som arbetar här, vad som utmärker oss och vad Wihlborgsandan innebär.

Så här säger Felicia Hagelin Lindqvist, praktikant inom Hållbara affärer om valet av praktikplats och om hur hennes tid hos oss varit:

Hur kom det sig att du ansökte om praktik på just Wihlborgs?

- Jag har ett brinnande intresse för fastigheter och har alltid velat arbeta på ett svenskt fastighetsbolag. Hållbarhet är också väldigt viktigt för mig och möjligheten att ha praktik inom Hållbara affärer gjorde Wihlborgs ännu mer intressant. Jag tilltalades också av den positiva företagskulturen som man verkade ha samt den spännande kombinationen av arbetsuppgifter inom HR, miljö och arbete med engagemang för region och samhälle.

Vad har förvånat eller överraskat dig under din praktiktid?

- Jag har blivit positivt överraskad av hur jordnära och professionella alla medarbetare på Wihlborgs är. Under min praktik har jag fått möjlighet att samtala med olika nyckelpersoner inom organisationen och ställa frågor kring deras arbete. Det har varit otroligt givande för mig som person och framtida medarbetare. Det är också väldigt kul att man ses som en tillgång på företaget. Att andra är öppensinnade för ens idéer, förslag och tankar. Jag tilläts utrymme att tänka själv och komma med förslag trots att jag bara är här 10 veckor.



FELICIA HAGELIN

Praktikant inom Hållbara affärer

Vi älskar nya talanger!

Wihlborgs jobbar aktivt med att rekrytera nya talanger med utvecklingspotential. 2016 startade vi ett eget trainee-program för förvaltare och 2020 startade vi även ett trainee-program för fastighetsvärdar.

”Jag upplever att traineeperioden är genomtänkt och välplanerad. Den kan även beskrivas som ett gottbord där jag själv får eget ansvar att välja ut och prioritera saker som ligger i linje med mina egna mål samt traineeprogrammets planering. Ja, jag säger bara en sak, tänk vilken lyx! Detta i kombination med kontinuerlig feedback och uppföljning gör att jag ständigt utvecklas och lär mig nya saker varje dag.”

Cecilia Jönsson,
förvaltartrainee i Malmö

”Traineeperioden är väldigt bra och framför allt lärorik. Upplägget känns genomtänkt med en tydlig plan med olika delmoment att utgå ifrån, vilket ger en bra inblick i förvalтарыket. Samtidigt ges man spelrum att testa sig fram och på så sätt blir man succesivt allt mer självständig. Jag upplever att man snabbt kommer in i rollen, vilket också har till stor del att göra med det stöd som finns hos hjälpsamma och kunniga mentorer och kollegor.”

Lovisa Lindskog,
förvaltartrainee i Lund

Som fastighetsvärd har jag ett roligt arbete med omväxlande arbetsuppgifter. Vi har en fin gemenskap bland kollegorna och jag uppskattar att man ställer upp för varandra om någon behöver hjälp.



Jeanette Blomkvist,
fastighetsvärd i Helsingborg Centrum, var fastighetsvärdstraine 2020

Bra grejer hos oss!

Wihlborgsandan



Vi vill vara en organisation i lärande där medarbetarna vågar. Vi säger oftare 'prova' än 'utred'. Vi sätter laget före jaget och fokuserar på det som är bäst för bolaget. Handlingskraft, kunskap, ärlighet och gemenskap ska genomsyra allt vi gör och hur vi uppträder mot varandra.

En arbetsmiljö som främjar inkludering



Systematiskt arbetsmiljöarbete med tydliga rutiner för hur vi arbetar inkluderande. Vår arbetsmiljöpolicy innehåller nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Trygga chefer



Vår ambition är att alla medarbetare ska känna det som fullt naturligt att få stöd hos sin chef. Våra chefer ges varje år möjlighet att utvecklas genom våra Ledarforum och vår ambition är att ingen chef ska ha för stor medarbetargrupp.

Ledighetsbank



Alla anställda på Wihlborgs har en ledighetsbank med tre lediga dagar som kan tas ut antingen som hel- eller halvdag.

Jämställdhet och mångfald



Vi arbetar aktivt för att främja jämställdhet, mångfald och likabehandling. Genom detta arbete har vi under flera års tid funnits med på Allbrights topplista över börsens mest jämställda bolag.

Hälsfokus



Vi vill främja hälsa, fysisk såväl som psykisk, och vi erbjuder varje år ett antal initiativ inom detta genom bl a vår Wihlborgsklassiker och hälsoundersökningar.

Sjukvårdsförsäkring



Alla våra anställda som vill, omfattas av en förmånlig sjukvårdsförsäkring.

17 timmar till samhällsengagemang



Vi får alla möjlighet att investera 17 timmar under arbetstid i något av de samhällsförbättrande initiativ som vi stöttar.

Firar tillsammans



Att fira tillsammans skapar engagemang och stolthet och kan inspirera till fler goda insatser. Exempel på saker vi firar är nya affärer, värdeskapande framgångar, färdigställda fastigheter, historiska milstolpar, placeringar på olika listor, julfirande och såklart personliga bemarkelseredagar.

Sprider arbetsglädjen



Wihlborgs bygger hus och stadsdelar som bidrar till utvecklingen av våra städer. Vi ser oss som en regionsbyggare som vill bidra i ett större perspektiv. Långsiktigt engagemang och samarbete med städer, ideella organisationer och andra verksamheter.

Vinstandelsstiftelse



Alla anställda omfattas av Wihlborgs vinstandelsstiftelse. Ett sätt att visa uppskattning för varje medarbetares insats och motivera medarbetarna att göra sitt allra bästa för att utveckla företaget, oavsett vilken roll man har.

Detta är Wihlborgs!



Wihlborgs är ett fastighetsbolag med fokus på kommersiella fastigheter i Öresundsregionen. Våra fastigheter finns i Malmö, Lund, Helsingborg och Köpenhamn. I de tre svenska städerna är Wihlborgs marknadsledande och i Köpenhamn är vi bland de sju största fastighetsägarna på kontorsmarknaden. Wihlborgs är noterat på Nasdaq Stockholm, Large Cap.

Wihlborgs grundades som ett byggbolag i Malmö 1924 av byggmästare O.P. Wihlborg och noterades i sin nuvarande form på Stockholmsbörsen 2005. Wihlborgs är ett svenskt publikt aktiebolag, noterat på Nasdaq Stockholm Large Cap. Den största ägaren i Wihlborgs är Erik Paulsson med familj, som äger ca 10 procent av aktierna.

Antal anställda i koncernen: 262
varav anställda i Sverige: 143

Medel-
arbetstid:
7,5 år

Medel-
ålder:
44 år

Vår yngsta
medarbetare
är 22 år och vår
äldsta 66 år



Rum för arbetsglädje

På Wihlborgs slår vi oss inte till ro. Vi är övertygade om att bra kan bli bättre. Här finns rum för mer. Mer möjligheter för hyresgästen, mer liv i stad och kvarter och mer kraft till Öresundsregionen. Men allt börjar med våra medarbetare. Genom att göra rum för mer utveckling, engagemang och inspiration kan vi göra Wihlborgs till en ännu bättre arbetsplats. En plats där vi trivs och har roligt tillsammans, bryr oss om varandra och där alla får utvecklas och växa. Det ger oss kraften att göra vårt yttersta för hyresgästerna, städerna och regionen. Och för våra kollegor.

Välkommen till Wihlborgs
- ett Great Place to Work sedan 2016.



Wihlborgs