

GREAT PLACE TO WORK

Wihlborgs kulturprofil



A photograph showing the back of a man wearing a dark blue t-shirt. The t-shirt has a white quote printed on it. In the background, another man is visible, looking towards the camera with a slight smile. The setting appears to be an indoor space with a white wall.

“ Den gode
oplevelse.”



Indhold

KAPITEL 1
Vi er Wihlborgs _____ 4

KAPITEL 2
Vi skaber fælles retning _____ 16

KAPITEL 3
Vores vigtige personale _____ 24

KAPITEL 4
Kommunikation er nøglen _____ 36

KAPITEL 5
Mere end bare et arbejde _____ 42

KAPITEL 6
Bæredygtighed _____ 48



KAPITEL 1

Vier Wihlborgs






Wihlborgs

“

Jeg er sikker på, at en stor del af at skabe en succesfuld virksomhed, bunder i en stærk organisation. En stærk organisation skaber vi, når vi tager hånd om alle medarbejderes styrker og kompetencer, når vi har tillid til hinanden og når vi kan have det sjovt sammen. Det er Wihlborgs. Hos os er der både en masse unge talenter og erfarne medarbejdere, og det giver en god balance i det daglige arbejde og medvirker til, at vi hele tiden udvikler os.

Jeg tror på, at vi i Wihlborgs kan udrette en masse fantastiske ting. Gennem årene har Wihlborgs formået at markere sig som en væsentlig og stærk spiller i branchen - og vi er slet ikke færdige. Vores stærke organisation og fællesskab skal føre os videre.

Jeg er glad for at være en del af den rejse, Wihlborgs er på, og jeg er overbevist om, at vi går en spændende fremtid i møde.

Søren Kempf Holm, Adm. Direktør







Vores virksomhed

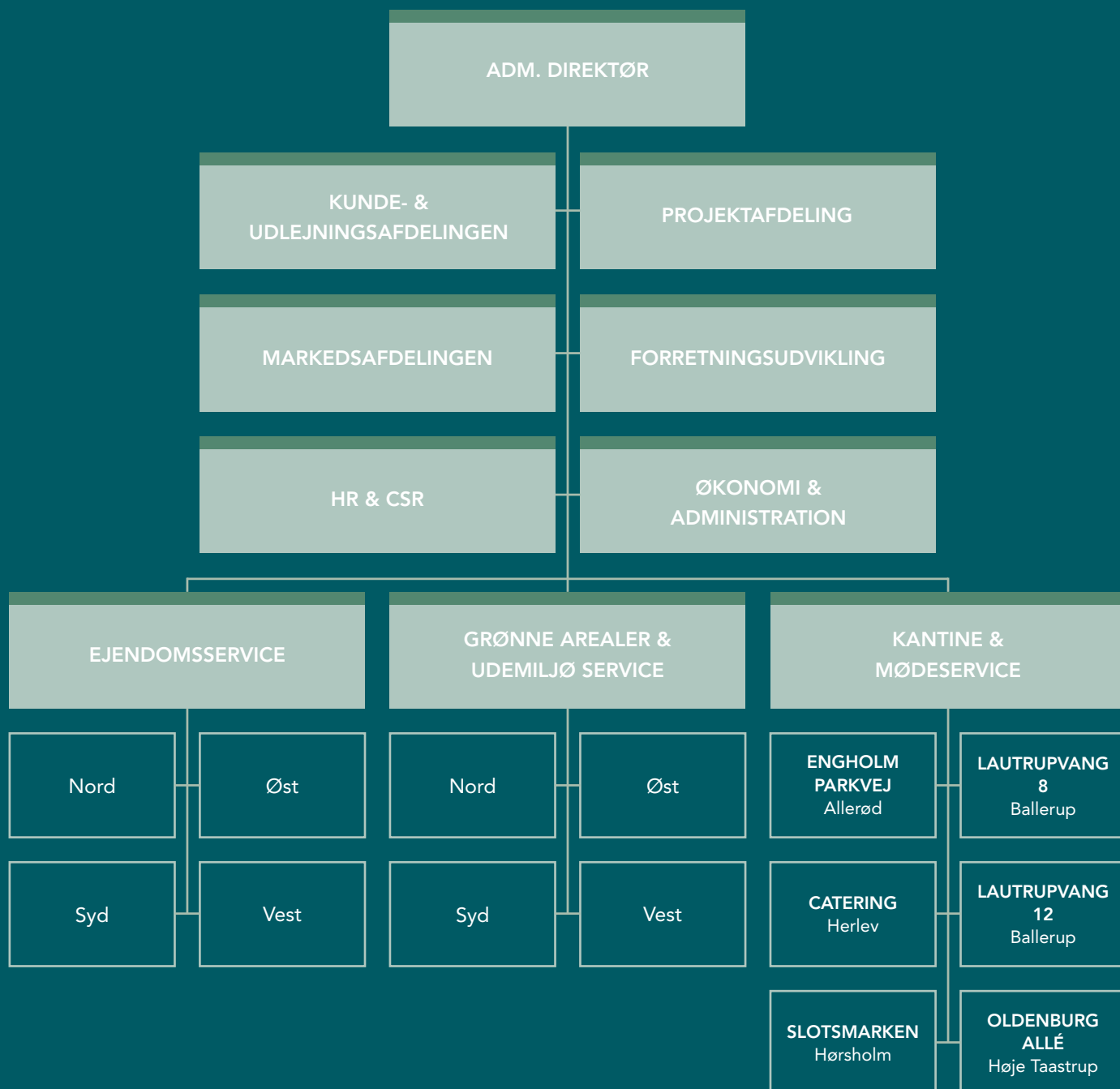
Wihlborgs A/S er et ejendomsselskab, som har været aktiv på det danske marked i mere end 20 år. Vi er et datterselskab af det svenske, børsnoterede ejendomsselskab Wihlborgs Fastigheter AB. Hos Wihlborgs A/S ejer, driver og udlejer vi erhvervsejendomme. Porteføljen består af mere end 60 erhvervsejendomme fordelt rundt i Storkøbenhavn.

Vi er en arbejdsstyrke på over 120 medarbejdere i Danmark med et stærkt fællesskab og en iværksætterånd, der har været

der fra begyndelsen, og som vi værner om. Det betyder, at vi kombinerer vores personlige engagement og iværksætterånd med ansvarlig og professionel ageren i alle situationer. Vi ser ikke dette som en ulempe, men derimod en styrke. Det betyder, at vi tager det ansvar, der følger med for at skabe de bedste rammer for vores medarbejdere og lejere. Med andre ord er det med til at skabe en unik kultur, og vi er overbeviste om, at det er en vigtig og medvirkende faktor til vores succes.

Wihlborgs' struktur

Vi har en enkel og flad organisationsstruktur, der gør beslutningsvejene korte og indflydelsen stor. Det er en konkurrencemæssig fordel, da det skaber handlekraft og gør, at vi hurtigt kan træffe beslutninger. Det gør desuden, at vores lejere er tættere på både beslutninger og serviceydelser. Den danske organisation består af en række administrative funktioner samt tre vigtige drifts- og servicefunktioner; Kunde- & ejendomsservice, Grønne arealer & udemiljø-service samt Kantine- og mødeservice. Driftsorganisationen er yderligere placeret i fire geografiske hovedområder; Nord, Syd, Øst og Vest. I Øst ligger også det danske hovedkontor.



Kunder og konkurrenter

Vores kunder er både offentlige organisationer og private virksomheder inden for mange forskellige brancher. Ejendomsporteføljen består i dag af domicilejendomme, multibrugerhuse, kontorhoteller, industri- og lagerlokaler samt grunde til fremtidige projekter. I Danmark er nogle af de største lejere Danske Bank, ABB A/S og Schneider Electric. Hos Wihlborgs er vi i konkurrence med andre ejendomsselskaber, ejendomsadministrationselskaber og erhvervsmæglere. Branchen er præget af en række store aktører, og vores største konkurrenter i Københavnsområdet er Velliv, DADES, ATP-ejendomme, C. W. Obel Ejendomme og Stendal Group.

Wihlborgs koncernen





Når styrken, engagementet, og medarbejderes kompetencer bliver udnyttet på bedste vis, når vi har tillid til hinanden, og når vi har det sjovt sammen – så kan vi udrette de mest fantastiske ting. Vores engagement er vores bedste konkurrenceparameter. Vores unikke Wihlborgs-ånd med en velkendt og kundeorienteret atmosfære er noget, vi skal holde fast i, selvom vi vokser og bliver flere.

Men det er ikke noget, der sker af sig selv. Det kræver hårdt arbejde og bevidste investeringer i det, der er vigtigt for medarbejderne. Ved at pleje det der fungerer godt, udvikle områder vi kan blive bedre til og konstant udfordre os selv, vil Wihlborgs fortsat være et Great Place to Work.

Ulrika Hallengren, vd



Wihlborgs Fastigheter AB

Det danske Wihlborgs A/S er 100% ejet af Wihlborgs Fastigheter AB, som er et svenskejet, børsnoteret ejendomsselskab, der driver og administrerer erhvervsjendomme i Øresundsregionen. Wihlborgs' ejendomme er placeret i Malmø, Lund, Helsingborg og Storkøbenhavn. I de tre svenske byer er Wihlborgs markedsførende, og i Storkøbenhavn står vi stærkt inden for segmentet af kommercielle ejendomme.

Ejeroplysninger

Wihlborgs blev grundlagt i 1924 af bygmester O.P. Wihlborg i Malmø. Virksomheden blev i sin nuværende form noteret på børsen i Stockholm i 2005. Wihlborgs Fastigheter AB er et aktieselskab, der er noteret på NASDAQ Stockholm og har været på Large Cap-listen siden 1. januar 2016. Den største ejer i Wihlborgs er Erik Paulsson og hans familie, der ejer ca. 10% af aktierne.

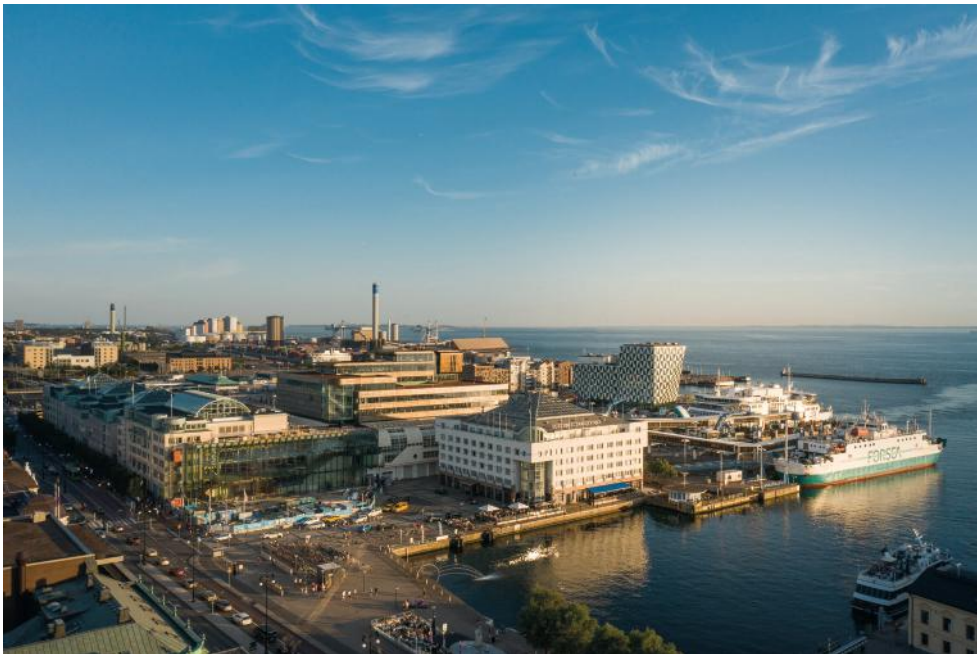


Forretningsmodel

Wihlborgs' forretningsmodel bygger på langsigtet, bæredygtig vækst. Vi vil være et af de førende og mest lønsomme ejendomsselskaber på Stockholms Fondsbørs.

Wihlborgs skal, med fokus på velfungerende delmarkeder i Øresundsregionen, eje, forvalte og udvikle kommercielle ejendomme i eget regi, der gør det muligt for vores lejere at vokse og udvikle sig.





HEL SINGBORG LUND MALMØ

Wihlborgs' overordnede koncernstruktur

Wihlborgs har en enkel og flad organisation, hvor forvaltning overordnet set er kernen i virksomheden. Wihlborgs' overordnede koncernstruktur er opdelt i de fire geografiske regioner, der ledes af hver deres regionschef, som alle refererer direkte til den svenske administrerende direktør. I hver af vores regioner har vi et lokalt kontor. I Sverige har vi regionskontorer i Malmø, hvor det svenske hovedkontor ligger, samt i Lund og i Helsingborg.

Wihlborgs ejer over 294 ejendomme med et samlet areal på ca. 2,2 mio. m². Antallet af ejendomme fordeler sig geografisk som følger:

🏠 ANTAL EJENDOMME - tal fra 2022



KAPITEL 2

Vores fælles fundament





Hos Wihlborgs har vi en stærk virksomhedskultur, hvor vi arbejder aktivt med at skabe et godt og sikkert både fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Vores værdier er stærkt forankrede i vores kultur og fungerer som rettesnor for vores medarbejdere, ligesom de understøtter vores adfærd og er omdrejningspunktet for den måde, vi agerer på. Man kan sige, at det er vores DNA, der styrker vores identitet. Vores kultur rækker helt tilbage til dengang Wihlborgs var et lille, familieejet foretagende, og mange beskriver fortsat kulturen med et ord som "familieånd" - både på den danske og svenske side. Vi tror på, at har vi en god og stærk kultur, vil den positivt påvirke bredt og række ud over vores egen organisation.

Vores fire nøgleværdier har vi defineret med følgende ord handlekraft, viden, ærlighed og fællesskab.

Ved at definere dem med ord, bliver de tilpas rummelige, og de favner således en åbenhed over for nytænkning og forandring. Det er vigtigt, for at både virksomheden og medarbejderne kan udvikle sig, og de giver rum til diversitet og inkludering af forskellige personligheder og arbejdsområder.

Handlekraft - Vi er der, hvor vores kunder er; vi er proaktive, tager beslutninger hurtigt og agerer derefter.

Vores flade organisationsstruktur gør, at vi kan træffe beslutninger hurtigt. Samtidig giver den mere transparens i afdelingerne, hvilket medfører, at vi kender vores snitflader, muligheder og begrænsninger og derfor har større mulighed for at agere, uden at det skal gå igennem flere bureaukratiske led.

Et eksempel på hvordan handlekraft er en integreret del af vores hverdag, er vores hurtige og fleksible respons på lejerhenvendelser. Det er uanset, om det drejer sig om et større eller mindre lejemål, en ombygning eller ønsket om en fleksibel løsning. Det vigtige er, at vores medarbejdere i den forbindelse er løsningsorienteret og handlekraftige. De ved, at det som regel skal gå stærkt med beslutninger og endnu vigtigere ved de, at de har en organisation og gode kollegaer bag sig, som støtter og tror på, at de er i stand til at handle hensigtsmæssigt. Det fordrer i den grad en proaktiv kultur, hvor vi kan møde kunden, der hvor de er samt handle hurtigt i alle situationer.

Viden - Vi er gode til det, vi gør, og vi vil hele tiden lære nyt.

Viden er nøglen til udvikling både for virksomheden og for medarbejderne. Det er vigtigt, at vi hele tiden tilegner os ny viden bl.a. om vores branche, vores lokalområder, fokusområder, nytænkning og teknologi. Også viden om vores lejere og deres sfære er vigtig, for at vi hele tiden kan være agile i vores udvikling og service. Derfor er viden også en udtalt nøgleværdi hos os, men i endnu højere grad en naturlig del af vores hverdag og arbejdsgange.

Det er vigtigt, at vi er gode til vidensdeling og til at udnytte hinandens kompetencer på tværs af afdelinger. Noget vi lægger stor vægt på, og som vi opfordrer vores medarbejdere til, er videreuddannelse; sparringsforløb med kollegaer, kurser, efteruddannelse, lærlinge- og traineeforløb mm. Vi har et stort ønske om, at vores medarbejdere har lyst til at udvikle sig internt i virksomheden og ikke søger væk på baggrund af manglende udviklingsmuligheder.

Viden er også en stor del af vores arbejdskultur. Vores medarbejdere er en bred blanding af både persontyper, erfaringer og kompetencer, og derfor prioriterer vi også at rådføre os med dem, vi ved, har specialiseret viden inden for specifikke områder. Kontinuerlig tilegnelse af ny viden er desuden grundlag for at vi kan være handlekraftige. Hvis vi ved, at vores kollegaer og medarbejdere har ballast til at træffe vigtige beslutninger, kan vi nemt støtte op om dem, og det styrker fællesskabet.



Ærlighed - Vi er åbne, troværdige og transparente.

Med dette værdiord signalerer vi, at vi er tro mod os selv, vores strategi og mindset. Vi kan således agere med integritet og respekt for både os selv og andre. Vi opretholder en troværdighed hos vores kunder, lejere og leverandører ved at være ærlige. Vi skaber langsigtede relationer, og vi er yderst opmærksomme på at leve op til det, vi lover, bl.a. ved at sikre kvaliteten i produkter, varemærke og alt andet, vi foretager os. Ærlighed har således stor betydning for den måde, vi laver forretning på. Vi er en børsnoteret virksomhed og har derfor en forpligtelse over for vores investorer. Vi laver udelukkende ærlige forretninger og har en nultolerance over for alle former for korruption.

Vi er ærlige og åbne over for hinanden internt og giver hinanden konstruktiv feedback med henblik på at gøre os bedre som et hold. Vi tilstræber en kultur, hvor vi kan spørge om hjælp og tør fortælle, hvis vi har begået en fejl - hvilket alle gør i ny og næ - så vi kan rette op på fejlen, komme med nye løsninger og komme videre.

Et vigtigt forretningsområde hvor ærlighed kommer særligt til rette, er vores etiske overvejelser, når vi eksempelvis skal træffe, især store, beslutninger. Vi arbejder benhårdt på og bestræber os efter, at alle vores leverandører lever op til vores etiske retningslinjer. Det er fx et krav, at alle leverandører skriver under på, at de fører etisk korrekt forretning inden for specifikke områder. Derfor vægtes etiske overvejelser også højt, når vi internt skal tage beslutninger.

Fællesskab - Vi hjælpes ad og har en stærk sans for service over for både lejere og kollegaer.

Vi tror på, at sammen er vi stærkere og at menneskerne er det vigtigste i Wihlborgs. Alle medarbejdere er vigtige, uanset hvilke roller de har. Fællesskab er en stor del af virksomheden og vores kultur på rigtig mange parametre. Først og fremmest er det en bærende del af vores forretningsmodel, som bygger på et All in One-koncept. Det indebærer, at vi har hele værdikæden internt og dermed også, at alle bidrager og løfter opgaverne i fællesskab, for at vores forretning kan lykkes, og vi kan skabe den gode oplevelse for vores lejere og kollegaer.

Fællesskab i virksomheden giver et godt grundlag for samarbejde og styrker trivslen og følelsen af at være værdsat. Det man gør, er vigtigt og betyder noget for både en selv, kollegaer og kunder.

ÆRLIGHED
HANDLEKRAFT
VIDEN
FÆLLESSKAB

Forrige side: Kasper og Aske fra vores projektafdeling er ved at udvælge materialer til et nyt projekt.

Denne side: Jari, Daniella, Anton og Annica fra vores regnskabs- og administrationsafdeling holder møde på Mileparken 22.



Vores strategi

Sammen med vores svenske moderselskab, har vi har en fælles overordnet koncernstrategi, som lyder:

“ Wihlborgs skal, med fokus på velfungerende delmarkeder i Øresundsregionen, eje, forvalte og udvikle erhvervsjendomme i eget regi, med det primære og langsigtede formål, at gøre det muligt for vores lejere at vokse og udvikle sig.

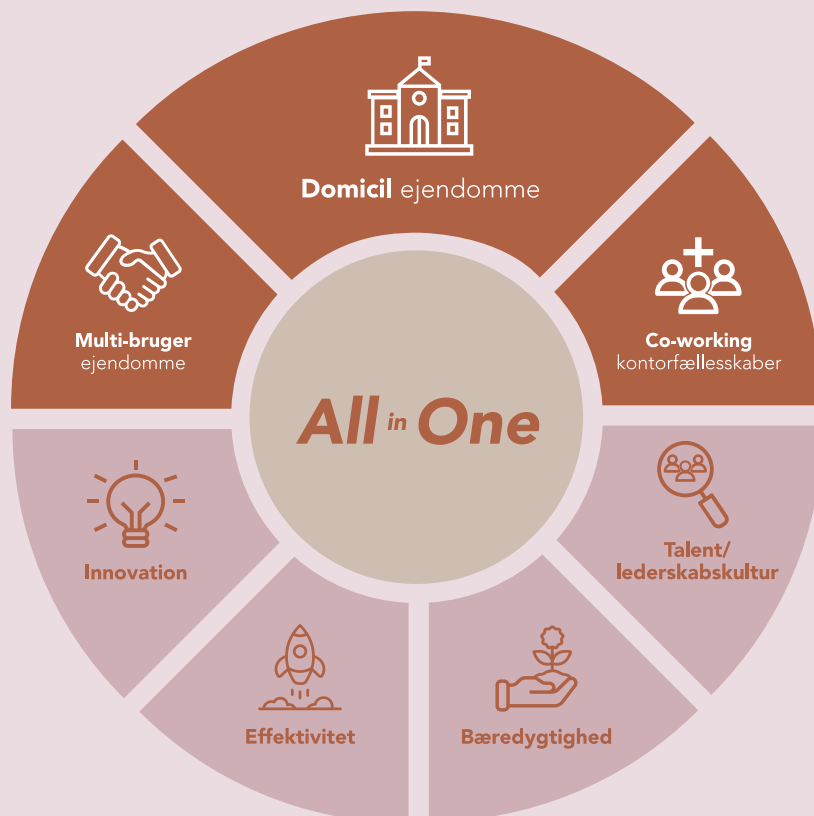
Med udgangspunkt heri har vi udarbejdet en strategi, som den danske organisation bruger som et styreudvalgskab for de daglige beslutningsprocesser. All in One er overskriften på vores strategi, som skal sikre langsigtet værdiskabelse gennem omsætnings- og indtjeningsvækst. Strategien er udarbejdet for at synliggøre og tydeliggøre Wihlborgs' indsats og skal være med til at sikre nye og langvarige kundeforhold samt præcisere vores produkter, vores værdikæde og vores differentiering i markedet.

Strategien skal hjælpe os med at indfri vores økonomiske målsætning, som er en fordobling af egenkapitalen samt en årlig egenkapitalforrentning på 15%.

Men hvad laver vi egentligt i Wihlborgs og hvordan når vi den målsætning?

- Vi køber ejendomme i Øresundsregionen
- Vi lever af at udleje, drive og forvalte porteføljen
- Vi har altid kunden i fokus og vi lever af at skabe gode servicetilbud

Vi har visualiseret strategien i følgende model, som illustrerer vores 3 produkter og vores 4 fokusområder.



Vores 3 produkter

I strategien har vi valgt at inddele vores kerneforretning i tre kategorier: Domicil ejendomme, multibrugerhuse og kontorfællesskaber. Det har vi gjort for at synliggøre de ydelser og services man kan få hos Wihlborgs, alt efter hvilken produktkategori man befinder sig i.

Via denne inddeling skaber vi sammenhæng mellem vores overordnede produktenheder og vores servicetilbud. Samtidig synliggør vi hvilke rammer de tre produktenheder falder inden for.



Domicil ejendomme

Et produkt, som er tilpasset én virksomheds specifikke behov.

Der udarbejdes skræddersyede kontrakter.

Kunderne har mulighed for at vælge Wihlborgs' servicetilbud til og fra.

Lejemål i størrelsesorden fra 1.000 m² til 100.000 m².



Multibrugerhuse

Et produkt, hvor man har "domicilfølelsen", idet man har egne lokaler i form af kontor, tekøkken og toiletter, men man bor i en bygning, hvor man deler indgangspartier, opgange, mødelokaler og kantine.

Der udarbejdes kontrakter efter et Wihlborgs koncept.

Kunderne har mulighed for at vælge Wihlborgs' servicetilbud til og fra.

Lejemål i størrelsesorden fra 200 m² til 5.000 m².



Kontorfællesskab

Et produkt, hvor man har eget kontor, men deler alle øvrige faciliteter.

Der udarbejdes kontrakter efter et Wihlborgs koncept.

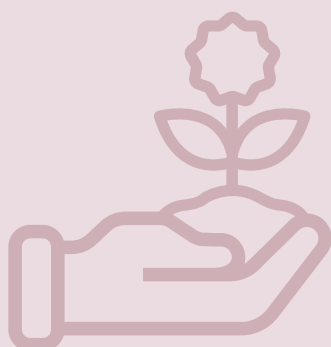
Kunderne har mulighed for at vælge Wihlborgs' servicetilbud til og fra.

Lejemål i størrelsesorden fra 10 m² til 300 m².



Vores 4 fokusområder

Ved hjælp af vores fire fokusområder skal vi sikre, at vi når de økonomiske målsætninger, og at strategien er mere operationel i hverdagen: Vi har defineret fire fokusområder, som vi mener er essentielle, for at vi fortsætter den vækstrejse vi er på og at vi når vores målsætninger. De fire fokusområder er følgende:



Innovation

Innovation er lig med nyskabelse, som er et vigtigt element i Wihlborgs' 2024 strategi. Wihlborgs skal være innovative inden for forretningsudvikling, kvarterudvikling og ejendomsudvikling. Vi skal opsøge muligheder og arbejde med at udvikle uudnyttede byområder, hvor der kan skabes nye, attraktive byrum med det formål at skabe attraktive områder og merværdi for vores ejendomme.

Effektivitet

Wihlborgs skal have gennemslagskraft i markedet, organisationen og over for interessenterne. For at lykkes med det, skal vi bevare en flad beslutningsstruktur, have en effektiv og fleksibel driftsoptimering, have proaktive medarbejdere og have et fokus på eksekvering af organisationsudvikling og ejendomsinvestering. Generelt skal vi sikre, at vi udnytter vores ressourcer på den mest optimale måde.

Bæredygtighed

I Wihlborgs skal vi fokusere på at opnå de rigtige bæredygtige løsninger, og vi skal tænke bæredygtighed ind i byggeri, medarbejdere og udvikling af vores ejendomme og forretningsområder. Det skal vi gennem forskellige tiltag, eksempelvis i arbejdet med vores udvalgte verdensmål fra FN samt i udrulningen og implementeringen af Wihlborgs' ESG-strategi.

Talent og lederskabskultur

Vi skal hele tiden lære noget nyt. Vi skal gøre det, vi er gode til og sikre, at vi har de rette kompetencer. Vi skal bevare og udvikle vores stærke kultur. Blandt andet ved at rekruttere unge talenter, som uddanner sig hos Wihlborgs og opnår en bred og dybdegående viden om Wihlborgs og branchen. Vi skal være åbne, troværdige og transparente, og vi skal hjælpes ad og have en stærk sans for service overfor både kunder og kollegaer.



Vores medarbejdere, virksomhedskultur og værdier er bærende elementer for vores forretning og for at vores forretningsstrategi skal lykkes. Derfor er vores fokusområder Innovation, Effektivitet, Bæredygtighed og Talent/lederskabskultur også tæt forbundet med vores værdier.

Vi kan ikke være innovative uden at have viden, vi kan ikke være effektive uden at være handlekraftige i fællesskab, vi kan ikke arbejde bæredygtigt uden viden og en fælles indsats internt og eksternt, og vi kan ikke arbejde med talent og lederskabskultur uden ærlighed og troværdighed.

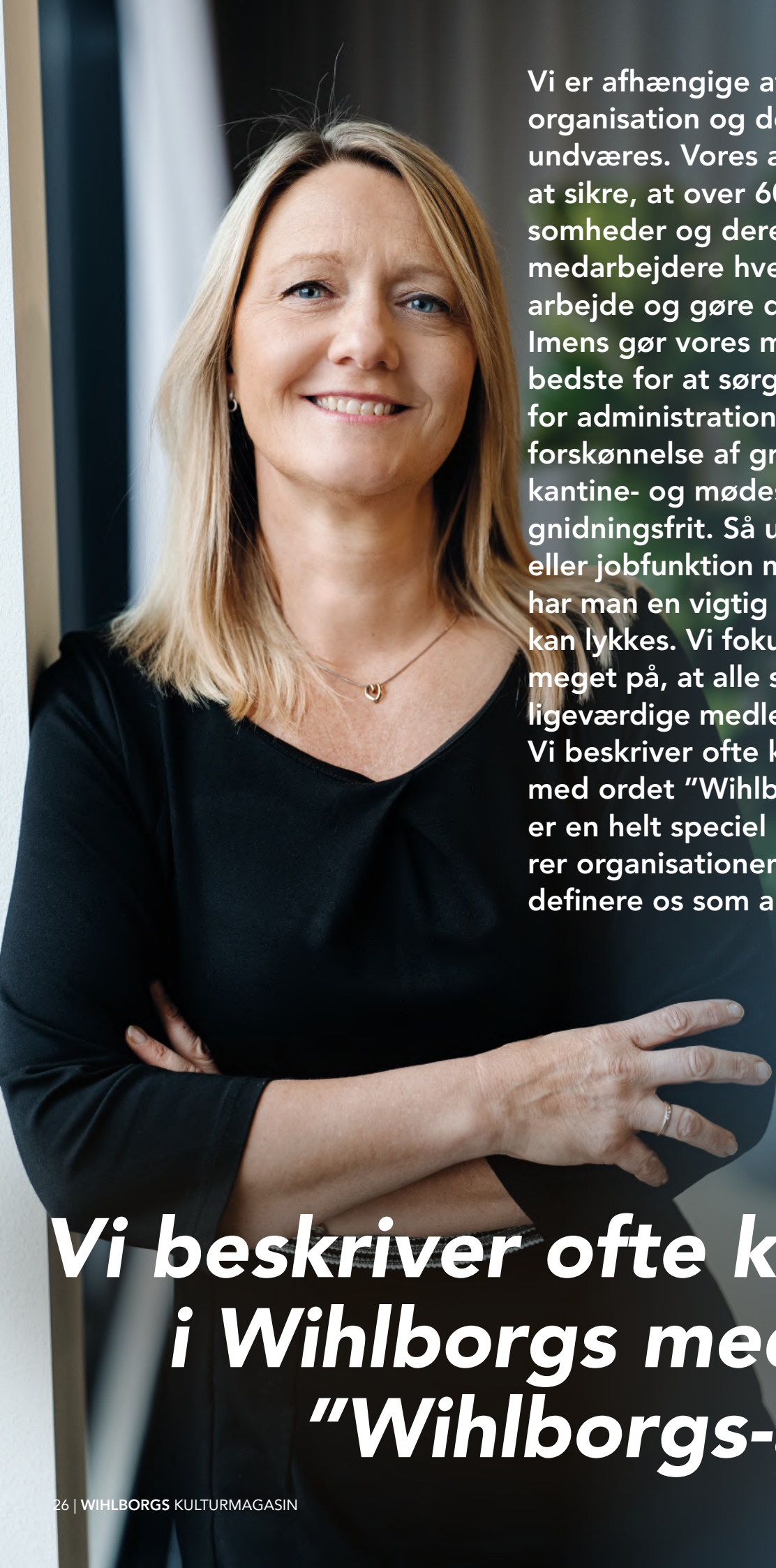


KAPITEL 3

Vores vigtige personale







Vi er afhængige af hinanden i vores organisation og der er ingen, der kan undværes. Vores ansatte er med til at sikre, at over 600 forskellige virksomheder og deres mere end 30.000 medarbejdere hver dag kan gå på arbejde og gøre det, de er bedst til. Imens gør vores medarbejdere deres bedste for at sørge for, at alt inden for administration, ejendomsservice, forskønnelse af grønne områder og kantine- og mødeservice forløber gnidningsfrit. Så uanset hvilken rolle eller jobfunktion man har i Wihlborgs, har man en vigtig funktion for at alle kan lykkes. Vi fokuserer derfor ekstra meget på, at alle skal føle sig som ligeværdige medlemmer af Wihlborgs. Vi beskriver ofte kulturen i Wihlborgs med ordet "Wihlborgs-ånden" – det er en helt speciel ånd, der gennemsyrrer organisationen og er med til at definere os som arbejdsplads.

Vi beskriver ofte kulturen i Wihlborgs med ordet "Wihlborgs-ånden"

“

Der er ingen tvivl om, at menneskerne er det vigtigste hos Wihlborgs. Der er en stærk holdånd og man mærker det med det samme, når man starter med at arbejde hos Wihlborgs. Alle bliver anerkendt og er en del af fællesskabet. Selv om vi besidder mange forskellige jobfunktioner, er alle vigtige, for at vi kan yde den høje service og skabe den gode oplevelse, som er den vigtigste del af vores produkt. Alle i Wihlborgs løfter i flok, har det sjovt sammen, og hjælper hinanden i hverdagen, også på tværs af afdelinger, områder og faggrænser.

Da jeg først kom til Wihlborgs, oplevede jeg denne specielle Wihlborgs-ånd, der af mange beskrives som en slags familieånd, selvom vi efterhånden er blevet en rigtig stor familie. Wihlborgs-ånden er faktisk så dybt forankret i vores kultur, at den har haft stor indflydelse på vores nøgleværdier, som er defineret med udgangspunkt i og med respekt for Wihlborgs-ånden og ikke den anden vej rundt. Helt kort kan man vel sige; Det er en holdsport at være ansat og arbejde hos Wihlborgs.

Annette Grandahl, HR-chef

Sammen skaber vi



Vores grønne serviceafdeling vedligeholder de grønne arealer på vores ejendomme.

Hos Wihlborgs er det primære fokus at skabe tryghed og den gode oplevelse for vores kunder og lejere. Den gode oplevelse starter allerede, når vores kunder og lejere ankommer til en af Wihlborgs matrikler. Vores grønne serviceafdeling sørger for, at vores udenomsarealer fremstår præsentable; græsset er slået, buske og træer er klippet og beskåret, og affald og ukrudt er fjernet. Det er med til at sikre et positivt førstehåndsindtryk af vores ejendomme. I mange af vores huse har vi fælleskantiner, hvor vores faste hold af kokke og kantinepersonale tilbereder lækre menuer til vores lejere, med fokus på økologi og friske råvarer. I vores kantiner vil man ofte møde en eller flere personer fra vores køkkenpersonale, der gør klar til at forberede maden og skabe hyggelige rammer omkring frokosten. Et stort udvalg af vores ejendomme har fælles mødelokaler, som lejerne kan benytte sig af til ekstra gode priser, og hvor de ligeledes har mulighed for at tilkøbe forplejning. Det er vigtigt for os, at vi altid er synlige og tilgængelige, hvorfor der også er en fast ejendoms Servicetekniker, administrator og driftsleder tilknyttet vores ejendomme, som man altid kan få fat på. De sørger for, at alt på ejendommen bliver serviceret og at alt er i orden. Dette er for at skabe den bedste oplevelse for vores lejere i hverdagen, hvor vi altid sætter kunden og den gode service i centrum.

Jobtyper i Wihlborgs

I Wihlborgs har vi en lang række forskellige jobtyper, og vi kommer alle med vidt forskellige baggrunde. Vi har alt fra kokke og controllere til gartnere og grafikere. Vi er en organisation der rummer mange professioner og man kan derfor være sikker på at blive klogere på fagområder, der rækker udover ens eget primære kompetenceområde.

Udlejningsafdelingen fremviser, udlejer og genforhandler med nye og eksisterende kunder.



“den gode oplevelse”



Vores ejendomsservice sørger for alt den daglige drift af vores ejendomme.



Regnskab og administration er slået sammen til en afdeling i Wihlborgs.

Mangfoldighed

Vores kultur afspejler og giver rum til forskelligheder. Vi har ansatte i alderen 17 til 79 år og en god fordeling i køn og nationaliteter. Vi har fastansatte på fuldtid, deltid og flextid. Vi har lærlinge, elever, trainees, praktikanter, timelønnede medarbejdere og studentermedhjælpere. Desuden har vi gode relationer til, og samarbejder med, de lokale uddannelsesinstitutioner og med de kommuner, vi er bosiddende i. Det gør vi blandt andet i form af rekrutteringer, hvor vi til tider har mulighed for at hjælpe folk i job gennem praktik, som af forskellige årsager har måtte ændre deres jobmønster eller har nedsat erhvervssevne. Vi vægter diversitet højt i alle vores afdelinger og medarbejdergrupper. Vi oplever, at det giver værdi, og at medarbejderne bliver inspireret og udfordret af hinandens forskelligheder.

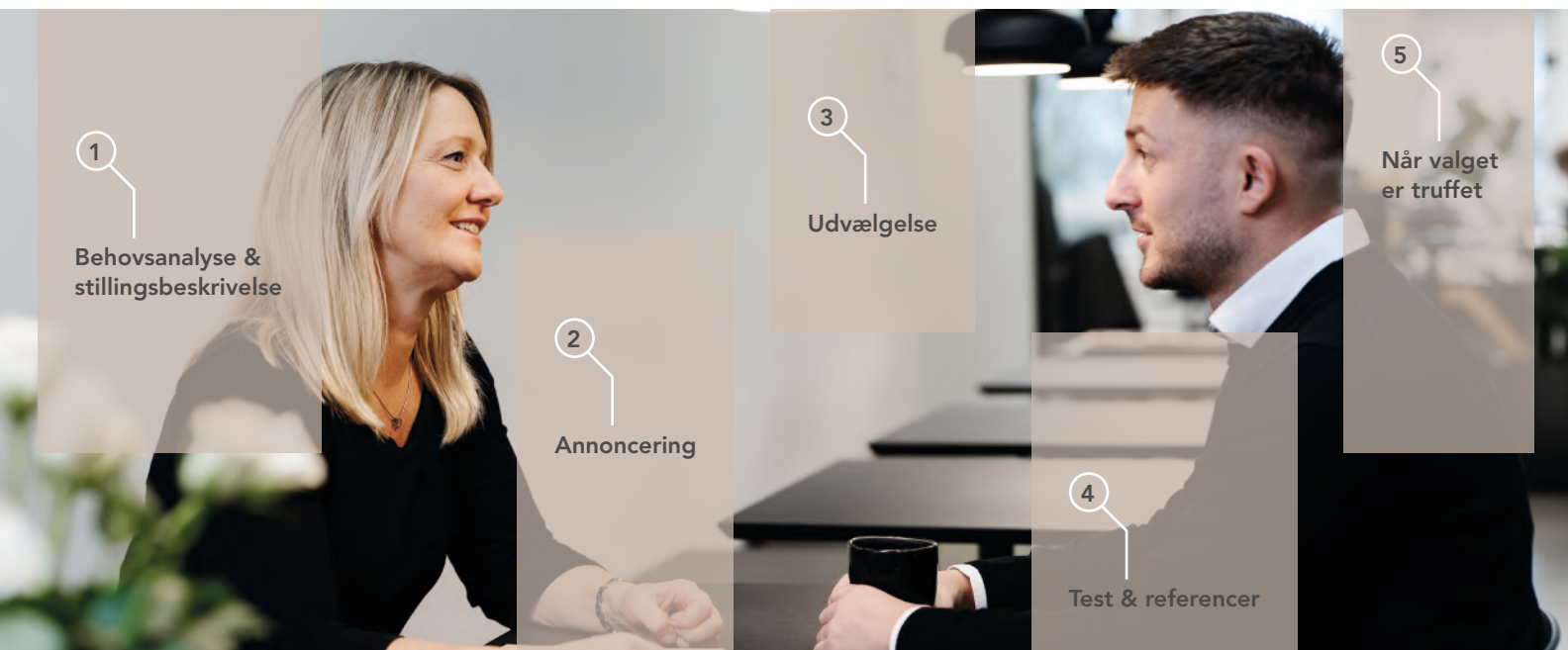
Projekt- og udviklingsafdelingen renoverer, tegner, ombygger og udvikler vores lejemål og ejendomme.

På et stort udvalg af vores ejendomme har vi vores egne kantiner, der bliver passet af Wihlborgs egne kokke og køkkenfolk.



Et arbejde hos Wihlborgs

Hver eneste rekruttering er starten på en vigtig og forhåbentlig langsigtet relation både for Wihlborgs og den potentielle nye kollega. Det er vigtigt for os at finde personer, som trives i vores transparente og flade organisationsstruktur, hvor alle dagligt udfører varierende opgaver. Man skal trives med fællesskabet og Wihlborgs-ånden, og man skal altid være klar på at hjælpe hinanden på tværs af organisationen, når der er behov for det. **Herunder kan du se din vej ind i Wihlborgs.**



Den første tid som ny i Wihlborgs

Når valget er truffet, skal man som nyansat hos os føle sig ventet, vigtig og velkommen!

Vores HR-afdeling har, sammen med den nærmeste leder for den nyansatte, hovedansvaret for forberedelserne, når der er blevet ansat en ny. Vigtigst af alt er, at vores nøgleværdi "fællesskab" skal afspejle hele introduktionen, og at vi sammen hjælper hinanden med at byde vores nye kollega velkommen. Vi sender på forhånd fælles information ud på intranettet, for at informere om at vi har ansat en ny medarbejder og fortæller hvornår vedkommende skal starte hos os. Hvis vi har nogle sociale aktiviteter i perioden op til tiltrædelsen, inviteres de også til dette. På vores kvartalsmøder præsenteres de nye medarbejdere, som er startet siden sidste møde. Vi tror på, at introduktion af nye medarbejdere er med til at styrke fællesskabet og samarbejdet på tværs, og ligeledes er med til at forenkle kommunikationen og styrke handlekraften i hverdagen.

Når en ny kollega starter

Den ansvarlige leder og HR sørger sammen for at planlægge velkomsten, som kan variere, alt efter hvilken medarbejdergruppe man starter i. Fælles for alle er, at man skal føle sig velkommen fra start. Den første dag spiser vi altid fælles morgenmad, og man får mulighed for at hilse på alle kollegaer fra sit område. Arbejdsplads og arbejdsværktøjer skal altid være på plads når personen starter. Visitkort m.m. bliver bestilt og man får en velkomstgave den første dag. Formålet er, at den nye medarbejder skal føle sig personligt velkommen, inkluderet og som en vigtig ressource allerede fra starten af.

I den første tid handler det om at finde sig til rette og at lære Wihlborgs at kende. Man bliver bekendt med virksomhedens strategi, målsætninger, værdier, kultur, arbejdsgange, struktur, arbejdsgrupper, samt virksomhedens formelle og uformelle måder at gøre tingene på. Ens nærmeste leder sørger for at planlægge introduktionsforløbet i samarbejde med HR og eventuelt have en mentor klar til at hjælpe den nyansatte med oplæring og med at besvare de spørgsmål, der opstår, når man er ny.

Når en ny kollega starter, sørger vi altid for, at få taget et billede af vedkommendes på første arbejdsdag.



Introduktionsworkshop for nye medarbejdere

Flere gange årligt afholder vi introduktionsworkshop for alle nyansatte. Det gør vi for at sikre, at alle får en ordentlig introduktion til hele Wihlborgs, og at vores nye medarbejdere kender til vores historie, kultur, struktur og værdier. Til workshoppen får man også mulighed for at hilse på nye ansigter, som man ikke ser til daglig. Vi tror på, at denne workshop er med til at styrke fællesskabet i Wihlborgs og skaber relationer på tværs af vores afdelinger.

Målet er, at medarbejderne skal gå fra workshoppen med et bedre helhedsbillede af virksomhedskulturen, ånden og organisationen.

Workshoppen tager oftest et par timer og er en oplagt mulighed for vores nyansatte til at stille spørgsmål i et mindre forum. Workshoppen bliver altid værdsat, og da deltagergruppen er relativt lille, er der god mulighed for at etablere en mere personlig kontakt med hinanden. Afslutningsvis snakker vi om, hvordan man har oplevet den første tid, og hvad man synes om at være ansat hos Wihlborgs. Vi vil hele tiden gerne blive bedre, derfor vi ser det som yderst vigtigt hele tiden at evaluere og udvikle vores introduktion af nye medarbejdere.

INTRODUKTIONS WORKSHOP



Vi udvikler og udfordrer

Wihlborgs vækster og der kommer mange nye kollegaer ind i virksomheden. Vores ambition er, at vores medarbejdere skal være glade for at være her og ønsker at udvikle sig sammen med virksomheden. For at bibeholde dygtige medarbejdere, prioriterer Wihlborgs at tilbyde medarbejderne udviklingsmuligheder, både i form af jobavancement og gennem personlig udvikling på forskellige måder. Udviklingen udføres både på individuelt

og kollektivt niveau. Mange af vores medarbejdere er i starten af deres karriere, og har forventninger til fortsat at kunne udvikle sig. Som nævnt er Wihlborgs en virksomhed i vækst i en branche, som konstant udvikler sig, hvorfor det er essentielt, at alle vores medarbejdere hele tiden forbliver dygtige og kan udvikle sig inden for deres fagområde.



Kasper og Aske fra projektafdelingen kommer med to forskellige uddannelsesmæssige baggrunde, og kan derfor bidrage med hver deres kompetencer.

Lær af andre

Wihlborgs' flade struktur gør, at man konstant er i kontakt med andre medarbejdere i både tid og sted, hvilket indebærer adgang til en sparringspartner, diskussionspartner eller andre eksperter både i og uden for virksomheden. Dette, kombineret med en jordnær kultur, gør, at man kan lære af hinanden - både af kolleger inden for egen faggruppe og af kolleger i andre roller.

Individuel udvikling gennem tværfunktionelle grupper

En anden måde at udvikle sig på er ved at indgå i tværfunktionelle grupper. Interesserede og engagerede medarbejdere kan under deres medarbejderudviklingssamtale (MUS) fremhæve, at de ønsker at udvikle sig i en given retning. Den enkelte leder vil, evt. i samarbejde med HR-chefen, afdække mulighederne herfor og lægge en plan for det. Et skridt i den retning kan være deltagelse i en tværfunktionel gruppe, der blandt andet kan have til formål at give medarbejdere mulighed for at udvide deres interne netværk. Man vil samtidig have mulighed for at have indflydelse på og påvirke ens egen jobsituation. Det er oftest også i de tværfaglige grupper, at vi udvikler idéer, synspunkter, rutiner og handlemuligheder. Grupperne er derfor oftest meget givende og udviklende for både medarbejderen og for Wihlborgs.

Johan fra udviklingsafdelingen og Ida fra vores kommunikationsafdeling sparre med hinanden.



Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Vi værdsætter den løbende dialog og udvikling. Alligevel har vi valgt at afholde MUS-samtaler en gang om året. MUS-samtalen er en velforberedt årlig dialog mellem leder og medarbejder med det formål, at udvikle medarbejderen, lederen og virksomheden. Den årlige medarbejdersamtale afløser ikke den løbende dialog mellem leder og medarbejder, men er et planlagt tidsrum med mulighed for at forventningsafstemme, give gensidig feedback samt fokusere på den enkeltes arbejdssituation, trivsel, præstation og målsætning for det kommende år.



Alle i Wihlborgs holder MUS-samtale en gang om året. Her ses Neno og Søren fra udlejningsafdelingen.

Udvikling i jobbet

Rollebeskrivelserne er ikke statiske, hvilket gør, at medarbejdere kan udvikle sig ved at lære, videreudvikle, eller "overtage" opgaver fra kolleger i en anden arbejdsrolle - under forudsætning af, at medarbejderen selv viser interesse og tager initiativ til det. Formålet hermed er altid at understøtte handlekraft og opmuntre medarbejdere til at udvikle sig. Vi opfordrer altid vores medarbejdere til at gøre opmærksom på, hvis de ønsker at prøve kræfter med andre funktioner i Wihlborgs. Det er en stor fordel for os, hvis vi har en medarbejder, som søger nye udfordringer internt hos os. Det øger muligheden for at beholde vores medarbejdere, når man som ansat hos Wihlborgs ikke behøver at søge job udenfor virksomheden for at videreudvikle sig.

Uddannelse

Vi har en generøs indstilling til, at medarbejdere ønsker at uddanne sig og vi opfordrer medarbejderne til at tage initiativ og komme med forslag til uddannelser, som de ønsker – både individuelt og for større grupper. Det er også ofte, at ledere eller medarbejdere ser et talent hos en medarbejder eller kollega og opfordrer den enkelte til at videreudvikle dette talent. Formålet hermed er at opretholde et professionelt niveau som virksomhed og skabe muligheder for både medarbejderen og Wihlborgs i hverdagen. Vi vil gerne være en virksomhed, der satser på udviklingen af egne medarbejdere, og derfor sender vi løbende vores ansatte på diverse kurser inden for forskellige faggrupper. Vi tilbyder samtidig også GoLearn, som er en onlineportal med kurser, som vores medarbejdere frit kan benytte sig af.



Mød vores kollegaer som har efteruddannet sig, imens de har arbejdet hos Wihlborgs



“

Jeg havde ikke været i Wihlborgs hvis ikke jeg havde mulighed for at uddanne/videreuddanne mig ved siden af mit arbejde.

Anton Kaas arbejder som ejendomsadministrator i Wihlborgs og er i gang med en uddannelse i finansiel rådgivning.

“

Det betyder rigtig meget for mig, at jeg har kunne uddanne mig sideløbende med mit arbejde, da jeg er selvlært og aldrig har fået taget mig en uddannelse. Nu har jeg muligheden for at udvikle mig, vokse i min stilling og tilegne mig nye kompetencer, som hjælper mig hver dag i mit job.

Britt Bang Nielsen arbejder som produktchef i Wihlborgs og er ved at tage en akademiuddannelse i Salg og Markedsføring på CPH business.



Britt (tv.) sammen med sin kollega Annette.

“

Det betyder alverdens at få lov til at uddanne mig. Jeg synes, udvikling og uddannelse hele livet i gennem er enormt vigtigt, og det fordrer også en nysgerrighed på sit job, arbejdsgange og forretningen.

Camilla Kulmann arbejder i Wihlborgs HR-afdeling og har taget en HR-uddannelse med fokus på det juridiske område.





Nicolai og Britt arbejder sammen om flere opgaver og er i hverdagen bindeled mellem marked og udlejning.

“

Det er fedt have muligheden for at uddanne mig, samtidig med at jeg arbejder. Jeg tror, at det er en god måde at tage en uddannelse på, da jeg får erhvervserfaring, samtidig med at jeg studerer.

Nicolai Thostrup arbejder som trainee i Wihlborgs markedsafdeling, imens han læser HD på CBS.

“

De ting som jeg har lært på uddannelsen, er noget jeg kan bruge i mit daglige arbejde, så jeg kan blive en endnu bedre leder.

Louise Hansen arbejder som driftsleder i Wihlborgs og har taget en uddannelse i forandringsledelse.

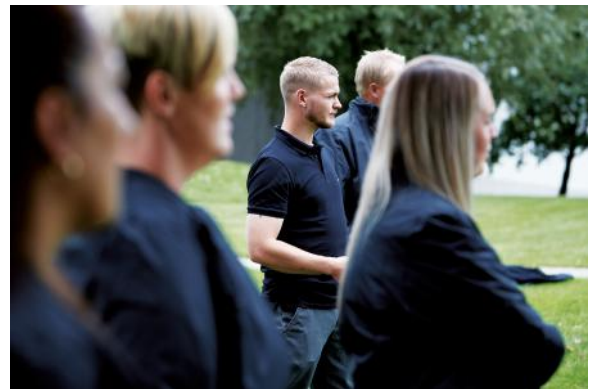


Louise på job ved vores hovedkontor, Mileparken.

“

Det er en fed arbejdsplads for lærlinge, jeg er vild med alle de arrangementer, som der bliver holdt på tværs af afdelingerne.

Mads Kastebo er ved at uddanne sig til ejendomsservicetekniker i Wihlborgs.



Mads til Wihlborgs Kick Off '21.

Celina til Wihlborgs Kick Off '21.



“

Jeg kan godt lide tanken om, at Wihlborgs kan udvikle på sine egne medarbejdere, fremfor at hente nye folk ind til opgaven.

Celina Sørensen arbejder som assisterende køkkenchef i Wihlborgs, og har gennemført kurset "food coordinator"

KAPITEL 4

Kommunikation er nøglen





Kommunikation

Hos Wihlborgs har vi dagligt en nær kontakt og dialog med hinanden på tværs, og vi værdsætter og opfordrer til en åben og direkte kommunikation.

At have denne transparens på tværs af hele organisationen styrker både fællesskabet og vores handlekraft, og derfor er det også noget, vi kontinuerligt arbejder på at forbedre, så vi hele tiden holder tråd i, at vores arbejdsgange og processer altid er mest muligt optimerede.

Derfor findes der også mange måder, hvorpå kommunikation og vidensdeling finder sted, og dem kan du læse mere om i dette afsnit.

Vores kommunikationskanaler

For at sikre at vi altid er tilgængelige, og at interne og eksterne nemt kan komme i kontakt med og dele informationer med os, gør vi brug af Microsoft 365-plattformen. Den online-baserede platform sikrer først og fremmest, at vi altid har adgang til alle vores dokumenter, uanset hvor du logger ind fra. Vores Outlook

mailsystem, som størstedelen af medarbejderne har adgang til, samt Teams, gør det nemt at få kontakt til kollegaer på tværs af lokationer. Derudover har vi et tids- og fraværsregistreringssystem, et telefon-system og 3-Kontakt så alle medarbejdere hurtigt kan danne sig overblik over, hvem der er på arbejde, holder ferie eller har andet fravær.



Vores hjemmeside og sociale medier

I Wihlborgs bruger vi forskellige platforme, når vi kommunikerer eksternt. Centralt for disse er vores hjemmeside, hvor eksterne og medarbejdere kan finde relevant information om vores ejendomsportefølje, historie, fakturering, medarbejdere, bæredygtige profil, m.v. Vi benytter desuden vores hjemmeside som talerør for organisatoriske nyheder og initiativer, som også altid deles på vores sociale medier samt internt på intranettet.

Vores medarbejdere er uden tvivl vores bedste ambassadører, derfor opfordres alle medarbejdere også til at følge Wihlborgs på LinkedIn, Instagram og Facebook. Her kan du få et indblik i, hvad der sker i vores virksomhed netop nu.

Wihlborgs' intranet

Et vigtigt element for vores interne kommunikations-flow er vores intranet. Her har du som medarbejder mulighed for at finde relevant information, både om ansættelsesforhold som ferie, personalegoder, mv. samt interne og eksterne nyheder. På vores intranet har du desuden mulighed for at dele og følge med i, hvad der sker i de forskellige afdelinger på vores sociale feed, hvilket giver mulighed for at samle organisationen og følge med i dine kollegaers hverdag på tværs af lokationerne.

VORES MED- ARBEJDERE ER UDEN TVIVL VORES BEDSTE AMBASSADØRER PÅ DE SOCIALE MEDIER

FIND OS HER



@Wihlborgs A/S



@wihlborgs_danmark



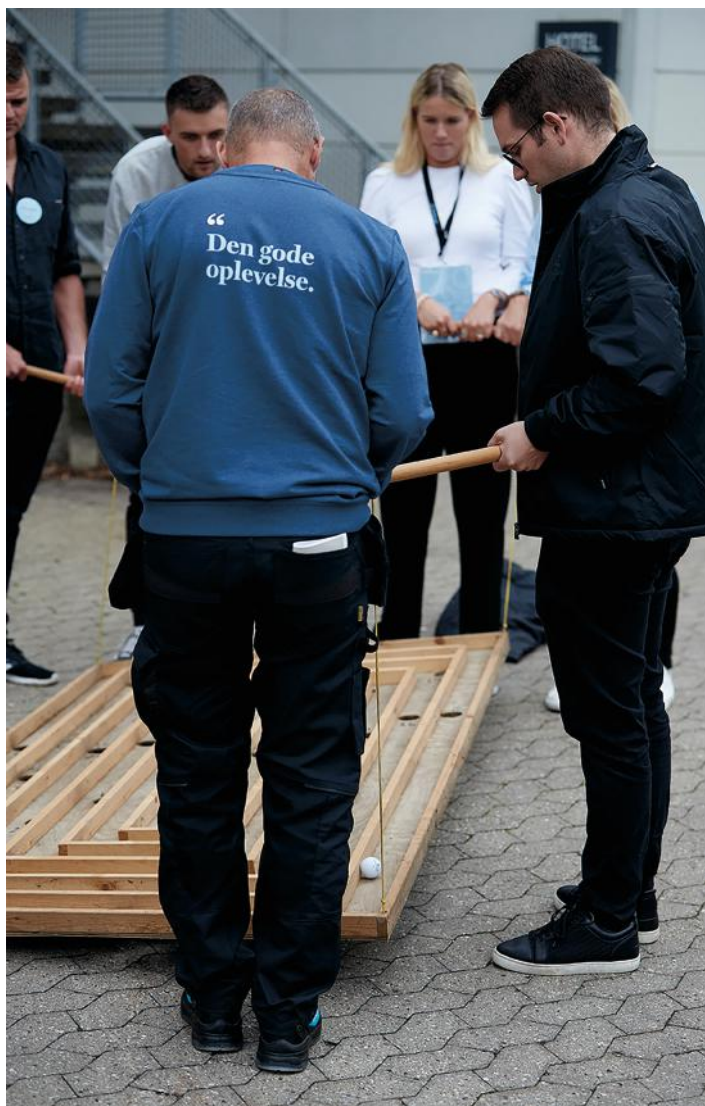
@Wihlborgs A/S



Kickoff

Vi holder et årligt kickoff, som er et dagsarrangement for alle fastansatte medarbejdere i Wihlborgs. Det giver os en unik mulighed for at samle hele virksomheden i en dag, til stor glæde for alle.

Kickoff har altid et tema som omdrejningspunkt, og tidligere år har vi arbejdet med strategi, vores rejse, m.fl., men vigtigt for dagen er det store fokus på kommunikation, samarbejde og fællesskab. Det er altid et enormt givende arrangement, særligt på disse parametre, og fordi vi skaber mulighed for at samarbejde og være sociale på tværs af afdelinger og lokationer. Det giver et godt fundament for den hurtige og direkte kommunikation i hverdagen.



Venstre: Til kick-off er samarbejde altid i fokus og her skal en bordtennisbold føres igennem en labyrint.

Øverst: Der er altid en række aktiviteter til kick-off. Her forsøger Kasper og vores svenske kollega, Mia Rolf, at løse en black box.

Nederst: Charlotte og Henrik er klar til det ugentlige morgenmøde i administrationen.



Mødestruktur

Da Wihlborgs er fordelt på forskellige lokationer, og de ansattes funktioner desuden er vidt forskellige, afholder de enkelte afdelinger også deres egne møder. Hver enkelt leder afholder regelmæssige møder med sit nærmeste team. Teammøderne skal bidrage til en kontinuerlig dialog om arbejdsopgaver, arbejdsituation, arbejdsfordeling og arbejdsbelastning. Det giver samtidig en gensidig mulighed for at formidle information til og fra gruppen. På hovedkontoret holder vi et ugentligt morgenmøde, hvor vi mødes til morgenmad og uformel snak.

Ved hvert andet møde vil dette være efterfulgt af en dialog om, hvad der er på gang i organisationen og i de forskellige afdelinger. Ligeledes holder gruppelederne regelmæssige møder på tværs af afdelinger, fx køkkenledermøder, driftsledermøder, m.v.

Endelig har vi vores kvartalsmøder, hvor alle medarbejdere mødes under samme tag og hører, hvordan de sidste måneder har set ud, samt hvilke igangværende og kommende større projekter vi har. Som oftest skiftes repræsentanter fra vores forskellige afdelinger til at fortælle, hvad der er sket de seneste måneder.



Kristoffer og Aske lytter intenst inden dagens næste opgave på Kick-off skal løses. Der bliver lyttet og kommunikeret omkring dagens opgave.



Det er vores egne kokke som sørger for frokosten til alle Wihlborgs medarbejdere.

Kommunikation i hverdagen

Selvom vi synes, det er vigtigt med faste mødestrukturer og formel kommunikation, sætter vi også stor pris på vores åbne kontorlandskab og den mere direkte og uformelle kommunikation, det afstedkommer. Vi vægter også vores daglige frokost højt, da vi også her har mulighed for den mere uformelle og kollegiale snak. Begge dele gavner kommunikationen generelt, men også i høj grad arbejdsglæden, da det giver plads til grin og sjov i hverdagen. Hverdagskommunikationen på tværs af organisationen giver ofte også anledning til drøftelser af nye initiativer og forbedringsforslag. Derfor opstår der jævnligt samarbejder og idéudveklinger på tværs af afdelinger, noget der fordrer inspiration og kreativitet, og som er meget givende for alle parter.

Alle vores forskellige kommunikationsformer- og kanaler bidrager altså til, at vi alle kan føle os velinformerede og klædt på til at udføre vores arbejdsopgaver på bedste vis.

KAPITEL 5

Mere end bare et arbejde





Wihlborgs

Wihlborgs

I Wihlborgs er menneskene det vigtigste. Det har længe været et mantra, som vi værner om og stræber efter at leve op til. Det er derfor både i vores og medarbejdernes interesse, at det skal være rart at gå på arbejde.

Hos Wihlborgs ønsker vi at skabe tryghed og at sikre medarbejdernes trivsel, både personligt og arbejdsmæssigt, gennem forskellige tiltag.

Arbejdstider og fleksibilitet

Hos Wihlborgs har vi generelt en sund kultur, når det drejer sig om arbejdstider og fleksibilitet. Vores medarbejdere har frihed og fleksibilitet til at planlægge og prioritere eget arbejde inden for rammerne af deres rolle. Netop fleksibilitet i jobbet er for mange vigtigt for at få både arbejds- og privatliv til at gå op i en højere enhed. Derudover arbejder du som udgangspunkt de timer, som din stilling er normeret til. På den måde signalerer vi, at balancen mellem arbejde og fritid er vigtig.

Personalegoder

For at tydeliggøre hvor vigtige vores medarbejdere er, tilbyder vi også en række personalegoder, som vi håber bidrager til at gøre Wihlborgs til en attraktiv arbejdsplads. En del af initiativerne har vi desuden for at understøtte og fremme en sund arbejdsplads og et sundt arbejdsmiljø, som er en høj prioritet for os.

Sundhedsfremmende massageordning

Vi tilbyder alle ansatte hos Wihlborgs sundhedsfremmende massage en gang om måneden.



Fitness World medlemskab

Alle medarbejdere har mulighed for at få et medlemskab til Fitness World. Det både opfordrer til en aktiv livsstil, men fordrer også fællesskabet på og uden for arbejdspladsen. Vi har som eksempel en gruppe medarbejdere, som hver morgen mødes og træner inden arbejde.

Gratis frokost- frugt- og kaffeordning

Vi tilbyder alle medarbejdere gratis frokostordning, samt kaffe og frugt. Vi har mange kollegaer, som hver dag arbejder på at tilbyde vores lejere sunde og velsmagende frokostordninger, og det synes vi også, vores medarbejdere skal have glæden af.

Medarbejderaktier

En måde hvorpå Wihlborgs de seneste år har valgt kollektivt at anerkende den koordinerede holdindsats, er ved tildeling af medarbejderaktier til alle medarbejdere, uanset jobfunktion. Det er Wihlborgs' bestyrelse, der afgør, hvorvidt der er økono-

misk incitament for en tildeling, samt den til enhver tid gældende lovgivning på området. Vi tror på, at det er en god måde at påskønne vores medarbejdere, og at det skaber stolthed og tilknytning til virksomheden og egen arbejdsindsats.

Sundhedsforsikring

Alle fastansatte medarbejdere er omfattet af en fordelagtig sundhedsforsikring, som indebærer, at man får hurtig adgang til specialistpleje, ved både fysiske og psykiske lidelser.

Mulighed for kurser og videreuddannelse

For at give medarbejderne de bedste forudsætninger for at udvikle deres roller og kompetencer, tilbyder vi løbende muligheder for kurser og videreuddannelse. De enkelte ledere og medarbejdere drøfter behovet og muligheden for kurser til de årlige MUS-samtaler. På den måde sikrer vi, at medarbejderne løbende er opmærksomme på muligheden.



Medarbejderaktiviteter

Noget af det vi oplever, der er med til at skabe arbejdsglæde og styrke samarbejde og kommunikation, er vores sociale aktiviteter – både i afdelingerne og på tværs af organisationen.

Wihlborgsklassikeren

En vigtig del af disse er vores "Wihlborgsklassikeren", som består af en række fysiske aktiviteter og arrangementer på tværs af hele organisationen. Wihlborgs betaler udgifterne, og deltagerne får tøj, som de kan anvende til aktiviteterne. Ud over den oplagte mulighed for at være fysisk aktiv, giver det anledning til at have socialt samvær, også med vores svenske afdeling. Blandt aktiviteter som er en del af Wihlborgsklassikeren er følgende: Tæl skridt-konkurrence, golf-arrangement, yoga-arrangementer, DHL og KMD. Derudover er der en række svenske løb og aktiviteter, heriblandt spinning.

Andre sociale aktiviteter

Udover ovenstående har vi vores eget fodboldhold, FC Wihlborgs. Holdet er tilmeldt en firma-fodboldturnering og spiller kampe på ugentlig basis i løbet af sommerhalvåret. Holdet består af Wihlborgs' egne ansatte og er med til at styrke sammenholdet på tværs af vores afdelinger. Vi har også et årligt gokart-arrangement for hele virksomheden, hvor vi mødes og kører Le Mans-ræs efterfulgt af fælles spisning. Vores enkelte afdelinger er desuden også gode til at holde jævnlige arrangementer, bl.a. fredagsbarer.

Hvert år til jul holder vi i Wihlborgs også en stor, fælles julefrokost for hele virksomheden. Derudover holder vi et årligt jule-banko-arrangement, hvor vi mødes til æbleskiver og bankospil om alle de leverandørgaver vi har modtaget i løbet af året og særligt op til jul. Det er en god mulighed for at ønske hinanden god jul, og det er også her, vi uddeler julegaver til alle medarbejdere.



WIHLBORGSKLASSIKEREN: GOLF

Fejringer

Da vores medarbejdere er helt centrale for vores organisation, gør vi meget ud af at fejre dem. Fødselsdage fejrer vi oftest internt i vores respektive afdelinger. Her fejres det typisk med flag og morgenbrød eller kage, og alle fødselarer modtager en vingave fra virksomheden. Ved runde fødselsdage, jubilæer eller livsbegivenheder såsom bryllupper og familieførelse gør vi altid lidt mere ud af fejringen, ligesom vi ved afsluttede uddannelsesforløb giver den lidt ekstra gas. Her plejer vi at samle hele organisationen til reception, for eksempel hvis en lærling har fået sit svendebrev. Vi tror på, at det skaber et enormt fællesskab på tværs af organisationen, når medarbejderne sammen fejrer og anerkender hinanden, og de rammer synes vi, er vigtige at sætte.

I Wihlborgs interesserer vi os meget for vores medarbejdere og hinanden, og vi stræber altid efter at være den bedst mulige arbejdsplads.



KAPITEL 6

Bæredygtighed





R II



Oplad og betal
med Spirii Go

1. Download Spirii Go app
2. Login eller registrer dig som bruger
3. Indtast kreditkortoplysninger
4. Vælg ladebælt, udtag og tilslut
5. Start opladning
6. Færdig? Afslut opladning og betal med app



Brug for hjælp? Kontakt os 24/7 på +45 38 171 500


Wihlb

Ombygninger



Vi vil bidrage aktivt til at skabe et CO2-neutralt samfund

Hos Wihlborgs tager vi vores miljøansvar alvorligt. Hver eneste dag arbejder vi på at optimere vores energiforbrug, og derved mindske CO2-udledningen fra vores ejendomme. Vi tænker bæredygtighed ind i byggeriet og i udviklingen af vores ejendomme. Vi har en ambition om at tage hånd om miljøet og tage den grønne omstilling seriøst. Det gør vi ved at genanvende vores bygninger og erhvervsjendomme i nye former. Derfor er vores udgangspunkt altid at renovere eksisterende byggeri i stedet for at bygge nyt.

Vi puster nyt liv i gamle ejendomme

Wihlborgs' kerneopgave er helt grundlæggende at nytænke måden, hvorpå eksisterende erhvervsjendomme og frie ubebyggede arealer kan anvendes på en mere værdiskabende, defunktionel og cirkulær måde. Denne tanke dækker både over funktionsoptimering i eksisterende erhvervsbyggeri, men også helt nye tiltag som implementeres i de bygninger og arealer, hvor Wihlborgs driver aktiviteter i dag. Vores ambitioner om at bidrage positivt til de byer, hvor vores ejendomme er placeret, kommer blandt andet til udtryk i vores projekt Symbiosehusene.

Den mest bæredygtige ejendom, er den som allerede er bygget.

Symbiosehusene

I 2019 deltog vi i et boliglaboratorium, hvor formålet var at skabe et rum for en genstart af måden, man tænker, udformer og bygger boliger på. Vi afgav vores bud på, hvordan man kan nytænke boligbebyggelse i sammenhæng med eksisterende erhvervsbyggeri, med fokus på bæredygtighed og fællesskaber. Vi skabte projektet Symbiosehusene, som i sin enkelthed handler om at have boliger og eksisterende erhvervsbyggeri tæt på hinanden, for bedre at kunne udnytte ressourcerne, så både erhverv og bolig gøres mere attraktivt og kan leve i symbiose med hinanden. Vi endte med at blive blandt de syv vindere af konkurrencen, og fik derved mulighed for at udfolde vores modige idé. Det er vores erhvervsjendomme på Hørkæret i Herlev, der er projektets omdrejningspunkt. Her prøver vi en masse forsøg af bl.a. med etablering af fælleshave, folkekøkken og fællesrum.

Symbiosehaven

Visionen med fælleshaven, som er blevet døbt Symbiosehaven er at skabe et urbant landbrug. Symbiosehaven skal give beboere, kontorfolk og naboer muligheden for at holde møder i det opsatte orangeri eller få jord under neglene og få tilgang til krydderurter og grønsager. Symbiosehaven bruges som nyttehaven af alle i lokalområdet og vi afholder løbende events i haven. På den måde får vi feedback fra de deltagende gæster og vi får en indikation af om initiativet "bærer frugt". Ideen med både at skabe et urbant landbrug og tankerne bag Symbiosehusene, kan være direkte anvendelige i andre sammenhænge og være med til at skabe inspiration for andre virksomheder. I Wihlborgs arbejder vi selv på, hvordan vi viderefører konceptet til flere af vores erhvervsjendomme, så vi kan skabe mere liv i de danske erhvervs- og industrikvarterer.



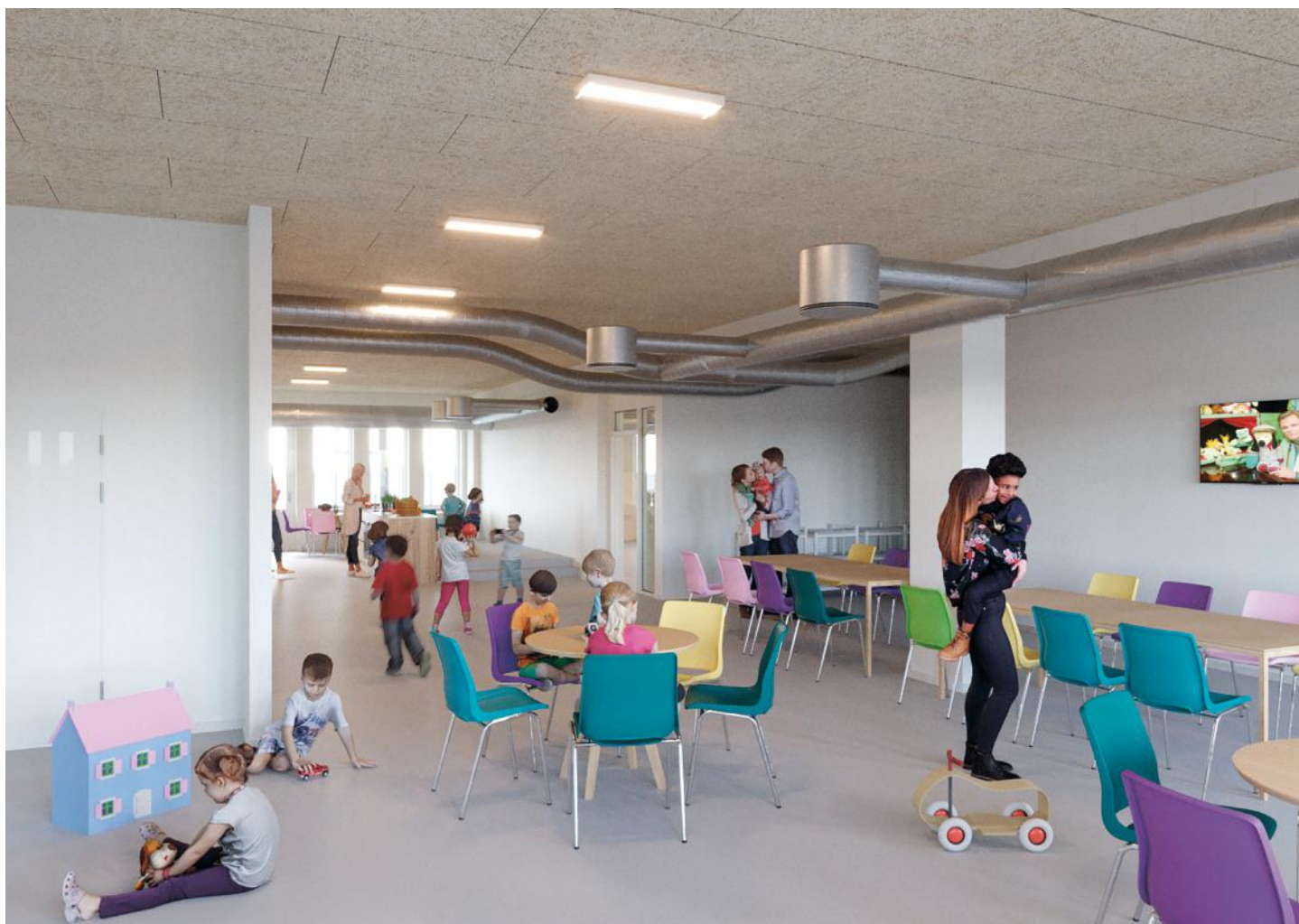
Bæredygtige dørmåtter

En anden måde at puste nyt liv i gamle ejendomme, er ved noget så simpelt som nye dørmåtter. I Wihlborgs har vi indgået en stor aftale med en leverandør, som fremstiller måtter af fiskegarn og fiskenet, der er samlet op fra havet. Det vil sige at alle måtter, som man støder på, når man bevæger sig på en Wihlborgs ejendom er fremstillet af 100% genbrugsmaterialer.

Fra kontor til børnehave

Wihlborgs har indgået en aftale med Herlev Kommune om at åbne en børnehave i Wihlborgs' kontorejendom på Hørkær i Herlev. Vi udnytter dermed vores eksisterende bygninger og nytænker måden, vi udnytter ejendommen og området på.

Byggeriet er så småt gået i gang og ombygningen fra kontor til børnehave forventes at stå færdigt i løbet af 2023. Med åbningen af den nye institution på Hørkær er vi med til at tilføje nyt liv til lokalområdet, og i et tæt samarbejde med Herlev kommune kommer vi til at skabe et topmoderne børnehus.



Energirenovering af Banemarksvej

13% mindre fjernvarme, svarende til 100 MWh, har vi sparet vores kunder for i det første år efter vores energirenovering og klimasikring af ejendommen. Dette er historien om en ejendom, der har fået nye klæder, og den bliver bestemt ikke den sidste i Wihlborgs.

Nyt tag og afløb

Wihlborgs tilbagekøbte ejendommen på Banemarksvej 50 i Brøndby i 2020, og har siden arbejdet benhårdt på at fremtidssikre ejendommen. En større ombygning af ejendommens tag og nedløb har sikret den mod endnu kraftigere og hyppigere nedbør. Ved at lave en tæt tagkonstruktion er der sikret en effektiv vandafledning. I samme ombæring er det 5.675 m² store tag blevet efterisoleret, så det lever op til bygningsreglementets skærpede energikrav.

Fornyet varmecentral

Ejendommens varmecentral er ligeledes blevet moderniseret, hvorved varmeanlægget styres efter brugernes og bygningens behov, hvor der gennem reguleringsmuligheder med bl.a. vejrkompensering og natsenkning, sikres optimal drift af den vedvarende energi.

Den nye styring giver et mindre varmetab, bedre driftsøkonomi, øget komfort og lavere CO₂-udledning af driften. Målsætningen med ombygningen af varmecentralen har været at sikre en bedre udnyttelse af fjernvarmen gennem højere afkøling af fjernvarmevandet, som sikrer forsyningen en bedre drift og medvirker til en lavere CO₂-udledning.

Solcellerne er kommet for at blive

I forlængelse af ovenstående er der endnu flere solstrålehistorier fra Banemarksvej 50, hvor der er blevet etableret et 1.248 m² stort solcelleanlæg. Anlægget har en forventet årlig elproduktion på 140 MWh, svarende til elforbruget for 35 husstande.

Solcelleanlægget er i tråd med Wihlborgs' bæredygtige ambitioner om at minimere ejendommens CO₂-udslip og øge andelen af vedvarende energi.



Energiovervågning sikrer optimal drift alle døgnets timer

Vi har som ambition at mindske energi- og vandforbruget med 1 % årligt, og for at gøre dette målbart, er der etableret energiovervågning på ejendommen. Dette er et resultat af vores erfaringer fra vores øvrige ejendomme i porteføljen, da det har vist sig at være et effektivt værktøj til at digitalisere og visualisere energiforbruget.

Energiovervågningen bidrager ligeledes med data, som sikrer at ejendommens tekniske installationer, herunder solcelleanlæg og varmecentral, drifter korrekt og med mindst muligt energiforbrug og CO₂-udledning.

Vi tager vores miljøansvar alvorligt

CO₂-aftrykket fra driften af ejendomme i Danmark udgør 20 % af den samlede CO₂-udledning. Wihlborgs gør sit for at minimere dette tal, hvor førnævnte tiltag komplementerer Wihlborgs' dagsorden, hvor en klimaneutral forvaltning og energieffektivisering står højt på listen. Tiltagene er bæredygtige såvel som økonomisk attraktive for driften til gavn for vores lejere.

Green Building Council Denmark

GBC er en non-profit medlemsorganisation, der arbejder for at fremme og udbrede bæredygtighed i byggebranchen. Med medlemskabet hos GBC sikrer vi, at vi hele tiden udfordrer og udvikler vores arbejde med bæredygtighed. Samtidig giver det os mulighed for at arbejde aktivt med den internationalt anerkendte DGNB-certificering. Certificeringen synliggør byggeriets levetidsomkostninger og miljøprofil og sikrer, at sociale parametre som indeklima, komfort og sikkerhed er i højsædet i byggeriet og i udviklingen af ejendommen. En certificering er i DGNB-regi en uvildig tredjepartsverificering af kvaliteten af et projekt. Det vil sige, at DGNB er et kvalitetsstempel på bæredygtigheden i projektet. Vi arbejder aktivt mod at opnå en DGNB-certificering på hele vores ejendomsportefølje i Wihlborgs - og vi er rigtig godt på vej.

Energi + strøm

Solceller

Hos Wihlborgs har vi inden udgangen af året installeret solceller med en samlet solcelleeffekt på 445.000 kWh årligt, hvilket er en stigning på mere end 50 % sammenholdt med sidste år. Den årlige produktion af strøm fra disse solceller svarer til 100 husholdningers årlige strømforbrug. Solcellerne nedbringer samtidig ejendommens CO₂-udslip med 76 ton CO₂, hvilket svarer til at flyve 230 gange til Mallorca. Vi arbejder hele tiden på at energieffektivisere samt reducere ejendommens samlede CO₂-udslip. Hos Wihlborgs gør vi meget for lokalsamfundet, og vi er ikke blege for at tage chancer eller afprøve nye idéer eller projekter, selvom det kan have en vis økonomisk konsekvens for os.

Ladestandere og CO₂ neutral strøm

I Wihlborgs udbygger vi hele tiden netværket af ladestandere på vores ejendomme, for at imødekomme den nuværende og fremtidige efterspørgsel, der er på ladestandere. Vi kalder det Wihlborgs EV charge og er skabt i et samarbejde med Spirii. Wihlborgs tilbyder alle sine lejere en rabat med en voucherkode, der giver mulighed for at oplade deres biler til en attraktiv pris.

Vi har omkring 70 ladestandere fordelt rundt på vores ejendomme, hvilket giver vores lejere muligheden for at lade deres biler op

mens de er på arbejde. I Wihlborgs vil vi gerne imødekomme usikkerheden omkring mulighederne for at lade sin elbil eller plugin hybrid op.

Når du oplader din bil hos Wihlborgs, er det udelukkende med CO₂-neutral strøm. Wihlborgs benytter sig nemlig af RECS-certificeret el, hvilket er endnu et skridt i den rigtige retning mod at opfylde vores ambitioner inden for bæredygtighed. Det betyder nemlig, at alt Wihlborgs' elforbrug er dækket af vedvarende energi.



I Wihlborgs oplever vi en stor efterspørgsel og interesse for ladestandere på vores ejendomme. Det er tydeligt at se, at vores lejere og kunder er klar til opladelige biler, og gerne vil bidrage til den grønne omstilling.

Det er ikke alle, som har mulighed for at oplade på privatadressen, så det er afgørende, at vi hele tiden imødekommer lejernes behov og ønske om at kunne lade deres bil, mens de er på arbejde i én af Wihlborgs' ejendomme.

Mikkel Willard, Projektleder - Energi & Miljø

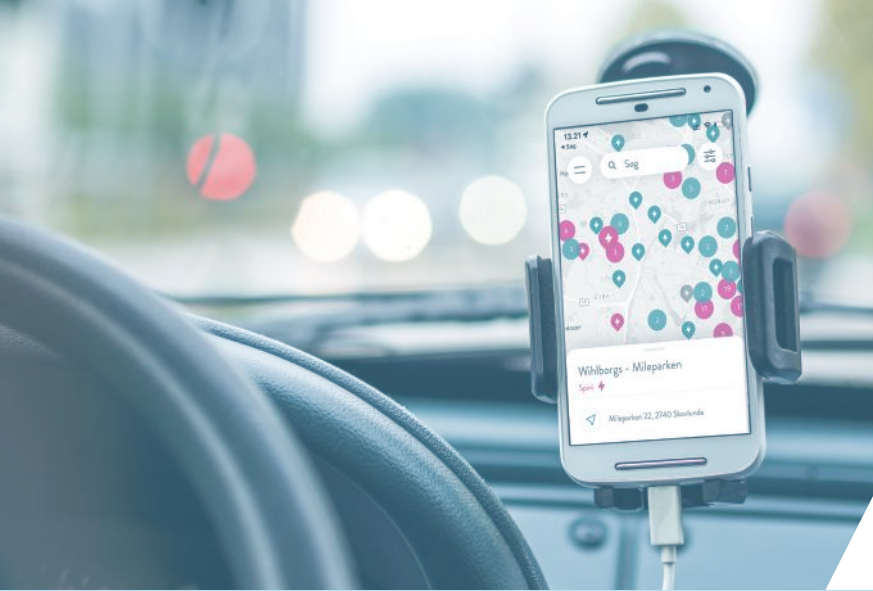
El-ladcykler

Vi har indkøbt el-ladcykler, som vores medarbejdere kan gøre brug af ved korte afstande. De to nye cykler er allerede taget i brug af vores ejendomsinspektører. Cyklerne er et alternativ til bilen, når vores inspektører skal bevæge sig rundt imellem vores ejendomme for at løse opgaver.

El-ladcyklerne er en grøn måde at blive mere effektiv på, og udover at være god motion, så udleder en elcykel mindre CO₂ pr. kilometer, end hvis man tager bilen. En kørt kilometer på en elcykel udleder omkring 12 gram CO₂/km, mens en kørt kilometer i en bil i gennemsnit udleder 132 gram CO₂/km. Det er altså til stor gevinst for miljøet, hver gang vi tager elcyklen frem for bilen.

CO₂ venlig firmakørsel

I samarbejde med Toyota Kinto Flex er Wihlborgs med i en delebilsordning, hvor vi stiller miljørigtige delebiler til rådighed for vores lejere og egne ansatte på udvalgte Wihlborgs parkeringspladser.



Miljøvenligt værktøj

Vi har anskaffet os en ny ukrudtsbekæmper til vores grønne serviceafdeling, som er effektiv og kun anvender varmt vand uden brug af pesticider. Vores nye maskine er god for naturen, men den er også god for vores gartnere og servicemedarbejdere, der til daglig skal bruge arbejdsredskabet.

Ligeledes har vi løbende udskiftet vores benzindrevne værktøjs-pakke med værktøj der er eldrevet. Det gælder for alt værktøj lige fra hækkeklippere til græsslåmaskiner. Udover at det eldrevne værktøj er mere miljøvenligt, så er det også arbejdsmiljømæssigt fordelagtigt da vægten på maskinerne er lettere og ikke udleder benzin/dieseldampe, til stor fordel for vores medarbejdere.



Vi kører selv på el

Vi har valgt at få skiftet størstedelen af Wihlborgs' bilpakke fra diesel og benzin biler til rene el-biler. Vi bliver dermed den første i branchen til at køre på ren el i driften. Udskiftningen sker løbende og indenfor kort tid er alle driftsbiler skiftet til rene elbiler.



Kantinerne

Hver eneste dag spiser mere end 1800 mennesker frokost fra én af Wihlborgs' kantiner – og det forpligter. Vi tænker over hvad der serveres, og tager ansvar for de råvarer der bliver serveret i vores kantiner. Vi er ekstra stolte over, at alle Wihlborgs' kantiner nu har fået tildelt det økologiske bronze spisemærke, der betyder at 60% af de råvarer der bliver købt ind er økologiske. Samtidig sørger vi altid for at have gode og vegetariske tilbud i alle vores kantiner, så vores lejere selv kan tage et aktivt valg om de vil spise kød eller springe det over – vi giver i hvert fald et godt alternativ.

Madspild

I alle vores kantiner har man mulighed for at købe rester med hjem fra dagens frokost. Det gør vi for at minimere madspildet og samtidig giver vi vores lejere mulighed for en nem aftensmad. Konceptet varierer fra kantine til kantine.

FOR EN GRØN FREMTID

Affaldssortering

Vi går utroligt meget op i, at affald bliver sorteret korrekt, både når det kommer til vores kantiner og i den daglige drift af vores ejendomme.

Vi gennemgår derfor løbende alle ejendomme i tæt samarbejde med vores inspektører og vores renovationspartner, så vi har de rigtige og nyeste fraktioner til sortering, for at sikre, at vi gør det korrekt.



Yngre kulfueler
1000 Lister
Ager på kulfueler
1000 Lister
1000 Lister
1000 Lister

Grønne
1000 Lister
1000 Lister
1000 Lister

Social ansvarlighed

Støtte til det lokale erhverv- og foreningsliv

Vi støtter op om de lokale foreninger, der er placeret der hvor vores ejendomme er. Det gør vi for at give tilbage til vores lokalmiljø og skabe værdi i vores lokalområder. Vi har blandt andet støttet lokale fodbold-, håndbold- og ishockeyhold. Derudover har vi samarbejde med skoler og jobcentre omkring studie- og trainee aftaler.

next>



CBS



EJENDOM DANMARK



cphbusiness

COPENHAGEN BUSINESS ACADEMY

SAMARBEJDER MED JOBCENTRE I

Herlev, Ballerup, Hørsholm,
Egedal og Roskilde Kommune

En positiv tilgang til praktikanter og unge mennesker som ønsker job i sabbatår

U/NORD

“ Den gode oplevelse.”



Hos Wihlborgs sidder vi ikke stille.

Vi er overbeviste om, at godt kan blive bedre. Der er rum til mere. Flere muligheder for lejeren, mere liv i byen og kvartererne og mere styrke til Øresundsregionen. Men det hele starter med vores medarbejdere. Glade medarbejdere, som trives og er stolte af deres arbejde, giver glade og tilfredse kunder, der trives i vores ejendomme.

Ved at give rum til mere udvikling, engagement og inspiration kan vi gøre Wihlborgs til en endnu bedre arbejdsplads. Et sted hvor vi trives og har det sjovt sammen, hvor vi værner om hinanden og hvor alle kan udvikle sig og vokse. Det giver os styrken til at gøre vores yderste for lejerne, byerne, regionen og for vores kolleger.

Velkommen til Wihlborgs
et *Great Place to Work*

DANMARK

Wihlborgs A/S
Mileparken 22a, 3. sal
2740 Skovlunde
+45 396161 57

MALMØ - HQ

Wihlborgs Fastigheter AB
Boks 97, 201 20 Malmø
Besøg: Stora Varvsg. 11a
040-690 57 00

HELSINGBORG

Wihlborgs Fastigheter AB
Terminalgatan 1
252 78 Helsingborg
042-490 46 00

LUND

Wihlborgs Fastigheter AB
Scheelevägen 17
223 70 Lund
046-590 62 00



wihlborgs.dk



info@wihlborgs.dk



[@Wihlborgs A/S](https://www.linkedin.com/company/wihlborgs)



[@wihlborgs_danmark](https://www.instagram.com/wihlborgs_danmark)



[@Wihlborgs A/S](https://www.facebook.com/WihlborgsA/S)