

Så bygger Väsbyhem Sveriges bästa arbetskultur

Sveriges Bästa
Arbetsplatser™

Great
Place
To
Work®

SVERIGE
2025

Sex konkreta tips från vinnaren av
Sveriges Bästa Arbetsplatser 2025

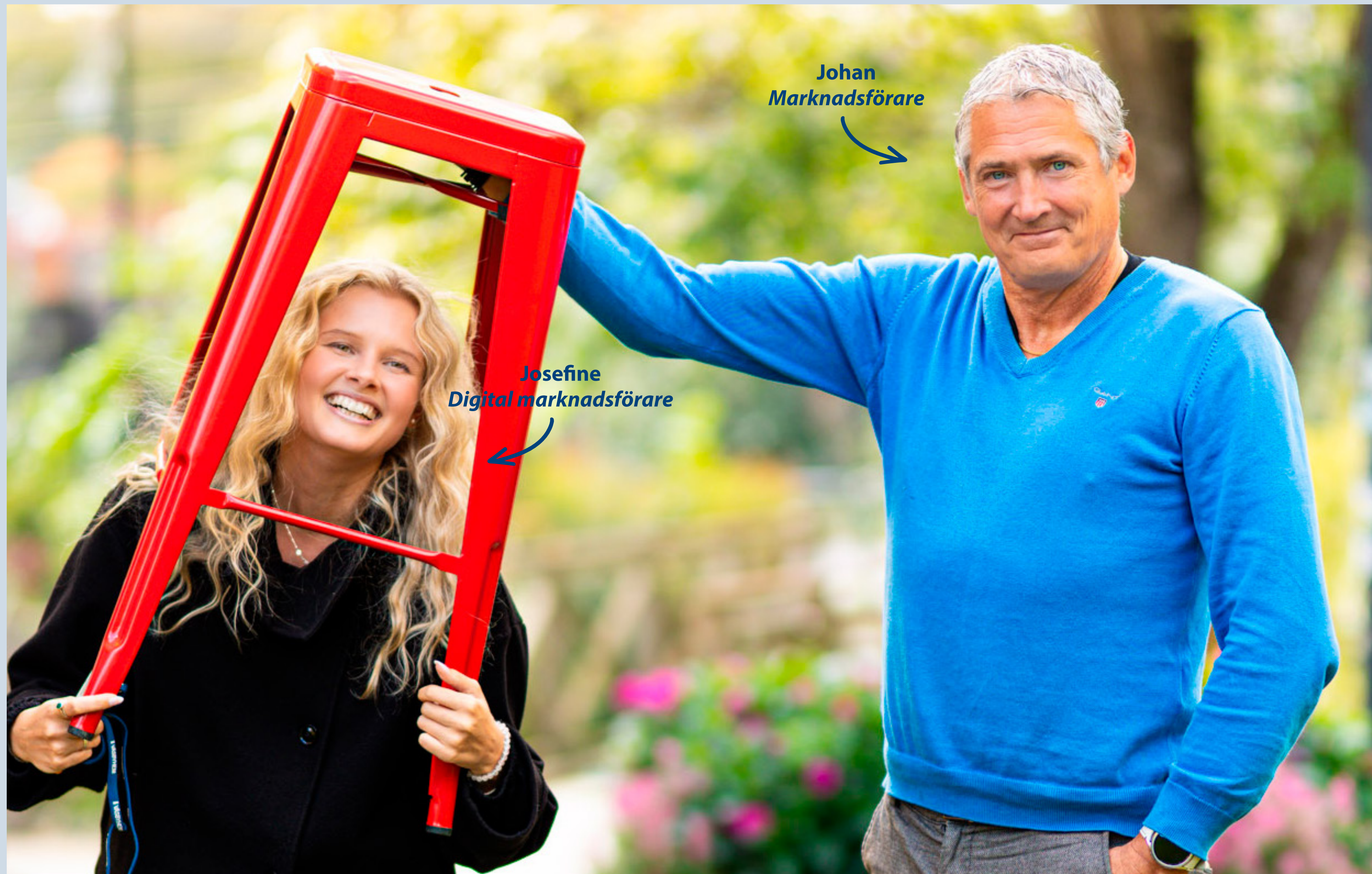


Vad är det egentligen som gör en arbetsplats fantastisk? Inte bara i teorin – utan i praktiken?

För Väsbyhem är svaret enkelt. Det handlar om människor. Om att lyssna, att lita på och att leva som man lär. 2025 utsågs Väsbyhem till Sveriges Bästa Arbetsplats av Great Place To Work. En utmärkelse som baseras på både medarbetarnas egna upplevelser och en granskning av hur organisationen arbetar med tillit, engagemang, ledarskap och kultur.

Men bakom priset finns inga floskler, färgglada värdeord eller påkostade kampanjer. Där finns i stället det som medarbetarna själva kallar för Väsbyhemandan – en kraft som både känns och kommuniceras. Den genomsyrar vardagen och har under många år varit en naturlig del av hur vi pratar om och lever Väsbyhem.

Så hur gör de – egentligen? Vi har träffat HR-chef Therese Eriksson samt ledare och medarbetare från hela verksamheten för att samla deras bästa tips till dig som vill skapa samma känsla hos er.



6 arbetssätt att ta efter

1. Skapa delaktighet på riktigt. Inte bara i teorin.

Hos Väsbyhem är delaktighet inte en punkt på agendan – det är en bärande princip för hur verksamheten fungerar. Det finns en genomtänkt och konsekvent struktur för hur information förs ut, hur beslut kommuniceras och, viktigast av allt, hur varje medarbetare ges möjlighet att påverka.

Vid beslut

Alla beslut som tas på ledningsnivå diskuteras först i avdelningsmöten, sedan vidare i enhetsmöten där teamen får chansen att reflektera och tycka till.

Men det stannar inte där. Alla chefer har regelbundna individuella avstämningar månadsvis med sina medarbetare där allt från beslut till arbetsmiljö och förbättringsförslag diskuteras.

Vid större förändringar

Vid större förändringar sker en samverkansprocess på tre till fyra veckor, där alla medarbetare ges utrymme att komma med egna idéer, lyfta risker och bidra till förbättringar. Inputen tas på allvar och tas med i helheten inför beslut.

– Vi vill att varje medarbetare ska veta att deras tankar räknas. Här är delaktigheten på riktigt, säger Therese Eriksson.

Lyhördhet och respekt

Det är ett arbetssätt som kräver lyhördhet och respekt – något som genomsyrar hela organisationen.

– Det är öppna dörrar här och alla beslut tas alltid med lyhördhet och med respekt för individen, säger Frida Bodin, som jobbar med ledningssamordning och som verksamhetsutvecklare.

→ Ditt första steg

Sätt struktur på delaktighet. Se till att större förändringar som påverkar hela organisationen alltid kan vandra hela vägen ut i organisationen – och tillbaka igen före beslut. Beslut som påverkar den enskilde medarbetaren ska fattas av medarbetaren själv i så stor utsträckning som möjligt.

Therese
HR-Chef





Nathalie
Kvartersvärd

2. Frigör engagemanget med självorganiserade initiativ

Engagemang uppstår inte i toppen. Det växer underifrån. Väsbyhem har förstått att verkligt engagemang måste få födas där passionen finns. Därför har man skapat en kultur där medarbetare fritt organiserar sig i grupper för att driva viktiga frågor såsom: AI, hälsa, samt mångfald och inkludering.

Frivilliga engagemang

Det gemensamma? Det är frivilligt, medarbetardrivet och får tid och budget. Det ger medarbetarna både ansvar och frihet att skapa verklig förändring. Initiativen skapar mening, relationer och stolthet – och de bidrar till verksamhetens utveckling.

– Det är motiverande att se hur kollegor tar stafettpinnen och gör skillnad för sina kollegor och för verksamheten, säger Therese Eriksson.

Just det där egna drivet är något som präglar vardagen – långt bortom formella ansvarsområden.

– Det är så roligt. Jag känner att jag gör skillnad här. Jag har aldrig haft det så här bra på något jobb, säger Nathalie, nyanställd kvartersvärd, som sökte jobb på Väsbyhem efter att hon kontinuerligt mött andra från företaget på sin tidigare arbetsplats och hört så mycket gott om det.

→ Ditt första steg

Ge utrymme. Skapa förutsättningar – tid, budget och mandat – för medarbetardrivna initiativ. Det är en investering som ger mångdubbelt tillbaka.

3. Se potentialen och bygg karriärer inifrån

Intern rörlighet är inget sidospår på Väsbyhem. Det är själva vägen framåt. Här ses varje medarbetare som en långsiktig investering. Genom att ge människor möjlighet att växa, pröva nya roller och ta ansvar utanför sina ursprungliga arbetsbeskrivningar, byggs en kultur av utveckling och framtidstro.

– Det finns så mycket kraft i att våga se potential – och visa förtroende. Det skapar lojalitet och bygger en stark kultur, säger Therese Eriksson.

Många chefer började i andra roller

Julia är ett tydligt exempel. Hon började som chefsassistent och är idag IT-ansvarig. Det som möjliggjorde resan? Förtroende, stöd och modet att få prova.

Och hon är långt ifrån ensam. Många av dagens chefer har börjat i andra roller – ibland helt utanför sitt nuvarande fält.

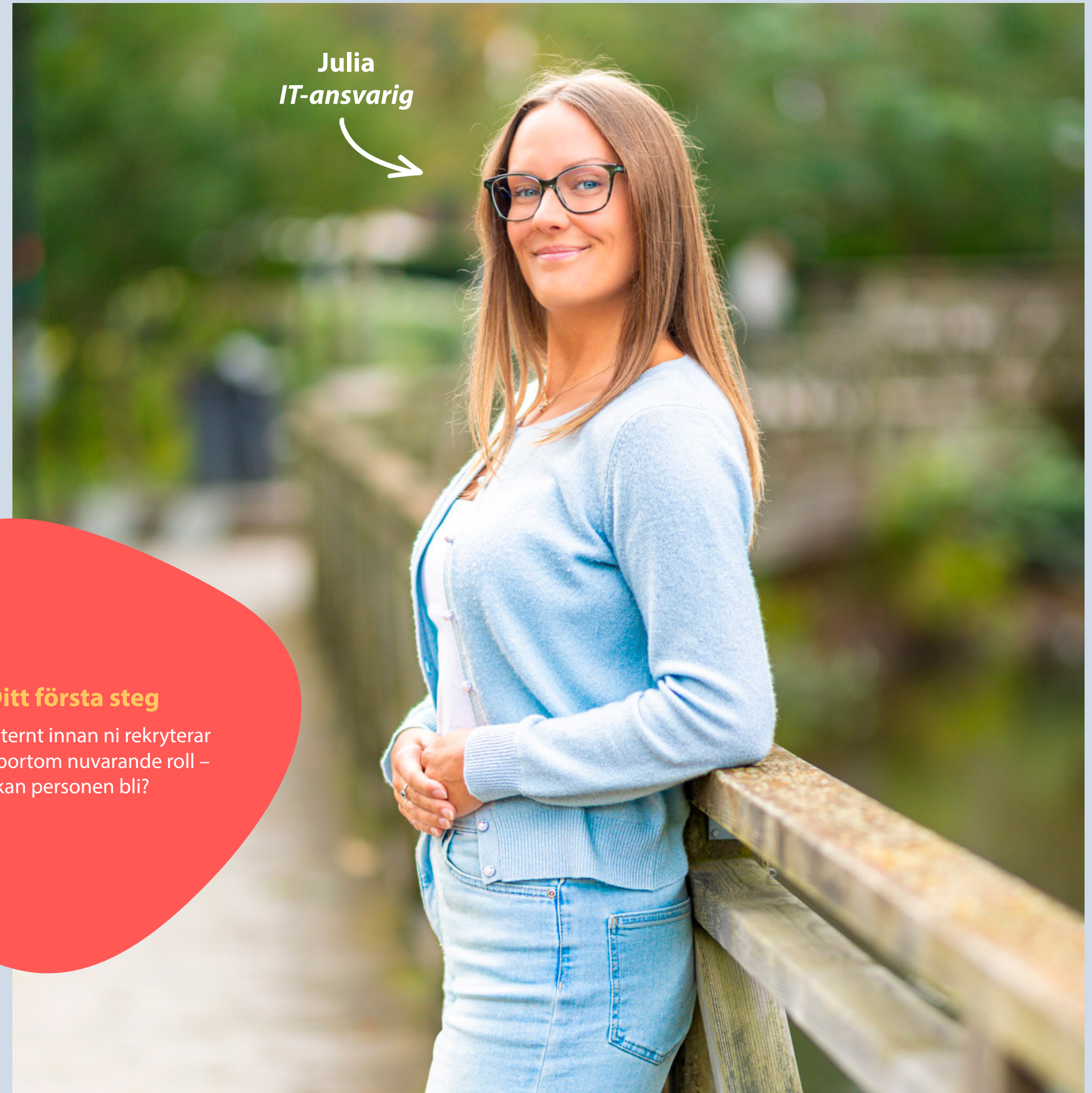
– För mig har det varit otroligt värdefullt att känna att företaget inte bara ser mig i den roll jag haft just då, utan ser potentialen i vad jag kan utvecklas till, säger Julia Ek.

Det här synsättet stärker inte bara individen. Det skapar en kultur där människor vill stanna kvar – och där kompetens och kulturkapital behålls och växer över tid.

→ Ditt första steg

Inventera internt innan ni rekryterar externt. Se bortom nuvarande roll – vad kan personen bli?

Julia
IT-ansvarig



4. Prioritera hållbart ledarskap

Ett gott ledarskap kräver mer än goda intentioner. Det kräver tid. Väsbyhem strävar efter att chefer inte ska ha fler än tio medarbetare. Det ger varje ledare förutsättningar att verkligen vara närvarande i sitt ledarskap.

– Att ha tid för sitt ledarskap borde vara en hygienfaktor, inte en lyx. Vi har gjort det till en förutsättning, säger Therese Eriksson.

Struktur och utbildning

Det finns också struktur och stöttning: regelbundna en-till-en-samtal, chefsforum varje månad och mentorskap för nya chefer. Nyblivna ledare får både utbildning och samtalsunderlag för att hantera de särskilda utmaningar som kan uppstå när man går från kollega till chef.

Det kollektiva ledarskapet är centralt – genom att dela dilemman och coacha varandra byggs både tillit och kompetens.



– Jag tror att anledningen till att det inte finns lika mycket gnissel och skav här är för att vi hinner fånga upp det och hantera det i vardagen, säger Therese.

Resultatet märks direkt: hög frisknärvaro, låg personalomsättning och en arbetsmiljö där människor vågar, växer och mår bra.

→ Ditt första steg

Prioritera chefers tid till ledarskap. Sätt gränser för antal medarbetare och säkerställ stöd – särskilt för nya ledare.



Devrim
Kvartersvärd

→ **Ditt första steg**

Gör en inventering – finns det skillnader i villkor som egentligen inte behöver finnas? Rättvisa är en konkurrensfördel.

5. Ha rättvisa som strategi, inte symbolik

Hos Väsbyhem handlar rättvisa inte om att skriva fina formuleringar i policy-dokument – det handlar om att jämma ut faktiska skillnader i vardagen. Här har ledningen medvetet valt att ge alla samma förutsättningar, oavsett vilket kollektivavtal varje medarbetare omfattas av.

Alla har 32 semesterdagar, samma arbetstider, SL-kort och 5 000 kronor i friskvårdsbidrag. Karensdagen? Den är borttagen för alla.

– Vi valde att ta bort alla onödiga skillnader. Det kostar mer, men vi får tillbaka det i förtroende och långsiktig hållbarhet, säger Therese Eriksson.

Känsla av respekt för varje individ

Att få vara sig själv på jobbet – fullt ut – är en självklar del av rättvisebegreppet. Det märks inte minst i en mångkulturell arbetsmiljö där olikheter är en styrka.

– Här finns det respekt och förståelse både för oss som jobbar här och för de vi arbetar för. Jag känner inte bara att jag kan bidra med hela min kompetens utan att min invandrarbakgrund är en extra tillgång och fungerar som en brygga mellan oss och våra boende. Att få vara mig själv skapar således inte bara trivsel utan också bättre samarbete och resultat, säger Devrim Çiçek, kvartersvärd.

Rättvisa är ingen kostnad. Det är en strategisk investering som stärker både kulturen och affären.

6. Bygg gemenskap som känns – inte bara syns

Gemenskap är kanske Väsbyhems allra starkaste kännetecken. Det är den osynliga tråden som binder ihop människor, avdelningar och vardagar – och som många beskriver som själva hjärtat i kulturen.

Det börjar redan första dagen. Nya medarbetare får mentorer och gör praktik i kärnverksamheten. Det skapar förståelse för hela verksamheten och lägger grunden till relationer som håller över tid.

– En annan enkel sak vi gör är att varje månad lotta fyra medarbetare från olika delar av verksamheten som går på en gemensam fika. Vi skickar med två frågor som vi vill att de ska svara på. Frågorna kan vara i stil med ”Vad gör dig stolt på arbetet” eller ”Vad gör att du trivs hos oss”. Det skapar relationer mellan medarbetare som normalt sätt inte jobbar nära varandra samtidigt som vi får input till vårt employer branding-arbete, berättar Therese.



Frida
*Ledningssamordnare/
Verksamhetsutvecklare*

Victoria
HR-generalist

→ Ditt första steg

Skapa strukturer för naturliga möten – gärna mellan olika delar av verksamheten. Små initiativ kan ge stora effekter.

Medarbetarnas röst

Vad kännetecknar Väsbyhem?

När vi frågar medarbetarna vad som gör Väsbyhem unikt, återkommer flera teman gång på gång: känslan av att bli sedd, möjligheten att utvecklas och känslan av samhörighet. Det är något som känns i mötet med kollegor, i vardagens samtal och i hur alla blir bemötta redan från första dagen.

– Jag kommer ihåg när jag var på min första intervju på Väsbyhem. Jag gick därifrån med känslan att här ska jag jobba, det spelar ingen roll med vad, säger Julia Ek.

Här får människor vara sig själva, och just det skapar trygghet, motivation och en stark känsla av tillhörighet. Som Devrim, kvartersvärd, uttrycker det:

– När jag kan vara mig själv på jobbet känner jag mig trygg, motiverad och delaktig.

Att Väsbyhem är en arbetsplats där olika bakgrunder är en styrka, där hjälpsam-

het och kundfokus förenar är något som många lyfter fram. Men det handlar också om att bli sedd – oavsett vem du är eller vilken roll du har.

– Cheferna ser en. Jag är inte så bra att prata för mig själv, men det behövs inte, säger Nathalie, kvartersvärd.

Och när människor ges utrymme att växa, händer det något med både individen och kulturen i stort.

– Det ger verkligen mycket tillbaka, det här jobbet. Man får se människor växa i sina roller och känna glädjen hos dem som märker att någon tror på dem – oavsett vem du är eller var du kommer ifrån, säger Benjamin, trivselsamordnare.

Sammantaget beskriver medarbetarna en kultur där omtanke, öppenhet och möjligheten att bidra på riktigt är det som betyder mest.



Frida
*Ledningssamordnare/
Verksamhetsutvecklare*

”

**– Jag går med lätta steg
till jobbet – varje dag,
säger Frida.**

Avslutning

Väsbyhemandan – känslan som inte går att köpa

Det går inte att sätta fingret på exakt vad Väsbyhemandan är. Men det går att känna den.

Den bor i omtanken när en ny kollega får en mentor. I skratten på torsdagsfrukosten. I öppenheten när någon vågar vara sig själv fullt ut – och blir mött med respekt.

– Du kan inte ta på Väsbyhemandan – men du kan bygga den. Varje dag, säger Therese Eriksson.

Och det är just den känslan som bär hela kulturen – varje dag, i varje möte.

Det är ingen slump. Det är resultatet av långsiktigt arbete, modiga beslut och en kultur där människan alltid kommer först.

Vill ni bli en av Sveriges bästa arbetsplatser? Då börjar det med att våga bygga något på riktigt – med tillit, delaktighet och hjärta.

Checklista: Så bygger ni en stark arbetsplatskultur

Vill ni inspireras av Väsbyhems sätt att arbeta? Här är en konkret checklista ni kan använda som avstamp:

- **Skapa strukturerad delaktighet** – från ledningsbeslut till enskilda samtal.
- **Möjliggör självorganiserade medarbetarinitiativ** – med tid, mandat och budget.
- **Inventera och satsa på intern kompetensutveckling** – se potentialen före titel.
- **Begränsa antalet medarbetare per chef** – ge tid till ledarskap.
- **Utgör orättvisa villkor** – satsa på rättvisa som långsiktig strategi.
- **Bygg gemenskap med omtanke** – skapa naturliga möten och relationer över gränserna.

→ Börja i det lilla.
Det viktiga är att ni börjar –
och visar att kulturen är en
strategisk prioritet.

David
Kvartersvärd

