

HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025
HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025
HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025



Hybridlivet 2025

En trendrapport om framtidens arbetsplats av ISS Sverige



Förord

För tredje året i rad tar ISS pulsen på hur svenska kontorsarbetare upplever sitt arbetsliv.

Vi undersöker hur nya arbetssätt växer fram och attityder förändras – för att företag ska kunna skapa det bästa av kontorsliv för sina medarbetare. Och i år vidgar vi perspektivet. För första gången är vår undersökning global, med insikter från 15 länder. I den här rapporten riktar vi blicken mot Sverige, men placerar resultaten i ett större sammanhang. Undersökningen genomfördes i januari 2025.

Vill du läsa den globala rapporten "Evolving Workplaces – Find your space to thrive", [hittar du den här](#).

Hybridarbete är den nya normen

Något har hänt sedan ISS första trendrapport 2023. Då brottades många organisationer med hur de skulle locka tillbaka medarbetarna till kontoret efter pandemin. I dag är det tydligt att vi inte är på väg tillbaka, utan vidare. Hybridarbete är inte längre ett experiment utan det normala – för alla medarbetare.

Generation Hybrid växer

I år gör femte årskullen sitt inträde på arbetsmarknaden, de som enbart kommer ha erfarenhet av distans- och hybridarbete. Vi kallar dem Generation Hybrid. Med tiden kommer denna grupp att bli majoritet och utgöra företagets ledningsgrupper. En fråga värd att ställa reda nu är – hur kommer våra arbetsplatser och arbetssätt se ut när de med sina erfarenheter fattar beslut i dessa frågor?



Vi hoppas att
den här rapporten
ska hjälpa företag att
utforma arbetsplatser där
människor trivs och frodas,
idag och i framtiden

Karolina Mölldal

Head of Workplace Management, ISS Sverige



Olika livsfaser, olika behov

Årets resultat visar att fler upplever arbetsro, glädje och får energi av att arbeta hemifrån. Samtidigt ser vi ett fortsatt behov av det gemensamma kontoret, inte minst i början av en karriär eller när komplexa frågor ska lösas. Skillnaden mellan åldersgrupper och livsfaser framgår tydligt, vilket gör det riskabelt att utgå från ett enstaka koncept när du som arbetsgivare ska utforma ett bra kontorsliv för alla dina medarbetare.

Trevlig läsning!

HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025
HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025
HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025 HYBRIDLIVET 2025

Hybridarbete: från önskan till verklighet

2024 arbetade 62 procent hemifrån minst en dag i veckan, men 75 procent skulle vilja göra det om de själva fick välja.

I årets undersökning anger 77 procent att man arbetar hemifrån varje vecka, och 8 av 10 är nöjda med sin arbetsgivares policy för hybridarbete.

Färre ser risker med hemarbete

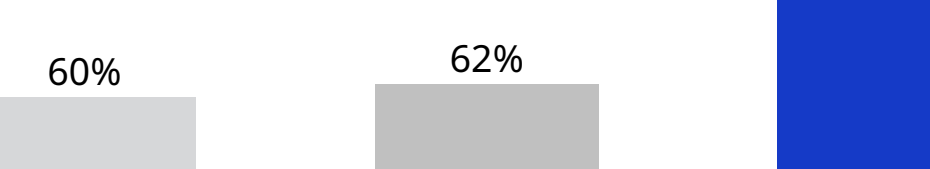
Andelen som inte ser några risker alls med hemarbete har ökat från 1 procent 2023 till 21 procent i år. Dessutom har andelen som upplever att relationen till kollegor försämras av hemarbete minskat, från 45 procent till 22 procent.

Hemarbete uppfattas i allt högre grad som något som fungerar.

Inte generation, men livssituation

Behov och preferenser i arbetslivet följer inte alltid ålder eller roll. Det handlar snarare om livssituation, om var man befinner sig i livet.

Småbarn, delad vårdnad, nytt jobb eller nära till pension kan påverka hur man värderar kontoret, arbetsformen och behovet av flexibilitet i vardagen.



Year	Percentage
2023	60%
2024	62%
2025	77%

Vi har gått från att utforska hybridarbete till att se det som en självklarhet. **Frågan är inte längre om distansarbete fungerar, utan hur vi bäst kan utforma arbetsplatser som stödjer det arbete som ska utföras.** Vad som är en rimlig balans mellan kontors- och distansarbete varierar beroende på organisation, arbetsuppgifter, samarbetsgrad, individuellt fokusarbete och personliga preferenser.



Utvecklingen pekar mot att Sverige och övriga Norden håller fast vid en **mer kontorsnära hybridmodell**, medan andra delar av världen rör sig mot **mer distansbaserade arbetssätt**.

80%

A young woman with dark hair pulled back, wearing a vibrant red blazer over a white top. She has bright green eye makeup and is smiling broadly while looking down at a white smartphone held in both hands. She is also wearing a silver chain necklace and a ring on her finger. The background is a solid light blue.

Utöver pendlingen till kontoret anges **mer tid till familj och hushållssysslor**, mer **arbetsro** och att **spara pengar** som de främsta kortsiktiga fördelarna med att arbeta hemifrån.



1

2

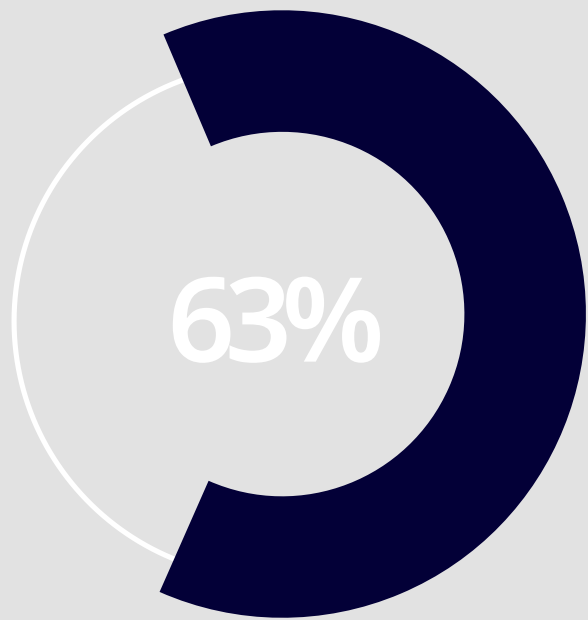
3

4

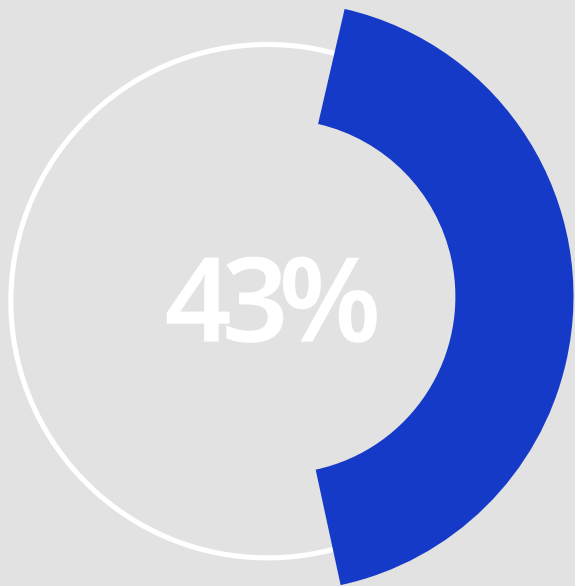
Mindre stress tack vare arbete hemifrån

Hur påverkar hemarbetet oss?

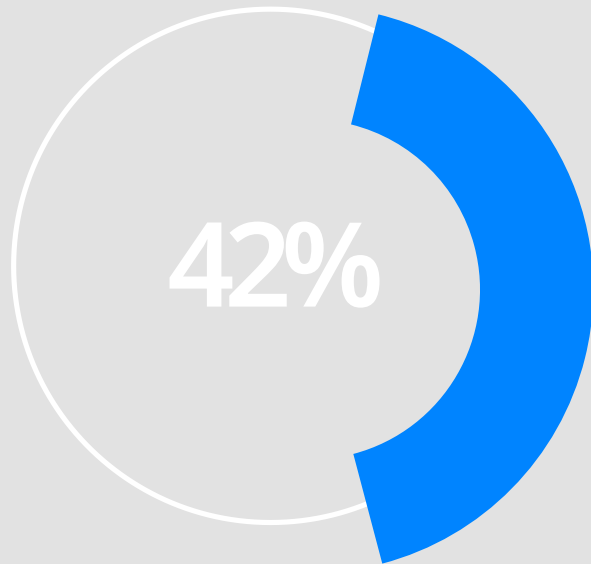
Fler än tidigare uppger att de blir mindre stressade, får mer energi, blir gladare och upplever större stimulans av att arbeta hemifrån. Detta tycks handla om att hybrid- och distansarbete i större utsträckning är **ett medvetet val utifrån arbetsuppgifter, behov och sammanhang**, inte en nödlösning. Värt att notera är dock att 46 procent av respondenterna uppger att de arbetar en eller två dagar hemifrån per vecka, i genomsnitt. Det är därmed kombinationen av distans- och kontorsarbete som bidrar till en bättre livsbalans.



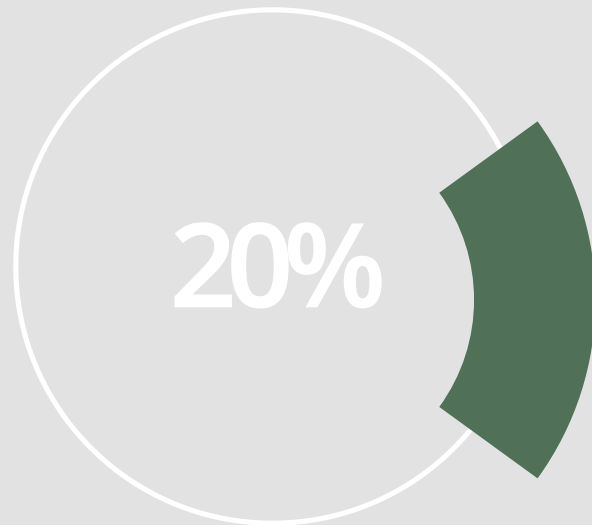
Mindre stressade
jämfört med 57% 2024



Mer energi
jämfört med 32% 2024



Blir gladare
jämfört med 26% 2024



Mer stimulerade
jämfört med 12% 2024

Medarbetarbehov och kontor i otakt

Under de senaste åren har kontor ofta utformats med fokus på möten och sociala ytor. **Men mer än hälften av respondenterna uppger att de främst arbetar med individuella uppgifter.**

Personer i åldrarna 31–35 år och 50+ jobbar oftast mest på egen hand – 63 respektive 62 procent uppger det. För 36–40-åringar är siffran lägre, 48 procent. Ju mer man jobbar hemifrån, desto vanligare är det att arbeta individuellt. Bland dem som är hemma minst tre dagar i veckan gäller det för 70 procent. Andelen sjunker ju fler dagar man är på kontoret.

7 av 10

av de som arbetar minst 3 dagar hemifrån uppger att de främst arbetar individuellt

Vår analys

Om kontoret inte möter medarbetarens behov eller den service de förväntar sig, blir hemmakontoret en stark konkurrent för att få arbetsro.

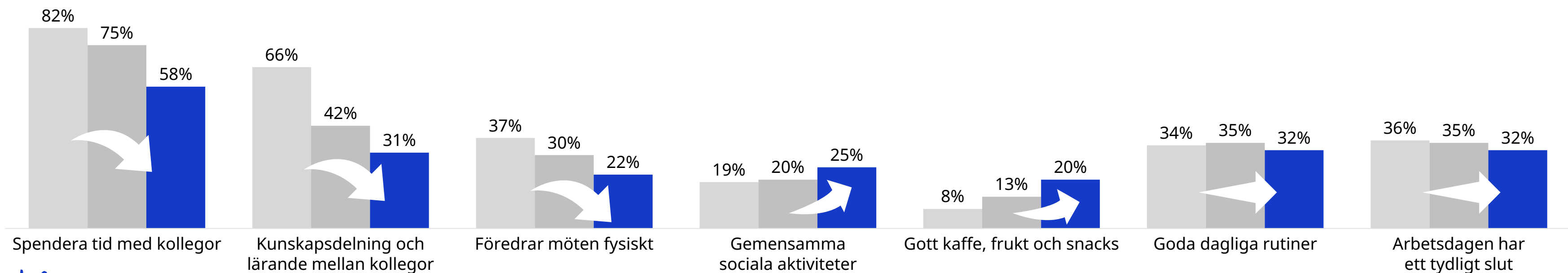
Arbetet sker allt oftare vid olika tidpunkter. Individuella arbetsuppgifter utförs mellan avstämningar och möten. Då minskar behovet av fysiska möten och hemarbetsplatsen blir en stark konkurrent för den som söker arbetsro.

När vi ser till medarbetares syn på kontoret framträder en tydlig trend: över de senaste tre åren har betydelsen av kontorets arbets- och samarbetsrelaterade fördelar minskat.

Föreställningen om att arbete sker mellan 8 och 17, på kontoret lever kvar, trots att arbetslivet ser annorlunda ut. Att planera och driva kontor utifrån full närvaro, samtidigt som lokaler står tomma stora delar av veckan, är varken ekonomiskt eller klimatmässigt hållbart.



2023 2024 2025



Vår analys

Det hybrida arbetssättet har också möjliggjort rekrytering över större geografiska områden, vilket kan bidra till att kontoret uppfattas som mindre centralt för kollegiala möten och kunskapsdelning. Samtidigt kan kontoret, när fler arbetar utspritt över dygnets och veckans timmar, fungera som struktur och skapa en tydlig gräns mellan arbete och fritid för den som behöver det. För den enskilda medarbetaren ställs kontorets fördelar mot de upplevda fördelarna, både kort- och långsiktiga, med hemarbete.

Intervju med Martin Smith från Barclays

Exceptionella upplevelser för alla medarbetare

Martin Smith

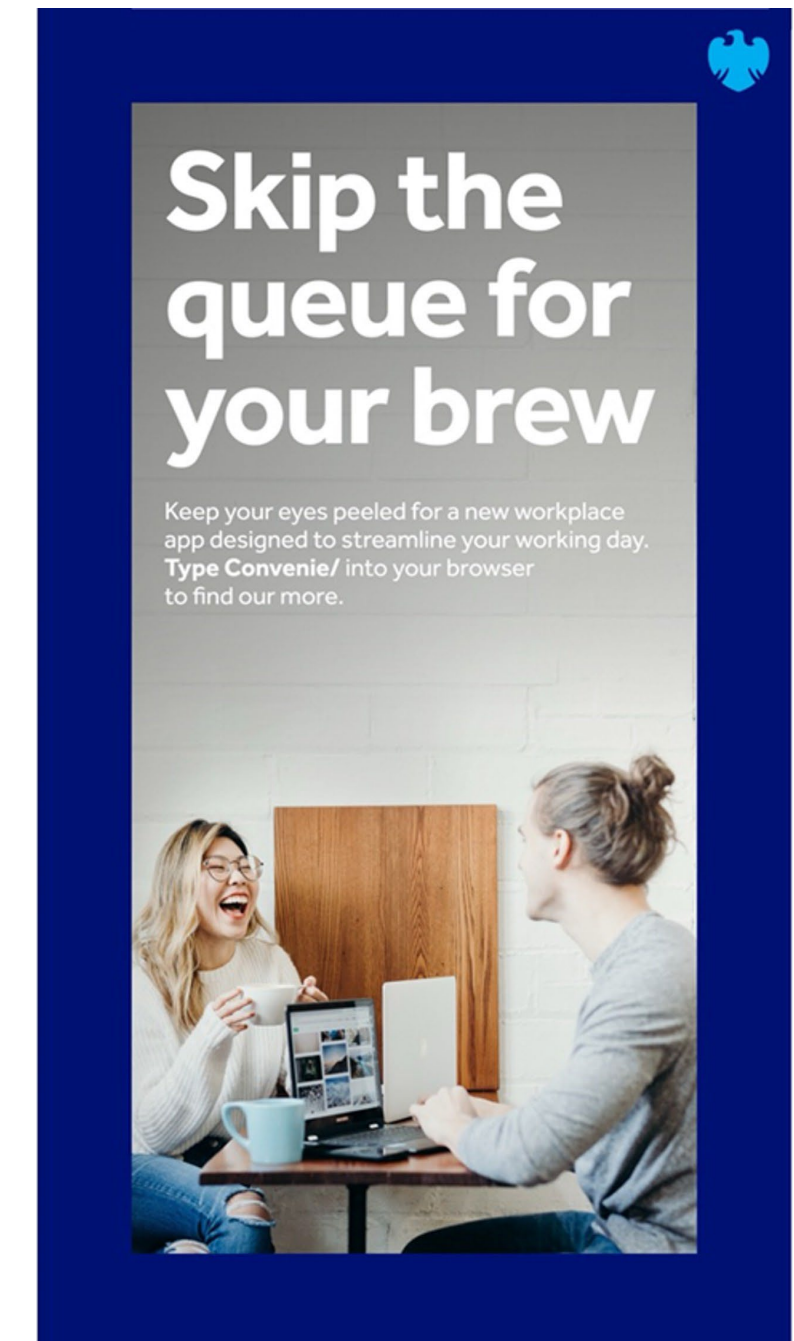
Global Head of Facilities Management,
Barclays Bank

Vår arbetsplatsstrategi är fokuserade på att skapa en exceptionell upplevelse som tillgodoser våra medarbetares olika behov

Genom att adressera olika generationers preferenser strävar vi efter att erbjuda en genomtänkt, sömlös och personlig arbetsplats som dessutom speglar bekvämligheten av att arbeta hemifrån.

Vi erbjuder exempelvis conciergetjänster på arbetsplatsen, vilket säkerställer att alla kollegor får det stöd de behöver för känna av den exceptionella upplevelsen vi strävar efter.

Genom att integrera teknik och främja samarbete , strävar vi efter att få kontoret att kännas som en plats där alla medarbetare känner sig uppskattade och engagerade.



Vi förbättrar hela tiden
arbetsplatsupplevelsen genom
teknik, evenemang och initiativ
inom hälsa och välmående

Att förbättra arbetsplatsupplevelsen kräver ett brett fokus på såväl teknik som event och aktivitetsprogram. Ett kritiskt verktyg är Convenie-appen som tillhandahåller funktioner som att boka transport mellan byggnader, beställa kaffe och hitta runt på kontoret.

Vi satsar också på aktiviteter för att engagera våra medarbetare, vi försöker ofta göra dessa initiativ så unika som möjligt, exempelvis Alpaca-promenader, eller samarbeten med lokala välgörenhetsorganisationer.

Uppföljningen av vårt arbete sker genom en kombination av feedback, medarbetarengagemang och produktivitetsmått.

Vi genomför årliga undersökningar för att förstå våra olika medarbetares behov och preferenser.

Alla initiativ – som Convenie-appen och event – utvärderas baserat på deras påverkan på medarbetarnöjdhet och välmående. Genom att titta på helheten mellan mat, förmåner och samarbetsorienterade upplevelsers hoppas vi åstadkomma en positiv effekt på sjukfrånvaro och produktivitet. Vårt mål är i slutändan att skapa en arbetsplats där medarbetare känner sig uppskattade, engagerade och motiverade att prestera sitt bästa.



Framtidens arbetsplatsupplevelse kommer drivas av teknik och personalisering.

AI och tekniska lösningar för nudging kommer ha en mycket viktig roll i att skraddarsy upplevelser utifrån individuella preferenser.

Nästa generations medarbetare kommer kräva nya typer av utrymmen och platser för samarbete, och ha ett större fokus på hälsa och välbefinnande.

Exceptionella upplevelser och hållbarhet kommer vara avgörande för att attrahera och behålla talang. I takt med att vi utvecklas kommer vårt fokus vara på att skapa sömlösa och effektiva arbetsplatser som möter alla olika typer av behov som våra medarbetare har.



“

Framtidens arbetsplats
erbjuder exceptionella,
individanpassade,
och hållbara
upplevelser
drivna av
tekniska lösningar

Martin Smith
Global Head of Facilities Management
BARCLAYS

Vill arbetsgivaren att fler väljer kontoret oftare, måste trösklarna sänkas. Det kan handla om att erbjuda kontorshubbar på fler platser, subventionera jobbbresor, eller hitta andra lösningar. Det kräver att kontorsmiljön inte bara främjar samarbete, utan också erbjuder stöd för koncentration, återhämtning och självständigt arbete.



Kvinnor och män jobbar hemma i ungefär lika stor utsträckning, men vad de värderar med det skiljer sig åt.

10%
Män



Olika åldrar, olika fördelar

Medarbetare mellan 18 och 25 år uppger i högre utsträckning än äldre att de blir tröttare och mindre stimulerade av att arbeta hemifrån.

Medarbetare över 50 år beskriver motsatsen. De upplever i större utsträckning att hemarbete gör dem mer stimulerade och mindre stressade jämfört med yngre åldersgrupper.

Åldersgrupperna mellan 26 och 49 år är gladare, mindre stressade och mer stimulerade av hemarbete, men i lägre utsträckning än medarbetare över 50 år.

Medarbetare under 36 år vill i högre grad än övriga respondenter se mer hållbara mat- och dryckesalternativ samt initiativ för att minska matsvinn och CO2-utsläpp på arbetsplatsen.

Olika åldersgrupper lyfter olika fördelar med hemarbete

Motståndet mot pendling och den ökade arbetsron hemma är viktiga för alla åldersgrupper, men synen på övriga fördelar skiljer sig åt.

< 30 år



Mer tid till träning

31-40 år



Mer tid till familj och hushåll

41-50 år



Spara pengar och mindre på morgonbestyr

50-60 år



Kan arbeta när det passar mig

60+ år



Blir mindre exponerad för sjukdomar

I vilka livsfaser befinner sig medarbetarna i din organisation?

Blir tröttare och mer ostimulerade av hemarbete, men vill ha tid till träning.

Tidseffektivitet är viktigt både när det gäller att lägga tid på morgonbestyr, och i arbetssättet på arbetsplatsen.

Vill ha struktur, förståelse och
möjligheter från sin arbetsgivare.

Känner sig mindre stressade och mer stimulerade av att arbeta hemma än andra grupper.

Vill kunna kombinera hög kontorsnärvaro vissa veckor, med mer hemarbete andra veckor.



Intervju med Simon Schmidt från AFRY

Framtidens kontor som kunskapshub

Simon Schmidt
Group Manager, Workplace
& Facility Sweden, AFRY

Att locka medarbetare till att mötas är a och o för AFRY. Det handlar nämligen om att få till ett kunskapsutbyte mellan generationerna, för att skapa nya möjligheter och lösningar.

Kunskapsutbytet är en av Simon Schmidts viktigaste uppgifter, i sin roll som Group Manager, Workplace & Facility Sweden. På pappret är hans uppgift att säkerställa en fungerande kontorsdrift i förhållande till arbetsplats. I luftiga, inspirerande lokaler i Solna jobbar de för att säkerställa att alla konsulter ska kunna komma in och vara så produktiva som möjligt. "En effektiv miljö utan störningar" eftersträvas. Totalt i bolaget jobbar cirka 18 000 personer. Av dem arbetar runt 8 000 i Sverige på 98 kontor runt om i landet.

Synen på människan hos AFRY är att du är hela affären. Säljer man timmar, projektering och kunskap så måste företaget lyssna på individen, resonerar Simon. Men på frågan om AFRY har tydliga strategier för att locka in folk till kontoret så är svaret kort och gott; ja. Simon refererar till det som "FOMO-principen", fear of missing out. Är man inte på kontoret så ska man känna att man missar något. Det ska vara spännande, lärorikt och något extra att åka in för.

Kontoret är en plats för kunskapsöverföring

Vad är det då som gör att det är så viktigt att få medarbetarna till kontoret? Här pratar Simon varmt om kunskapsutbyte mellan generationer.

– Vi krattar för nästa generation. Vi värnar om kontoret som läroplats. Det vi måste säkra är kunskapsöverföringen. Många seniora individer har det så bra hemma på sina hemmakontor och i sina liv att de får det sociala tillgodosett av familj och vänner. En nyutbildad ingenjör som bor i en etta inne i stan behöver komma ut på ett annat sätt. Här uppstår ett litet glapp. Den seniora medarbetaren sitter nämligen på mycket kunskap som måste föras vidare i organisationen och måste därför träffa den yngre medarbetaren fysiskt. Vårt jobb är att skapa den mötesplatsen. Sker inte det här naturligt så måste man som företag gå in och säga att det är heltid på kontoret som gäller, för att kunskapsöverföringen ska fungera i längden.



“

Vi krattar för nästa generation.

Vi värnar om kontoret

som läroplats.

Det vi måste säkra är

kunskapsöverföringen

mellan

generationerna.

Simon Schmidt

Group Manager, Workplace & Facility Sweden, AFRY

– Kontoret är ju mer än bra kaffe, även om kaffemaskinen måste stå på en bra plats för att folk ska mötas. Vi tittar mycket på sådant då kontoret i Solna är 23 000 kvadrat. Hur möts man här? Bra service och restaurang och gratis "finkaffe" där kön ringlar lång är en mycket god början. Då kan samarbete som kan utvecklas till något mer uppstå, så vi måste få folk att prata med varandra. Därför har vi också saker som händer på kontoret hela tiden. Åker man inte in missar man seminarier, föreläsningar, fika, after work och en massa andra händelser som vi har här.

Nya kontaktytor skapas på kontoret

– Folk söker sig tillbaka till det sociala behovet. Vi är människor. Vi behöver varandra. De som är mest introverta kanske inte har behovet av det sociala men de extroverta och de som ligger däremellan behöver träffa andra. Det är därför vi kanske måste minska vår yta så att folk möts mer naturligt. Ett socialt kontor ger energi, precis som delad glädje ger stolthet. Blodet rusar på när du kommer in och träffar folk, du får drive och börjar tänka fortare. Så blir det sällan hemma, och det bäddar för fortsatt kunskapsutbyte i framtiden med.



Simon Schmidt

Group Manager, Workplace & Facility Sweden

AFRY

Kontoret är viktigt – men på olika sätt för olika medarbetare

Vår analys

Synen på kontorets betydelse har varit relativt stabil de senaste tre åren, men vi ser en viss förändring. Andelen som tycker att kontoret är **mycket viktigt** har minskat något, medan fler svarar att det är **ganska viktigt**.

Svaren visar ingen tydlig upp- eller nedgång, utan snarare olika sätt att värdera kontorets roll. I de små variationerna finns insikter. Det här handlar inte om två helt olika världar, utan om nyanser i individuella behov och prioriteringar. Det handlar inte heller om att "övertyga" en liten andel medarbetare som är "emot" kontoret, utan om att identifiera alla medarbetares behov och säkerställa att kontoret är relevant för att möta dem.

Om kontoret ska vara relevant även framåt behöver vi förstå vad olika medarbetargrupper faktiskt värdesätter, inte bara anta att det räcker att kontoret finns.

Andelen som tycker att kontoret är viktigt eller mycket viktigt

74% 2025

75% 2024

79% 2023



Ideala arbetsplatsen är nära till hands



När respondenterna med egna ord fick beskriva sitt ideala arbetsutrymme var svaren förvånansvärt modesta. Många önskemål handlar om sådant som redan finns.

Det rör sig om funktioner, teknik, ergonomi, möbler, miljö och känsla. Flera beskriver något de redan har idag men vill behålla eller förbättra. Någon vill ha mer av det som fungerar, någon vill ha tillbaka det som försvunnit.

Exempel på vad som nämns är:

- eget rum eller möjlighet att arbeta ostört
- höj- och sänkbart skrivbord
- tyst och lugn miljö
- ergonomiska lösningar
- bra teknik som fungerar utan krångel
- tydliga förutsättningar för hybridarbete
- variation i arbetsmiljö och uppgifter
- växter, ljus, luft och fräsch känsla
- kaffe, vatten och andra små vardagsdetaljer
- coworking

För arbetsgivare är det goda nyheter. Det krävs inte stora förändringar för att komma närmare medarbetarnas drömkontor. Ofta räcker det med att förvalta det som fungerar, förbättra det som brister och utveckla med lyhördhet.

“

Ett idealiskt arbetsutrymme
för framtiden skulle vara
en plats som
produktivitet, kreativitet
och välmående

Ung vuxen i början på karriären

“

Virtuella arbetsrum och
möteslokaler, som är så bra att
de känns lika äkta och naturliga
som i verkliga livet.

Respondent i åldersgruppen 50-59 år

Årets önskelista

Vad skulle få svenskarna att åka in till kontoret oftare?

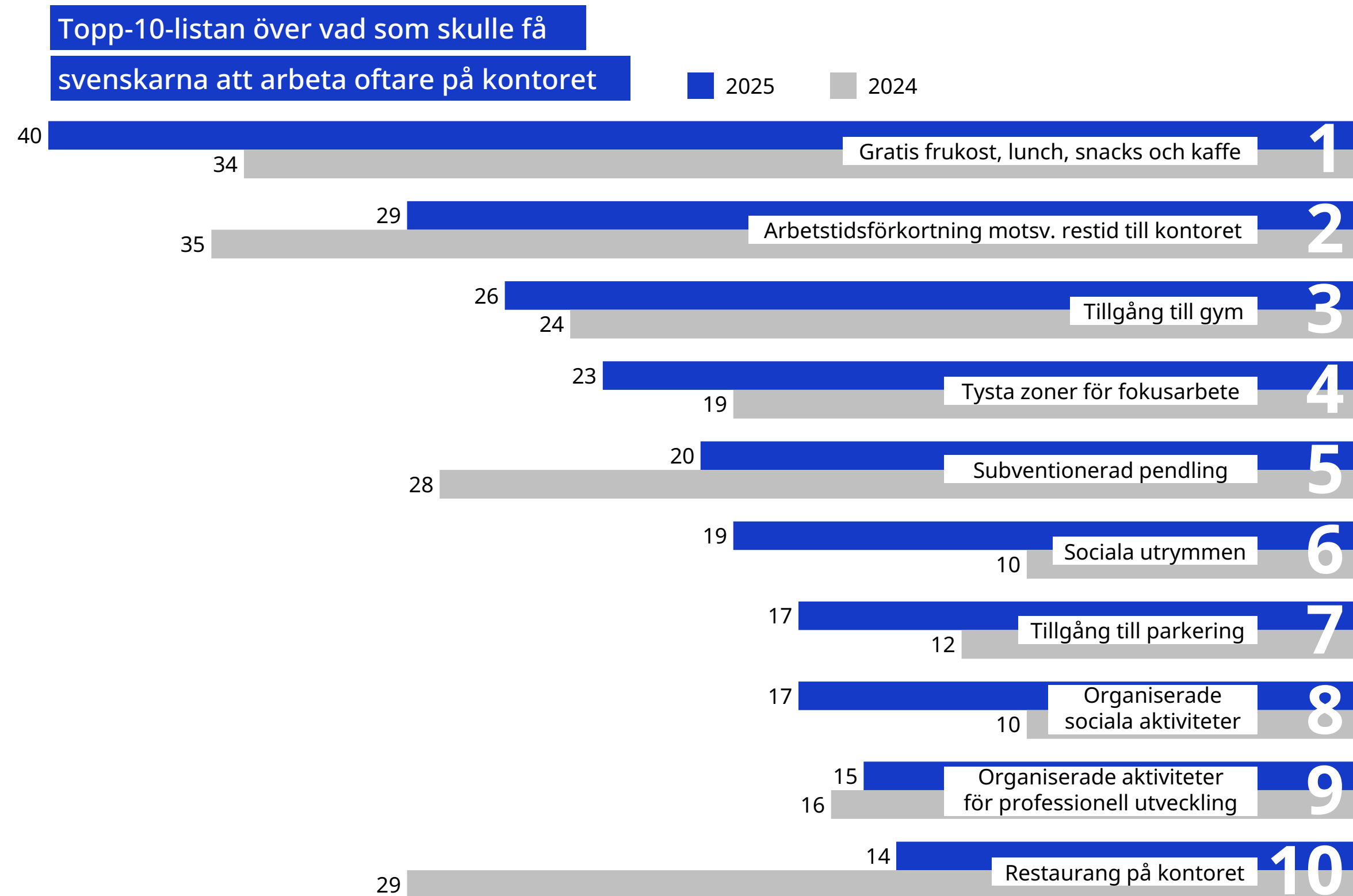
Svaren har svängt tydligt mellan 2024 och 2025. **Det som ökat mest i attraktionskraft är sådant som tillför någon form av upplevelse eller mervärde jämfört med hemmakontoret**, som gratis frukost, lunch och fika, gym på arbetsplatsen, tysta zoner för fokuserat arbete och sociala ytor för aktiviteter med kollegor.

Samtidigt har andra inslag tappat i betydelse, som arbetstidsförkortning för restid, subventionerad pendling samt restaurang i anslutning till kontoret.

Svaren ligger i linje med hur kontorets fördelar generellt uppfattas, och pekar mot att se över vad arbetsplatsen faktiskt erbjuder. Här finns utrymme för företagsledning och arbetsgivare att forma ett mer relevant medarbetarerbjudande för det fysiska kontoret.

Vad ses som "standard"?

Synen på vad som är "standard" på arbetsplatsen har också förändrats. Det som tidigare upplevdes som extra har i många fall blivit självklart. En barista betraktas fortfarande som något utöver det vanliga. Att få frukost på kontoret en gång i veckan ses kanske inte längre som lyx, utan som något många räknar med eller förväntar sig.



Slutord

Årets rapport visar tydligt att svenskarna har hittat en ny rytm i arbetslivet. Alla jobbar hybrid, och både arbetsgivare och medarbetare fortsätter att justera och känna in vad som fungerar bäst. Vi ser tecken på en bättre balans. Mellan arbete och fritid, nöjdhet och stress. krav och kontroll - även mellan att jobba på kontor och på distans. Balansen i det hybrida behöver varje organisation säkerställa utifrån teknikutveckling , AI, generationsskifte, kunskapsdelning och lärande.

Tidigare var det ålder och kön som stack ut i våra undersökningar. I år är det något annat som styr: livssituationen. En småbarnsförälder har andra behov än en nyexaminerad. En vecka kan kräva lugn och fokus – nästa, samarbete och stöd. Behovet av kontoret rör sig som en pendel, beroende på var i livet vi befinner oss.

Tekniken förändrar arbetslivet i rasande fart. Samtidigt planeras kontor fortfarande med årtionden i sikte, ofta utan att riktigt ta höjd för hur tekniken kommer forma våra roller, arbetsuppgifter och ytor.

Och kanske är det just det som är kärnan: kontoret måste anpassas för de som jobbar där. Det ska vara ett stöd – för jobbet, för livet och för förändring. För ibland är det inte policy, teknik eller ledarskap som avgör om vi går till kontoret eller stannar hemma. Ibland räcker det med att det regnar.

Våra medskick

Förvalta det etablerade hybridarbetet

Hybridarbete är inte längre nytt, men behöver fortsatt omsorg. Se över hur det fungerar i praktiken, vilka justeringar som kan behövas och hur kontorslösningen stödjer era medarbetare i dag, och dem ni vill attrahera framöver.

Addera livsfasperspektivet

Komplettera analysen av medarbetarbehov med ett livsfasperspektiv. Ta med detta i utformning av medarbetarerbjudanden, arbetsplatser, hybridpolicy och andra styrdokument.

Kartlägg AI:s påverkan

Identifiera vilka delar av verksamheten som påverkas av AI, på kort och lång sikt. Det ger bättre underlag inför beslut om stödfunktioner, arbetsformer och kontorsutveckling.

Med IFS menar vi lokalvård, tekniska tjänster, arbetsplatsutveckling, mat och dryck.

Förlängd livslängd på kundens tillgångar genom en konsekvent serviceleverans baserade på beprövade processer, rutiner, och best practice.



Vi skapar utrymme för människor och företag att blomstra