



Great Place To Work®

Great Place
To Works
guide till
*hybrid- och
distansarbete*
2025

Hybrid- och distansarbete 2025

Innehålls- förteckning

08

Hybridarbete är
framtiden

09

Alla ledare inte
övertygade

Kritik & utmaningar

Nackdelar med
hybridarbete och hur
de kan mötas

11

AI kan lösa många
utmaningar

12

5 nyckeltal för en
lyckad hybridmodell

14

Utveckla ledarskapet i
en hybrid arbetsmiljö

Framgångshistorier
och exempel

15

Så implementerar du
en hybridmodell

Slutsats: Framtiden
för arbete

18

Edward Jones och
deras framgångsrika
hybridmodell

23

Bemöt invändningar
med fakta

Arbets sättet som är här för att stanna.

Hybridarbete har blivit en central del av arbetslivet och erbjuder både möjligheter och utmaningar för arbetsgivare och medarbetare. För att hjälpa arbetsgivare att navigera detta landskap presenterar vi en omfattande guide till hybridarbete 2025. Guiden omfattar även ett kundcase samt en lathund att använda internt för att kunna bemöta vanliga orosmoment hos ledare.



Del 1

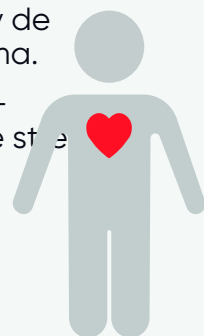
Framgångrik
hybrid- och
distansarbete

Hybridarbete är framtiden

Hybridarbete erbjuder många fördelar, både för medarbetare och organisationer. Det skapar flexibilitet och nya möjligheter att bygga starka team över geografiska gränser.

Fördelar med hybridarbete:

- **Ökad lönsamhet:** En studie från teknikföretaget Owl Labs visar att 66 % av de nordiska företagsledarna anser att hybridarbete gör företag mer lönsamma.
- **Bättre hälsa och minskad stress:** En forskningsstudie vid Karolinska Institutet fann att övergången till hybridarbete ledde till bättre hälsa och mindre stress bland medarbetarna.
- **Ökad produktivitet och effektivitet:** En undersökning inom mjukvaruföretag visade att hybridarbete resulterade i bättre balans mellan arbete och privatliv, samt ökade produktivitet och effektivitet.
- **Attrahera och behålla talanger:** Enligt en undersökning av The Times uppger två tredjedelar av cheferna att de skulle förlora nyckelmedarbetare om de krävde närvaro på kontoret varje dag, och tre fjärdedelar säger att hybridarbete har hjälpt dem att attrahera de bästa talangerna.



Alla ledare inte övertygade

Flexibla arbetsmodeller är här för att stanna, men många organisationer står inför svåra val.

Trots att 68 % av anställda föredrar en hybridmodell framför att arbeta enbart på kontoret eller hemifrån, driver en del arbetsgivare på för en fullständig återgång till kontoret. Det kan vara riskabelt: enligt en undersökning av Microsoft kan 41 % av medarbetarna tänka sig att byta jobb om de inte erbjuds flexibilitet i sitt arbete.

Hybridarbete är inte bara en trend som tillkom under pandemin och gjordes populär av medarbetarna, utan är en strategisk fördel som stärker medarbetarupplevelsen, ökar lojaliteten och skapar förutsättningar för framtida innovation.

Samtidigt innebär det nya krav på arbetsgivare att balansera produktivitet, teknik och inkludering.

Kritik och utmaningar

Även om hybridarbete erbjuder många fördelar, möter det motstånd. Många chefer ser närvaro på kontoret som avgörande för produktivitet och kontroll.

Men forskning visar att detta synsätt är förlegat. Organisationer som tvingar medarbetare tillbaka till kontoret riskerar:

- **Högre personalomsättning:** Medarbetare som inte får flexibilitet söker sig till andra arbetsgivare.
- **Svårigheter att attrahera talang:** Framtidens arbetskraft, särskilt Generation Z, prioriterar flexibilitet och moderna arbetsmetoder.
- **Sänkt engagemang:** Brist på förtroende och autonomi kan minska motivation och produktivitet.

Nackdelar med hybridarbete och hur de kan mötas

Även om hybridarbete erbjuder många fördelar, finns det också verkliga utmaningar som arbetsgivare behöver adressera för att modellen ska fungera effektivt. Här är några vanliga nackdelar och strategier för att hantera dem:

1. Isolering och minskad sammanhållning

När medarbetare arbetar på distans kan känslan av isolering öka, vilket kan påverka teamets dynamik och sammanhållning.

- **Lösning:** Skapa regelbundna möjligheter för personliga möten, till exempel teamdagar på kontoret eller gemensamma aktiviteter. Använd digitala verktyg för att säkerställa att alla känner sig inkluderade, oavsett arbetsplats.

2. Svårigheter med kommunikation

Asynkrona arbetssätt och geografisk spridning kan leda till bristande kommunikation och missförstånd.

- **Lösning:** Inför tydliga kommunikationskanaler och riktlinjer. Använd samarbetsverktyg som Slack, Microsoft Teams eller Trello för att underlätta informationsdelning och projektstyrning.

3. Ojämn tillgång till resurser

Medarbetare som arbetar på distans kan sakna samma tillgång till teknik, arbetsverktyg eller utbildning som de som är på kontoret.

→ **Lösning:** Säkerställ att distansarbetare får samma stöd och resurser som de på plats, inklusive teknisk utrustning, utbildning och möjligheter till utveckling.

4. Utmaningar för ledarskap

Att leda ett hybridteam kräver nya färdigheter, som att bygga förtroende och ge feedback på distans.

→ **Lösning:** Investera i utbildning för ledare kring fjärrledarskap, emotionell intelligens och konflikthantering. Ge verktyg för att mäta och följa upp teamets engagemang och produktivitet.

5. Risk för otydlig balans mellan arbete och fritid

Distansarbete kan göra det svårt för medarbetare att sätta gränser mellan arbetsliv och privatliv, vilket kan leda till utbrändhet.

→ **Lösning:** Uppmuntra medarbetare att sätta tydliga arbetstider och ta regelbundna pauser. Implementera en företagskultur som främjar hälsa och balans, till exempel genom att minska krav på tillgänglighet utanför arbetstid.

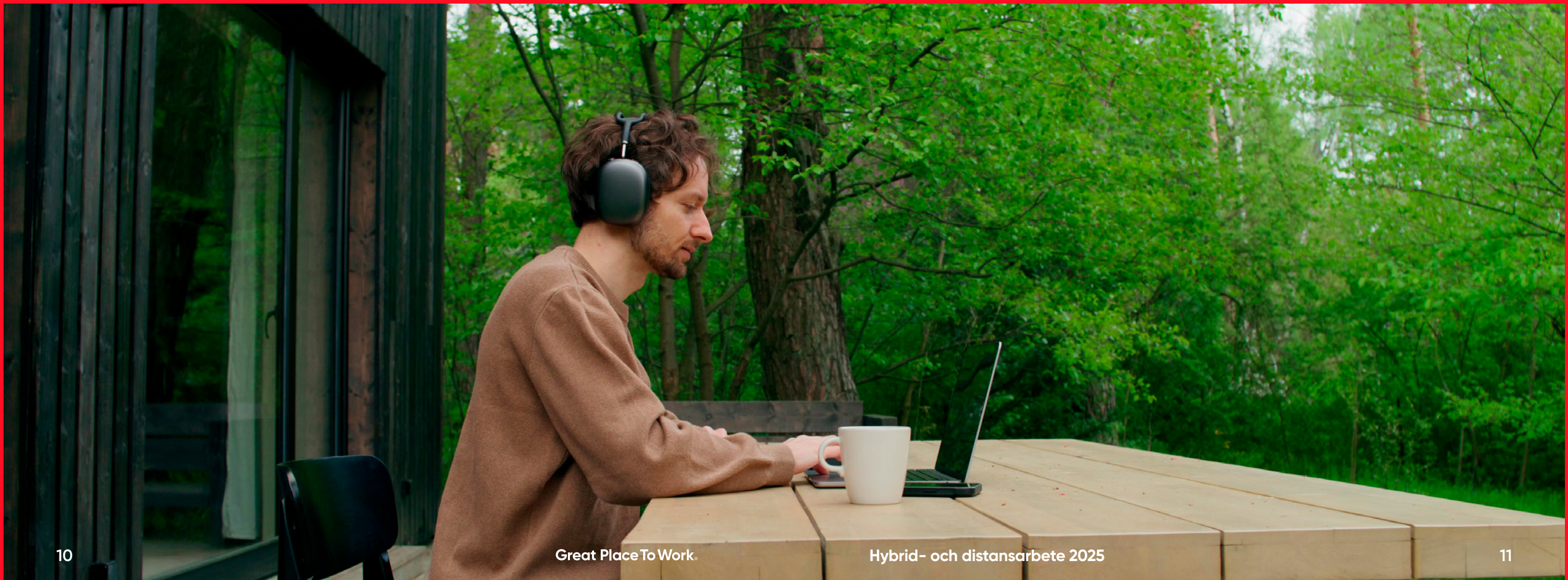
AI kan lösa många utmaningar

AI spelar en avgörande roll för att få hybridarbetet att fungera. Med hjälp av prediktiv analys kan arbetsgivare identifiera vilka åtgärder som bäst främjar medarbetarnas engagemang och produktivitet.

AI-drivna verktyg kan också hjälpa till att skapa rättvisa hybridmodeller genom att analysera arbetsbelastning och förbättra samarbeten mellan team.

Exempel på AI-drivna verktyg:

- **HR-analysverktyg:** Verktyg som Visier och SAP SuccessFactors erbjuder datadrivna insikter för att identifiera mönster i medarbetarnas beteende, engagemang och produktivitet.
- **Arbetsbelastningshantering:** Verktyg som Workday och monday.com hjälper till att spåra och jämföra arbetsbelastning för att säkerställa rättvis fördelning mellan teammedlemmar.
- **Samarbetsplattformar med AI:** Plattformer som Microsoft Teams och Zoom använder AI för att förbättra hybridmöten genom att automatiskt justera ljud och video, transkribera möten och erbjuda realtidsöversättning.
- **Schemaläggning och flexibilitet:** Verktyg som Kronos och Shiftboard hjälper företag att hantera skift och schemaläggning med flexibilitet, vilket är särskilt viktigt för arbetsplatser med både kollektivanställda och tjänstemän.



5 nyckelelement för en lyckad hybridmodell

En framgångsrik hybridmodell kräver en genomtänkt strategi som tar hänsyn till flera kritiska faktorer

1. Anpassa efter uppgifter och roller

Olika roller och arbetsuppgifter kräver olika arbetsarrangemang. Det är viktigt att analysera vilka arbetsuppgifter som lämpar sig för distansarbete och vilka som kräver fysisk närvaro.

Till exempel:

- **Strategiska planerare:** Behöver ostörd tid för djuparbete. Asynkront arbete hemifrån fungerar bäst.
- **Innovatörer:** Kreativitet stimuleras genom möten och samarbete, vilket gör kontoret en bra bas. Arbete hemifrån passar mellan de kreativa mötena för att kunna möta deadlines
- **Teamledare:** Regelbundna, synkrona interaktioner är avgörande för koordinering och mentorskap.

Genom att anpassa arbetsmiljön efter specifika roller och erbjuda rätt verktyg för varje situation kan produktiviteten och arbetsglädjen öka. Detta säkerställer även att varje medarbetare kan bidra maximalt utifrån sina unika behov och styrkor.

2. Förstå medarbetarnas preferenser

Medarbetarnas behov varierar beroende på deras livssituation och karriärstadiet. Att förstå och tillgodose dessa preferenser är avgörande för att skapa en motiverande arbetsmiljö.

Till exempel:

- **Erfarna medarbetare** kan föredra mer distansarbete tack vare etablerade nätverk.
- **Nyanställda** behöver mer tid på kontoret för att bygga relationer och lära sig.

Att ignorera dessa preferenser riskerar att skapa missnöje och ökade personalomsättningar. Verktyg som medarbetarundersökningar kan ge insikter om medarbetarnas behov och identifiera möjliga förbättringar i arbetsmodellen.

3. Optimera arbetsflöden

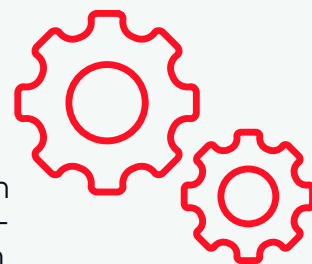
Effektiva hybridmodeller bygger på strömlinjeformade processer som underlättar både individuellt arbete och samarbete.

Här är några konkreta insatser:

- **Asynkrona statusuppdateringar:** Dessa innebär att information och rapporter delas på plattformar som projektverktyg, samarbetsappar eller via inspelade videor istället för att kräva möten i realtid. Det minskar behovet av att synka scheman och frigör tid för fokuserat arbete.

Best practice inkluderar:

- ▶ Användning av verktyg som Slack, Trello eller Asana för att skapa tydliga uppgiftstavlor.
- ▶ Regelbundna inspelade uppdateringar som kan ses vid en tidpunkt som passar varje medarbetare.
- ▶ Standardiserade mallar för rapportering för att säkerställa konsekvens.



- **Automatisera repetitiva uppgifter:** Genom att implementera AI-drivna verktyg kan arbetsgivare effektivisera processer som tidrapportering, schemaläggning och kundhantering. Detta frigör tid för mer strategiskt arbete.

- **Flexibla kontorsytor:** För att hybridmodellen ska fungera optimalt behöver kontorsmiljön vara anpassad för olika arbetsbehov.

Best practice inkluderar:

- ▶ **Zoner för olika arbetsstilar:** Skapa tysta områden för fokusarbete, öppna ytor för samarbete och kreativa rum för brainstorming.
- ▶ **Flexibla arbetsplatser:** Inför aktivitetsbaserade arbetsytor där medarbetare kan välja plats baserat på dagens uppgifter.
- ▶ **Teknikdrivna lösningar:** Utrusta kontoren med smarta bokningssystem för arbetsstationer och mötesrum samt teknologi för hybrida möten som videokonferensutrustning.

4. Säkerställ inkludering, rättvisa och respekt

Att skapa en arbetsplats som bygger på rättvisa och respekt är avgörande, särskilt i en hybridmodell där förutsättningarna för arbete kan skilja sig åt. Här är några viktiga punkter:

- **Bygg en kultur av respekt:** Säkerställ att alla medarbetare känner sig uppskattade, oavsett om de arbetar på distans eller på plats.
- **Skapa rättvisa möjligheter:** Ge samma tillgång till utbildning, tekniska resurser och utvecklingsmöjligheter oavsett arbetsplats.
- **Anpassa flexibilitet:** För medarbetare som inte kan arbeta på distans, exempelvis inom kollektivanställda roller, kan flexibilitet erbjudas genom att låta dem påverka sina arbetstider, som skiftval eller möjligheten att byta pass.



5. Balans mellan tjänstemän och kollektivanställda

På arbetsplatser där vissa roller kan arbeta hemifrån medan andra måste vara på plats varje dag uppstår ofta frågor om rättvisa. För att säkerställa balans:

- **Erbjud valmöjligheter:** Låt medarbetare som arbetar på plats påverka skift och arbetstider för att ge dem ökad kontroll över sin vardag.
- **Erkänn olika bidrag:** Lyft fram och värdera insatser från både distans- och platsbundna roller för att skapa en känsla av jämlikhet.
- **Kommunicera tydligt:** Förklara varför olika arbetsmodeller tillämpas och hur de gynnar både medarbetare och organisationen.

Genom att ta hänsyn till dessa faktorer kan arbetsgivare bygga en hybridmodell som är rättvis och inkluderande för alla medarbetare.

Utveckla ledarskapet i en hybrid arbetsmiljö

Ledarskap är en av de viktigaste faktorerna för att hybridarbete ska bli framgångsrikt. För att möta utmaningarna som hybridmodellen innebär, bör ledare och HR implementera riktade utbildningar och strategier. Här är några nyckelpunkter:

- **Utbildning i fjärrledarskap:** Hjälp ledare att utveckla färdigheter för att leda på distans, såsom att bygga förtroende utan daglig fysisk närvaro, upprätthålla engagemang och ge tydlig feedback.
- **Empatiskt ledarskap:** Främja en kultur där ledare aktivt lyssnar på medarbetarnas behov och utmaningar, oavsett arbetsplats. Utbildningar kan inkludera workshops i emotionell intelligens och konflikthantering.
- **Förståelse för teknik:** Säkerställ att ledare har tillräcklig teknisk kunskap för att använda digitala verktyg effektivt och stötta sina team i att göra detsamma.
- **Skapa tydliga mål:** Lär ledare att sätta upp mätbara och uppnåeliga mål som gör att medarbetarna kan arbeta självständigt och känna att deras arbete bidrar till organisationens framgång.
- **Hybrid kommunikation:** Ge verktyg och strategier för att kommunicera konsekvent och inkluderande med medarbetare både på distans och på plats. Detta inkluderar att skapa rutiner för regelbundna check-ins och att säkerställa att alla teammedlemmar känner sig delaktiga.

Genom att investera i ledarskapsträning kan organisationer säkerställa att chefer är väl rustade att hantera de unika utmaningarna i en hybridmodell och samtidigt stärka teamens sammanhållning och prestationer.

Framgångshistorier och exempel

Flera organisationer har redan lyckats implementera hybridmodeller. Ett exempel är Fujitsu, där 80% av medarbetarna nu arbetar hemifrån minst en del av veckan. Deras strategi omfattar:

- **Hubs:** Kreativa nav för samarbete och innovation.
- **Satelliter:** Flexibla kontor för teamkoordinering.
- **Delade kontorsytor:** Nära medarbetarnas hem för att minimera pendlingstid.

Enligt en undersökning ökade produktiviteten med 23% och medarbetarnöjdheten med 18% efter att modellen implementerades.

Så implementerar du en hybridmodell

- 1. Kartlägg behov och arbetsuppgifter:** Identifiera vilka roller som kräver fysisk närvaro och vilka som fungerar bättre på distans.
- 2. Engagera medarbetarna:** Involvera dem i utformningen genom en blandning av undersökningar, intervjuer och workshops.
- 3. Investera i teknik:** Säkerställ att verktyg för samarbete och kommunikation är tillgängliga.
- 4. Använd AI:** Förbättra beslutsfattandet genom att analysera arbetsmönster och produktivitetsdata.
- 5. Mät och anpassa:** Utvärdera regelbundet hur modellen fungerar och var beredd att göra justeringar.

Slutsats: Framtiden för arbete

Hybridarbete är inte en övergående fas utan en långsiktig förändring. Organisationer som prioriterar flexibilitet och moderna arbetsmetoder har en klar fördel. Genom att kombinera AI-teknik, medarbetarinsikter och rättvisa arbetsmodeller kan din organisation bli en förebild för framtidens arbetsliv.



Del 2

Kundcase

Edward Jones och deras framgångsrika hybridmodell

Hybridarbete erbjuder medarbetare flexibilitet, men kräver också medvetna insatser för att bibehålla personliga kontakter. Det amerikanska Great Place To Work-certi-
fierade företaget Edward Jones lyckas balansera detta genom noggrann planering, empati och tydlig kommunikation. Till exempel har de utvecklat praktiska verktyg och strategier för att stödja både ledare och medarbetare i denna omvandling.

Suzan McDaniel, Chief Human Resources Officer, berättar hur hennes team skapar värdefulla personliga interaktioner och lyfter fram vikten av välmående för alla medarbetare.

Hon delar också med sig av hur de använde personas i kommunikationen och hur ledare förberedde sig för svåra samtal genom att öva tillsammans.

Personas som verktyg i övergången till hybridarbete

Suzan förklarar:

"Vi visste att det fanns olika känslor kring att återvända till arbetsplatsen. Det är en mycket personlig fråga, och vi tog oss an den med djup omsorg, empati och nyfikenhet. Samtidigt har vi övertygelse och självförtroende i vårt beslut att införa en hybridmodell. Vi erbjuder flexibilitet inom en ram av tre dagar på kontoret, men det är inte varje vecka som kräver tre dagar, och vi har inga fasta arbetstider."

Edward Jones har cirka 9 600 medarbetare på sitt huvudkontor och 40 000 i fält. Av huvudkontorets medarbetare arbetar cirka 60% i en hybridmodell inom en timmes pendlingsavstånd, medan resterande 40% arbetar helt på distans.

"Vi insåg att inte alla skulle vara positiva. Vi skapade personas för att förstå olika attityder. Vissa var mer oroliga över att återvända, kanske för att de hade ett infektionskänsligt barn hemma och var rädda att ta med sig en förkylning hem. Andra var entusiastiska, redo att återvända till kontoret. Sedan fanns det de som var mitt emellan, kanske hade de sålt sin bil eller flyttat längre bort."



Ledare som stöttar varandra

För att förbereda ledarna använde Edward Jones personas, data och gemensamma övningar.

De arrangerade:

- **Praktik- och coachningssessioner** där ledare kunde öva på att bemöta frågor och oro.
- **Townhalls och diskussionsforum** för att gå igenom företagsbeslut och stärka ledarnas förtroende för att kommunicera dessa.
- **Beslutspaketet 'Decisions Unpacked'** En undersökning inom mjukvaruföretag visade att hybridarbete resulterade i bättre balans mellan arbete och privatliv, samt ökade produktivitet och effektivitet.

Dessutom involverades informella påverkare, oavsett deras titel, i diskussioner om fördelarna och utmaningarna med hybridarbete.

Att förbättra kontorsupplevelsen

Edward Jones lyssnar aktivt på sina medarbetare och gör förändringar baserade på deras feedback:

- **Gångstigar och utomhusmötesplatser:** För att främja rörelse och möjligheten till promenadmöten på arbetsplatsen.
- **Hälsosamma matalternativ:** Föräldrar med ont om tid kan ta hem färdiga, hälsosamma måltider från företagets kafé.
- **Aktiviteter för trivsel:** Medarbetarna kan koppla av och ha kul på arbetsplatsen med exempelvis pickleballbanor och cornhole-spel.



Medarbetarnas välmående i fokus

Suzan betonar vikten av emotionellt välmående och lyfter fram hur det påverkar både individers och organisationens framgångar:

"Det är en del av allas liv, och vi borde prata om det lika naturligt som fysisk hälsa."

Företaget lyssnar på sina medarbetare och identifierar ett ökande behov av stöd för emotionellt välmående. Detta ledde till att de skapade ett "center för excellens" som fokuserar på alla aspekter av välmående – emotionellt, fysiskt, finansiellt och socialt. Bland initiativen finns:

- **Välmåendekämpar:** Medarbetare som fungerar som ambassadörer för välmående både ute i fält och på huvudkontoret.
- **Nya hälsoincitament:** Fokus på hälsoutfall snarare än bara aktiviteter.
- **Samarbete med Headspace:** Genom detta partnerskap får medarbetare och deras familjer tillgång till mentalvårdstjänster och en 24/7-chatt med mentala hälsoprofessionella.

Suzan avslutar:

"Vi är stolta över att lyssna på våra medarbetare och anpassa oss för att stödja deras välmående på bästa sätt."

Del 3

Lathund för
att bemöta
kritiker

Alla är inte övertygade om att hybrid- och distansarbete är det bästa för deras arbetsplats. Här är några vanliga bakomliggande faktorer för invändningar:

1. Kontroll och övervakning: Vissa arbetsgivare kan känna att de har bättre översikt och kontroll över sina anställda när de arbetar från kontoret. Det kan finnas en oro för att produktiviteten minskar när medarbetarna arbetar hemifrån.

2. Kultur och samarbete: Många företag upplever att det är lättare att bygga och upprätthålla en stark företagskultur när medarbetarna är samlade på en fysisk plats. De kan också tro att samarbete och kreativitet gynnas av att vara i samma miljö.

3. Investeringskostnader: Företag som har investerat mycket i kontorsutrymmen kan vilja maximera avkastningen på dessa investeringar. Att ha tomma kontor kan ses som ett slöseri med resurser.

4. Kommunikation och innovation: En del arbetsgivare anser att spontan kommunikation, som ofta sker i korridorer eller vid kaffemaskinen, är svår att återskapa digitalt och spelar en viktig roll för innovation.

5. Ledarskapets bekvämlighet: I vissa fall kan det handla om att chefer och ledare är mer bekväma med traditionella arbetsmetoder och har svårt att anpassa sig till nya sätt att arbeta.

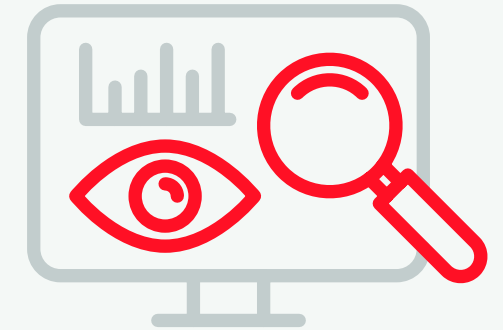
Bemöt invändningar med fakta

1. Kontroll och övervakning

Oro: Arbetsgivaren tror att produktiviteten minskar när medarbetarna inte är på kontoret

Fakta:

- Forskning visar att produktiviteten i många fall ökar vid distansarbete. En studie från Stanford visade att produktiviteten ökade med 13 % för medarbetare som arbetade hemifrån.
- Digitala verktyg möjliggör effektiv uppföljning av arbetsinsatser utan att vara fysisk närvarande. KPI:er, projektstyrningsverktyg och regelbundna avstämningar kan ge samma översikt.



2. Kultur och samarbete

Oro: Företagskulturen och kreativiteten påverkas negativt om medarbetarna inte är på plats.

Fakta:

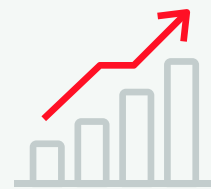
- Hybridmodeller där medarbetare träffas på kontoret för specifika tillfällen, såsom workshops och sociala aktiviteter, kan faktiskt stärka kulturen genom att göra möten mer meningsfulla.
- Great Place To Work och Gallup-studier har visat att medarbetare som erbjuds flexibilitet är mer engagerade, vilket stärker företagskulturen i det långa loppet.
- Spontan kommunikation kan främjas digitalt genom att använda plattformar som Slack eller Teams, där samtal kan ske i realtid.

3. Investeringskostnader

Oro: Tomma kontor innebär outnyttjade investeringar.

Fakta:

- Om kontoret används mer flexibelt kan företag minska ytorna och spara pengar genom att hyra ut oanvända delar av lokalerna eller använda coworking-modeller.
- En rapport från Global Workplace Analytics visar att företag kan spara i genomsnitt 11 000 USD per anställd per år genom att erbjuda distansarbete, bland annat genom minskade kostnader för kontorsutrustning och energi.



4. Kommunikation och innovation

Oro: Spontana möten och innovation uteblir vid distansarbete.

Fakta:

- Spontana möten är inte garanterade bara för att man är på samma plats. Enligt forskning från Harvard Business Review sker innovation genom planerad samverkan och målmedvetenhet snarare än slumpmässiga möten.
- Digitala verktyg som Miro och virtuella brainstorming-sessioner kan öka tillgängligheten och idéflödet, särskilt i globala team där fysisk samvaro inte är möjlig.



5. Ledarskapets bekvämlighet

Oro: Traditionella ledare känner sig tryggare när de kan se sina anställda.

Fakta:

- All modern ledarskapsforskning visar att tillit är en av de viktigaste faktorerna för att driva engagemang och prestationer. Att leda på distans stärker ofta förmågan att fokusera på resultat snarare än närvaro.
- Företag som anammat flexibelt arbete har sett ökad lojalitet och minskad personalomsättning – faktorer som är avgörande för långsiktig framgång.

