

Great Place To Work®

Svenskarna och **Arbetet** 2025



Svenskarna och Arbetet 2025

Innehålls- förteckning

04

Hur mår arbetslivet i Sverige – och vad gör de bästa annorlunda?

05

Vad har förändrats sedan 2023?

Det här gör Sveriges Bästa Arbetsplatser rätt – enligt medarbetarna

06

Tydlig skillnad – särskilt i förtroende och meningsfullhet

Olika upplevelser – beroende på vem du är

07

Vad säger det om arbetslivet i Sverige i stort?

08

Ledarskapet avgör – och går att utveckla

Omvärldsläget påverkar – men kulturen håller

09

Vad vi kan lära oss av de bästa

Kort om undersökningarna

10

Om Great Place To Work

Hur mår arbetslivet i Sverige – och vad gör de bästa annorlunda?



Få frågor har större påverkan på våra liv än hur vi har det på jobbet. Arbetsplatsen är inte bara en plats för försörjning – det är en miljö där vi tillbringar en stor del av vår tid, bygger relationer, utvecklas och söker mening. I tider av osäkerhet, med ekonomiska utmaningar, ökad oro för framtiden och snabba förändringar i hur, var och varför vi arbetar, blir arbetsplatskulturen viktigare än någonsin.

Great Place to Work har under 2025 samlat in över 29 000 medarbetares röster från sven-

ska arbetsplatser – både från organisationer som deltar i vår undersökning och från de som kvalat in på listan över Sveriges Bästa Arbetsplatser. Dessutom har vi möjlighet att jämföra med 1522 svar från medarbetare på svenska arbetsplatser ur vår European Workforce Study från 2025 samt rapporten från 2023.

Vad gör att vissa arbetsplatser lyckas skapa en kultur där nästan alla medarbetare vill stanna, bidra och växa – medan andra halkar efter? Den här rapporten tar reda på just det.

Vad har förändrats sedan 2023?

Utvecklingen mellan 2023 och 2025 visar att även små förbättringar i rätt riktning kan ha stor effekt på engagemanget – särskilt när det gäller rättvisa och erkännande. Här är några av de förändringar som märks mest tydligt när vi jämför nuläget med Svenskarna och Arbetet 2023. Grafen visar resultatet för medarbetare som inte arbetar på ett Great Place To Work.

Påstående	Sverige 2023	Sverige 2025	Förändring
Jag är rättvist lönesatt	50%	55%	+5%
Ledningen visar uppskattning för extra ansträngningar	55%	58%	+3%

Även om fle a värden ligger kvar på samma nivå som 2023, syns en viss förbättring i upplevelsen av rättvisa och uppskattning. Samtidigt kvarstår utmaningarna inom ledarskap och tillit för många organisationer.

Sammantaget pekar utvecklingen på att arbetsplatser som investerar i kultur under utmanande tider står starkare, medan andra kämpar med grundläggande tillitsfrågor. Förändringen sker – men inte av sig själv.

Det här gör Sveriges bästa arbetsplatser rätt – enligt medarbetarna

Varje år rankar Great Place to Work Sveriges Bästa Arbetsplatser. 2025 års lista bygger på svar från 12 298 medarbetare i organisationer som lyckats skapa en stark kultur präglad av tillit, stolthet och gemenskap. När vi jämför resultaten från dessa listade organisationer med övriga organisationer i Sverige ser vi tydliga skillnader.



Tydlig skillnad – särskilt i **förtroende och meningsfullhet**

Påstående	Listade organisationer	Övriga i Sverige
Jag upplever att detta är en mycket bra arbetsplats	95%	68%
Jag är stolt över det vi åstadkommer på jobbet	92%	72%
Jag tycker mitt arbete har en särskild betydelse – det är inte bara ett jobb	89%	69%
Ledningen är ärlig och etisk i sina affärsmetoder	90%	66%
Jag känner förtroende för högsta ledningen	97%	70%

Skillnaderna är tydliga. På punkt efter punkt visar de listade organisationerna att de lyckas skapa en arbetsmiljö där medarbetarna känner sig trygga, sedda och motiverade.

Olika upplevelser – beroende på vem du är

När vi bryter ner resultaten ser vi att upplevelsen av arbetsplatsen kan skilja sig markant beroende på kön, ålder och roll i organisationen.

- **Kön:** Kvinnor tenderar att ge något lägre betyg på frågor som rör rättvisa och delaktighet än män, särskilt när det gäller befordran och erkännande. Samtidigt är kvinnor ofta mer positiva kring meningsfullhet och kamratskap.
- **Ålder:** Yngre medarbetare (25 år och yngre) är generellt mer positiva till utvecklingsmöjligheter och inkludering, men upplever i lägre grad att ledningen är tydlig eller rättvis.
- **Roll:** Chefer på mellannivå och C-nivå tenderar att ge högre betyg än övriga medarbetare, särskilt när det gäller förtroende för ledning och insyn i beslut. Frontlinjechefer däremot har ofta en mer pressad upplevelse – de ska både leda och följa.

Att skapa en stark kultur handlar alltså inte bara om helhetsresultat – utan om att förstå nyanserna. De bästa arbetsplatserna arbetar aktivt med att fånga upp och agera på dessa skillnader.



Sveriges Bästa Arbetsplatser 2025 sticker ut särskilt i:

- Förtroende för ledningen
- Upplevd meningsfullhet
- Stolthet över arbetet
- Etiskt och tydligt ledarskap

Men även inom områden som balans mellan arbete och privatliv, att få vara sig själv på jobbet och upplevelsen av inkludering ligger de listade organisationerna högre. Dessa värden är inte bara trivsselfaktorer – de är kopplade till engagemang, innovationskraft och förmåga att attrahera och behålla kompetens.

Organisationer som investerar i sin kultur får helt enkelt mer tillbaka – både i medarbetarnöjdhet och i verksamhetsresultat.



Vad säger det om **arbetslivet i Sverige** i stort?

European Workforce Study, som samlat in svar från 1522 personer i Sverige, ger en bred bild av hur svenska arbetsplatser mår generellt. Resultaten ligger ofta över det europeiska genomsnittet – men långt ifrån de nivåer som de bästa arbetsplatserna uppnår.

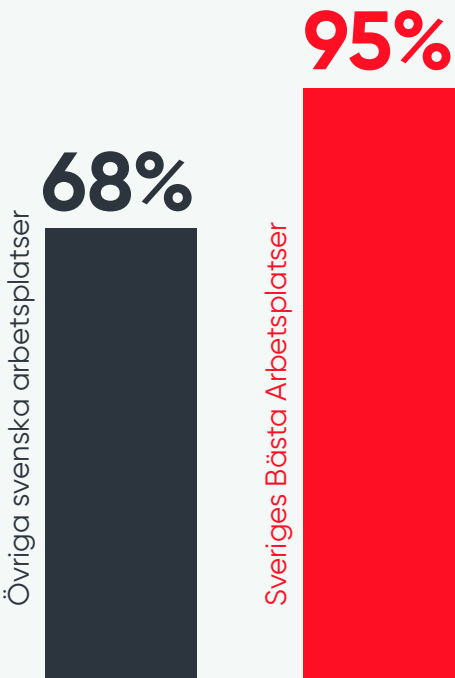
Medan 68 % av medarbetarna i Sverige generellt anser att de jobbar på en mycket bra arbetsplats, är siffran 95 % hos de listade på Sveriges Bästa Arbetsplatser. Det visar att det går att nå längre – men att det kräver ett aktivt arbete med kultur, struktur och ledarskap.

Vad innebär det i praktiken?

- **Kultur:** Att formulera och levandegöra gemensamma värderingar. Kulturen förstärks genom hur vi väljer, leder och belönar. Det handlar om att skapa en miljö där tillit, transparens och mänsklig värme får ta plats.
- **Struktur:** Att bygga stödjande processer för feedback, utvecklingssamtal, onboarding och karriärvägar. När strukturerna är tydliga och rättvisa stärker det både rättssäkerhet och engagemang.

→ **Ledarskap:** Att investera i chefernas förmåga att lyssna, kommunicera och vara närvarande. De bästa arbetsplatserna coachar sina ledare löpande och kopplar deras framgång till medarbetarnas upplevelse – inte bara till siffror.

Det är när dessa tre nivåer samverkar som verklig förändring sker – och det är exakt vad vi ser hos de organisationer som toppar listan.



Ledarskapet avgör – och går att utveckla

Skillnaden mellan Sveriges Bästa Arbetsplatser och övriga i Sverige är särskilt tydlig när det kommer till tillit och rättvisa. Medarbetare på de bäst rankade organisationerna upplever i högre grad att:

- Ledningen är tydlig och transparent
- Deras insatser uppmärksammas
- Det finns öppenhet i hur man blir belönad eller befordrad

Där andra organisationer kämpar med otydligt ledarskap eller bristande rättvisa, visar de bästa att det går att bygga kultur där medarbetare känner sig trygga och sedda.

”Organisationer som lyckas bygga tillit och visa uppskattning får inte bara nöjdare medarbetare – de får bättre resultat”, säger Jeanette Bergvall.

“
Organisationer som
lyckas bygga tillit och
visa uppskattning får inte
bara nöjdare medarbetare
– de får bättre resultat
”



Omvärldsläget påverkar – men kulturen håller

I början av 2025 är oron på arbetsmarknaden tydlig. Enligt Arbetsförmedlingen är 7,2 % av befolkningen inskrivna som arbetslösa – den högsta siffran på tre år. Enligt SCB är arbetslösheten ännu högre: 10,4 %. Varselnivåerna ligger fortsatt högt, och långtidsarbetslösheten ökar.

Trots det ser vi att många av de bäst rankade arbetsplatserna inte bara behåller sin kultur – de stärker den. Genom öppen kommunikation, förtroende och delaktighet skapar de trygghet även i osäkra tider.

För organisationer som står inför utmaningar kan det vara frestande att skjuta kulturfrågor på framtiden – men just nu är det viktigare än någonsin att skapa stabilitet inifrån. Ett konkret första steg kan vara att involvera medarbetarna i samtal om nuläge, riktning och behov. När människor känner sig sedda, lyssnade på och delaktiga ökar tryggheten – oavsett konjunkturläge.

Vad vi kan lära oss av de bästa

Rapporten visar att det finns en tydlig väg till att bli en bättre arbetsplats – och att den börjar med kultur. Sveriges Bästa Arbetsplatser är inte nödvändigtvis störst eller mest synliga. Det de har gemensamt är att de investerat i relationerna på arbetsplatsen: mellan ledare och medarbetare, mellan kollegor och mellan individ och syfte.

De visar att:

- Kultur är ett aktivt val, inte en slump.
- Tillit, delaktighet och tydlighet ger resultat
- En stark arbetsplatskultur är den bästa rustningen i osäkra tider.

Frågan är inte om det går att bygga en bättre arbetsplats – utan om man vågar prioritera det.

Kort om undersökningarna

Rapporten visar att det finns en tydlig väg till att bli en bättre arbetsplats – och att den börjar med kultur. Sveriges Bästa Arbetsplatser är inte nödvändigtvis störst eller mest synliga. Det de har gemensamt är att de investerat i relationerna på arbetsplatsen: mellan ledare och medarbetare, mellan kollegor och mellan individ och syfte.

De visar att:

- **Sveriges Bästa Arbetsplatser 2025:** 12 298 svar från listade organisationer

- **Sverige (från European Workforce Study):** 1522 svar från medarbetare på svenska arbetsplatser
- **European Workforce Study totalt:** 26 458 svar
- **Svenskarna och Arbetet 2023 (YouGov):** 1522 svar, riksrepresentativt urval i Sverige

Resultaten bygger på Great Place to Works internationella Trust Index-modell. **Läs mer på greatplacetowork.se**





Om Great Place to Work

Great Place To Work är **världsledande inom analys och utveckling av arbetsplatskultur**. Genom medarbetarundersökningar, datadrivna insikter och certifiering hjälper vi organisationer att **skapa arbetsplatser där människor trivs, utvecklas och presterar** – oavsett bransch och storlek.