

2026-07-30
A2026/00752 (delvis)

Arbetsmarknadsdepartementet

Arbetsmiljöverket
Box 9082
171 09 Solna

Uppdrag till Arbetsmiljöverket att ta fram vägledning om distans- och hybridarbete

Regeringens beslut

Regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att analysera hur distans- och hybridarbete påverkar arbetsmiljön och förutsättningarna för sysselsättning för personer med funktionsnedsättning. Med utgångspunkt i analysen ska myndigheten ta fram en praktiskt inriktad vägledning om hur distans- och hybridarbete kan användas som ett verktyg för att förbättra förutsättningarna för sysselsättning för personer med funktionsnedsättning, i de fall sådana arbetsformer är ändamålsenliga.

Arbetsmiljöverket ska i lämplig utsträckning inhämta synpunkter från Arbetsförmedlingen, Diskrimineringsombudsmannen, Myndigheten för delaktighet och övriga myndigheter som kan vara berörda, arbetsmarknadens parter samt från organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning.

Arbetsmiljöverket ska senast den 31 juli 2028 lämna en skriftlig redovisning av uppdraget till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet).

Närmare om uppdraget

Distans- och hybridarbete påverkar arbetsmiljön ur ett organisatoriskt, fysiskt, socialt och tekniskt perspektiv. För arbetstagare med funktionsnedsättning kan arbetsmiljön vid distans- och hybridarbete påverkas på olika sätt beroende individens behov och förutsättningar, vilket bl.a. kan påverkas av vilken typ av funktionsnedsättning arbetstagaren har. Möjligheten till distans- och hybridarbete kan ha positiva effekter i

arbetsmiljön för arbetstagare med funktionsnedsättning, och medföra behov av olika anpassningar och stöd.

Det finns därför ett behov av en analys för att:

- identifiera centrala arbetsmiljöfaktorer som påverkas av distans- och hybridarbete, bl.a. hur distans- och hybridarbete kan påverka arbetstagares möjlighet till stöd, gemenskap och delaktighet på arbetsplatsen samt risken för att känna sig isolerad,
- belysa relevanta skillnader mellan hur distans- och hybridarbete kan påverka personer med olika typer av funktionsnedsättningar, och
- redovisa möjligheter, begränsningar och risker med distans- och hybridarbete för personer med funktionsnedsättning i arbete där sådana arbetsformer kan vara ändamålsenliga.

Arbetsmiljöverkets vägledning ska, med utgångspunkt i analysen:

- redovisa hur distans- och hybridarbete kan bidra till att tillgodose de särskilda behov som olika typer av funktionsnedsättning kan medföra i arbetslivet, samt belysa arbetsgivares och arbetstagares perspektiv på distans- och hybridarbete,
- belysa arbetsgivares ansvar avseende arbetsmiljö, rehabilitering och skäliga anpassningar vid distans- och hybridarbete,
- ge konkreta exempel på hur distans- och hybridarbete kan vara ändamålsenligt för personer med funktionsnedsättning,
- ge exempel på anpassningar och tillgängliga stöd för att möjliggöra distans- och hybridarbete för personer med funktionsnedsättning, och
- sammanställa och tillgängliggöra kunskap om anpassningar och stöd som kan påverka förutsättningarna för sysselsättning för personer med funktionsnedsättning.

Bakgrund

Mer än 500 000 personer har en funktionsnedsättning som kan påverka arbetsförmågan. Arbetslivet och arbetsmiljön kan således innebära särskilda utmaningar för de personer i arbetskraften som har en funktionsnedsättning. Sysselsättningsgraden är lägre i den gruppen än i befolkningen som helhet, och personer med funktionsnedsättning är överrepresenterade bland de som har varit arbetssökande i mer än två år.

Samtidigt har distans- och hybridarbete ökat påtagligt som en följd av covid-19-pandemin. Enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar 2019 arbetade 39 procent av arbetstagarna i åldrarna 20–64 år hemifrån någon del av sin arbetstid och 6 procent arbetade hemifrån minst hälften av sin arbetstid. Vid undersökningen 2025 var dessa siffror 47 respektive 13 procent.

Distans- och hybridarbete förekommer fortfarande i en större omfattning än innan pandemin och är i dag ett etablerat arbetssätt i många verksamheter.

Enligt rapporten Distansarbete och sysselsättning bland personer med funktionsnedsättning (SNS Analys 115, 2025) kan distans- och hybridarbete påverka sysselsättningen bland personer med funktionsnedsättning. Där anges att arbetsgivares ökade acceptans för distansarbete på grund av pandemin har inneburit nya anställningsmöjligheter för personer med funktionsnedsättning. Sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning i USA ökade kraftigt mellan 2019–2024. Sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning ökar mer i yrken med högre andel distansarbete. Enligt rapporten har distans- och hybridarbete inneburit ökad sysselsättning bland personer med funktionsnedsättning, även efter pandemin. Ökningen kan primärt drivas av ett ökat arbetsutbud, möjligen till följd av en minskad pendlingsbörda och bättre kontroll över arbetsförhållandena. Distansarbete kan också minska arbetsgivares anpassningskostnader och även öka produktiviteten för arbetstagare med funktionsnedsättning.

I rapporten Arbetsliv för alla? En ESO-rapport om arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning (ESO 2026:4) beskrivs situationen för personer med funktionsnedsättning på svensk arbetsmarknad. Rapporten beskriver bland annat möjliga förklaringar till gruppens svagare ställning på arbetsmarknaden, varav en är att arbetsgivare ofta har förutfattade meningar

och bristande kunskap om arbetskapaciteten hos personer med funktionsnedsättning. När arbetsgivare inför åtgärder som syftar till att lösa problem i arbetsmiljön avseende bristande flexibilitet och anpassning av arbetsmiljön, t.ex. distans- och hybridarbete, ökar sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning. I rapporten görs också en grov överslagsberäkning som visar att personer med funktionsnedsättning utgör en betydande outnyttjad arbetskraftspotential. Det bedöms vara närmare 200 000 personer som potentiellt skulle kunna arbeta med en mer inkluderande arbetsmarknad.

Distans- och hybridarbete kan också innebära nya eller förändrade arbetsmiljöfaktorer, exempelvis avseende ergonomi, social arbetsmiljö, arbetsledning och tekniska förutsättningar. Kunskaperna om hur distans- och hybridarbete påverkar arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning är i dag begränsad och inte samlad.

Det finns därför behov av en fördjupad analys samt av en praktiskt inriktad vägledning som kan underlätta för arbetsgivare att använda dessa arbetsformer på ett ändamålsenligt sätt. Ökad tillgång till distans- och hybridarbete kan förbättra möjligheten till sysselsättning för personer med funktionsnedsättning.

På regeringens vägnar

Johan Britz

Alva Höglund

Kopia till

Statsrådsberedningen/SAM

Arbetsmarknadsdepartementet/A, ARM, MRD

Finansdepartementet/BA

Socialdepartementet/SOF

Arbetsförmedlingen

Diskrimineringsombudsmannen

Myndigheten för delaktighet