



# DET HYBRIDA ARBETSLIVETS UTBREDNING OCH FÖRANKRING

Arbetsmarknad, jämställdhet i hemmet och  
individens välbefinnande

Eva Thulin och Bertil Vilhelmson

Slutrapport, Forte (2022–00321)

Denna slutrapport sammanfattar resultat från forskningsprojektet ”Det accelererade distansarbetet. En studie av distansarbetarnas vardagliga tidsanvändning, tidspress och välbefinnande under pandemin 2021” (Forte 2022–00321).

Publiceringsdatum: 2026-03-22

Länk:

Göteborgs universitet

## 1. Introduktion

Pandemin tvingade många att arbeta hemifrån under flera månader. Plötsligt måste arbete och vardagsliv samordnas på helt andra sätt än tidigare. För de flesta var det en helt ny erfarenhet som skapade omställningsproblem – men hemarbetet öppnade efter hand också nya möjligheter att ordna vardagslivet. Många erfor fördelar, inte minst genom att vinna tid och ork från att slippa pendla och att smidigare kunna matcha hushållets behov med förvärvsarbetets krav. Nya vanor etablerades. Nu, några år senare, väljer fortfarande många *hybridarbete* som arbetsmodell: att veckans arbetsdagar växlar mellan hemmet och kontoret. Hybridarbete har blivit en rutin för många yrkesverksamma. Under 2025 arbetade drygt 1,5 miljoner personer, ungefär var tredje förvärvsarbetande, hemifrån minst en dag i veckan (SCB, 2025). Det är hela 75 procent fler jämfört med åren strax efter sekelskiftet.

Utvecklingen har medfört ett unikt och storskaligt skifte i hur arbetslivet organiseras i tid och rum. Men hur påverkas människors vardagsliv, välbefinnande och jämställdhet, när stora delar av lönearbetet flyttar in i bostaden, hanteras via digitala lösningar, och utförs på fysisk distans från kontor och kollegor? Och hur förankrat är det nya hybridarbetet på arbetsmarknaden, i olika sektorer, regioner och i anställdas vardag. Dessa breda frågor står i fokus för forskningsprojektet ”Det accelererade distansarbetet. En studie av distansarbetarnas vardagliga tidsanvändning, tidspress och välbefinnande under pandemin 2021” (Forte 2022-00321).

### 1.1 Syfte och frågeställningar

Projektets övergripande syfte är att studera vad som händer i ett samhälle när hybridarbete praktiseras regelbundet och av många. Empiriskt fokuserar vi perioden strax efter att pandemirestriktionerna lättade och åren som följde därefter. Med hjälp av nationellt representativa data undersöker vi hybridarbetslivets utveckling, fördelning och förankring i Sverige i tre avseenden: *i)* vilka är de ’nya’ hybridarbetarna, inom vilka sektorer och regioner jobbar de och hur ofta arbetar de hemifrån; *ii)* vad innebär arbete hemifrån ur ett jämställdhetsperspektiv med särskild hänsyn till tiden som kvinnor och män lägger på förvärvsarbete, obetalt hushållsarbete och omsorg; samt *iii)* hur påverkar intensivt arbete hemifrån välbefinnande i form av upplevd tidspress, stress och hälsa i vardagen.

Resultaten från projektet är viktiga i ett framtidsperspektiv, eftersom hybridarbete av allt att döma är här för att stanna och fortsätter att vara ett centralt inslag i arbetslivet. Kunskap om hybridarbetets utveckling, förankring och välfärdsmissiga implikationer är därför avgörande när verksamheter planerar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv och vill stödja de anställda i omställningen till hybrida arbetsformer. Resultaten bidrar också till diskussionen om behovet av en återgång till ökad närvaro på kontoren och dess konsekvenser för arbetsmiljö och individuell välfärd.

I denna slutrapport presenterar vi först bakgrunden till projektet – på vilket sätt det pågående skiftet i arbetslivets organisering är unikt och varför det är viktigt. Därefter beskrivs kortfattat de data som

ligger till grund för projektet: två nationella undersökningar genomförda 2021 och 2024. Sedan redogör vi för viktiga resultat och centrala tendenser som framträder i våra studier. Avslutningsvis presenterar vi några sammanfattande slutsatser från projektet.

## ***1.2 Underlag***

För en fullständig och detaljerad redovisning av resultat, data och metod hänvisar vi till de vetenskapliga artiklar som har publicerats inom ramen för projektet (Thulin & Vilhelmson 2026; Vilhelmson & Thulin 2026; Thulin & Vilhelmson 2026b).

## **2. Bakgrund: Hybridarbetslivet – ett unikt skifte med nya möjligheter och risker**

Att kunna arbeta hemifrån eller på andra platser än kontoret är inget nytt fenomen. Digital teknik och en långtgående digitalisering av arbetsuppgifter har sedan länge gjort arbete på distans från kontoret möjligt för vissa grupper på arbetsmarknaden. Det finns också etablerad kunskap om distansarbetets utveckling, drivkrafter och påverkan på arbetsliv och vardag. Den befintliga forskningen utgår dock främst förhållanden innan pandemin och rör en relativt liten grupp ”kunskapsarbetare” med stor autonomi och flexibla arbetsuppgifter. De senaste årens snabba acceleration och intensifiering av hybridarbete omfattar däremot en avsevärt större grupp av kontorsanställda med andra förutsättningar och arbetsuppgifter. Vi menar därför att övergången till hybrida arbetsmodeller utgör en unik och kvalitativt ny fas i distansarbetets utveckling. Tidigare kunskaper behöver uppdateras, omprövas och vidareutvecklas. Två aspekter är då viktiga att ha i minnet.

*Den första aspekten är att övergången till hybrida arbetsformer inte primärt drivs av tekniska innovationer eller digitalisering, utan av sociala och tidsmässiga förutsättningar i hem och arbete.*

Den tekniska infrastrukturen för distansarbete fanns i stort sett på plats redan innan pandemin. Trots att distansarbete under flera decennier varit både tekniskt möjligt och ofta lyfts fram som en kommande trend – och trots att experter ända sedan 1980-talet förutspått en bred spridning – förblev genomslaget länge begränsat. Distansarbete var främst koncentrerat till högkvalificerade yrkesgrupper med stor autonomi i sina arbetsuppgifter och ofta lokaliserade till storstadsregionerna.

Det som i praktiken höll tillbaka utvecklingen var alltså inte tekniska hinder, utan sociala och organisatoriska villkor. En utbredd skepsis bland arbetsgivare, bristande tillit och ett visst stigma kring distansarbete bromsade länge en bredare spridning. Pandemin blev därför en avgörande vändpunkt. Pandemiårens ”levda erfarenheter”, den påtvingade acceptansen och snabba kompetenshöjningen bland både arbetsgivare och kollegor fungerade som en verklig katalysator för förändring. Sedan dess har arbete hemifrån blivit både vanligare, mer accepterat och mer spritt över arbetsmarknaden än tidigare.

Den andra viktiga aspekten är att *det framväxande hybridarbetslivet innebär ett tydligt skifte i själva arbetspraktiken: i dess regelbundenhet, intensitet, och förankring* samt hur utvidgat hemarbete vävs in i vardagslivet. Tidigare former av distansarbete förknippades ofta med tidrumslig flexibilitet och frikoppling, med idealet att kunna arbeta ”var som helst, när som helst”. Det nya hybridarbetet präglas däremot av en starkare rumslig förankring i hemmet, den privata vardagsmiljön och det lokala grannskapet (Vilhelmson et al. 2026). Tidigare invanda rutiner – att vara på arbetsplatsen fem dagar i veckan och uppleva tydliga gränser mellan arbetstid och hushållstid – håller nu på att omförhandlas. Tiden i hemmet ökar markant och arbetslivet integreras mer påtagligt med familjens egna rutiner, rytmer och behov. Den tid som frigörs dagar man inte behöver pendla kan i praktiken liknas vid en faktisk arbetstidsförkortning, med nya möjligheter att förfoga över sin tid. Detta markerar en kvalitativ förändring jämfört med åren före pandemin. Då var distansarbete sällan en regelbunden praktik i tid och rum, utan ofta mer sporadisk och skedde under delar av arbetsdagen, eller utanför ordinarie arbetstid på kvällar och helger.

Vi menar därför att dagens hybridarbetsliv har potential att leda till en mer genomgripande omstrukturering av arbetslivets organisation och anställdas vardag än vad tidigare former av distansarbete gjort. Hittillsvarande forskning visar att distansarbete rymmer både möjligheter och risker för socialt hållbart arbetsliv – aspekter som kan förväntas accentueras i det nya hybridarbetslivet där hemmet blivit en återkommande arbetsplats.

### **3. Projektets empiriska underlag**

Våra resultat bygger på analyser av data från två större surveyundersökningar, primärt SCB undersökning TID 2021, samt en kompletterande undersökning ”Tjänstemäns arbete hemifrån” som på vårt uppdrag genomförts av Novus.

**TID 2021** är SCB:s stora tidsanvändningsundersökning, där man kartlägger hur människor i Sverige använder sina dagar. Personer mellan 18 och 84 år fick redovisa hur mycket tid de lagt på olika aktiviteter under en mättdag: allt från arbete (hemifrån eller på arbetsplatsen) till hushållsarbete, omsorg, inköp, umgänge, studier och sömn. De fick också svara på frågor om hur de mår i vardagen – om stress, tidsbrist, hälsa och sociala kontakter. Totalt deltog 5 695 personer, en svarsfrekvens på drygt 30 procent. Av dessa var 2 224 förvärvsarbetande under sin mättdag. För våra analyser fokuserar vi på de 626 personer som uppgav om de arbetade hemifrån eller på sin ordinarie arbetsplats just den dagen. Datainsamlingen ägde rum från mitten av september till strax före jul 2021 – precis när rekommendationen om hemarbete under covid-19 hade lyfts. Det innebar att många kontorsanställda just då började återvända till sina arbetsplatser. Undersökningen fångar därför en övergångsperiod då hybridarbete höll på att etableras, och då många för första gången kunde välja mer fritt mellan hemmet och kontoret.

**Tjänstemäns arbete hemifrån** undersöker hur förvärvsarbetande använder möjligheten att arbeta hemifrån. Undersökningen utnyttjar Novus Sverigepanel, där 50 000 personer har rekryterats genom slumpmässiga urval från hela landet. Detta gör panelen representativ för befolkningen när det gäller ålder, kön och var man bor. Undersökningen genomfördes under fyra veckor i oktober–november 2024. Av de drygt 10 000 tjänstemän som bjöds in deltog ungefär två tredjedelar. Bland dem var 3 109 personer – knappt hälften – verksamma i jobb där hemarbete faktiskt är möjligt. Det är dessa personer som ligger till grund för våra analyser. En bortfallsanalys visar att kvinnor och män deltog i ungefär lika stor utsträckning, och att något fler svarande var över 40 år.

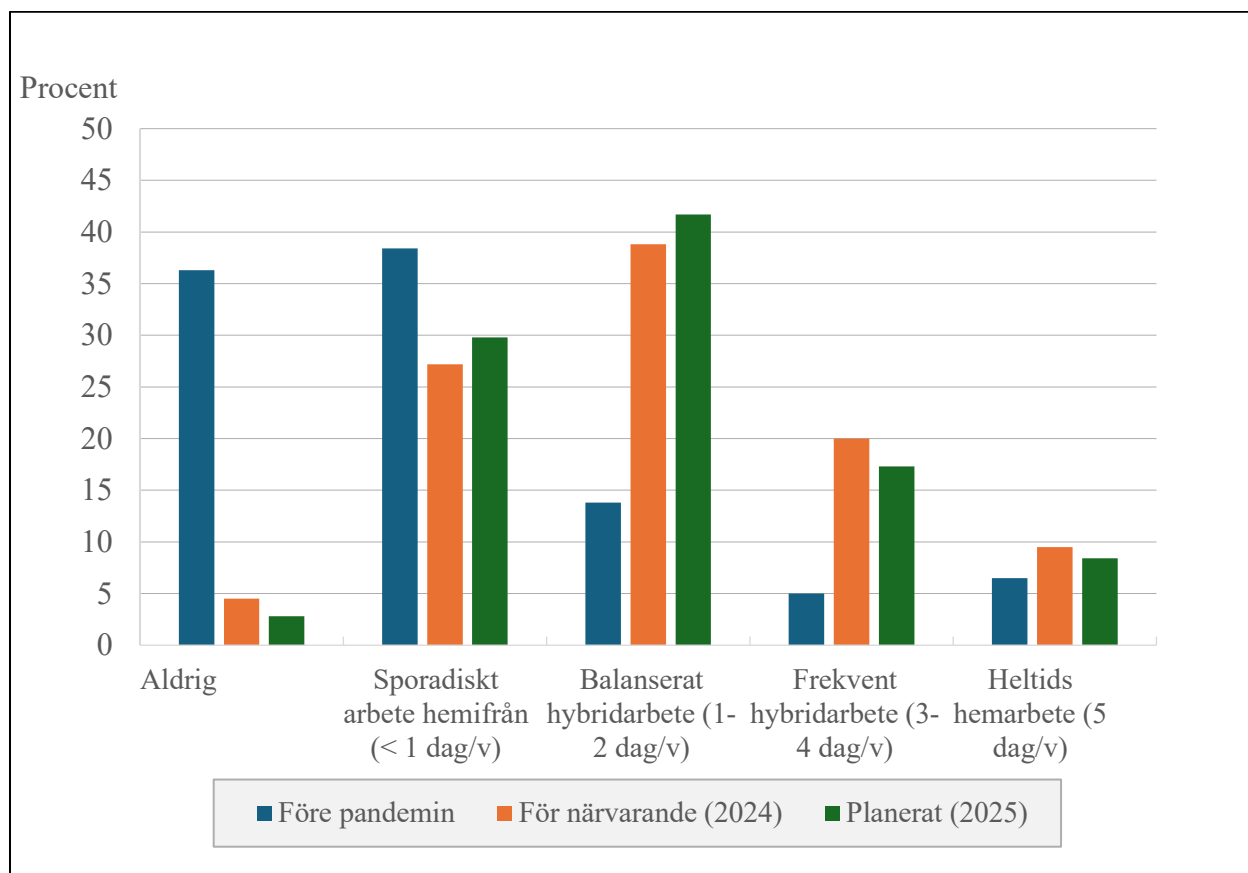
## 4. Hybridarbetslivets utbredning

### 4.1 Balanserat hybridarbete dominerar

Våra undersökningar visar att *hybridarbete* – att regelbundet arbeta hemifrån en eller flera *hela* dagar i veckan – på bara några år blivit en dominerande arbetsmodell bland tjänstemän i Sverige (Vilhelmson et al 2026). Hemarbete har gått från att vara ett undantag till att bli en normaliserad del av arbetsmarknaden. Särskilt framträdande är framväxten av en stor grupp ”nya” hybridarbetare som före pandemin hade mycket begränsad eller ingen erfarenhet av att arbeta hemifrån. Figur 1 visar att nästan 80 procent av tjänstemännen saknade sådan erfarenhet. Idag, några år efter pandemin, arbetar närmare 70 procent hemifrån på veckobasis.

Figur 1 visar vidare att den vanligaste rutinen är ett *balanserat hybridarbete*, där anställda jobbar hemifrån 1–2 dagar per vecka och övriga dagar på kontoret. Detta mönster praktiseras av cirka 40 procent av tjänstemännen. En betydande grupp, närmare 20 procent, arbetar hemifrån mer frekvent, 3–4 dagar per vecka. Arbete på distans hela veckan, som var vanligt under pandemin, har däremot i stor utsträckning övergetts till förmån för mer hybrida rutiner. Framåtblickande bedömer de anställda att trenden håller i sig. Inget i våra resultat tyder på en snabb återgång till helt kontorsbaserat arbete.

**Figur 1:** Hybridarbetets omfattning och utveckling över tid – före pandemin, idag och framåt. Antal dagar per vecka. Uppgifterna avser tjänstemän i Sverige som har möjlighet att arbeta hemifrån



Källa: Vilhelmson, et al. (2026)

Mönstret med en eller ett par dagar arbete hemifrån per vecka stämmer väl överens med utvecklingen internationellt. I många länder ligger snittet strax över en dag i veckan (avser hela arbetskraften), med något högre nivåer i norra Europa och USA och något lägre nivåer i flera asiatiska länder (Barrero et al. 2023). Studier visar också att européer i genomsnitt skulle föredra att arbeta hemifrån två dagar i veckan om de själva fick välja (Aksoy et al. 2023). De flesta bedömare är eniga om att hybridarbete håller på att konsolideras som en stabil modell på arbetsmarknaden, trots intensiva diskussioner om ökad kontorsnärvaro i många verksamheter. Vissa experter menar till och med att hybridarbetet kommer att öka ytterligare under de kommande åren (Davis 2024).

#### **4.2 De 'nya' hybridarbetarna – vilka de är och var de jobbar**

För att förstå hur det växande hybridarbetet omformar arbetsmarknadens villkor behöver vi först ta närmare reda på vilka de "nya" hybridarbetarna är och vilka jobb de har. Distansarbete har nämligen aldrig varit jämnt fördelat i arbetslivet. Historiskt har det främst varit en möjlighet för högkvalificerade kunskapsarbetare, särskilt inom data/IT, konsultverksamhet och professionella tjänster (Vilhelmson & Thulin, 2016; Bick et al. 2025). Det har också varit mer utbrett bland

högutbildade, höglönlade och egenföretagare. Tidigare var det vanligare att män arbetade på distans än kvinnor.

En central fråga är i vilken utsträckning den snabba omställningen efter pandemin har gjort hybridarbete mer spritt och tillgängligt i yrkesgrupper och sektorer som tidigare saknat denna möjlighet. Våra resultat visar att den stora gruppen ”nya” hybridarbetare skiljer sig markant från den traditionella gruppen distansarbetare, det vill säga de som redan före pandemin hade för vana att jobba hemifrån ibland. De nya hybridarbetarna är i högre grad kvinnor, yngre, har lägre inkomster och bor oftare i lägenhet. Vi ser också att hybridarbete nu sprids i branscher med tidigare outnyttjad potential och till fler typer av yrkesroller, även administrativa stödfunktioner. Ett tydligt exempel är den stora grupp nya hybridarbetare som vuxit fram inom större organisationer inom offentlig förvaltning samt inom bank- och försäkring. Sedan länge etablerade distansarbetare finns däremot oftare inom privata tjänster, kultursektorn, konsultverksamhet och bland egenföretagare.

Den snabba ökningen av hybridarbete har synliggjort en fortsatt ojämlikhet på arbetsmarknaden. För många yrkesgrupper – särskilt inom vård, omsorg, service, bygg och industri – är distansarbete helt enkelt inte ett alternativ. Samtidigt visar våra resultat på en utjämning av möjligheterna inom tjänstemannasektorn. Här har arbete hemifrån länge varit tekniskt möjligt, men i praktiken varit tillgängligt för en relativt liten andel. Nu breddas möjligheten till fler roller och fler delar av sektorn.

Våra studier tyder samtidigt på att en ny klyfta växer fram – inte mellan dem som kan och inte kan arbeta hemifrån, utan inom själva gruppen hybridarbetare. Det handlar både om hur ofta man faktiskt kan arbeta hemifrån och hur stor frihet man har att välja. Möjligheten till mycket frekvent hybridarbete, tre dagar i veckan eller mer, är fortsatt starkt koncentrerat till högkvalificerade yrkesgrupper som länge haft distansarbete som en självklar del av jobbet. Det visar att hög flexibilitet och stor autonomi i arbetslivet fortfarande är starkt knutet till vissa yrkesroller – och ännu inte omfattar bredare grupper av tjänstemän.

#### ***4.3 Hybridarbete är vanligast i storstadsregionerna***

Forskning har länge visat att distansarbete är starkt koncentrerat till storstadsregionerna, vilket i sin tur bidragit till regionala skillnader på arbetsmarknaden. En viktig förklaring är att de branscher som traditionellt lämpat sig för distansarbete är lokaliserade just i större städer (Dingel and Neiman 2020). Den senare tidens bredare spridning av hybridarbete, tillsammans med en praktik som gör det lättare för fler att både arbeta och söka jobb på längre avstånd från bostaden, har väckt förhoppningar om förändrade geografiska mönster (Reuschke and Ekinsmyth 2021). En central fråga är därför om hybridarbete nu decentraliseras bortom storstadsområdena – till peri-urbana områden, mindre städer och landsbygden.

Bland tjänstemän i Sverige ser vi dock inga tydliga tecken på en sådan geografisk decentralisering. Hybridarbetet verkar snarare konsolideras inom storstadsområdenas arbetsmarknader, vilket förstärker bilden av hybridarbete som ett fortsatt storstadsfenomen. Samtidigt framträder ett annat intressant mönster: en viss koncentration av nya hybridarbetare i storstädernas ytterområden. Dessa områden framstår alltså som särskilt attraktiva i det pågående skiftet mot mer utbrett hybridarbete. En trolig förklaring är att hybrida arbetsmodeller samspelar med människors strävan att få större handlingsutrymme på storstädernas allt mer pressade bostadsmarknader. När pendlingen inte längre behöver ske varje dag blir det lättare att bo längre från stadskärnan, i områden där bostäder ofta är mer rymliga och ekonomiskt överkomliga.

## **5. Arbete hemifrån och jämställdhet i vardagen**

Det är också angeläget att belysa vad det accelererade hybridarbetet innebär ur ett jämställdhetsperspektiv. För det första visar våra analyser att kvinnor och män idag arbetar hemifrån i lika hög utsträckning. Det tyder på att tillgången till flexibla arbetsvillkor har blivit mer jämställd än före pandemin.

Samtidigt finns viktiga nyanser. En sådan rör motiven bakom beslutet att arbeta hemifrån. Kvinnors beslut är oftare kopplade till familjerelaterade faktorer, exempelvis att det finns barn i hushållet. Mäns beslut är däremot oftare förankrade i arbetsrelaterade skäl, såsom typ av arbetsuppgifter och heltidsarbete. Detta tyder på att arbete hemifrån kan fylla delvis olika funktioner för kvinnor och män. För kvinnor handlar det oftare om att hantera krav kopplade till omsorgsansvar, för män i större utsträckning styrt av professionella överväganden.

En annan viktig aspekt rör hur arbete hemifrån påverkar fördelningen av det obetalda arbetet – tiden som ägnas åt rutinmässigt hushållssysslor och omsorg om barn. När förvärvsarbetet flyttar hem ökar både tidsutrymmet och den fysisk närheten till familjelivets krav, och det gäller lika för kvinnor och män. I princip skulle det kunna skapa förbättrade förutsättningar för mer jämställda vardagsrutiner och bidra till att minska de könsskillnader som länge präglat det obetalda arbetet. Samtidigt kan hybridarbetets ”mer-tid-hemma”-dynamik befästa traditionella könsroller. Det kan innebära att kvinnor tar ett större ansvar för barn och hushåll, medan män i högre utsträckning använder den frigjorda tiden till annat, exempelvis att förlänga arbetsdagen, fokusera karriären eller ägna sig åt egna fritidsaktiviteter. Hybridarbetet kan därför både öppna dörrar till mer jämställda arrangemang i vardagen, men också bidra till att förstärka redan existerande ojämlikheter, beroende på hur ansvarsfördelningen i praktiken formas i olika hushåll.

Våra studier ger inga belägg för att arbete hemifrån har någon utjämnande effekt på kvinnors och mäns användning av tid för obetalt arbete. Tvärtom tyder resultaten på att vissa könsskillnader

förstärks under dagar då förvärvsarbetet sker i hemmet. När de undersökta arbetar hemifrån ägnar kvinnor i genomsnitt 1,5 timme mer per dag åt obetalt arbete än män. Den största förklaringen är att kvinnor lägger mer tid på omsorg om barn. Samtidigt ser vi inga motsvarande könsskillnader bland dem arbetar på kontoret under dagen. Det tyder på att ansvarsfördelningen kring barnomsorg i hybridarbetande hushåll omförhandlas på ett sätt som oproportionerligt ökar kvinnors ansvar. Hybridarbete kan därmed – trots sina potentiella möjligheter – i praktiken bidra till att befästa redan existerande ojämlikheter i det obetalda arbetet.

Vi finner också att arbete hemifrån generellt tycks påverka kvinnors vardagsrutiner mer än männens. Kvinnor, när de arbetar hemifrån, ägnar signifikant mer tid åt obetalt hemarbete jämfört med kvinnor som arbetar på kontoret, särskilt när det gäller barnomsorg. För män är skillnaderna i tidsanvändning betydligt mindre: deras tidsanvändning skiljer sig i mindre utsträckning beroende på om arbetet sker hemma eller på kontoret. Arbete hemifrån framstår alltså som en arbetsform som omformar kvinnors vardag i högre grad än männens. Dessa resultat ligger i linje med internationell forskning som visar att arbete hemifrån ofta påverkar kvinnor mer än män, något som hänger samman med den ”dubbla bördan” av betalt och obetalt arbete som fortfarande vilar tyngre på kvinnor (Fan and Moen, 2022; Lyttleton et al. (2022).

I en svensk kontext, som ofta lyfts fram som ett föregångsland inom jämställdhet, är det därför inte självklart att övergången till storskaligt hybridarbete innebär ett steg framåt. Tvärtom kan utvecklingen innebära ett avbrott, eller till och med en viss tillbakagång, i de framsteg som gjorts. Det är dock viktigt att understryka att underlaget till denna del av studien insamlades hösten 2021, alltså medan pandemin fortfarande pågick och innan nya hybrida arbetsrutiner hunnit etableras fullt ut. Resultaten behöver tolkas med försiktighet. Det är nämligen metodologiskt svårt att mäta hur människor använder sin tid vardagen och jämföra olika grupper på ett rättvisande sätt. Därför är det viktigt att fortsätta följa utvecklingen för att förstå vilka långsiktiga konsekvenser förändringarna kan få för jämställdheten i både i arbetsliv och vardagsliv.

## **6. Arbete hemifrån och välbefinnandet – tidspress, stress och hälsa**

Den snabba utvecklingen mot mer arbete hemifrån gör det särskilt angeläget att förstå hur hybridarbetet påverkar människors välmående. Att kunna ersätta några dagar på kontoret med arbete hemifrån har uppenbara fördelar för individen och är en central drivkraft bakom hybridarbetets utbredning. Regelbundet arbete hemifrån kan till exempel vara en effektiv strategi för att minska tempot och hantera den tidspress som präglar det moderna arbetslivet (Wajcman, 2015; Brundin, 2025, Thulin et al 2023). Det sparar restid, gör det lättare att kombinera jobb- och familjeansvar samt ger ökad egenkontroll över vardagens aktiviteter och åtaganden.

Samtidigt är det viktigt att uppmärksamma möjliga negativa och mer långsiktiga bieffekter som kan bli tydliga när hybridarbetet normaliseras. I debatt och forskning lyfts exempelvis zoom-trötthet, stillasittande, social och professionell isolering samt minskad motivation som potentiellt växande problem när hybridarbetslivet blir allt vanligare (Wells et al 2023).

I projektet har vi undersökt hur arbete hemifrån respektive arbete på kontoret hänger samman med några centrala dimensioner av individuellt välbefinnande: upplevd tidspress, stress, självskattad hälsa och social interaktion. Våra resultat visar sammantaget signifikant positiva samband mellan arbete hemifrån och välbefinnande – men enbart bland kvinnor. Kvinnor som arbetar hemifrån under måtdagen rapporterar lägre nivåer av tidspress och stress samt upplever sin hälsa som bättre än kvinnor som enbart arbetar på kontoret. För män ser vi däremot inga tydliga samband mellan arbetsplats och välfärdsutfall. Det är samtidigt viktigt att komma ihåg att detta handlar om korrelationer – vi kan alltså se samband, men inte säga vad som är orsak och verkan.

Arbete hemifrån framstår således, särskilt för kvinnor, som en fungerande strategi för att hantera vardagens stress och tidspress. Det samvarierar också generellt positivt med självskattad hälsa. Resultaten kan tyckas anmärkningsvärda eftersom arbete hemifrån samtidig – vilket diskuterats ovan – tenderar att öka kvinnors ansvar för barn och hushåll. Men sannolikt är det just detta mönster, i kombination med kvinnors generellt högre nivåer av tidspress och stress i samhället, som påverkar resultaten. Hybridarbetets möjligheter att spara tid och mer effektivt koordinera ansvar och aktiviteter får alltså särskilt stor betydelse för kvinnor vars vardag ofta är mer belastad. Det ligger även i linje med internationell forskning, som visar att arbete hemifrån ofta har större positiv betydelse för kvinnors än för mäns välbefinnande (Boell et al., 2020; Huls et al., 2023; Lyttleton et al., 2022). Samtidigt utmanar resultaten vanliga antaganden om att hybridarbetets mer flytande gränser mellan arbete och familjeliv skulle vara särskilt negativa för kvinnors välmående och stress (Cappechi et al., 2022).

Vi finner inte heller några belegg för att arbete hemifrån minskar den social interaktionen - varken för kvinnor eller män. Det kan tyda på att hybridarbete inte behöver innebära en risk för ökad social isolering i privatlivet. Däremot omfattar vår studie enbart privata sociala kontakter och ger därför ingen insikt i hur arbete hemifrån påverkar professionella relationer eller interaktion med kollegor. Dessa aspekter är viktiga att följa upp i framtida forskning.

## 7. Sammanfattande slutsatser

- *Hybridarbete är en dominerande arbetsmodell bland tjänstemän i Sverige.* Balanserat hybridarbete, med 1–2 dagar hemifrån per vecka, är nu den vanligaste arbetsmodellen och praktiseras av cirka 40 procent av tjänstemännen. Frekvent hybridarbete (3–4 dagar i veckan)

utgör cirka 20 procent. Det heltidshemarbete som var vanligt under pandemin har minskat och ersatt av mer flexibla lösningar.

- *Framväxten av ”nya” hybridarbetare.* En stor grupp som tidigare sällan eller aldrig arbetade hemifrån har nu blivit hybridarbetare. De nya hybridarbetarna är oftare kvinnor, yngre, har något lägre inkomster, bor i lägenhet, arbetar oftare i större organisationer inom offentlig sektor samt bank och försäkring, och finns i yrken som tidigare haft begränsade möjligheter till distansarbete.
- *Hybridarbete koncentreras till storstäderna.* Utvecklingen drivs främst i storstadsregionerna. Det saknas tydliga tecken på en geografisk spridning till mindre städer eller landsbygdsområden. Däremot tenderar nya hybridarbetare att i viss mån vara bosatta i storstädernas ytterområden.
- *Arbete hemifrån lika vanligt bland kvinnor och män – men motiven skiljer sig.* Kvinnor och män arbetar hemifrån i lika hög utsträckning, men av delvis olika skäl. Kvinnors beslut påverkas oftare av familjerelaterade faktorer medan mäns beslut i större utsträckning styrs av arbetsrelaterade behov.
- *Könsskillnader i omsorg om barn förstärks när arbetet flyttar hem.* Kvinnor som arbetar hemifrån ägnar mer tid än män åt rutinmässigt obetalt hushållsarbete, särskilt för barnomsorg. Det förstärker redan existerande könsskillnader i ansvarsfördelningen i hemmet.
- *Arbete hemifrån gynnar individuellt välbefinnande – men främst bland kvinnor.* För kvinnor är arbete hemifrån kopplat till lägre upplevd tidspress och stress samt bättre subjektiv hälsa. Motsvarande samband syns inte bland män. Detta tyder på att hybridarbete kan vara ett viktigt verktyg för att hantera ett stressigt arbetsliv, åtminstone för kvinnor.

## REFERENSER

Aksoy, C.G., Barrero, J.M., Bloom, N., Davis, J.S., Dolls, M., & Zarate, P. (2023). Time savings when working from home. *NBER Working Paper Series*. <http://www.nber.org/papers/w30866>

Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–50.

Bick, A., Blandin, A., Caplan, A., & Caplan, T. (2025). Measuring trends in work from home: Evidence from six U.S. datasets. *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, 107(15), 1–23. <https://doi.org/10.20955/r.2025.15>

Boell, S.K., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2020). Telework paradoxes and practices: The importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, 31, 114–131.

Brundin, L. (2025). Shifting to a home-based work life: Exploring gendered outcomes of enforced telework in Sweden. *Gender, Place & Culture*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2025.1873456>

Capecchi, S., Di Iorio, F., & Nappo, N. (2024). Occupational Stress, Working from Home, and Job Sustainability: Another Gender Issue? *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-024-03374-z>

Davis, S. J. (2024). *WFH, AI, and labor markets: Three predictions* (BFI Working Paper No. 2024-71). Becker Friedman Institute. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4861574>

Dingel, J.I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189, 104235. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>.

Fan, W., & Moen, P. (2022). Working more, less or the same during COVID 19? A mixed method, intersectional analysis of remote workers. *Work and Occupations*, 49(2), 143–186. <https://doi.org/10.1177/07308884211049828>

Huls, S.P.I., Sajjad, A., Kanters, T.A., Hakkaart-van Roijen, L., Brouwer, W.B.F., & van Exel, J. (2022). Productivity of Working at Home and Time Allocation Between Paid Work, Unpaid Work, and Leisure Activities During a Pandemic. *Pharmacoeconomics*, 40(1), 77–90. doi: 10.1007/s40273-021-01078-7

Lyttleton, T., Zhang, E. X., & Musick, K. (2022). Parents' work arrangements and gendered time use during the COVID 19 pandemic. *Journal of Marriage and Family*, 85(4). <https://doi.org/10.1111/jomf.12847>

Reuschke, D., & Ekinsmyth, C. (2021). New spatialities of work in the city. *Urban Studies*, 58(11), 2177–2187.

SCB 2025, Arbetskraftsundersökningarna (AKU) <https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/>

Thulin E and Vilhelmson B (2026) Re-anchored lives: Working from home, gender, and everyday well-being in Sweden, *Geoforum*, 169, <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2025.104516>.

Thulin E and Vilhelmson B (2026b, under review) Who and Where are the New Hybrid Workers? Cohort Differences in the Re-anchoring of Work to the Home in Sweden. *Submitted February 2026*

Thulin E, Vilhelmson B and Brundin L (2023) Telework after confinement: interrogating the spatio-temporalities of homebased work life, *Journal of Transport Geography*, 113, DOI; <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2023.103740>

Vilhelmson B, Thulin E, Gil Solá A (2026) The New Geography of Hybrid Work: Do We Live More Locally When Work Moves Home? *Applied geography*, 186, 103834. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2025.103834>

Vilhelmson B and Thulin E (2026, under review) New Hybrid Work and Gendered Domestic Responsibilities in Sweden: Equalizer or Reinforcer? *Submitted June 2025*

Wajcman, J. (2015). *Pressed for Time: The Acceleration of Life in Digital Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

Wells, J., Scheibein, F., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N., Dalluege, C. A., Czakert, J. P., & Berger, R. (2023). A systematic review of the impact of remote working referenced to the concept of work-life flow on physical and psychological health. *Workplace Health & Safety*, 71(11), 507–521.