

# Nåbarhet och social hållbarhet



ANNA CALLIUS/ONE EYED

”Varken anställda eller arbetsgivare skulle acceptera att jobbmobilerna samlades ihop i en låda och vi alla var onåbara i flera veckor.”

**Ann-Katrine Roth**  
är expert inom  
jämfästhet,  
mångfald och  
inkludering.

**e**n gång i tiden hade vi i Sverige något som kallades industrisemester. Det innebar att alla stora företag, industrier och verksamheter slog igen portarna under fyra långa veckor. Skylten, ”Stängt för semester”, var ett vanligt inslag i Sverige under sommarmånaden juli. Syftet med industrisemestern var att anställda under en långa sammanhängande period skulle ägna sig åt vila och rekreation. Hälsohäl var det tunga argumentet för att år 1938 införa två semesterveckor.

Det var innan Sverige blev en del av EU och företagen blev beroende av den globala marknaden. Det var innan vi förväntades vara tillgängliga dygnet runt och svara på mejl även på semestern och det var också innan vi började prata om social hållbarhet.

**De senaste åren har jag** tänkt att det skulle vara härligt att få en sammanhängande ledighet en vecka före och en vecka efter midsommar. Två veckor att njuta av den skira grönskan och de ljusa sommarkvällarna. Men hittills har jag misslyckats varje år.

I mitt arbete, liksom många andras, kan jag inte bara stänga av telefonen och mejlen och läsa in ett meddelande att jag är på semester och återkommer vecka 29. Jag behöver anpassa mig till mina kunder. Jag kan ha semester när mina kunder är lediga. Men om mina kunder aldrig är lediga och uppdragen aldrig tar slut, vad händer då?

Inom många branscher där kvinnor jobbar finns varken vikarier, sommaranställda eller folk att kalla in vid behov. Där är arbetskraften en stor bristvara och därför betalar arbetsgivare extra pengar till dem som arbetar på sin semester.

**Men vad händer med oss** människor när vi aldrig får vila och när återhämtningen uteblir?

Vi pratar alltmer om social hållbarhet och att vi måste skapa företag och organisationer som gör det möjligt för medarbetare att slippa känna ansvar för verksamheten dygnet runt. Social hållbarhet handlar om att inte slita ut människor i förtid, att se till att de har drägliga arbetsförhållanden och arbetstider, att det finns tillräckligt med personal för att täcka upp under semestertider, samt utbildning, utveckling och en sysselsättningsgrad som det går att leva på.

Social hållbarhet handlar också om att organisera arbetet på ett hållbart sätt, till exempel att reducera stressen genom tydliga roller och befattningar. Det handlar om att skapa rättvisa förhållanden och att arbeta med jämställdhet, mångfald och inkludering.

Det är nog inte möjligt att återgå till industrisemestern igen. Varken anställda eller arbetsgivare skulle acceptera att jobbmobilerna samlades ihop i en låda, datorerna stängdes av och vi alla var onåbara under flera veckor.

Men arbetsgivare och chefer kan ändå göra mycket mer för att uppmuntra och stötta medarbetare till en obruten nedkopplad, bortkopplad och avkopplande semester. ■

ANN-KATRINE ROTH