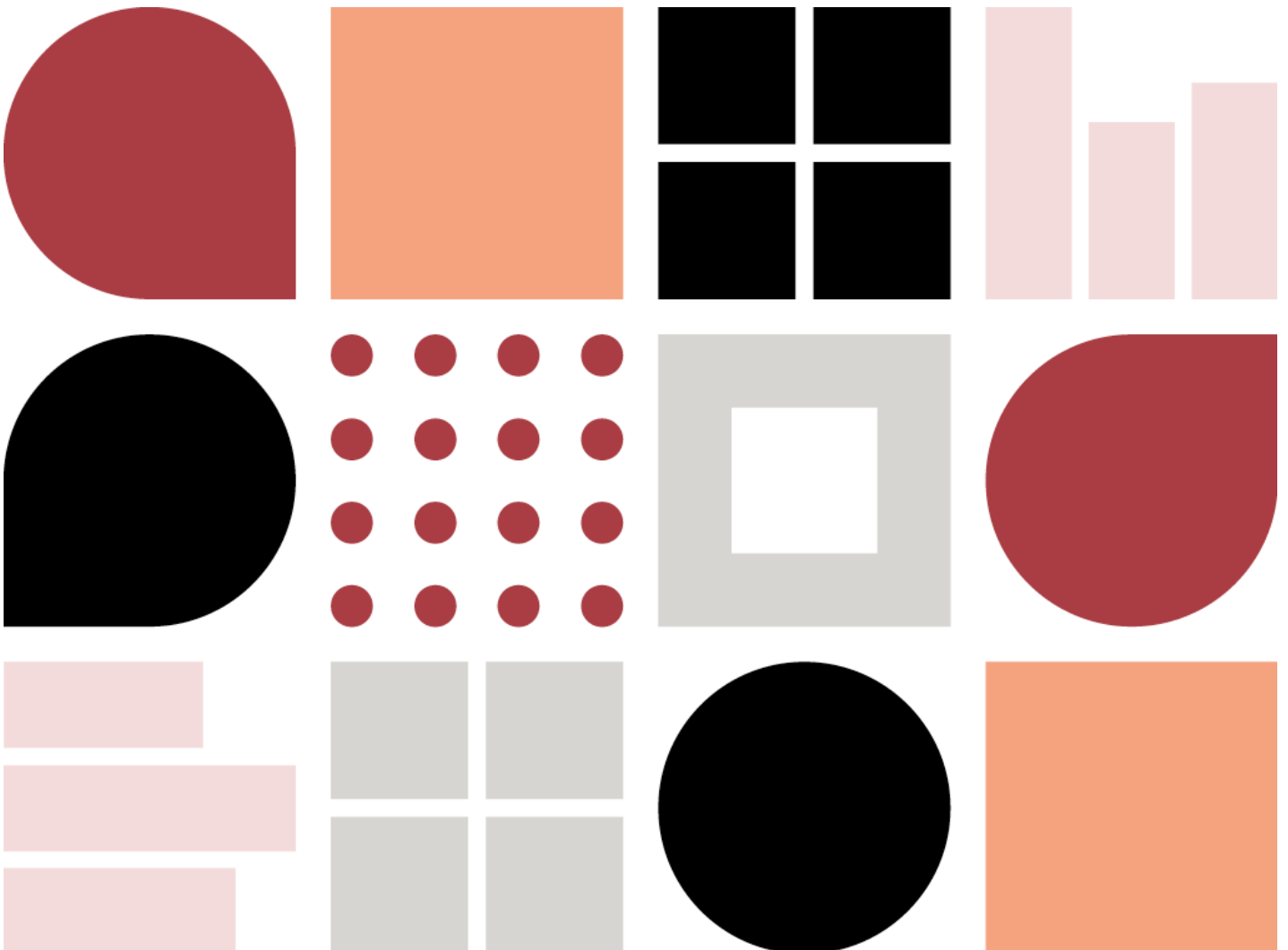


# Ofri fritid

Så drabbas Handels medlemmar  
av gränslöst arbete



## Ofri fritid.

Detta är en rapport i Handels rapportserie för fördjupade studier och analyser om branschen, arbetsmarknaden och samhället. Rapporterna i denna serie är självständiga produkter från Handels utredningsgrupp som vänder sig till fackliga och politiska beslutsfattare, forskare, journalister samt medlemmar som har intresse av grundliga studier om handelns bransch och arbetsmarknad. Denna rapport är skriven av Thea Holmlund, utredare på Handelsanställdas förbund.

© Handelsanställdas förbund  
Handels rapporter 2023:3

### VID CITAT:

Holmlund, H, Ofri fritid - Så drabbas Handels medlemmar av gränslöst arbete, Handels rapporter 2023:3

### TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN

Wrangborg, J & Söderberg Talebi, D, Människa-maskin-arbete Den nya teknikens påverkan på lagerarbetet, Handels rapporter 2023:2

Martin Briland Rosenström, Josefin Lundmark och Frida Sundqvist,  
Miljö och klimat som facklig fråga, Handels rapporter 2023:1

Strömbeck, A & Linde, J, En studie av handelsanställdas pensioner, Handels rapporter 2022:3

Briland Rosenström, M & Sundqvist, F, Så kan anställda bidra till handelns miljö- och klimatomställning.  
Om anställdas roll och deras förväntningar på facket, Handels rapporter 2022:2

Berggren, C, Wrangborg, J, Ständigt övervakad på jobbet.  
Utbredning och konsekvenser av bevakning i handeln, Handels rapporter 2022:1

Holmlund, T, Butiksanställdas hälsa under covid-19-pandemin, Handels rapporter 2021:1

Holmlund, T & Carlén, S, Makten över arbetstidens förläggning, Handels rapporter 2020:5

Strömbeck A, En studie av handelsanställdas löner, arbetstider och pensioner, Handels rapporter 2020:4

Briland Rosenström, M & Palmgren O, Handels miljö- och klimatpolitiska program, Handels rapporter 2020:3

Briland Rosenström, M & Palmgren, O, Handelsanställdas syn på miljö- och klimatfrågor. Handels rapporter 2020:2

Carlen, S, Myter och sanningar om ob. En studie av ob-tilläggen i detaljhandeln. Handels rapporter 2020:1

Strömbäck A, Ett klipp i taget. Ekonomisk utveckling, arbetsmiljö och löner inom frisörbranschen,  
Handels rapporter 2019:6

Carlen, S, Vilka löner och arbetstider kan man försörja sig på? En studie av löner, löneinkomster och arbetstider i detaljhandeln, Handels rapporter 2019:5

Palmgren, O, Bakom lacken. Ekonomisk utveckling och arbetskraftsinvandring i skönhetsbranschen.  
Handels rapporter 2019:4

Carlén S, Bardh P & Palmetzhofer L, Handels syn på lönebildningen, Handels rapporter 2019:3

Carlén, S & Rosenström, M, Hur har handelns vinster och lönsamhet påverkats av strukturomvandlingen,  
Handels rapporter 2019:2

Uppenberg, C, Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln,  
Handels rapporter 2019:1

Carlén, S, Musik i butik. En studie av hur musik påverkar handelsanställdas arbetsmiljö, Handels rapporter 2018:4

För fler rapporter från tidigare år se [www.handels.se](http://www.handels.se)

## **Innehåll**

<b>Abstract.....</b>	<b>4</b>
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>5</b>
<b>Kapitel 1. Gränslöst arbete, en bakgrund .....</b>	<b>6</b>
<b>Kapitel 2. Metod .....</b>	<b>8</b>
<b>Kapitel 3. Arbetets påverkan på fritiden.....</b>	<b>10</b>
3.1 Tillgänglighet och arbete på fritiden .....	10
3.1.1 Hår och skönhetsvård.....	12
3.1.2 Butik .....	13
3.1.3 Lager och e-handel .....	15
3.1.4 Tjänstemän .....	16
3.2 Konsekvenser för fritid, sömn och återhämtning .....	17
<b>Kapitel 4. Åtgärder för bättre balans mellan arbete och fritid .....</b>	<b>20</b>
4.1 Bättre bemanningsplanering.....	20
4.2 Andra åtgärder för bättre balans .....	22
<b>Kapitel 5. Avslutande diskussion.....</b>	<b>24</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>25</b>

## Abstract

The concept of work without boundaries, which has been used to study the relationship between work and leisure, has primarily been associated with white-collar workers who may be constantly connected to their computers, even at home. The image of a blue-collar job has been that the work is left at the workplace when the workday is over, and that the boundaries between work and leisure is more clear. However, this report shows that this is not the case for members of the of the Commercial Workers Union who have blue-collar jobs. They do have jobs that are performed at a workplace during specific working hours. But in addition, many of them must be available during their leisure time and stay updated on work through digital platforms. Work has a negative impact on their leisure time in several different ways.

White-collar workers who are members of the Commercial Workers Union also have jobs characterised by unclear boundaries between work and leisure. However, often these unclear boundaries imply a flexibility that can provide benefits, and in most cases, they receive higher pay as compensation.

Workers in retail as well as in hair and beauty care, who are mostly women, are particularly vulnerable to work intruding on their leisure time. Streamlined work organisations with heavy workloads lead to workers coming home exhausted after work with little energy left for family, friends, and hobbies. Many find it difficult to switch off from work in their leisure time and struggle with sleep. In addition, they are expected to be available during their leisure time to be able to step in at the working place when needed.

Part-time workers in retail are particularly affected. To make ends meet, many have to chase extra shifts. A lot of their leisure time is spent checking apps and text messages to be able to sign up for new shifts as they become available. For workers in hair and beauty care, the customer is at the center, and work hours are adjusted to suit customer bookings. Often, customer contact and bookings are handled during leisure time.

Temporary agency workers are also a vulnerable group. They often receive schedules with short notice, which makes it difficult to plan their leisure time. Those who want more hours must, like part-time workers in retail, be prepared to take on shifts as they become available. Not knowing when you will work makes it difficult to plan leisure time, and social relationships can easily suffer.

In blue-collar jobs, availability during leisure time also means taking part of information through digital platforms that may be necessary to perform the job but for which there is no time during working hours.

To address the problem of working conditions that create unfree leisure time, better staffing and planning, more secure forms of employment, and guidelines for availability during leisure time are needed. With more permanent full-time positions and staffing adapted to the workload, workers' leisure time can be undisturbed. The impact of work on leisure time should be part of a systematic occupational health and safety approach at the workplace, as the work environment extends beyond the boundaries of the workplace.

## Sammanfattning

Begreppet gränslöst arbete, som använts för att studera relationen mellan arbete och fritid, har främst kopplats till bilden av tjänstemän, som kan vara ständigt uppkopplade vid sina datorer, även i hemmet. Bilden av ett arbetaryrke har varit att jobbet lämnas på arbetsplatsen när arbetsdagen är slut och att gränsen mellan arbete och fritid är tydlig. Men så är inte fallet för Handels medlemmar med arbetaryrken, visar denna rapport. De har visserligen jobb som utförs på en arbetsplats under specifika arbetstider. Men dessutom måste många av dem vara tillgängliga på fritiden och hålla sig uppdaterade via digitala plattformar. Arbetet har en negativ inverkan på fritiden, på flera olika sätt

Även Handelsmedlemmar som är tjänstemän har arbeten som präglas av otydliga gränser mellan arbete och fritid. Men detta innebär även en flexibilitet som kan ge fördelar och i de flesta fall får de högre lön som kompensation.

Särskilt utsatta för att arbetet inkräktar på fritiden är anställda i butik och inom- hår och skönhetsvård, som oftast är kvinnor. Slimmade arbetsorganisationer med hög arbetsbelastning leder till att anställda kommer hem utmattade efter arbetet med lite ork till familj, vänner och fritidsintressen. Många har svårt att koppla bort tankarna från arbetet på fritiden och har svårt med sömnen. Dessutom förväntas de vara tillgängliga på sin fritid för att kunna rycka in vid behov.

Särskilt drabbade är ofrivilligt deltidsanställda i butik. För att få ekonomin att gå ihop tvingas många att jaga extra pass. Mycket av fritiden går åt till att hålla koll på appar och sms för att se och kunna söka nya pass när de kommer ut. För anställda inom hår- och skönhetsvård står kunden i fokus och arbetstider anpassas efter kunders bokningar. Ofta hanteras kontakt med kunder och bokningar på fritiden.

Bemanningsanställda är också en utsatt grupp. De får ofta scheman med kort varsel, vilket gör det svårt att planera fritiden. Den som vill ha fler timmar måste, likt deltidsanställda i butik, vara beredd att ta pass när de dyker upp. Att inte veta när du kommer att arbeta gör det svårt att planera fritiden och sociala relationer blir lätt lidande.

Inom arbetaryrkena handlar tillgänglighet på fritiden även om att ta del av information som kan vara nödvändig för att utföra arbetet, men som det inte finns tid för att ta till sig under arbetstid.

För att komma åt problemet med jobb som skapar ofri fritid behövs bättre bemanning som planeras med bättre framförhållning, tryggare anställningsformer och riktlinjer kring tillgänglighet på fritiden. Med fler fasta heltider och en bemanning anpassad efter arbetsbelastningen kan anställdas fritid vara just fritid. Arbetets påverkan på fritiden bör vara en del av ett det systematiska arbetsmiljöarbetet, eftersom arbetsmiljön sträcker sig utanför arbetsplatsens gränser.

# Kapitel 1. Gränslöst arbete, en bakgrund

De senaste decennierna har arbetslivet blivit mer flexibelt. Det gäller även handeln. Att många av handelns arbetsplatser präglas av slimmad bemanning planerad utifrån kundflöden är väl känt från flera av Handels tidigare rapporter (Holmlund & Carlén 2020; Berggren & Carlén 2016; Boman, Carlén & Strömbäck 2012). Förändrade arbetskraftsbehov och oväntad frånvaro av ordinarie personal löses ofta med korta schemaändringar, deltidanställda som arbetar mertid, extrapersonal som rings in med kort varsel, inhyrd personal, eller med underbemanning.

Företagens fokus på ökad flexibilitet och lägre kostnader skapar flera arbetsmiljöproblem. Det handlar om hög arbetsbelastning, otrygghet, svårt att förutse arbetstider och svårigheter att kombinera arbetet med familj och fritid. Dessutom tvingas många anställda att vara tillgängliga på fritiden via telefon eller digitala plattformar för hålla koll på schemaändringar eller extra pass som dyker upp. Bemanningsstrategiernas konsekvenser sträcker sig alltså utanför arbetsplatsens gränser och aktualiserar frågor om arbetets påverkan på fritiden.

Begreppet gränslöst arbete har ofta använts för att studera och beskriva relationen mellan arbete och fritid. I den socialdemokratiska regeringens arbetsmiljöstrategi 2016–2020 fick Arbetsmiljöverket i uppdrag att i samråd med arbetsmarknadens parter ta fram en vägledning om arbetsmiljöutmaningar kopplade till ett allt mer gränslöst arbetsliv (Aronsson et al 2018). I Inom ramen för Arbetsmiljöverkets uppdrag togs en forskarantologi om gränslöst arbete fram (Aronsson 2018). I den förklaras arbetslivets ökade gränslöshet med att utvecklingen av informationsteknologi bidragit till att platser och rum som tidigare varit reserverade för privatliv nu påverkas av lönearbetet. (Aronsson, 2018a). Detta kan ge både nackdelar och fördelar. För vissa grupper av anställda kan det innebära ökad frihet att själv bestämma när man ska arbeta och vara ledig. Men det kan också skapa en arbetskultur där medarbetare ska vara konstant uppkopplade och tillgängliga för frågor som rör arbetet. Följden kan bli ökad arbetstid och arbetsintensitet och negativa konsekvenser för balansen mellan arbetsliv och privatliv (Gillberg 2018; Mellner 2018).

Arbetsvillkoren som antologin fokuserar på är tydligt kopplade till en viss typ av yrken. Gränslösheten som beskrivs utgår ifrån att anställda inte måste vara tillgängliga i en viss fysisk miljö eller under specifika tider i samma utsträckning som tidigare. En förutsättning är i många fall att arbetet kan utföras från en bärbar dator eller smartphone.

Det är främst tjänstemän som berörs av denna typ av gränslöshet och de ställs i forskarantologin i kontrast till arbetare på fabrik, som måste finnas vid sin maskin för att utföra specificerade arbetsuppgifter inom ett visst tidsintervall (Aronsson 2018a). I en studie från 2012 (Alvin et al 2012), som uppmärksammas av antologin, mäts gränslöshet och flexibilitet utifrån vilken utsträckning anställda kan reglera och avgränsa arbetet i tid, rum, utförande och samarbete. Med denna typ av definition fastslår studien att arbete inom informationsteknologiska tjänster och inom högre utbildning är mest gränslöst och oreglerat. Arbete inom hälsovård och omsorg samt manuellt arbete inom tillverkning och industri blev de arbeten med mest reglerade villkor.

Även yrken inom handeln präglas av att arbetsuppgifter är bunda till en fysisk arbetsplats under ett visst tidsintervall och skulle med denna definition kategoriseras som arbeten med låg gränslöshet. Detta gäller till exempel för Handels medlemmar som är anställda i butik, på lager och e-handel samt inom hår- och skönhetsvård.

Men som resultaten från Handels medlemsundersökning visar missar denna definition av gränslöshet det som många av medlemmarna upplever: Trots att arbetsuppgifterna är bunda till en fysisk arbetsplats under

specifika tider upplever de i stor utsträckning att arbetet inkräktar på fritiden, ofta mer än den Handels tjänstemannamedlemmar upplever.

Anställda i butik, på lager och e-handel samt inom hår-och skönhetsvård har dessutom små möjligheter att själva reglera gränserna mellan arbetet och fritiden, till skillnad från tjänstemännen. Även om medlemmar med arbetaryrken är bundna till specifika arbetsplatser och tider tvingas många vara tillgängliga på fritiden för att hoppa in vid oväntad frånvaro, vara beredd på förändringar av schemat och hålla sig uppdaterade på information från arbetsplatsen. Handels medlemsundersökningen pekar således på att arbete som inkräktar på fritiden är ett större problem för arbetare än vad antologin uppmärksammar.

Det är tydligt att otrygga anställningar i är en del av förklaringen till att många arbetare i handeln upplever att arbetet påverkar fritiden negativt. Arbetsmiljöverkets antologi tar upp atypiska anställningsformer och hur de aktualiserar frågor om gränser i arbetslivet (Gillberg 2018). Men förutom att lyfta gigekonomin som exempel berör den inte hur anställda med anställningsformer som avviker från normen fast anställning på heltid påverkas av gränslöshet i arbetet.

Det har dock uppmärksammats av andra. Utredningen för hållbart arbetsliv över tid (SOU: 2019:5) lyfter till exempel hur tidsbegränsat anställda i större utsträckning än fast anställda upplever att de förväntas vara nåbara per telefon och läsa jobbmejl på fritiden. Sociologen Johan Alfonsson (2021) har vidare uppmärksammat hur tillfälligt anställda ofta känner sig otrygga när arbetstiden är oklar, till exempel de som inte har fast schema och behöver stå redo om ett jobberbjudande dyker upp på fritiden. Detta kan leda till att det blir svårt att hålla isär arbetstid och fritid samt att planera fritidsaktiviteter och tid med vänner och familj. Från tidigare rapporter (till exempel Holmlund & Carlén 2020) vet vi att detta är ett problem för arbetare inom handeln, särskilt för orivilligt deltidsanställda i butik.

Arbetsmiljöverkets forskarantologi tar upp att gränslöst arbete kan innebära positiva såväl som negativa konsekvenser för anställda. Vad flexibelt och gränslöst arbete får för konsekvenser menar Aronsson (2018b) beror på om gränslösheten är frivillig eller inte, om den är förenad med minskad eller ökat autonomi samt om den är kopplad till mer eller mindre anställningstrygghet. Vems perspektiv flexibilitet och gränslöshet utgår ifrån är således central för hur denna beskrivs. Gillberg (2018) ställer i ett av antologins kapitel en viktig fråga: vilka får del av den flexibilitet som innebär ökad kontroll och vilka är det som förväntas vara flexibla? Forskarantologin besvarar inte denna fråga fullt utan väcker frågor om hur relationen mellan arbete och fritid tar sig uttryck mer specifikt för olika grupper. Denna rapport bidrar till att besvara frågan genom att visa på vilka olika sätt arbetet påverkar fritiden för Handels medlemsgrupper.

Att den traditionella definitionen av gränslöshet missar hur arbetares jobb påverkar fritiden gör det relevant att fråga sig om det behövs andra begrepp för att prata om arbetets påverkan på fritiden. Kan ofri fritid vara ett sånt begrepp?

## Kapitel 2. Metod

Rapportens material bygger på svaren från en enkätundersökning om arbetsmiljö som genomfördes bland Handels medlemmar mellan 2022-04-07 och 2022-04-30 (Handels 2022).

Totalt gick enkäten ut till 26 657 medlemmar. Ett slumpmässigt urval gjordes bland anställda i butik och på lager och e-handel. För bemanningsanställda, anställda inom hår- och skönhetsvård och tjänstemän skickades enkäten till samtliga medlemmar för att säkerställa tillräckligt med svar för statistiska analyser, eftersom dessa grupper utgör en liten andel av Handels medlemmar.

	Urvalet	Svarande	Svarsfrekvens
Butik	14 107	2 012	15%
Lager och e-handel	5 421	619	12%
Bemanning	1 459	109	8%
Hår- och skönhetsvård	2 148	173	9%
Tjänstemän	3 522	861	25%
Totalt	26 657	3 774	15%

Under perioden skickades två påminnelser och totalt avslutade 3 774 (15 %) individer enkäten. Ett antal mejl levererades inte i systemet, vilket har beaktats vid beräkningen av svarsfrekvenserna ovan. Andelen mejl som inte levererades har antagits vara lika inom alla urvalgrupper. För att se hur det slumpmässiga urvalet och de svarande skiljer sig åt har en bortfallsanalys gjorts. Som syns ovan varierar svarsfrekvenserna mellan Handels olika medlemsgrupper. Tjänstemän är den grupp som i högst utsträckning besvarat enkäten och bemanningsanställda den grupp som besvarat enkäten i lägst utsträckning. Kvinnor och äldre har svarat i högre grad än urvalet, män och yngre i lägre grad. Vissa skillnader förekommer mellan medlemsgrupperna men i stort är detta mönster genomgående. Det är ett vanligt förekommande svarsmönster vid enkätundersökningar. Svaren har därför viktats för att resultatet ska bli representativt för urvalet och det är de viktade svaren som presenteras i rapporten.<sup>1</sup>

Enkäten innehöll ett stort antal frågor kring hur arbetsmiljön upplevts under de tre senaste månaderna, alltså från januari till och med mars år 2022. Rapporten utgår från fyra frågor som berör tillgänglighet och arbete på fritiden, samt fyra frågor som mer berör effekterna av arbetssituationen för fritiden, återhämtning och sömn. Sju frågor har flervalssvar, en fråga är en öppen fråga där respondenten själv kan kommentera om tillgänglighet på fritiden.

Resultaten av flervalssfrågorna presenteras deskriptivt. Merparten av enkätfrågorna har svarsalternativ med fem- eller tregradiga skalor. För tydlighetens skull kommer inte samtliga svarsalternativ att redovisas utan enbart de alternativ som belyser problemet. Till exempel redovisas i vissa fall endast svarsalternativ 1–3 och 1–2 sammanslaget. Den deskriptiva metoden ger en god bild av hur olika variabler samvarierar men visar inte definitiva orsakssamband, utan ger endast vägledning om eventuella samband. För att fastställa orsakssamband behövs mer utvecklade statistiska modeller.

De öppna kommentarerna illustrerar resonemang och aspekter som svarsalternativen inte berör och ger på så sätt en bättre bild av hur anställda upplever att arbetet påverkar fritiden. Från anställda inom hår- och

<sup>1</sup> För att hantera snedfördelningen i svar jämfört med urvalet efterstratifierades enkäten med vikter relaterade till olika gruppers svarsavvikelse från urvalet. En vikt gjordes för att kunna göra jämförelser mellan branscherna utifrån 10 urvalsceller baserade på kön och ålder för varje medlemsgrupp (butik, lager och e-handel, bemanning, hår- och skönhetsvård, tjänstemän). En ytterligare vikt gjordes för att göra jämförelser med alla svarande och andra variabler än medlemsgrupperna utifrån 50 urvalsceller baserade på kön, ålder, medlemsgrupp och hur stor andel medlemsgruppen utgör av Handels medlemmar. När resultatet av enkäten presenteras i denna rapport kommer de viktade svaren att användas eftersom vissa skillnader noterats mellan oviktade och viktade svar.



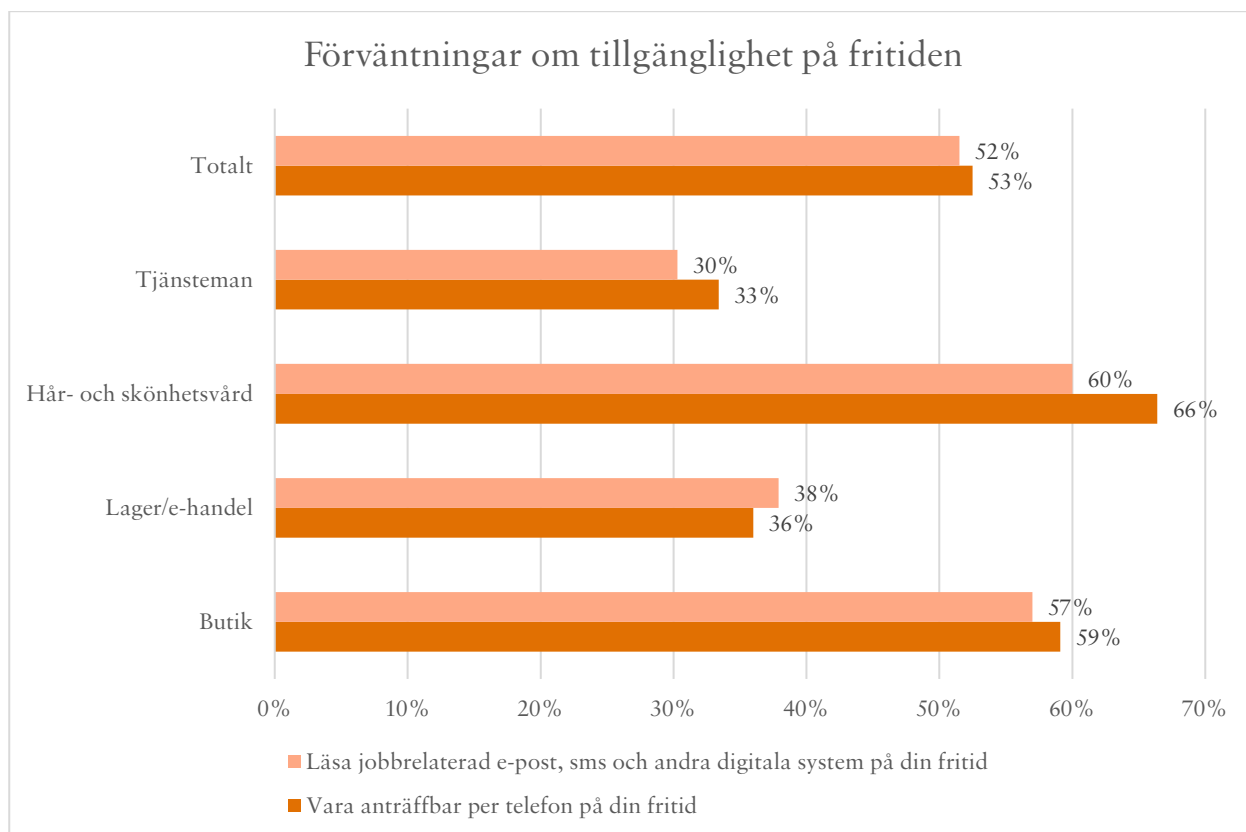
skönhetsvård var de öppna svaren få och relativt generella. Dessa har därför komplementerats med tre intervjuer med lokala ombudsmän med ansvar för arbetsplatser inom hår- och skönhetsvård.

Svaren på frågorna redovisas uppdelat på anställda i butik, lager och e-handel, anställda inom hår- och skönhetsvård och tjänstemän. Uppdelningar utifrån anställningsform, kön och ålder redovisas när de är relevanta. När skillnader utifrån kön presenteras används de svarandes egen definition av sitt kön (man, kvinna, icke-binär, annat). Endast uppdelningar på man och kvinna presenteras, eftersom de som uppgett alternativen ickebinär eller annat utgör en för liten grupp att kunna analysera statistiskt. De flesta bemaningsanställda arbetar inom lager och e-handel. Det förekommer även bemanningsanställda i butik, men de är för få för att kunna analysera som egen grupp.

## Kapitel 3. Arbetets påverkan på fritiden

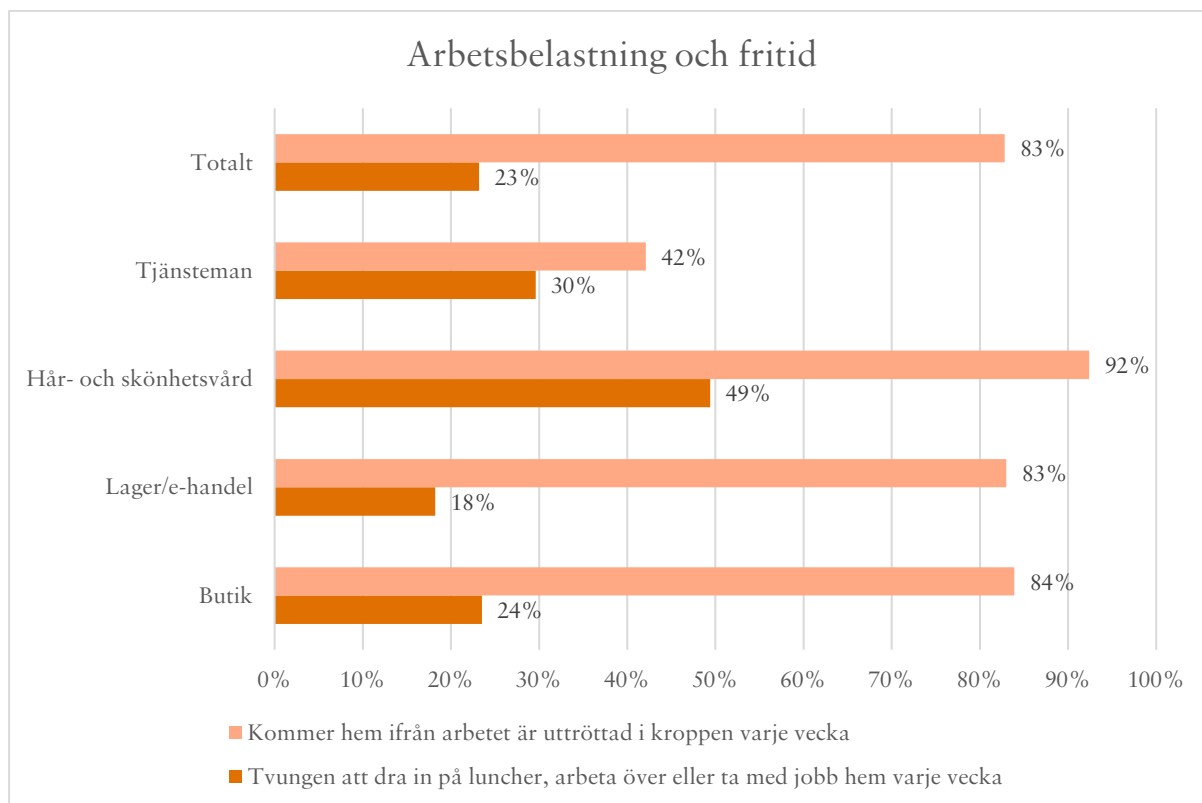
### 3.1 Tillgänglighet och arbete på fritiden

När problem med tillgänglighet på fritiden uppmärksammats tidigare har det ofta lyfts fram som främst ett tjänstemannaproblem, till exempel i Arbetsmiljöverkets forskarantologi om gränslöst arbete. Bilden har varit att arbetare lämnar jobbet när de går hem från arbetsplatsen och att gränserna mellan fritid och arbete därmed är tydligare. Denna tudelade bild mellan tjänstemän och arbetare får dock inget stöd i resultaten från Handels medlemsundersökning.



Snarare ser vi att arbetare i högre grad förväntas läsa jobbrelaterat information via e-post, sms eller andra digitala system samt vara anträffbara per telefon. Det gäller särskilt anställda inom frisör- och skönhetsbranschen, men även en stor andel anställda i butik upplever att de förväntas vara tillgängliga. Även bland anställda på lager och inom e-handel är det en större andel som har dessa problem jämfört med tjänstemän. Tjänstemännen är, kanske något överraskande, den grupp som i minst utsträckning upplever att de förväntas vara tillgängliga per telefon eller läsa jobbrelaterat information på fritiden.

Vidare är arbetsbelastningen på många arbetsplatser inom handeln hög och anställda får arbeta hårt för att hinna med sina arbetsuppgifter. Det innebär såväl att anställda tvingas dra in på luncher, jobba över eller ta med arbete hem som att många är uttrötta i kroppen när de kommer hem.



Anställda inom hår- och skönhetsvård är återigen den grupp som upplever dessa problem i störst utsträckning. Där kommer nästan alla (92 procent) hem uttröttade i kroppen varje vecka och nästan hälften varje dag. Nära hälften tvingas varje vecka dra in på luncher, jobba över eller ta med arbete hem.

Andelen tjänstemän som varje vecka tvingas dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem är större än motsvarande siffror för butik och lager eller e-handel, men det är betydligt färre tjänstemän som är uttröttade i kroppen efter arbetsdagens slut.

Bland anställda i butik och på lager samt e-handel kommer fler än fyra av fem hem uttröttade i kroppen varje vecka. Att problemet är vanligare för arbetare är inte konstigt eftersom de i medlemsenkäten oftare svarar att de har ett kroppsligt ansträngande arbete jämfört med tjänstemännen.

Medlemsundersökningen pekar på att arbetare inom handeln i större utsträckning drabbas av att arbetet inkräktar på fritiden jämfört med tjänstemännen. Nedan kommer rapporten redogöra för hur problemen tar sig i uttryck för respektive grupp.

### 3.1.1 Hår och skönhetsvård

Anställda inom hår- och skönhetsvård är som nämnts den grupp där störst andel tvingas dra in på luncher eller arbeta över. Kunden står i fokus för verksamheten och ofta anpassas schemat efter bokningarna. Tar en kund längre tid än tänkt drabbar det den anställdes schema. Anställda är ofta lojala med sina kunder och bokar ibland in behandlingar som är längre än vad schemat tillåter.

*”Stressen att alltid behöva ha koll på schemat för att jag inte ska vara orolig att hinna få en lunch eller paus under arbetsdagen.” (kvinna, 38 år)*

*”När man jobbar med kunder så kan jag inte bara stämpla ut och gå hem när jag borde sluta men om jag jobbar över eller får korta ner lunchen så får jag alltid reglera genom att gå hem tidigare eller börja senare en annan dag.” (kvinna, 36 år)*

Anställda inom hår och skönhetsvård är den grupp av Handels medlemmar som i högst grad uppger att de förväntas vara tillgängliga per telefon och läsa jobbrelaterad information i digitala system.

*”Jag får dåligt samvete om jag inte svarar min chef på sms/telefon snarast trots att jag är ledig.” (kvinna, 22 år)*

De flesta arbetsplatser inom hår- och skönhetsvård är små. Nästan alla som deltagit i undersökningen arbetar på en arbetsplats med färre än 20 anställda och en klar majoritet arbetar på arbetsplats med färre än tio anställda. Gränsen mellan chefer och anställda är ofta mindre tydlig då cheferna ofta har samma arbetsuppgifter som sina anställda. Det är vanligt att jobbrelaterad information förmedlas via chattplattformar i stället för att tas under överlämningar. Blir en kollega sjuk eller annan oväntad frånvaro uppstår behöver någon annan hoppa in med kort varsel för att täcka upp, om kunden inte vill bokas om till en annan tid. Ofta används gruppchatter för detta. Under undersökningsperioden fanns dessutom vissa rekommendationer om att stanna hemma vid symptom på grund av Coronapandemin. Därför var troligen sjukfrånvaron högre än vanligt och sannolikt behövde fler pass täckas upp med kort varsel.

Det är en relativt stor andel deltidsanställda bland medlemmarna inom hår- och skönhetsvård. De upplever i större utsträckning att de förväntas vara anträffbara per telefon på fritiden jämfört med heltidsanställda, vilket skulle kunna bero på att de i större utsträckning hoppar in när behov uppstår.

Ännu en förklaring till att många anställda inom hår- och skönhetsvård förväntas vara tillgängliga är att schemat kan komma att ändras i och med bokningar och avbokningar från kunder. Ofta finns en viss flexibilitet för den anställda att anpassa sitt schema efter kunders bokningar. Dock är det sällan den anställda som styr flexibiliteten, den utgår istället från kundens och arbetsgivarens behov. På många salonger kommer anställda åt bokningssystemet via en app på telefonen och de flesta håller därmed koll på sina bokningar under ledig tid. Eftersom lönen delvis baseras på provision är många lojala med sina återkommande kunder. Provisionen innebär även att det finns incitament att boka in fler eller dyrare behandlingar som tar längre tid än vad schemat har utrymme för

Ibland blir anställda med återkommande kunder kontaktade direkt av kunden via telefon, sms eller sociala medier. Finns det ingen tid i bokningssystemet försöker man ofta lösa det ändå vilket gör att förändringar av arbetstider kan ske med kort varsel och arbetsdagen ofta bli pressad.

Anställda förväntas hålla sig uppdaterade på de senaste trenderna genom sociala plattformar som Instagram och TikTok. Det förekommer också att lediga tiden förmedlas via Instagram och att det ingår i arbetet att lägga upp inlägg som visar klippningar och behandlingar och att besvara frågor på inläggen. Även detta kan förväntas ske utanför arbetstiden.

Unga som arbetar inom hår- och skönhetsvård upplever i högre utsträckning förväntningar om att de ska vara tillgängliga. Det skulle kunna förklaras av att de är relativt nya i arbetslivet och måste jobba hårdare för att etablera en återkommande kundkrets jämfört med äldre anställda som redan jobbat ett tag. Det är också en större andel bland de unga som arbetar deltid och därmed har möjlighet att hoppa in på extra pass när behov uppstår

### 3.1.2 Butik

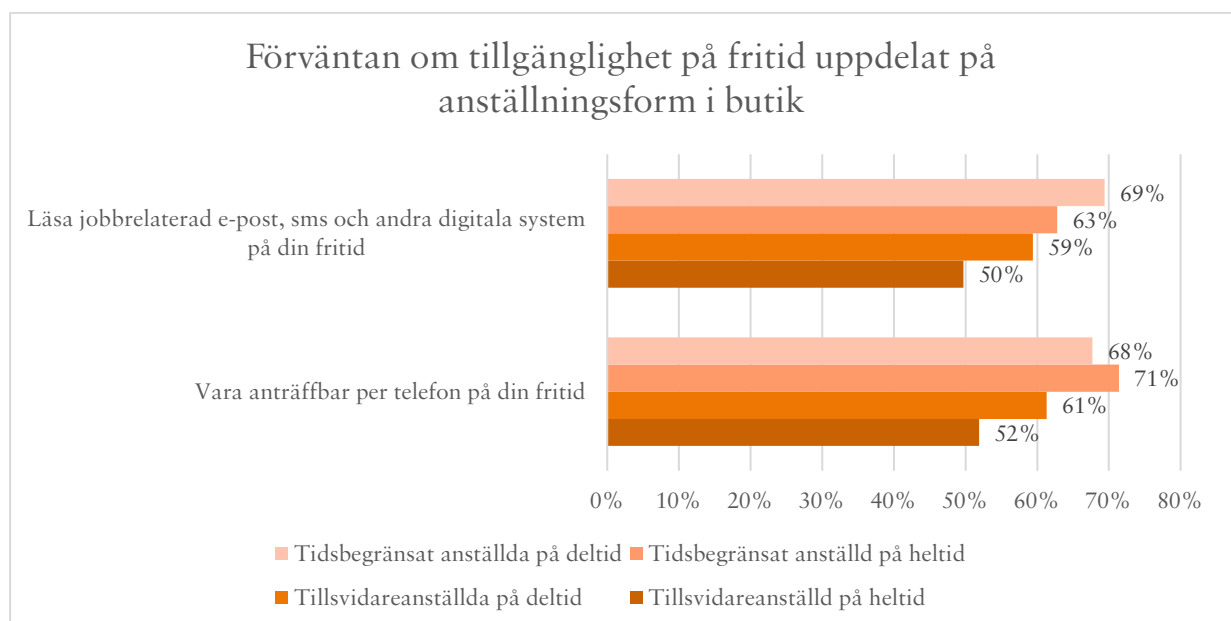
Nära två tredjedelar av respondenterna i butik säger att de förväntas vara tillgängliga per telefon och läsa e-post, sms eller andra digitala system på fritiden. Till stor del beror detta på att arbetsplatser är underbemannade och att pass måste bemannas med kort varsel. Bemanningen hålls slimmad och det är vanligt med både deltids- och tidsbegränsade anställningar. De anställda med dessa otrygga anställningar är särskilt utsatta och upplever större förväntningar om krav på tillgänglighet.

Med hjälp av deltids- och tidsbegränsade kontrakt kan bemanningen anpassas med kort varsel efter arbetsgivarens behov. Anställda på ofrivillig deltid arbetar varje vecka fler timmar än vad de har på sina kontrakt genom att ta extra pass. För den som vill ha fler timmar innebär fritiden därmed i stor utsträckning en väntan på arbete och en beredskap för att hoppa in på extra pass med kort varsel. För många är de extra passen nödvändiga för att ekonomin ska gå ihop. Svarar du inte när ett extra pass dyker upp eller tackar nej blir du kanske inte kontaktad nästa gång. Det blir svårt att planera fritiden och sociala relationer kan lätt bli lidande.

*”Jag jobbar deltid, då man måste vara med telefonen för att kunna få extra tid, om man inte svara då får man inte jobb” (kvinna, 50 år)*

*“Om det kommer upp extratider på appen så måste jag logga in flera gånger för att hålla mig uppdaterad och inte förlora en chans till extra timmar.” (kvinna, 34 år)*

*”Vi är väldigt kort om folk, då jag gärna jobbar mer och inte vill säga nej så känner jag att det är svårt att planera något. Jag säger ofta nej till att hänga med vänner när mina chefer frågar om jag kan jobba, vilket påverkar vänskapen en del.” (kvinna, 20 år)*



Som diagrammet ovan visar är det tydligt att anställningsformen spelar roll för i vilken utsträckning anställda upplever förväntningar om krav på tillgänglighet utanför arbetstid. Anställda med otryggare anställningar, som deltidsanställda och tidsbegränsat anställda, upplever större förväntningar om att vara tillgängliga.

Beroendet av att jobba extra timmar för att få en lön att leva på och få ekonomin att gå ihop sätter extra press på anställda att vara tillgängliga. Är du dessutom tidsbegränsat anställd är du ännu mer i beroendeställning till arbetsgivaren, eftersom du inte vet om du får jobba kvar när den tidsbegränsade anställningen löper ut. Det kan innebära att anställda vill vara arbetsgivaren till lags och låta att nå.

Varför tidsbegränsat anställda på heltid upplever större förväntningar om att vara tillgängliga på fritiden än tidsbegränsat anställda på deltid är svårt att förklara. Det är dock väldigt få tidsbegränsat anställda på heltid som deltar i undersökningen, vilket gör resultatet mindre tillförlitligt.

Kvinnor och unga upplever i något större utsträckning att de förväntas vara tillgängliga. Det kan troligen förklaras av att de oftare har otrygg anställning än andra.

Även de som har mer trygga anställningsformer och inte vill jobba extra timmar drabbas av underbemanning och kortsiktig bemanningsplanering. Hoppas du inte in när arbetsgivaren ringer för att täcka oväntad frånvaro drabbar det kollegerna. De öppna svaren från butiksanställda vittnar om att det skapar stor stress att bli kontaktad med förfrågningar om att ta extra pass på sin lediga tid.

*Arbetsgivaren tar ofta för givet att man ska ta de extrapass man blir tillfrågad om. Svårt att säga nej eftersom vi är så få anställda. Kommer inte jag in betyder det att någon annan får jobba ensam ännu mer” (kvinna, 58 år)*

Även schemaändringar kan ske med kort varsel. Anställda måste hålla sig uppdaterade på eventuella förändringar och förväntas vara nåbara när de är lediga, för att lämna svar så snabbt som möjligt.

*”Chefen kan skriva kvällen innan å fråga om jag kan börja tidigare eller sluta senare dagen därpå. Ibland är det inte ens 12 timmar mellan sms och passets starttid” (kvinna, 22 år)*

*”Chefen skickar meddelanden på WhatsApp, som han har full koll på om man läst eller inte, och vill ha svar på tex schemaändringar så fort som möjligt.” (kvinna, 51 år)*

Svaren tar också upp på att du på ledigheten kan kontaktas av kolleger som frågar om hjälp, eftersom de inte fått tillräcklig utbildning för sina arbetsuppgifter.

*”Vi jobbar alltid själva och vid nyanställningar blir det en oskriven regel att jag förväntas finnas tillgänglig på telefon vid frågor.” (kvinna, 47 år)*

*”Förväntas svara på frågor från kollegor när de inte fått nog med kompetensinsatser.” (man, 25 år)*

Den slimmade bemanningen i många butiker innebär också att anställda inte ges tid eller möjlighet att läsa information som rör jobbet på arbetstid. I flera fall har arbetsplatser till och med slutat att hålla personalmöten. I stället förmedlas jobbrelaterad information via appar eller sociala medie-plattformar, som de anställda förväntas vara inlästa på inför arbetsdagen. Även om arbetsgivaren inte uttryckligen kräver att anställda ska läsa jobbrelaterad information på fritiden leder den pressade arbetsorganisationen till att det inte hinns med på arbetstid. Det finns helt enkelt inget annat val än att använda fritiden för detta.

*”Arbetsgivaren har inga möten på arbetet utan kör info via WhatsApp som är i gång flera gånger per dag. Detta för att spara tid och tvinga oss att läsa information.” (man, 54 år)*

*“Vi använder oss av Facebook vid prisändringar i kassan och annan info som ska läsas. Samtidigt har vi skrivit på papper att det ej är tillåtet o använda mobil på arbetstid. Det innebär att vi i kassan får info på rast eller när vi är lediga. Vi är heller aldrig med på morgonmöte för övrig personal kl. nio måndag-fredag så vi vet inget om vad de pratat om där.” (kvinna, 54 år)*

Flera anställda vittnar om att de till och med förväntas genomföra utbildningar online på fritiden, trots att utbildningarna är nödvändiga för att kunna utföra arbetet.

*”Vi får sällan tid på jobbet att läsa jobbrelaterade meddelanden i grupp eller göra digitala utbildningar på arbetstid, så dom flesta gör det hemifrån för att inte behöva stressa.” (man, 35 år)*

*”Cheferna tycker att vi ska göra utbildningar online utanför arbetstid (fastän det är utbildningar som jag egentligen måste ha gjort för att få utföra mitt arbete, deli och kök i matvarubutik) och att vi läser information på lunchrasterna och har koll på information som delas på en facebooksidan några gånger i veckan.” (kvinna, 34 år)*

### **3.1.3 Lager och e-handel**

Bland anställda på lager och e-handel är problemet med tillgänglighet på fritiden inte lika utbrett som för exempelvis butiksanställda. Men 38 procent uppger att det förväntas att de läser jobbrelaterat information på fritiden och 33 procent att det förväntas att de är anträffbara per telefon på fritiden.

*”Blir ifrågasatt när man inte är tillgänglig på fritiden, dom förväntar sig att kunna kontakta en närsomhelst” (man, 59 år)*

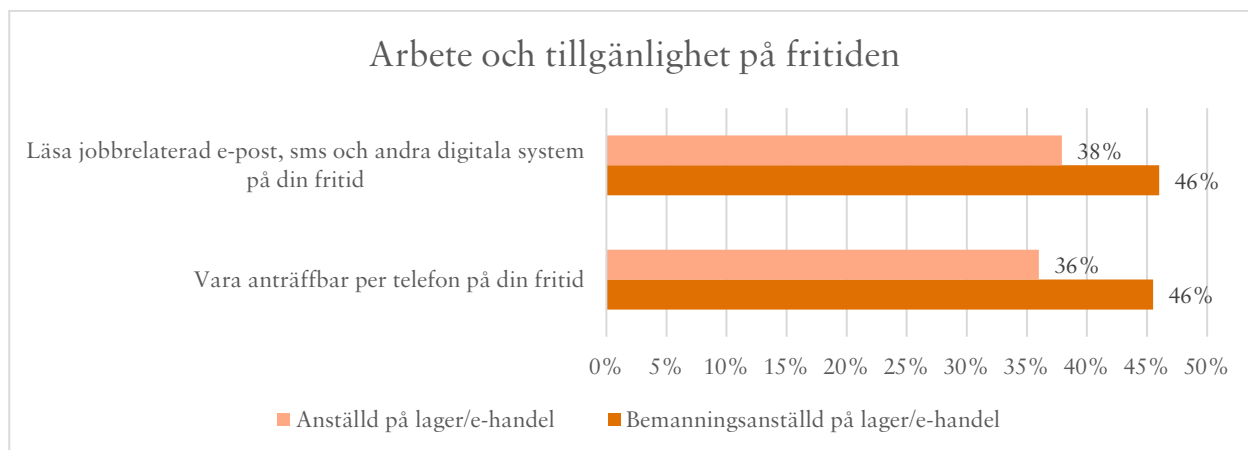
Liksom för övriga grupper är problemet med tillgänglighet på fritiden i stor utsträckning kopplat till slimmade arbetsorganisationer som blir sårbara vid oväntad frånvaro.

*“Varje helg samt flera gånger i veckan får vi meddelanden om övertid, det är stressande. Anställ mer personal i stället.” (kvinna, 37 år)*

På vissa arbetsplatser tillåts inte telefon under arbetet, vilket innebär att mejl och annat som rör jobbet måste läsas på fritiden.

*“All jobbinformation skickas till jobbmejl. Mejlen går inte att komma åt utan mobiltelefon som man som regel inte får ta med in till arbetsutrymmet. Vilket då leder till att man måste ta det under fritiden.” (kvinna, 32 år)*

Även på lager och i e-handel finns vissa skillnader bland olika grupper av anställda. I stället för deltids- och tidsbegränsade anställningar, som är utbrett i butik, används bemanningsanställningar för att hantera att behovet av arbetskraft varierar. Som diagrammet nedan visar är det bemanningsanställda som i högst utsträckning uppger att de förväntas läsa jobbrelaterad e-post, sms och andra digitala system på sin fritid och vara anträffbara per telefon på sin fritid.



De bemanningsanställda får ofta sitt schema med kort varsel och den som vill arbeta fler timmar än kontrakterat måste hålla sig tillgänglig.

*”Jobbar på ett bemanningsföretag och vill man ha "extra" timmar så är man tillgänglig.” (kvinna, 58 år)*

*”Får nytt veckoschema max tre dagar innan det gäller och ska ibland vara tillgänglig för att kallas in. Svårt att planera sin fritid.” (man, 20 år)*

### 3.1.4 Tjänstemän

Tjänstemän är som nämnts den medlemsgrupp i Handels som uppger att de har lägst krav på tillgänglighet på sin fritid. Men det är ändå runt en tredjedel av tjänstemännen som säger att de måste vara tillgängliga på telefonen och hålla sig uppdaterade på information som rör jobbet. Dessutom är det lika många som har så mycket att göra på jobbet att de varje vecka tvingas dra in på luncher, arbeta över eller ta med arbete hem.

Utifrån de öppna svaren blir det dock tydligt att tjänstemännen ofta har större inflytande kring sin tillgänglighet på fritiden jämfört med butiksanställda, lagerarbetare och de som jobbar i hår- och skönhetsvårdsbranschen. Autonomi och inflytande är som Aronsson (2018b) uppmärksammat avgörande för om konsekvenserna av gränslöst arbete blir positiva. En del tjänstemän, särskilt inom ideella organisationer, har dessutom kollektivavtal med oregerad arbetstid och kompenseras för den genom lönetillägg. Men att otydliga gränser mellan arbete och fritid kan skapa problem även för tjänstemännen, märks i undersökningens öppna kommentarer. Flera tjänstemän säger att hemarbete och oregerad arbetstid gör gränserna mellan arbete och fritid otydliga och att det kan vara svårt att själv sätta gränser för arbetet, särskilt i perioder med mycket arbete.

*”Jag har oregerad arbetstid så ibland är det svårt att skilja på arbetstid och fritid. Jag kollar mobilen (sms och mejl) även utanför kontorstid.” (kvinna, 47 år)*

*”Det är mycket mitt eget val, men för att hinna med allt och samtidigt göra det bra, behöver jag göra saker under min fritid under perioder.” (kvinna, 42 år)*

*”Det är inte min arbetsledning som förväntar sig tillgänglighet. Men i idéburna verksamhet sker kommunikation möte och aktiviteter på alla möjliga tider. Gränsdragning är en jättestor utmaning. I perioder ett mycket stressigt jobb som sväller över på fritiden” (kvinna, 53 år)*

*”Beror delvis på mig själv. Ibland känns det bättre/mindre stressigt att ha koll på mejlen även fast man är ledig. Arbetsgivaren sänder dubbla budskap "när du är ledig är du ledig" och sedan skickas sms/mejl eller rings det med förväntan att man är tillgänglig och svarar.” (kvinna, 54 år)*



Samtidigt lyfter många att det även är positivt med flexibel arbetstid. Det innebär ofta ökade möjligheter att själv styra över arbetstiden. Den oregelrade arbetstiden kan användas för få mer tid med barnen och möjligheten till hemarbete gör att det blir lättare att få vardagen med familj att gå ihop.

*“Flexibel arbetstid gör att jag alltid är tillgänglig. Jag har haft dåligt samvete för att gå till affären och handla mat när vi har haft mycket att göra eftersom jag då bollar med mina chefer nästan dygnet runt. Men i andra änden så har jag stor möjlighet till egen styrning av arbetstiden.” (kvinna, 56 år)*

*“Det är delvis ett sätt jag väger upp för att kunna komma hem lite tidigare för att umgås med barnen. Jobbar ofta på kvällen hemma (som jag ser som jobbtid) men är ofta tillgänglig för kortare frågor eller så däremellan och håller koll så att det inte händer något som gör att jag behöver ta tag i något.” (kvinna, 33 år)*

*“Svårt att skilja på jobb och fritid då man arbetar hemifrån men det är även ett plus att arbeta hemifrån, slippa restider med mera.” (kvinna, 63 år)*

### **3.2 Konsekvenser för fritid, sömn och återhämtning**

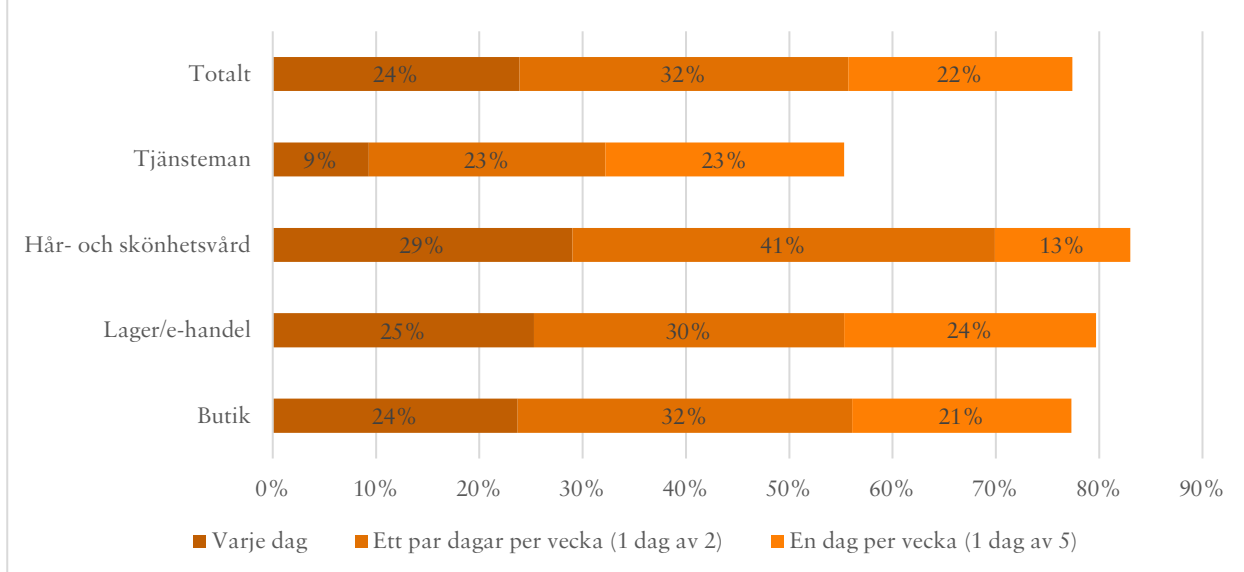
De risker som kopplas till otydliga gränser mellan arbete och fritid har i stor uträkning handlat om återhämtning. Hög arbetsbelastning som innebär att man ofta tänker på arbetet på fritiden kan förhindra återhämtning, påpekar Kecklund (2018), en av forskarna i Arbetsmiljöverkets antologi. En långvarig obalans mellan belastning och återhämtning kan i sin tur leda till kronisk stress. Några enstaka veckor i följd med otillräcklig återhämtning behöver inte vara skadligt för hälsan. Risken uppstår när bristen på återhämtning pågår under längre tid (Kecklund 2018).

Utanför arbetet handlar återhämtning om olika aktiviteter för att kunna varva ned, bli stimulerad och få energi, samt att få tillräckligt med sömn (Kecklund 2018). Studier har visat att aktiv återhämtning, till exempel fysisk träning, socialt umgänge, hobbyer och andra kreativa uppgifter, kan göra det lättare att släppa tankarna på arbetet (Demeouti et al 2009). Höga stressnivåer till följd av hög arbetsbelastning och svårigheter att koppla bort tankarna från arbetet kan störa sömnen, vilket försvårar återhämtningens biologiska processer. Kronisk sömnbrist ökar i sin tur risken för sjukdomar som depression och hjärtsjukdom samt risken för olyckor i arbetet (Kecklund 2018).

Hur ser då möjligheten till återhämtning ut för Handels medlemmar i olika branscher? Hög arbetsbelastning plus att en stor del av fritiden går ut på att vara tillgänglig för eller hålla sig uppdaterad om arbetsplatsen via telefon, appar eller mejl gör att det blir lite ork och tid kvar till fritidsintressen, vänner och familj. Dessutom har de som jobbar i butik, på lager och e-handel och inom hår- och skönhetsvård ofta oregelbunden arbetstid. Även det gör att fritiden blir svårare att kombinera med familj, vänner och fritid.

Nästan fyra av fem Handelsmedlemmar är varje vecka för trötta eller saknar tid för familj, vänner och fritidsaktiviteter. Nästan en femtedel är det varje dag. Problemet drabbar Handels arbetare i betydligt större utsträckning än tjänstemän och störst är det för anställda inom hår- och skönhetsvård. Där är 83 procent för trötta eller saknar tid för vänner, familj och fritidsintressen varje vecka. För anställda på lager och e-handel är motsvarande siffra 79 procent och i butik 77 procent. Bland tjänstemännen är det färre som saknar tid eller ork varje vecka, men ändå mer än hälften.

## Är för trött eller saknar tid för familjen, vänner eller fritidsaktiviteter efter arbetet



Det förvånar inte att siffrorna är högst för arbetargrupperna. Undersökningen visar att de upplever högre krav på tillgänglighet på fritiden, har hög belastning på kroppen i jobbet och oregelbundna arbetstider. Hög arbetsbelastning och oregelbundna arbetstider påverkar både orken och tiden.

*”Jag känner mig bara trött den dagen jag är ledig från jobbet, orkar inget tyvärr” (kvinna, 49 år, butik)*

*”Det finns ingen fritid, fritiden används för att ställa om så att man kan jobba igen direkt efter, till exempel laga mat, ordna livet, städa, det finns ingen fritid” (man, 32 år, lager/e-handel)*

Att behöva vara tillgänglig per telefon och läsa jobbrelaterad information på digitala plattformar under ledig tid gör också det blir mindre tid kvar till vänner, familj och fritidsintressen.

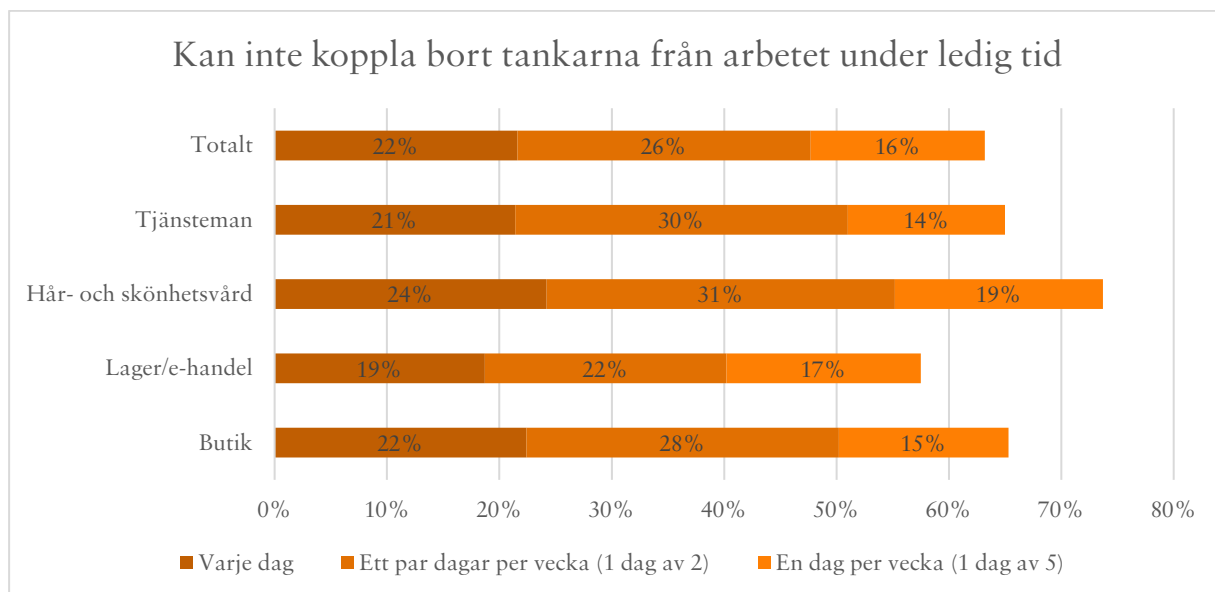
*”Jag har ingen fritid och den lilla tiden jag är ledig så måste jag alltid kolla jobbchatten med mera.” (kvinna, 24 år, frisör)*

*”Känns som att jag måste vara tillgänglig 24 timmar om dygnet. Vilket resulterar i att jag "inte kan" vara ledig på min fritid eller planera in saker” (kvinna, 24 år, butik)*

Att en så pass stor grupp anställda inte har ork eller tid för familj, vänner och fritidsintressen varje vecka innebär att många riskerar att inte få tillräcklig aktiv återhämtning, samt går miste om en innehållsrik fritid och sociala relationer.

Kravet att vara tillgänglig på fritiden i kombination med hög arbetsbelastning innebär att många anställda har svårt att koppla bort tankarna på arbetet under ledig tid, vilket försämrar möjligheterna till återhämtning.

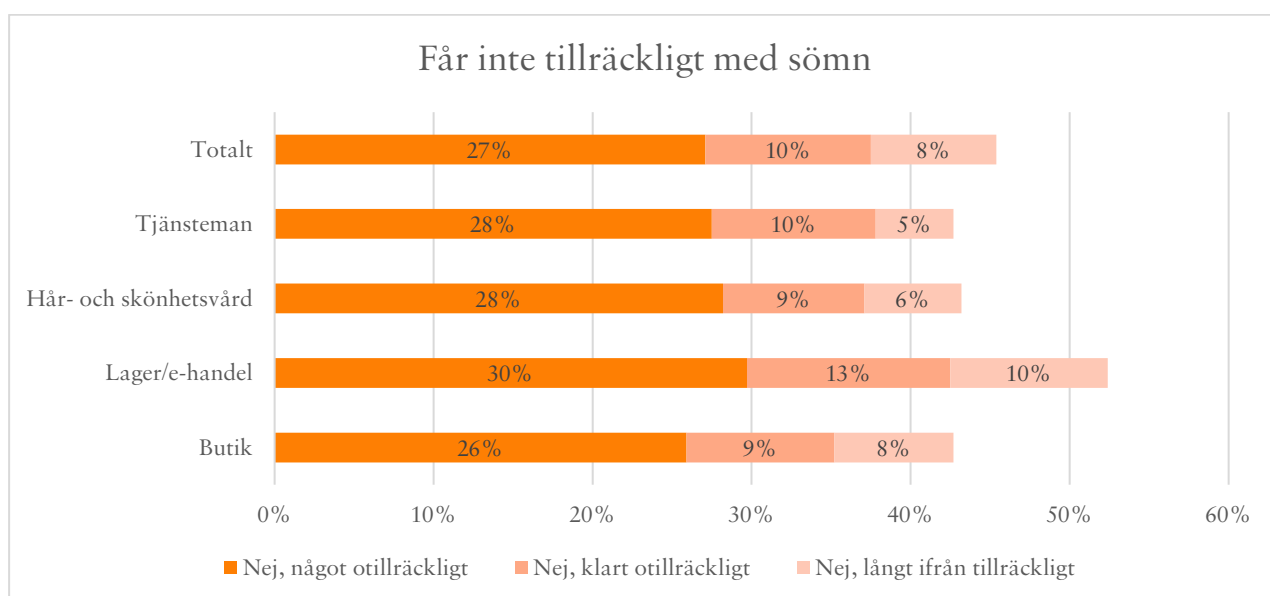
Nästan två tredjedelar av Handels medlemmar har svårt att koppla bort tankarna på fritiden. Drygt en femtedel har det så varje dag. Problemet är detsamma för både arbetare och tjänstemän. Som tidigare uppmärksammats har dock tjänstemän ofta större kontroll över arbetet utanför arbetstiden.



*”Det känns som att man är jour till eventuell sjukdom så fort man är ledig. Endast när man har tagit semester kan man koppla bort jobbet.” (kvinna, 35 år, butik)*

*Jobbet innebär att "ta med sig jobbet hem" fysiskt men mest mentalt vilket påverkar möjligheten till återhämtning under ledig tid. Vi är få med "oreglerad tjänst" på vår avdelning. Trots detta jobbar många av oss med reglerad tjänst nästan som om vi hade oreglerad.” (kvinna, 41 år, tjänsteman)*

Sömn är viktigt för att få tillräckligt med återhämtning, eftersom störd sömn kan försvåra den biologiska återhämtningen. Totalt upplever 44 procent av Handels medlemmar att de inte får tillräckligt med sömn. Anställda på lager och inom e-handel är de som i högst utsträckning anser att de får för lite sömn, drygt hälften uppger det. Bland tjänstemän, anställda i butik och inom hår- och skönhetsvård är det färre som inte får tillräckligt med sömn men andelen är fortfarande betydande. Fler än två av fem inom dessa grupper anser att de sover för lite. Anledningen till att anställda på lager- och e-handelsarbetsplatser har större problem med sömn är troligen för att de i större utsträckning arbetar skift och arbetar sena kvällen och nätter.



## Kapitel 4. Åtgärder för bättre balans mellan arbete och fritid

*”Jag har slutat svara i telefon och på sms på min fritid, för min chef svarar aldrig när jag ringer eller smsar.”  
(kvinna, 52 år, butik)*

*”Stänger av jobbtelefonen utanför arbetet. Det finns noll incitament att vara tillgänglig utanför mina arbetstimmar, samt kass betalning och ingen övertid.” (man, 28 år, lager/e-handel)*

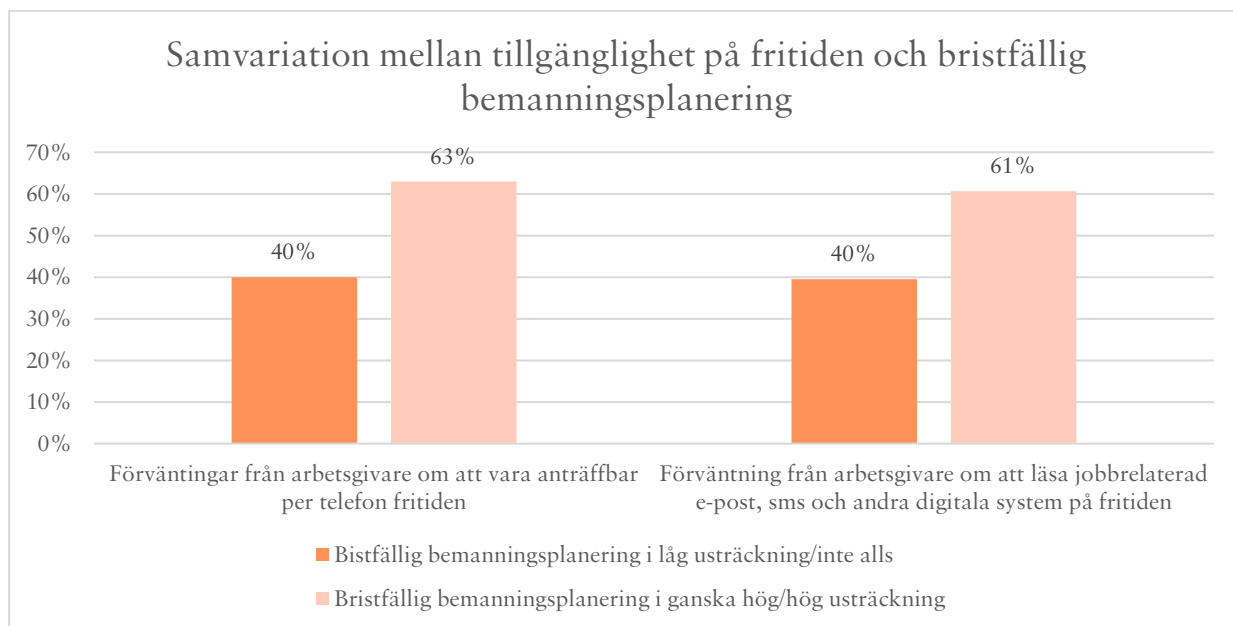
Citaten ovan är exempel på anställdas sätt att protestera mot arbetsgivarens förväntningar om att de ska vara tillgängliga. Men det kan vara riskabelt att sluta svara när arbetsgivaren ringer om man inte är fast anställd på heltid, som medlemmarna ovan. Har du en tidsbegränsad anställning kanske den inte blir förlängd och är du deltidsanställd och beroende av extra pass kan du inte bara stänga av telefonen.

Men problemet att behöva vara tillgänglig på fritiden ska inte ses som individens problem. Som flera av citaten i undersökningen illustrerar är arbetets negativa påverkan på fritiden ofta kopplat till problem i arbetsplatsens organisation. Därför behövs åtgärder som är inriktade på att lösa dessa brister.

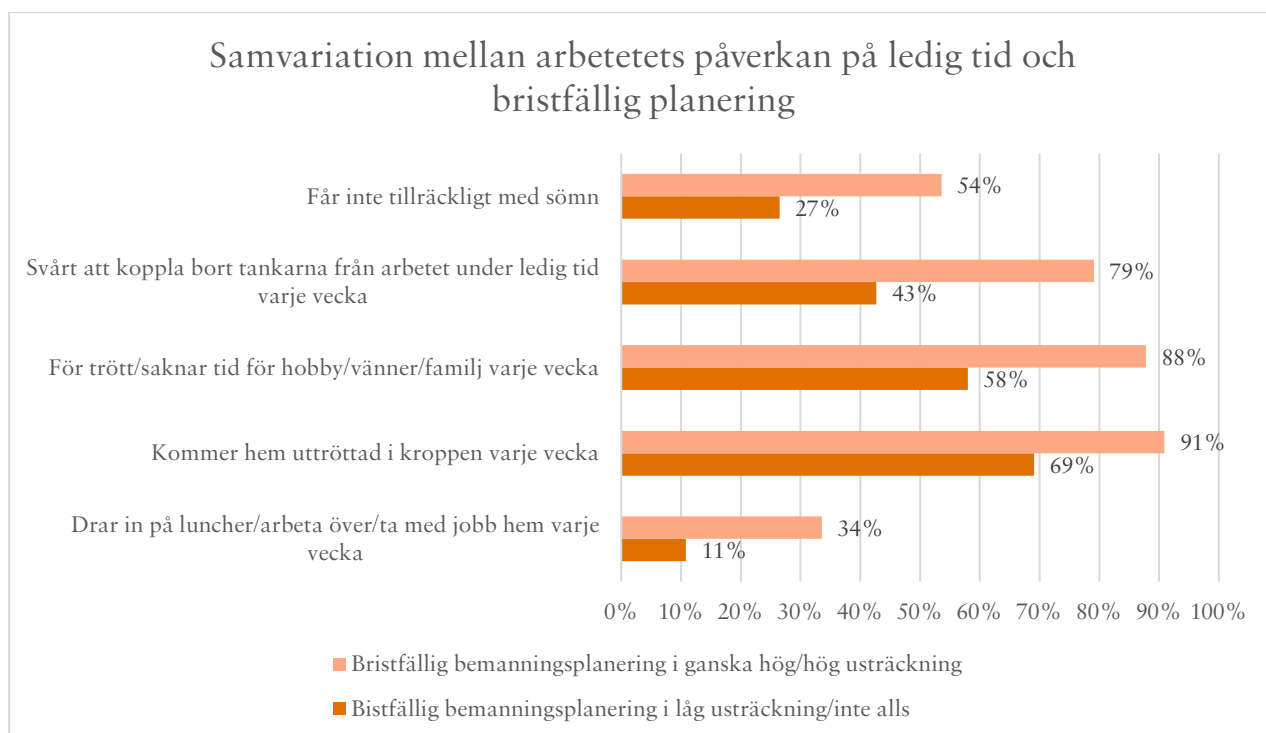
### 4.1 Bättre bemanningsplanering

Orsakerna till att fritiden påverkas negativt är flera, men en avgörande faktor är hur arbetsgivare planerar sin bemanning. 41 procent av Handels medlemmar upplever idag att det är problem med bemanningsplaneringen i ganska hög eller hög utsträckning. Sämst är det i butiker och på arbetsplatser i lager och e-handel. Bristfällig planering och bemanning på miniminivå gör arbetsplatser underbemannade vid oväntad frånvaro eller när det behövs mer arbetskraft av andra anledningar. Detta skapar en arbetsmiljö med hög arbetsbelastning som innebär att många anställda kommer hem utmattade efter arbetet med lite ork till familj, vänner och fritidsintressen. Slimmad bemanning medför också att anställda måste vara tillgängliga på fritiden för att ta extra pass och läsa jobbrelaterad information på mejl eller appar, i stället för att göra det under arbetstid.

Diagrammet nedan visar hur tillgänglighet på fritiden samvarierar med problem med bristfällig bemanningsplanering. Det är tydligt att arbetsgivare som har bristfällig bemanningsplanering oftare förväntar sig att de anställda ska vara tillgängliga på fritiden. På arbetsplatser med problem med bemanningsplanering i ganska hög eller hög utsträckning svarar 63 procent av undersökningens anställda att de förväntas vara anträffbara per telefon på fritiden. På arbetsplatser med små problem med bemanningsplanering är det 40 procent som upplever att de förväntas vara tillgängliga per telefon. Siffrorna är liknande för frågan om arbetsgivarens förväntningar att man läser jobbrelaterad information på fritiden.

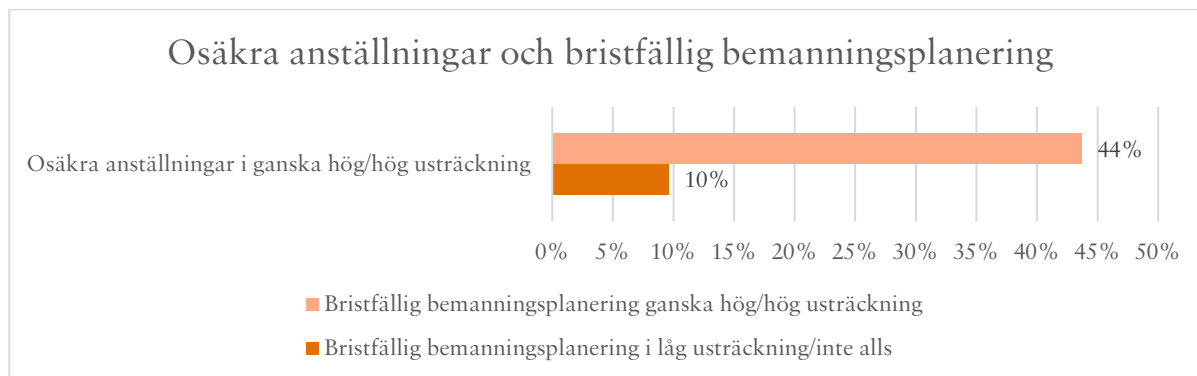


Det är även vanligare att anställda på arbetsplatser med bristfällig bemanningsplanering har andra problem, än på arbetsplatser där problemen med bemanningsplanering är små. Det handlar om sömnproblem, svårigheter att koppla bort tankar på jobbet, att orka med en aktiv fritid, vara uttröttad efter jobbet och att ta med jobbet hem.



Anställda med osäkra anställningar, till exempel deltidsanställda och tidsbegränsat anställda i butik och bemanningsanställda på lager, upplever större krav på tillgänglighet jämfört med de med tryggare anställningar. Osäkra anställningar är nära kopplat till bristfällig bemanningsplanering. På arbetsplatser där problem med bemanningsplanering förekommer i låg utsträckning eller inte alls är det också färre osäkra anställningar.

En bra bemanningsplanering med god framförhållning skapar större möjligheter att erbjuda tryggare anställningar. På så sätt går det att undvika modellen med korta deltidsanställningar och anställda som rings in med kort varsel när behov uppstår, vilket är vanligt i butiker. Eller att som på lager- och e-handelsarbetsplatser använda sig av bemanningsanställda för att hantera variationer av arbetskraftsbehov.



En bra bemanningsplanering löser inte hela problemet med arbetets negativa påverkan på fritiden, men den är ett nödvändigt steg i rätt riktning. Nedan diskuteras fler åtgärder.

## 4.2 Andra åtgärder för bättre balans

Arbetsmiljöverket har, som en del av regeringsuppdraget, utformat råd kring gränslöst arbete. Dessa är dock främst anpassade för den slags gränslöshet många tjänstemannayrken präglas av, där hemarbete är möjligt. I stor utsträckning går råden ut på att ta fram riktlinjer för arbetstider, nåbarhet och tillgänglighet. Flera av dessa råd kan dock vara användbara även för Handels medlemmar. Tydligare riktlinjer kring nåbarhet och tillgänglighet skulle kunna minska arbetets negativa påverkan på fritiden för anställda som är nöjda med sina arbetstidsmätt och inte önskar arbeta mer. Men de som är beroende av att arbeta extra pass, till exempel butiksanställda, är denna typ av riktlinjer inte till någon större hjälp.

Ett annat råd från Arbetsmiljöverket är att organisera arbetet så att arbetsbelastningen hamnar inom ramen för vad som är rimligt att utföra under ordinarie arbetstid. Då skulle butiksanställda och lagerarbetare med flera inte behöva komma hem uttrötade utan ork för sin fritid och de skulle slippa läsa information på jobbrelaterade appar eller mejl när de är lediga. Dessa problem skulle som nämnts kunna minskas med bättre bemanningsplanering. I stället för att bygga arbetsorganisationen på flexibilitet och precisionsbemanning är det nödvändigt att ta höjd för frånvarande personal och varierande arbetskraftsbehov. Med bättre planering och utökad bemanning kan anställda få tryggare anställningar och antalet anställda kan anpassas bättre utifrån arbetsbelastningen.

Sedan 2016 respektive 2017 ger kollektivavtalen för anställda i butik och på lager/e-handel större möjligheter att påverka arbetsplatsens bemanning och schema. Varje år ska det lokala facket och arbetsgivaren samråda om planeringen av arbetsplatsens bemanning för den kommande 12-månadersperioden. Då ska användandet av anställningsformer, arbetstidsmätt och bemanningen för föregående år ses över, liksom de anställdas önskemål om schemat. Ökat inflytande över schemalagningen kan förbättra anställdas möjligheter till återhämtning, påpekar Kecklund (2018). Men trots dessa skrivningar i kollektivavtalen involveras den fackliga organisationen på många arbetsplatser inte i bemanningsplaneringen, visar flera av Handels undersökningar. Här behövs förändring, både för att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatsen och för att anställda ska ha tid och ork för familj, vänner och fritidsintressen och inte ständigt tvingas vara beredda på att ta extra pass eller läsa jobbrelaterad information på fritiden.

Det är också viktigt att komma ihåg att Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) tydliggör arbetsgivarens skyldighet att identifiera och kartlägga risker i arbetsmiljön. Detta gäller även risker kopplat till konsekvenser för fritiden. Hur arbetet påverkar fritiden är i högsta grad en arbetsmiljöfråga.

Sammanfattning av åtgärder:

- Bättre bemanningsplanering som den fackliga organisationen inkluderas i
- Tryggare anställningsformer – fler fasta anställningar på heltid
- Riktlinjer kring nåbarhet och tillgänglighet på fritiden
- Inkludera riskbedömningar kopplat till arbetets påverkan på fritiden i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Ökad inflytande över arbetstider för anställda

## Kapitel 5. Avslutande diskussion

Denna studie har visat att arbetsmiljön för många av Handels medlemsgrupper präglas av att arbetet inkräktar på fritiden. Det som tidigare mest setts som ett tjänstemannaproblem visar sig i högre grad gälla även Handelsmedlemmar med arbetaryrken. De har jobb som måste utföras på en fysisk arbetsplats under specifika arbetstider, men dessutom måste många vara tillgängliga på fritiden och hålla sig uppdaterade via digitala plattformar. I slutänden blir det alltså mycket av fritiden som går åt till obetalt arbete.

Särskilt utsatta är kvinnodominerade yrken i butik och inom- hår och skönhetsvård. Hög arbetsbelastning leder till att anställda kommer hem utmattade efter arbetet med lite ork till familj, vänner och fritidsintressen. De har svårt att koppla bort tankarna från arbetet på fritiden och får sömnsvårigheter. Dessutom förväntas de vara tillgängliga på sin fritid för att kunna rycka in vid behov. Det är vanligt att deltidsanställda i butik jagar extra pass för att få ekonomin att gå ihop. Mycket av fritiden går åt till att hålla koll på appar och sms för att se när nya pass kommer ut. För anställda inom hår- och skönhetsvård står kunden i fokus och arbetstider anpassas efter kunders bokningar. Ofta hanteras kontakt med kunder och bokningar på fritiden.

Bemanningsanställda är också en utsatt grupp. Det är vanligt scheman kommer med kort varsel vilket gör det svårt att planera fritiden. Den som vill ha fler timmar måste, likt deltidare i butik, vara beredd på att ta pass när de dyker upp. Att inte veta när du ska arbeta gör det svårt att planera fritiden och sociala relationer blir lätt lidande.

Inom arbetaryrkena handlar tillgänglighet på fritiden inte enbart om beredskap för att ta extra pass. Det är vanligt att fritiden även måste användas för att ta del av information som är nödvändig för att utföra jobbet, måste eftersom organisationen är så slimmad att det inte finns tid till detta under arbetstid.

Gränslöst arbete, som använts för att beskriva arbetets påverkan på fritiden, kopplas ofta ihop med bilden av tjänstemän som ständigt kan vara uppkopplade via datorn, även i hemmet. Bilden av arbetaryrket däremot, är att man lämnar jobbet på arbetsplatsen när dagen är slut, vilket gör gränserna mellan arbete och fritid tydligare. Men så är inte fallet för Handels medlemmar med arbetaryrken, visar denna studie. Visserligen präglas även tjänstemäns arbete av otydliga gränser mellan arbete och fritid, men i de flesta fall ger det lönepåslag och en flexibilitet de själva har inflytande över. Det spelar roll för hur gränslösheten upplevs, visar Aronsson.

Begreppet gränslöst arbete inkluderar både positiva och negativa aspekter. Gränslösheten går åt båda håll. Arbete och tillgänglighet på fritiden vägs mot ökad frihet i arbetet. När arbetsmiljö för tjänstemän beskrivs kan gränslöshet därför fungera som begrepp för att beskriva relationen mellan arbetet och fritiden. För arbetare går dock gränslösheten endast åt ett håll. Arbetet tar fritiden i anspråk men inte tvärtom. För Handels arbetargrupper har arbetets påverkan på fritiden enbart negativa konsekvenser. Fritid tillåts inte vara fritid. Att tala om ofri fritid fångar därför bättre hur Handels arbetare drabbas av arbetet på fritiden.

För att komma åt problemet att arbetsmiljön skapar en ofri fritid för Handels medlemmar behövs bättre bemanningsplanering, tryggare anställningsformer och riktlinjer kring tillgänglighet på fritiden. Riktlinjer kring tillgänglighet och arbete utanför ordinarie arbetstid kan på vissa arbetsplatser göra gränserna mellan arbete och fritid tydligare. På många arbetsplatser behöver bemanningen öka och planeras med bättre framförhållning. Med tryggare anställningsformer och en bemanning anpassad efter arbetsbelastningen kan anställdas fritid vara just fritid. Slutligen behöver det gränslösa arbetet ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte var tydligt redan innan så har denna rapport visat att arbetsmiljö är något som sträcker sig utanför arbetsplatsens gränser.



## Referenser

Alfonsson, Johan. (2021). *Det otrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser*. Lund: Studentlitteratur.

Arbetsmiljöverket. (2018). *Vägledning om arbetsmiljöutmaningar i ett gränslöst arbetsliv* (ADI 711), broschyr. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyror/vagledning-om-arbetsmiljoutmaningar-i-ett-granslost-arbetsliv.pdf> (Hämtad 2022-12-02)

Aronsson, Gunnar. (red.) (2018). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1. Arbetsmiljöverket. [https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv\\_rap2018\\_1.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf) (Hämtad 2022-12-02)

Aronsson, Gunnar. (2018a). "Gränslöst arbete en introduktion", I Aronsson, Gunnarsson. (red.) *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1, Arbetsmiljöverket, 11–22. [https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv\\_rap2018\\_1.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf) (Hämtad 2022-12-02)

Aronsson, Gunnar. (2018b). "Gränslöst krav - gränslösa möjligheter", I Aronsson, Gunnarsson. (red.) *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1, Arbetsmiljöverket, 11–22. [https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv\\_rap2018\\_1.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf)

Boman, Josefine., Carlén, Stefan. & Strömbäck, Anton. (2012). *Utarbetad eller utbyttbar? Handels rapporter*.

Berggren, Cecilia. & Carlén, Stefan. (2016). *En dålig affär – en studie av otrygga anställningar i detaljhandeln*. Handels rapporter.

Gillberg, Nanna. (2018). "Flexibilitet, tillgänglighet och synlighet i det digitaliserade arbetslivets organisering" I Aronsson, Gunnarsson. (red.), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1, Arbetsmiljöverket, 11–22. [https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv\\_rap2018\\_1.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf) (Hämtad 2022-12-02)

Handels. (2022). Medlemsundersökning om arbetsmiljö utförd i april 2022.

Holmlund Thea. & Carlén Stefan. (2020). *Makten över arbetstidens förläggning*, Handels Rapporter 2020:5.

Kecklund, Göran. (2018). Flexibla och gränslösa arbetstider – konsekvenser för återhämtning och hälsa I Aronsson, Gunnarsson (red). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1, Arbetsmiljöverket, 11–22. [https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv\\_rap2018\\_1.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf) (Hämtad 2022-12-02)

SOU 2017:24. *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*

SOU 2019:5. *Tid för trygghet: slutbetänkande av utredningen för hållbart arbetsliv över tid*.

**Du når  
Handels Direkt på  
0771-666 444**

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljö, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar på telefon 0771-666 444, oavsett var du bor.



**Handelsanställdas förbundet**

Handels Direkt 0771-666 444