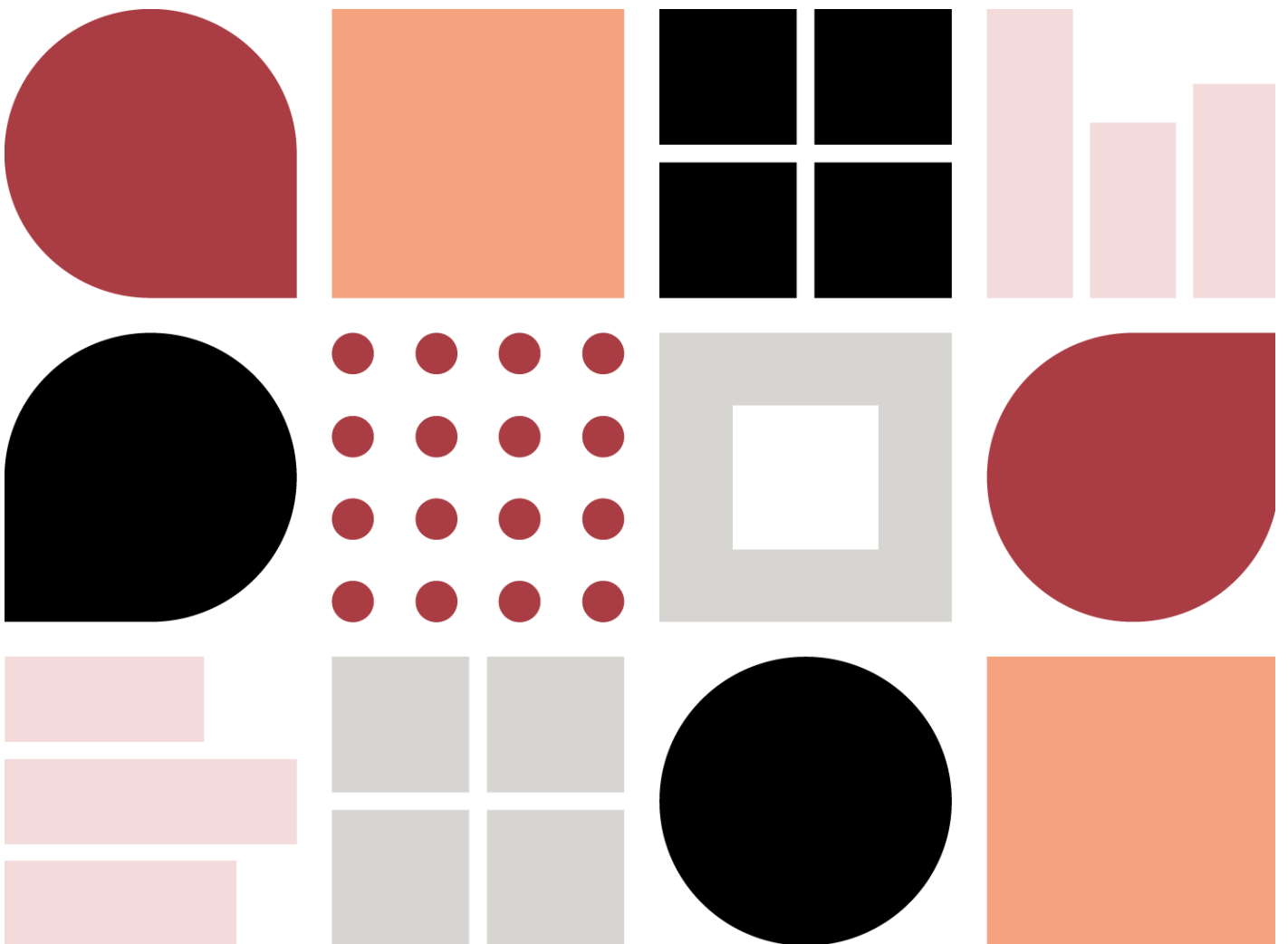


Handels Arbetsmiljöstrategi



Handels Arbetsmiljöstrategi

Förord

Ett fungerande arbetsmiljöarbete är livsviktigt. Det behövs för att din arbetsplats ska vara trygg och säker, och för att ingen ska må dåligt över att vara på jobbet. Men det behövs också för skapa en arbetsplats där vi faktiskt vill spendera våra dagar. Där vi utvecklas, känner oss stimulerade och mår bra.

Arbetsmiljön är nog så viktig som lönen och anställningstryggheten för hur arbetet formar en människas liv. Tyvärr brister arbetsmiljön ofta inom Handels avtalsområden. Arbetet är många gånger slitsamt, både psykiskt och fysiskt, och en alltmer slimmad bemanning med fler otrygga anställningar gör arbetsmiljön sämre. Vi beslutade att ta fram den här strategin för att ge förbundets arbetsmiljöarbete bästa möjliga förutsättningar att förbättra arbetslivet för Handels medlemmar.

Grunden i allt arbetsmiljöarbete är delaktiga, kunniga och engagerade medlemmar på arbetsplatserna. Skyddsombuden spelar en särskilt central roll som de anställdas företrädare i arbetsmiljöarbetet, varför den här strategin lägger stor vikt vid att få fler och mer aktiva skyddsombud. Vi hoppas att den här strategin kan vara till stöd till dig i ditt arbetsmiljöarbete.

Martin Nyberg, vice förbundsordförande och avtalssekreterare

Innehåll

Inledning	5
Kapitel 1. Roller i arbetsmiljöarbetet.....	6
1.1 Skyddsombud	6
1.2 Huvudskyddsombud	7
1.3 Skyddskommitté.....	9
1.4 Regionalt skyddsombud.....	10
1.5 Förtroendevalda.....	11
1.6 Verksamhetsassistenter	11
1.7 Arbetsmiljöansvarig ombudsman på avdelning.....	11
1.8 Arbetsmiljöombudsmannen.....	12
1.9 Strategiska arbetsmiljögruppen	12
1.10 Fackliga rådgivare	13
Kapitel 2. Arbetsmiljöproblem och åtgärder	14
2.1 Allmänna råd	15
2.1 Fysisk arbetsmiljö – problem och åtgärder.....	18
2.1.1 Tungt och repetitivt arbete	18
2.1.2 Störande buller/ljud	21
2.1.3 Dålig luft och ventilation	22
2.1.4 Kemikalier/gifter (främst för hår- och skönhetsvård).....	23
2.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö – problem och åtgärder	26
2.2.1 Bristfällig bemanningsplanering.....	26
2.2.2 Hög arbetsbelastning.....	28
2.2.3 Osäkra anställningar, inhyrd personal och deltidsarbete	29
2.2.4 Ensamarbete	31
2.2.5 Brist på utbildning och utveckling	33
2.2.6 Delaktighet, inflytande och mening på jobbet.....	35
2.3 Företagshälsovård, sjuknärvaro och rehabilitering	38
2.3.1 Dålig tillgång till företagshälsovård	38
2.3.2 Hög sjuknärvaro	40
2.3.3 Otillräcklig arbetsanpassning/rehabilitering	41
2.4 Chefers arbetsmiljökunskap och bristfälligt ledarskap.....	42
Kapitel 3. Aktiva skyddsombud och skyddskommittéer.....	45
3.1 Grundläggande arbetsmiljöutbildning för skyddsombud, BAM	45
3.1.1 Utbildningskrav	45
3.1.2 Uppföljning av inaktiva skyddsombud	45
3.1.3 Digitala alternativ	46
3.1.4 Grundläggande centralt material.....	46
3.1.5 Information kring BAM till nya skyddsombud.....	46
3.1.6 Tidsmässigt upplägg	46
3.2 Obligatorisk lokal skyddsombudsskola efter BAM	47
3.3 Vecka 13 "Arbetsmiljöveckan"	48
3.4 Aktivera och inkludera skyddsombud	49
3.4.1 Strategi för löpande kontakt	49
3.4.2 Arbetsmiljö/skyddsombudsdagar	50
3.4.3 Val av skyddsombud	50
3.5 Hantering av arbetsgivare som utser skyddsombud	50

3.6 Skyddskommittéer.....	51
Kapitel 4. Kampanjer – en del av arbetsmiljöarbetet.....	53
4.1 Vad är en kampanj?.....	53
4.1.1 Exempel på två stående kampanjer:.....	53
4.2 Skyddsombud och förtroendevalda.....	54
4.2.1 Det ska vara lätt att engagera sig	54
Kapitel 5. Opinionsbildning och påverkan	55
5.1 Struktur för opinionsbildning om arbetsmiljö	55
5.2 Hur ska opinionsbildningen integreras med arbetsmiljöarbetet?.....	55

Inledning

Arbetsmiljöarbetet är redan idag en grundbult i Handels verksamhet. Den här strategin är till för att göra det arbetet ännu bättre genom att samla den informationen vi har på en plats och föreslå nya åtgärder där det behövs.

Handels arbetsmiljöstrategi är ett övergripande dokument, som samlar och beskriver alla delar av förbundets arbetsmiljöarbete. Syftet är att den ska kunna användas på olika sätt beroende på förkunskaper och behov.

Handels har sen innan strategier och guider för olika delar av arbetsmiljöarbetet som refereras till i texten vid behov.

Kapitel 1 är relevant för alla läsare, eftersom det klargör de olika rollerna inom organisationen som är direkt berörda av arbetsmiljöarbete.



Kapitel 2 riktar sig särskilt till dig som är skyddsombud eller förtroendevald på arbetsplatsen, men kan även vara relevant för RSO eller andra som vill veta mer om ett specifikt arbetsmiljöproblem och hur det problemet kan hanteras på arbetsplatsen.

Kapitel 3, 4 och 5 riktar sig främst till Handels anställda och de förtroendevalda som deltar i arbetet med arbetsmiljö på avdelningsnivå eller centralt.

Den här strategin är framtagen av en bred grupp personer inom förbundet med olika kompetenser och erfarenheter, både från Handels avdelningar och förbundskontoret.

Roller i arbetsmiljöarbetet

Det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen, och att lagar och regler följs. Men för att eventuella problem ska upptäckas och rättas till, och arbetsmiljön utvecklas, krävs samarbete mellan de anställda och arbetsgivaren. Här beskrivs de olika roller som alla har viktiga uppgifter i arbetsmiljöarbetet.

1.1 Skyddsombud

Vad gör ett skyddsombud?

Som skyddsombud företräder du dina arbetskamrater och har rollen som pådrivare och bevakare av arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Du samverkar med arbetsgivaren för att skapa en bra arbetsmiljö för alla anställda, både psykisk och fysisk arbetsmiljö.

Uppdraget handlar också om att försöka skapa ett bra samarbetsklimat mellan arbetsgivare och arbetstagarare så att arbetsmiljöfrågorna kan få en framträdande plats.

Som skyddsombud deltar du i möten med arbetsgivaren och förmedlar dina egna och dina arbetskamraters erfarenheter om arbetsmiljön. Din roll är att verka för att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete, för dialog om identifierade arbetsmiljöproblem och begär arbetsmiljöåtgärder om det behövs.

Din arbetsgivare har inte rätt att hindra dig i ditt arbete, något som står uttryckligen i arbetsmiljölagens sjätte kapitel ”*Skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter*”¹. Det betyder bland annat att du som skyddsombud ska få tillträde dit du behöver för att utföra ditt uppdrag och inte på något sätt få försämrade arbetsförhållande på grund av ditt uppdrag.

För att ständigt vara uppdaterad och utvecklas i ditt uppdrag deltar du på konferenser, träffar och utbildningar som avdelningen och förbundet erbjuder. Så snart tillfälle ges behöver du gå utbildningen Bättre arbetsmiljö, BAM. Du har också kontinuerlig kontakt med huvudskyddsombudet (om det finns), regionala skyddsombudet och din avdelning för att få stöd och råd i din roll.

Du har rätt att stoppa arbetet på arbetsplatsen om arbetet hotar någons liv eller hälsa. Det kallas skyddsstopp och regleras i arbetsmiljölagen.

Som skyddsombud har du:

- En unik ställning med särskilda rättigheter och befogenheter.
- Rätt att få ta del av handlingar som rör förhållanden i arbetsmiljön.
- Rätt att delta vid planering av nya lokaler, ombyggnation och annan ändring av lokal
- Rätt att ta den tid som uppdraget kräver.

¹ AML 6 kap 10 §.

- Rätt till utbildning för att klara ditt uppdrag.

Rätt att kräva åtgärder

När du har krav på åtgärder för en bättre arbetsmiljö vänder du dig i första hand direkt till din arbetsgivare. Om arbetsgivaren struntar i det, eller du inte är nöjd med svaret, vänder du dig till ditt huvudskyddsombud om sådant finns, din avdelning och det regionala skyddsombudet, eller direkt till Arbetsmiljöverket.

Du har som skyddsombud rätt att ställa krav på arbetsgivaren, enligt arbetsmiljölagen 6 kap. 6a §. Men om det finns ett huvudskyddsombud ser Arbetsmiljöverket helst att huvudskyddsombudet gör anmälan till myndigheten. Detta kallas ofta en för en ”6:6a-anmälan” (mer information om 6:6a finns under del 2.1 ”Allmänna råd”).

Vem kan bli skyddsombud?

På alla arbetsplatser med fler än fem anställda ska det finnas ett skyddsombud. Du väljs av dina arbetskamrater och utses formellt av den fackliga organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren, i det här fallet Handels.

Du som medlem kan också utses av den avdelning inom Handels som du tillhör. På arbetsplatser där det finns fackklubb bör skyddsombudet vara en del av klubbstyrelsen, eller ha ett nära samarbete med klubben.

När du valts till skyddsombud ska det anmälas till arbetsgivaren. Det sker genom att Handels lokalavdelning skickar ett brev till arbetsgivaren. Först efter att det är gjort kan du fullt ut agera som skyddsombud på din arbetsplats. Då får du ansvar för ett så kallat skyddsområde. Stora arbetsplatser har ofta flera skyddsområden medan på små arbetsplatser kan hela arbetsplatsen vara ett skyddsområde. Dina rättigheter och befogenheter finns i arbetsmiljölagen (AML). Som skyddsombud har du rätt till den ledighet som behövs för uppdraget med bibehållen lön.

Stöd i uppdraget

Som skyddsombud kan du få hjälp i ditt uppdrag av:

- Huvudskyddsombudet (om sådant finns).
- Regionala skyddsombudet/avdelningen.
- Skyddskommittén (om sådan finns).
- Fackliga rådgivningen.

1.2 Huvudskyddsombud

Vad gör ett huvudskyddsombud?

Om det finns fler än ett skyddsombud på en arbetsplats ska ett huvudskyddsombud utses enligt Arbetsmiljölagen. Som huvudskyddsombud samordnar du skyddsombudens verksamhet och lyfter övergripande frågor om arbetsmiljön, utöver de ordinarie uppgifter som ingår i din roll som skyddsombud.

Som huvudskyddsombud fungerar du som en sammanhållande länk i arbetsmiljöfrågorna och ett stöd för skyddsombud i arbetsmiljöfrågor. Du bidrar till att arbetsgivaren verkar för en god och sund arbetsmiljö och följer lagstiftningen på området.

I rollen som huvudskyddsombud ingår även att du har ett eget skyddsområde, precis som skyddsombuden har. Stora arbetsplatser har ofta flera skyddsområden medan på små arbetsplatser kan hela arbetsplatsen vara ett skyddsområde.

För att ständigt vara uppdaterad och utvecklas i ditt uppdrag deltar du på konferenser, träffar och utbildningar som avdelningen och förbundet beslutar om. Du har också kontinuerlig kontakt med din avdelning för att få stöd och råd i ditt uppdrag.

På arbetsplatser där det finns fackklubb rekommenderas att huvudskyddsombudet ska vara en del av klubbstyrelsen.

Som huvudskyddsombud har du:

- En samordnande och stödjande roll för skyddsombuden.
- Rätt att ställa krav på arbetsgivaren om det berör mer än ett skyddsområde.
- Tillsammans med arbetsgivaren ansvara för att skyddsombuden får den utbildning de behöver för sitt uppdrag.

Rätt att agera

Om arbetsmiljöproblemet berör fler än ett skyddsområde kan du ställa krav på arbetsgivaren, enligt arbetsmiljölagen 6 kap. 6a §. Du kan även agera på enskilt skyddsombuds skyddsområde, men då ska du först ha samverkat med berört skyddsombud. Skyddsombudet har oftast mer kunskap och kännedom om sitt lokala skyddsområde vilket kan vara viktigt i en sådan situation. (mer information om 6:6a finns under del 2.1 ”Allmänna råd”).

Vem kan bli huvudskyddsombud?

Huvudskyddsombuden utses av den lokala fackliga organisationen. I första hand ska det ske genom val på fackklubbens årsmöte eller annat medlemsmöte. Om ett sådant val inte kan genomföras kan fackklubbens styrelse eller skyddsombuden själva utse huvudskyddsombud. En ersättare till huvudskyddsombudet kan med fördel utses, den personen får då utbildning och är redo att ta över uppdraget om det skulle behövas.

Stöd i uppdraget

Som huvudskyddsombud kan du få hjälp i ditt uppdrag av:

- Regionala skyddsombudet/avdelningen.
- Övriga skyddsombud.
- Skyddskommitté (om sådan finns).
- Fackliga rådgivningen.

1.3 Skyddskommitté

Vad gör skyddskommittén?

Skyddskommitténs uppgift är att bidra till arbetsplatsens arbetsmiljöarbete. Eller med andra ord bidra till en arbetsplats där människor trivs, mår bra och inte blir sjuka eller skadar sig.

En skyddskommitté ska finnas på arbetsplatser med minst 50 anställda. Den ska också finnas på mindre arbetsplatser om de anställda begär det.

Om du är skyddsombud eller huvudskyddsombud kan du bli aktuell för att vara med i skyddskommittén, om det finns en sådan på arbetsplatsen.

Skyddskommittén är en del av arbetsplatsens systematiska arbetsmiljöarbete. Det är fortfarande arbetsgivaren som i slutändan ansvarar för arbetsmiljön även om en skyddskommitté kan vara med och ta beslut gällande arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Skyddskommitténs roll är att:

- Delta i planering av arbetsmiljöarbetet.
- Följa hur arbetsmiljöarbetet genomförs.
- Följa utvecklingen av arbetsmiljöfrågorna.
- Arbeta för att arbetsplatsens arbetsmiljö är och förblir bra.

En vanlig uppgift för en skyddskommitté är att gå igenom alla tillbud och göra riskanalys² för att se om det finns övergripande arbetsmiljöproblem som behöver tas itu med.

Vilka bör ingå i skyddskommittén?

- Skyddsombud.
- Huvudskyddsombud (om sådant finns)
- Ordförande (eller annan) från den lokala fackklubben.
- Representanter för företagsledningen.

Antalet ledamöter i skyddskommitté bestäms med hänsyn till antalet anställda på arbetsplatsen, arbetets natur och arbetsförhållandena. Om möjligt bör representanter för arbetstagarna och arbetsgivaren vara lika många. En skyddskommitté bör sammanträda minst en gång var tredje månad.

Stöd i uppdraget

Skyddskommittén kan få stöd i sitt arbete av:

- Avdelningen/regionalt skyddsombud.
- Arbetsmiljöverket (i vissa fall).
- Övriga skyddsombud som inte ingår i skyddskommitté.

² Se Prevents guide till riskbedömning för mer info samt AFS 2001:1 8§ om Riskbedömning, åtgärder och uppföljning.

- Fackliga rådgivningen.

1.4 Regionalt skyddsombud

Vad gör ett regionalt skyddsombud?

Regionala skyddsombud, RSO, verkar på arbetsplatser där det finns medlemmar i Handels men saknas skyddskommitté. Som RSO har du samma befogenheter som ett lokalt skyddsombud, men du har ansvar för flera arbetsplatser. Handels har tagit fram en mer detaljerad beskrivning av de regionala skyddsombudens uppdrag.

Du är anställd som lokalombudsman i en av Handels avdelningar, och i ditt uppdrag som RSO ingår bland annat att göra arbetsmiljöbesök på de arbetsplatser som ingår i ditt område.

Besöken kan vara planerade eller oanmälda. Syftet med de planerade besöken är att aktivera och engagera anställda och arbetsgivare i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. De oanmälda besöken används om det finns anledning att tro att arbetsgivaren brister i sitt ansvar för arbetsmiljön.

Arbetsmiljöfrågorna är ofta aktuella i olika förhandlingsärenden och individärenden. Här kan du som lokalombudsman och regionalt skyddsombud ställa krav på de arbetsmiljöåtgärder som arbetsgivaren är skyldig att genomföra.

Du har precis som skyddsombuden rätt att stoppa arbetet på en arbetsplats om arbetet hotar någons liv eller hälsa.

Vara rådgivande

I uppdraget som regionalt skyddsombud ingår att arbeta aktivt för att lokala skyddsombud utses och för att skyddskommittéer utses på större arbetsplatser (fler än 50 anställda). Du ska stötta lokala skyddsombud med rådgivning och information, och se till att de får rätt utbildning och tid för att utföra sina uppdrag.

Som regionalt skyddsombud ska du också:

- Bevaka att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete och följer arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Samt att arbetsgivaren/ansvarig chef har nödvändig utbildning inom arbetsmiljö.
- Återrapportera kunskaper och erfarenheter från arbetsplatserna, nya risker och trender i arbetsmiljön, till förbundet.

Vem kan bli regionalt skyddsombud?

Samtliga lokala ombudsmän i Handels utses av respektive avdelning till regionala skyddsombud.

Stöd i uppdraget

- Som RSO kan du få hjälp i ditt uppdrag från förbundskontoret:
- Rådgivning av arbetsmiljöombudsmannen.
- Med statistik, metod, opinionsbildning och påverkansarbete.
- Fackliga rådgivningen.

1.5 Förtroendevalda

Vilket arbetsmiljöansvar har förtroendevalda?

Även om du inte är skyddsombud har du som förtroendevald i Handels en viktig roll i arbetsmiljöarbetet. Med förtroendevald menas att du sitter i en klubbstyrelse eller är fackombud. Du förväntas vara förebild i arbetsmiljöfrågor genom att följa de regler och föreskrifter som gäller för arbetsmiljön.

Om du uppmärksammar missförhållanden ska du första hand anmäla det till arbetsgivaren och därefter till skyddsombud. Du arbetar kontinuerligt för en positiv arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Du kan också vara med och bidra till att skyddsombuden på arbetsplatsen väljs av de anställda och inte av arbetsgivaren. Om det finns en klubbstyrelse på arbetsplatsen är det bra om åtminstone ett av de lokala skyddsombuden är med i den.

Oavsett hur det fackliga arbetet är organiserat på arbetsplatsen är det viktigt med ett nära samarbete mellan de övriga förtroendevalda på arbetsplatsen och skyddsombuden. Här kan du bidra till att underlätta skyddsombudens arbete genom att involvera och inkludera dem.

Stöd i arbetsmiljöarbetet

Som förtroendevald kan du få stöd av:

- Skyddsombudet på din arbetsplats.
- Det regionala skyddsombudet.
- Fackliga rådgivningen.

1.6 Verksamhetsassistenter

Vad gör verksamhetsassistenterna?

Verksamhetsassistenterna är anställda av avdelningarna. Som verksamhetsassistent har du många kontakter med medlemmar och förtroendevalda. Du gör arbetsplatsbesök, arbetar med medlemsrekrytering och organisering, och erbjuder utbildningar. Arbetsmiljöarbetet ska genomsyra ditt arbete i alla dessa sammanhang.

Verksamhetsassistenterna deltar också i arbetsplatsmöten där skyddsombud väljs och deltar i uppsökeri där skyddsombud värvas, och hanterar sedan uppdragen administrativt i medlemsregistret. Du följer även med det regionala skyddsombudet på planerade eller oanmälda arbetsplatsbesök, med fokus på arbetsmiljön. I samband med omorganisationer på arbetsplatser är det du som bevakar att nytt skyddsombud väljs, och erbjuds utbildning om det behövs.

1.7 Arbetsmiljöansvarig ombudsman på avdelning

Vad gör arbetsmiljöansvariga ombudsmän?

Alla avdelningar har en arbetsmiljöansvarig ombudsman som representerar avdelningen i en gemensam grupp vars uppgift är att utveckla förbundets arbetsmiljöarbete.

Gruppen leds av arbetsmiljöombudsmannen som är placerad på Handels förbunds kontor. Strategier och

processer som förbundet tänkt genomföra lyfts specifikt i denna grupp.

Som arbetsmiljöansvarig ombudsman på en avdelning ansvarar du för att sprida information från förbundets arbetsmiljöombudsman vidare till din avdelning och övriga regionala skyddsombud. Det kan ske vid möten, anpassade konferenser och/eller speciella utbildningsinsatser.

1.8 Arbetsmiljöombudsmannen

Vad gör arbetsmiljöombudsmannen?

Arbetsmiljöombudsmannen är anställd och placerad på förbundskontoret och ingår i avtals- och förhandlingsgruppen. Hen ska vara pådrivande för arbetsmiljöarbetets utveckling, inriktning och arbetssätt i Handels. I rollen ingår bland annat att ta fram de verktyg som behövs för utbildningar, ta fram teman och fokusfrågor, och se till att nödvändig information kommer ut till avdelningarna.

Arbetsmiljöombudsmannen har en viktig roll i att hålla ihop och underlätta avdelningarnas RSO-verksamhet, och är tillgänglig som bollplank i detta arbete. Hen ska även se till att nödvändig information kommer ut till avdelningarna.

Arbetsmiljöombudsmannens roll är att:

- Ansvara för att på Förbundskontoret delta i de grupper som har med arbetsmiljöarbete, strategier och processer att göra.
- Ingå i externa grupper och sammanhang för att lyfta Handels frågor och tillvarata förbundets intressen i arbetsmiljöfrågor.
- Redovisa den regionala skyddsombudsverksamheten till LO som underlag för det ekonomiska bidrag förbundet får.
- Analysera arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser inom Handels avtalsområden.

Stöd i uppdraget

Arbetsmiljöombudsmannen kan få stöd i sitt uppdrag av:

- Arbetsmiljöverket (i vissa fall).
- Regionala skyddsombud/avdelningar.
- Övriga sakkunniga internt och externt.

1.9 Strategiska arbetsmiljögruppen

Vad gör strategiska arbetsmiljögruppen?

Syftet med gruppen är att samla Handels arbetsmiljöarbete i en grupp för att på så vis arbeta mer strategiskt och samlat med prioriterade arbetsmiljöfrågor.

Gruppens uppgifter är bland annat att:

- Svara på remisser.
- Ta fram förslag på vilka rapporter som ska tas fram.

- Utveckla det interna arbetsmiljöarbetet i Handels.

Gruppens deltagare representerar olika funktioner på förbundskontoret som arbetar med arbetsmiljöfrågorna utifrån sina specialistroller. Den består också av en VU-ledamot med ansvar för arbetsmiljö. Sammanställande för gruppen är funktionschefen för avtal och förhandling.

1.10 Fackliga rådgivare

Vad gör fackliga rådgivare?

Fackliga rådgivare är anställda och placerade på förbundskontoret. De är en del av Handels Direkt. Som rådgivare ger du rådgivning till medlemmar i arbetsrätts- och arbetsmiljöfrågor och svarar på generella frågor till arbetsgivare och myndigheter. I rollen som rådgivare hanterar du stor mängd frågor som på olika sätt handlar om arbetsmiljö.

Som facklig rådgivare svarar du även förtroendevalda på frågor om arbetsmiljö och stöttar skyddsombud i deras roll. I frågor där det krävs mer direkt stöd eller där man behöver mer kunskap om förhållanden på en viss arbetsplats hänvisar du till och informerar om vem som är regionalt skyddsombud på avdelningen. Som rådgivare ska du även försöka hitta och fånga upp engagerade medlemmar som kan vara intresserade av att bli skyddsombud och sätta dem i kontakt med rätt lokalavdelning.

Arbetsmiljöproblem och åtgärder



För att arbeta effektivt med arbetsmiljö behöver vi veta vilka som är de stora problemen i förbundets olika branscher, och ha åtgärder för att hantera dem. I detta kapitel presenteras både arbetsmiljöproblem och praktiska åtgärder som fungerar på arbetsplatserna.

Inför detta strategidokument har branschernas arbetsmiljöproblem kartlagts i en medlemsundersökning med 3 900 svarande, vilket är 15 procent av samtliga tillfrågade. Information har även hämtats från andra håll vid behov, såsom SCB:s Arbetskraftsundersökningar.

Utifrån de utmaningar som identifierats har förslag på åtgärder tagits fram som ska kunna möta problemen på arbetsplatserna. Även om det här kapitlet främst fokuserar på arbetsplatsnära åtgärder presenteras också förslag som gäller förbundet centralt där det finns ett särskilt behov, som i del 2.5 om chefers arbetsmiljökunskap och ledarskap.

Åtgärdsförslagen är framtagna av en grupp som representerar olika funktioner, såväl från förbundskontoret som från avdelningarna. Inspiration har hämtats från olika håll, från strategier i förbundet som redan är verksamma och från lyckade exempel från andra förbund.

Problem och åtgärder presenteras under rubrikerna fysisk arbetsmiljö respektive organisatorisk och social arbetsmiljö, uppdelat på olika branscher. Även resultaten från frågorna i medlemsundersökningen presenteras per område. Det finns dock vissa problem som är genomsyrar alla arbetsmiljöområden, såsom att arbetsmiljöproblem drabbar kvinnor och män olika.

Könsuppdelningen är tydlig på hela arbetsmarknaden, det gäller också inom arbetsmiljöområdet. Yrken är mer eller mindre mans- eller kvinnodominerade, inom samma yrke skiljer sig ofta arbetsuppgifter åt och kvinnor och män drabbas i olika grad av olika arbetsmiljöproblem. Statistik från Arbetsmiljöverket visar att

kvinnor oftare anmäler att de blir sjuka av sina arbeten medan män i större utsträckning drabbas av olyckor med sjukfrånvaro och dödsfall på jobbet.

Kvinnors arbetsmiljö är generellt sett sämre än mäns, särskilt vad gäller psykosociala faktorer. LO:s jämställdhetsbarometer 2022 visar att arbetarkvinnor i högre utsträckning är stressade, har minst möjlighet till inflytande över sitt arbete och har fler arbetsrelaterade psykiska problem än män inom både arbetar- och tjänstemannayrken.

I våra branscher finns en rad arbetsmiljöproblem som drabbar kvinnor särskilt hårt, dessutom finns en rad arbetsmiljöproblem som är särskilt närvarande i kvinnodominerade branscher. Vi ser samma uppdelning i arbetsvillkoren, där kvinnor i mycket större utsträckning arbetar ofrivilligt deltid eller har otrygga visstidsanställningar, vilket i sin tur leder till fler arbetsmiljöproblem. Otrygga anställningar ökar också risken för att anställda inte vågar påtala arbetsmiljöproblem och/eller trakasserier av rädsla för att stöta sig med arbetsgivaren eller kollegorna och därmed inte få fortsatt anställning. Risken blir då att arbetsmiljöproblem och rena trakasserier går obemärkt förbi. Att kämpa för en bättre arbetsmiljö är därför också att kämpa för jämställdhet.

2.1 Allmänna råd

Det finns vissa åtgärder som alltid kommer vara relevanta i stort sett oavsett arbetsmiljöproblem. En riskbedömning är exempelvis relevant vare sig problemet är en hög nivå av stress på arbetsplatsen eller förekomsten av tunga lyft. Här under följer allmänna råd som är bra att känna till.

- **Använd Prevent och Arbetsmiljöverket.**

Prevent är en ideell organisation som ägs av LO, PTK och Svenskt Näringsliv och förmedlar kunskaper som hjälper företagen att förbättra arbetsmiljön. Prevent har allt från "startkit" för att komma i gång med arbetsmiljöarbetet till specifika checklistor och modeller för att arbeta med enskilda frågor. Det finns exempelvis checklistor kring specifika arbetsmiljöproblem som buller och ensamarbete, såväl som för generella områden som lager, e-handel och dagligvaruhandel, kontor, hybridmöten och distansarbete.

Prevent har även enkäter om psykosocial arbetsmiljö, till exempel den allmänna enkäten om organisatorisk och sociala arbetsmiljön (OSA-enkäten) som rör arbetsbelastning, ledarskap, återhämtning och kränkande särbehandling. Det finns också en enkät om sexuella trakasserier som kan ge ett bra underlag för att arbeta vidare med den frågan.

Arbetsmiljöverket är myndigheten som ansvarar för att lagar och regler om arbetsmiljö följs. På deras hemsida finns också tips, enkäter och information som kan vara till hjälp i arbetsmiljöarbetet.

Alla checklistor och enkäter finns på Prevents och Arbetsmiljöverkets hemsidor, www.prevent.se och av.se

- **Här regleras arbetsmiljön.**

Du har stöd i arbetsmiljöarbetet från både lagar och avtal. I Arbetsmiljölagen (AML) regleras stora delar av arbetsmiljöarbetet och de rätt- och skyldigheter som rör arbetsmiljön. En annan viktig källa är föreskrifter, föreskrifter är bindande regler som en myndighet utfärdar. När det gäller arbetsmiljö är det Arbetsmiljöverkets författningssamlingar, AFS, som innehåller föreskrifter, som är aktuell. Även de enskilda kollektivavtalen innehåller skrivningar om arbetsmiljö. Dessa olika källor – AML, AMF, AFS och kollektivavtalen – hänvisas till i strategin.

- **Se till att riskbedömning görs.**

Det är arbetsgivarens ansvar att genomföra riskbedömningar regelbundet, liksom inför planerade ändringar i verksamheten. Anställda och skyddsombud ska delta i riskbedömningen, som ska innehålla en undersökning av arbetsmiljön och en skriftlig bedömning av vilka risker som finns för de anställda.

Allvarliga risker ska åtgärdas direkt. Risker som inte kan åtgärdas direkt skrivs in i en handlingsplan. Slutligen kontrolleras att åtgärderna haft effekt.

Se främst Prevents guide om riskbedömning för mer information, även AFS 2001:1 8§ ”Riskbedömning, åtgärder och uppföljning” kan vara relevant för lagstöd.

Vid stora tekniska investeringar på en arbetsplats kan det vara svårt för fackliga företrädare att överblicka konsekvenserna på arbetsmiljön. En bra möjlighet är då att begära att berörda fackliga företrädare får egen tid med de sakkunniga experterna som används i processen. Detta för att samtala om arbetsgivarens risk- och konsekvensanalyser och lyfta eventuella frågor och problem. Det kan underlätta i kontakterna med arbetsgivaren och ger fackliga företrädare bättre möjligheter att sätta sig in i frågorna.

- **Att använda 6:6a - begäran om åtgärder kring arbetsmiljö och arbetstider.**

En 6:6a, eller *begäran om åtgärder kring arbetsmiljö och arbetstider*, är en begäran ett skyddsombud kan göra om arbetsgivaren inte agerar för att åtgärda risker och brister i arbetsmiljön. Detta regleras i arbetsmiljölagens sjätte kapitel, sjätte paragrafen, punkt a (därav namnet 6:6a). Det kallas ofta för ”6:6a-anmälan”.

Du som är skyddsombud ska alltid lyfta arbetsmiljöproblem muntligen med arbetsgivaren först. Om problemet inte åtgärdas kan du gå vidare med att lägga en 6:6a till arbetsgivaren. Det är först efter det du kan ta frågan vidare till Arbetsmiljöverket om problemet fortfarande inte är åtgärdat.

Kom ihåg att även om en 6:6a inte ska användas lättvindigt så är det ett verktyg för skyddsombuden om arbetsgivaren inte åtgärdar ett problem. Det bör och ska användas när det behövs. Arbetsmiljöverket har bra guider för hur en 6:6a anmälan kan gå till för mer ingående information.

Du kan alltid lyfta arbetsmiljöproblem med arbetsgivaren. Men om du vill gå vidare med en 6:6a till Arbetsmiljöverket måste du hänvisa till regler i arbetsmiljölagen eller dess föreskrifter (AFS). Det mesta av den relevanta lagstiftningen hänvisas till i strategin, men om du vill veta mer eller är osäker bör du kontakta Handels lokalavdelning.

- **Rapportera alltid tillbud (Oj) och olycksfall (Aj).**

När någonting händer på jobbet som antingen hade kunnat bli ett olycksfall, eller som faktiskt blev ett olycksfall, kallar vi det tillbud respektive olycksfall. Ett tillbud (också kallat Oj) för en person kan mycket väl bli ett olycksfall (ett Aj) för en annan person.

Det är viktigt att dessa rapporteras till arbetsgivaren. Arbetsgivaren behöver ha rutiner för hur tillbud och olycksfall uppmärksammas och följs upp. Om olycksfall eller ett allvarligt tillbud inträffar måste arbetsgivaren utreda och åtgärda orsakerna så att riskerna för olyckor i framtiden minskar. Detta enligt AFS 2001:1 9-10 §.

- **Begär förhandling enligt MBL.**

Det finns en så kallad förhandlingsskyldighet på svensk arbetsmarknad. Det innebär att en part är skyldig att ställa upp till förhandling om motparten begär det. Detta följer av lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL §10-12. Om parterna inte är eniga efter en förhandling är det dock arbetsgivaren som slutligen fattar beslut. Det är endast förtroendevalda med förhandlingsmandat som har möjlighet att kalla till förhandling, det vill säga förtroendevalda i en klubbstyrelse eller fackombud.

Att begära förhandling är ett bra sätt att påverka arbetsgivaren och föra fram sina ståndpunkter såväl som att påminna arbetsgivaren om sitt arbetsmiljöansvar. Om exempelvis en ny chef ska tillsättas bör fackligt förtroendevalda begära förhandling och påtala att den nya chefen behöver relevant kunskap om arbetsmiljö. Eftersom arbetsgivaren är skyldig att påkalla förhandling vid tillsättande av ny chef går det bra att lyfta frågan om relevanta arbetsmiljökunskaper i det skedet.

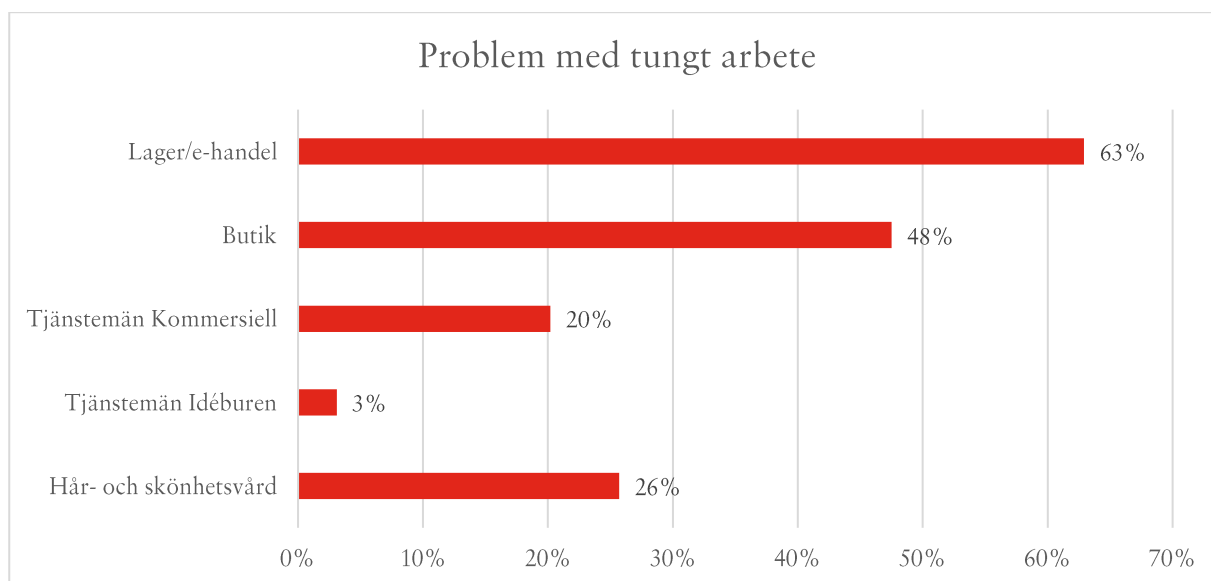
- **Bjud in företagshälsovården.**
Företagshälsovården är en viktig resurs för att förbättra arbetsmiljön och kan kontaktas i förebyggande syfte såväl som för att hjälpa till vid rehabilitering. Vid stora förändringar i arbetet är det bra om företaget bjuder in företagshälsovården som en resurs i det löpande arbetet.
- **Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).**
Det systematiska arbetsmiljöarbetet är det pågående och strukturerade arbetet med att undersöka och förbättra arbetsmiljön. Arbetsgivaren har huvudansvaret för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete genomförs, vilket är ett lagkrav.³ Centralt i SAM är att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp (se ”Riskbedömning” ovan för mer information). Att arbeta för att få till ett fungerande SAM på arbetsplatsen är alltså en förutsättning för att kunna upptäcka och åtgärda alla de arbetsmiljöproblem som beskrivs i den här strategin.
- **Informera om kollektivavtalet.**
Kollektivavtalen innehåller delar som rör arbetsmiljö. De kan handla om olika typer av anställningsformer, schemaläggning och bemanning, företagshälsovård med mera. Du som är skyddsombud ska veta vad som sägs om arbetsmiljö i kollektivavtalet och informera dina kollegor om detta.
- **Gå relevanta utbildningar.**
För dig som är involverad i arbetsmiljöarbetet och vill veta mer finns utbildningar inom Handels. Kursen ”min arbetsmiljö” är till för ge en översikt över vanliga arbetsmiljöfrågor, hur ansvaret för arbetsmiljön ser ut och vad du kan göra för att påverka arbetsmiljön. För dig som är skyddsombud är kursen bättre arbetsmiljö (BAM) en obligatorisk utbildning.
- **Kontakta Handels lokalavdelning.**
Resten av Handels finns som stöd i ditt arbetsmiljöarbete. Om du som skyddsombud eller förtroendevald behöver råd kan du alltid vända dig till ditt regionala skyddsombud på Handels lokalavdelning för stöd. Du kan också vända dig till Handels fackliga rådgivning på telefon 0771 666 444.



³ AFS 2001:1

2.1 Fysisk arbetsmiljö – problem och åtgärder

2.1.1 Tungt och repetitivt arbete



I många av Handels branscher är arbetet fysiskt tungt. Det gäller såväl för butiksanställda, anställda inom skönhetsvård som för lagerarbetare. Som vi ser i figuren ovan uppger sex av tio medlemmar på lager och e-handel att de har problem med tungt arbete. I butik uppger ungefär hälften att de har problem.

Det kan röra sig om tunga lyft, att stå och gå stora delar av arbetsdagen eller att det saknas möjlighet till variation och pauser. I butiker och på lager hanteras stora mängder varor som kan vara tunga och otympliga att hantera. Det finns få tekniska hjälpmedel för hantering av stora varukartonger (20–25 kg), vilket gör att anställda utsätts för mycket tung belastning. Hårda arbetsgolv och brist på anpassade arbetsskor ökar också belastningen på muskler och leder.

Det tunga arbetet inom handeln förstärks av att ofta dessutom är repetitivt, alltså att samma arbetsmoment upprepas många gånger. Långa pass i utgångskassor innebär risk för förslitningsskador och starkt bundet arbete med varuplock i både butik och på lager gör arbetet monotont. Den som arbetar på ett semi-automatiserat lager står ofta en hel arbetsdag vid samma arbetsstation och utför samma rörelser. För anställda inom hår- och skönhetsvård innebär de upprepade arbetsmomenten en hög fysisk belastning på axlar, armar och handleder.

Över hälften av medlemmarna på lager och e-handel och fyra av tio i butik säger att arbetet innebär ensidigt upprepade arbetsrörelser. Inom hår- och skönhetsvård är det så många som sju av tio som upplever detta.

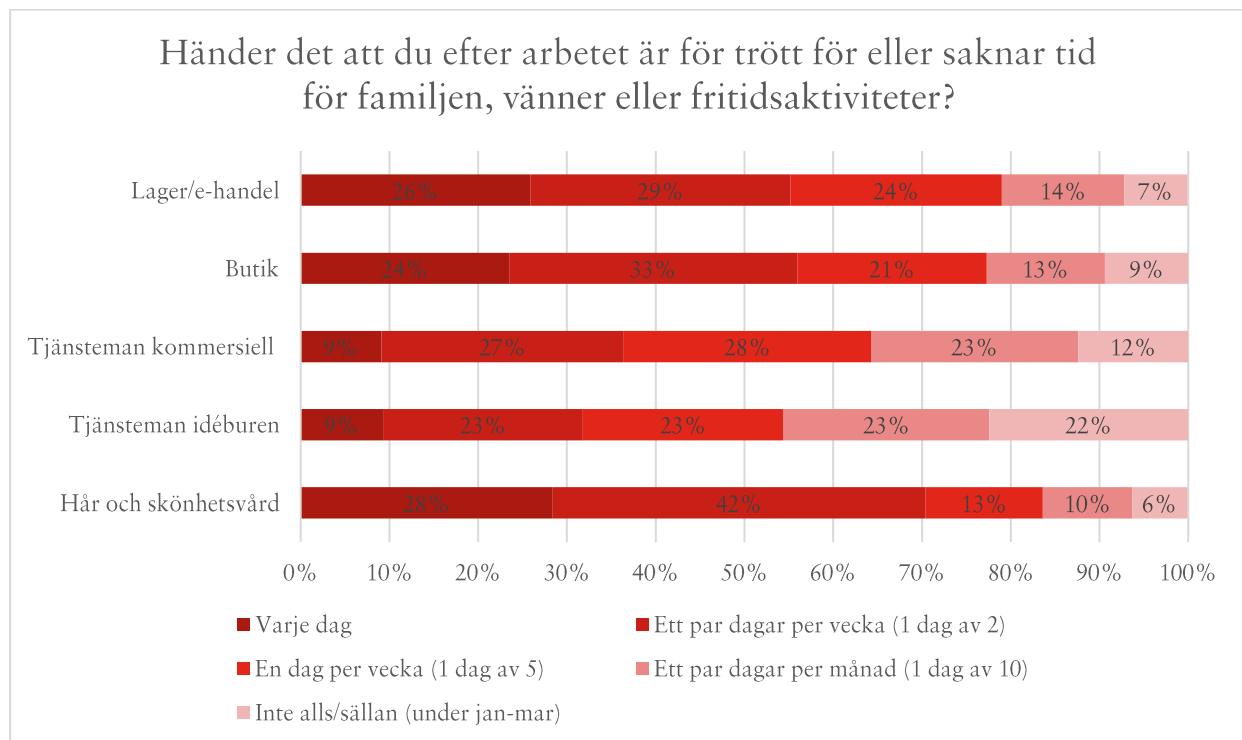
Tidigare undersökningar visar också att värst utsatta för repetitiva arbetsuppgifter är bemanningsanställda och anställda på allmän visstid.⁴

Organisatoriska brister vad gäller till exempel underbemanning och osäkra anställningar bidrar starkt till hög fysisk belastning. Parallellt med de vanliga arbetsuppgifterna tvingas den ordinarie personalen ständigt lära upp ny personal.

⁴ Berggren, C. *Handels om bemanning i partihandeln. Handels Valserie 2018:1*

Slimmade organisationer ger mindre tid för återhämtning och sämre möjligheter att jobba ergonomiskt eller att använda tekniska hjälpmedel som kan bidra till en bättre ergonomi.

Det tunga och repetitiva arbetet får konsekvenser i arbetsskador och fysiska besvär, men också i att man är för trött för eller saknar tid för familj, vänner och fritidsaktiviteter. Bland medlemmar inom hår- och skönhetsvård är det sju av tio som känner sig för trötta eller saknar tid för familj, vänner och fritidsaktiviteter minst varannan dag. Bland medlemmar på lager och e-handel och i butik är det nästan sex av tio som känner så.



Åtgärder tungt och repetitivt arbete

- **Bedömning om skadligt arbete.** Skyddsombud ska tillsammans med arbetsgivare använda tillgängliga verktyg för att göra bedömningar om arbetet är skadligt eller inte. På arbetsmiljöverkets hemsida finns bra verktyg att använda.
- **Hjälpmiddel i arbetet.** Enligt AML har arbetsgivaren en skyldighet att anpassa arbetsförhållanden eller ta hänsyn till anställdas särskilda förutsättningar för arbetet. Anställda har rätt till tekniska hjälpmedel för att arbetet inte ska vara skadligt.⁵ Skyddsombud bör verka för att det finns liftar, vagnar och andra nödvändiga hjälpmedel till arbetet.
- **Bemanningsplanering.** Då brister i bemanningsplaneringen påverkar den fysiska arbetsmiljön är det viktigt att aktivt arbeta för en bemanningsplanering som tillåter lägre tempo och mindre belastning i arbetet. Lagstiftningen är tydlig med att varje arbetstagare har rätt till pauser och raster under sin arbetsdag.⁶ (Se del 2.3.1. ”Bristfällig bemanningsplanering” för mer information om bemanningsplanering).

⁵ AML 3 kap §2a och §3, AFS2020:5 om arbetsanpassning, Socialförsäkringsbalken 30 kap, samt AMS 3 kap §3.

⁶ Se Arbetsmiljölagen 2 kap §10, Arbetstidslagen ATL §15 och §17 och OSA AFS 2015:4.

- **Arbetsrotation.** Skyddsombud och lokal facklig organisation bör arbeta för arbetsrotation där man varierar mellan arbetsuppgifter, vilket är viktigt för att inte slita ut sig.

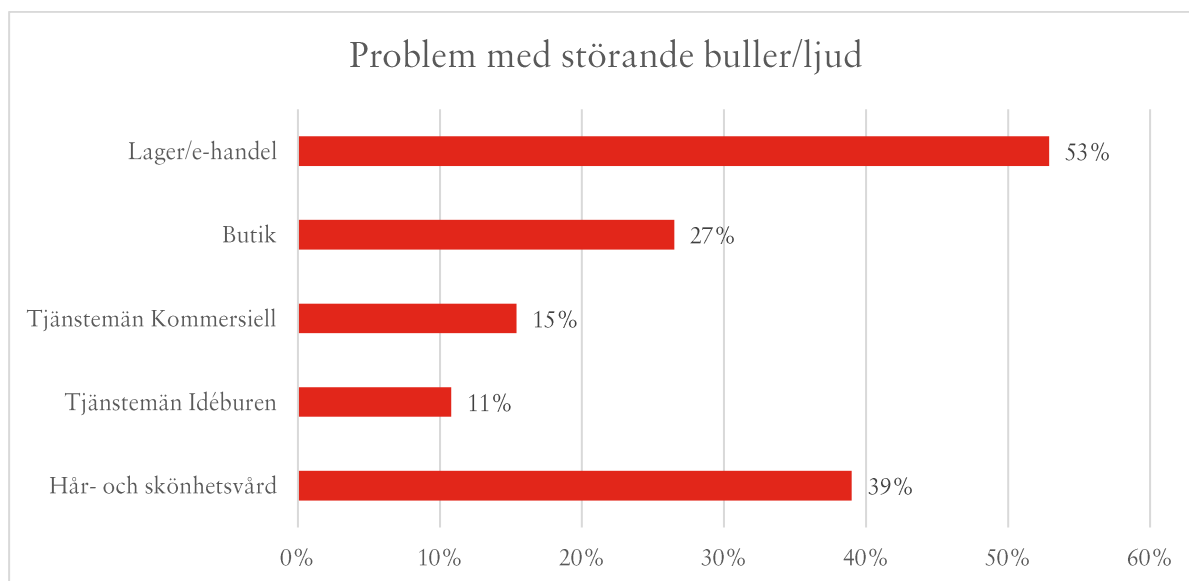
Vid införandet av ny teknik är det viktigt att arbeta för att personalen ges kompetensutveckling för att kunna utföra olika typer av arbetsuppgifter som inte är lika fysiskt påfrestande. Externa leverantörer av ny teknik kan av arbetsgivaren användas som utbildningsresurs för att ge anställda möjlighet att lära sig mer avancerade arbetsuppgifter kopplade till driften av automatiserade system.

- **Skyddsskor.** Kräv tillgång till skyddsskor vid behov. Arbetsgivaren ska stå för skyddsskor, se användning av personlig skyddsutrustning AFS 2001:3, samt AML 2kap §7.
- **Arbetskor och avlastningsmattor.** Det går att driva frågan arbetsmiljövågen eller genom att förhandla om tillgång till arbetskor och/eller avlastningsmattor om de anställda behöver gå mycket på hårda ytor. Särskilt viktigt vid s.k. strategiska platser där man står länge, exempelvis vid kassan eller upppackningsbänkar. Här finns inget lagstöd men det är något som kan drivas av lokala fackliga företrädare.
- **Använd skyddsutrustning.** Alla anställda är skyldiga att använda den skyddsutrustning som finns. Det kräver dock att anställda känner till att skyddsutrustningen finns och vet när och hur man använder den.
- **Lättare varuleveranser.** Skyddsombud bör arbeta för lättare varuleveranser. Arbetsgivaren kan exempelvis begära av leverantörer och centrallager att vikten på leveranserna begränsas.
- **Instruktioner och rutiner för arbetsmoment.** Be om tydliga instruktioner/rutiner på arbetsplatsen för arbetsmoment som kan vara skadliga eller slitsamma.
- **Bjud in företagshälsovården.** Att bjuda in företagshälsovården för att prata med och utbilda medarbetarna är ett bra sätt att öka kunskapen. Det är arbetsgivaren som bjuder in företagshälsovården. Detta är särskilt viktigt om stora förändringar har skett i arbetet.
- **Tillbud och olycksfall.** Använd Oj! (tillbud) och Aj! (olycksfall), dvs rapportera alltid tillbud och arbetsskador. (Se del 2.1 "Allmänna råd" för mer information).
- **Mer information.** Se Arbetsmiljöverkets "Repetitivt, starkt styrt eller bundet arbete" samt AFS 2012:2 för mer ingående information, tillgänglig på www.av.se.

Specifikt för frisörer

- **Frisörens arbetsmiljöguide.** Handels, Prevent och Frisörföretagarna har tillsammans tagit fram guiden "Frisörens arbetsmiljöguide", som finns på www.prevent.se. Den innehåller specifika råd för frisörers arbetsmiljö kopplat till repetitivt arbete, arbetsteknik, allergi med mera.
- **Ergonomi och utrustning.** Då det repetitiva arbetet i olika ställningar ökar risken för smärta och skador behövs utrustning för att underlätta. Som skyddsombud bör du påtala behovet av höj- och sänkbara stolar för arbetsgivaren, såväl som behovet av frisörsvagn eller andra hjälpmedel som minskar belastningen. Det är också viktigt att de anställda faktiskt använder den utrustning som finns tillgänglig.
- **Hälsoundersökning.** På företag med frisöravtalet så ska det säkerställas att arbetsgivaren minst var tredje år erbjuder obligatoriska hälsoundersökningar.

2.1.2 Störande buller/ljud



Många anställda inom handeln tycker att ljudnivån på arbetsplatsen är ett arbetsmiljöproblem. Störst är problemen inom lager och e-handel, över hälften av medlemmarna som svarade på arbetsmiljöundersökningen har problem med buller/ljud. I lagerbranschen bidrar ofta automatiserade lösningar, truckkörning och akustiken i stora lagerlokaler till en hög ljudnivå.

För anställda i butiker och inom hår- och skönhetsvård är det inte ovanligt att ljudnivån blir hög när det är många kunder. I hår- och skönhetsvårdsbranschen kan ljud från utrustningen som används vara ytterligare ett problem. Buller kan leda till hörselskador, och på sikt riskerar buller också att leda till ökad arbetsansträngning, koncentrationssvårigheter och trötthet.

Bakgrundsbuller och en hög ljudnivå kan skapa stress och göra arbetet mer ansträngande och svårare att utföra. Det blir svårare för anställda att prata med varandra. När arbetet blir mer ansträngande kan det leda till att man snabbare blir trött.⁷ Buller och hög ljudnivå ökar även risken för olyckor.

Eftersom ljud och buller påverkar mer när man är stressad och trött är det viktigt att komma till rätta med problemet hög arbetsbelastning, som är vanligt i Handels branscher.

Åtgärder störande buller/ljud

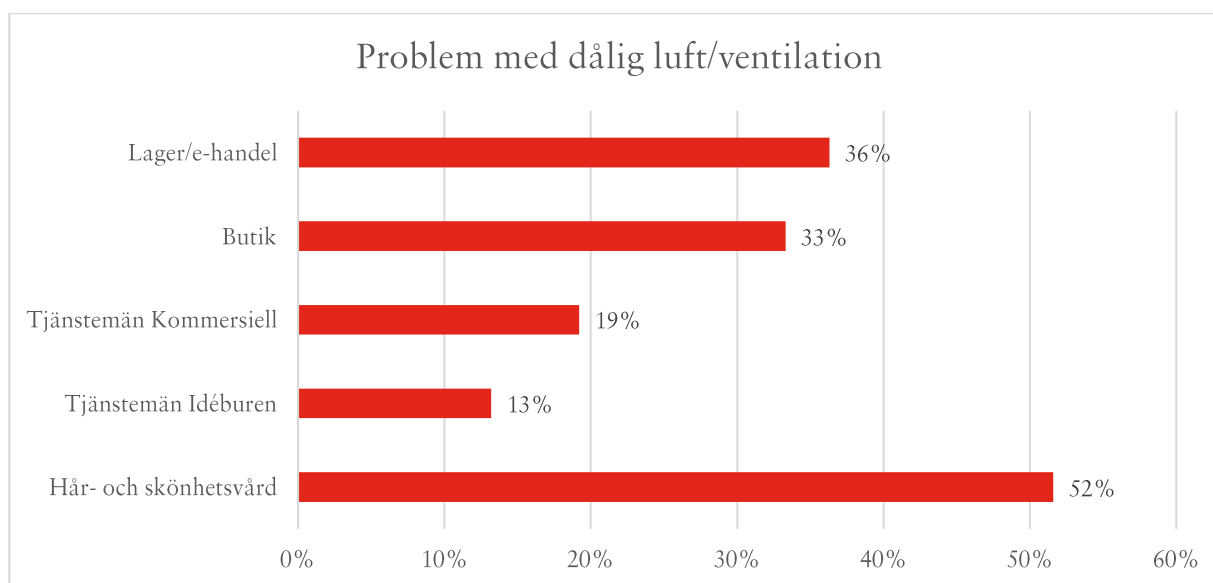
- Mät bullernivån. Det finns olika verktyg för att mäta buller på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverkets app "Buller" är ett bra alternativ. Mätning av bullernivå bör ingå i arbetsgivarens riskbedömning, som ska göras tillsammans med de anställda.⁸ Kom ihåg att buller kan vara ett problem även om ljudnivån inte ligger över Arbetsmiljöverkets gränsvärde.
- Meddela arbetsgivaren. Om skadligt buller förekommer behöver skyddsombudet meddela arbetsgivaren. Skulle arbetsgivaren inte lösa problemet inom rimlig tid och om problemet är omfattande kan skyddsombudet göra en 6:6a-anmälan (se del 2.1 "Allmänna råd" för mer information om 6:6a-anmälningar).

⁷ Se AFS 2005:16. Buller för mer info.

⁸ Se Prevents guide om riskbedömning för mer info samt AFS 2001:1 8§ om Riskbedömning, åtgärder och uppföljning.

- Dämpa ljudnivån. Det som orsakar bullret ska dämpas om det är möjligt, exempelvis genom att sätta upp ljuddämpande material eller att ljudstörande maskiner och löpande band, byggs in.
- Begär hörselskydd. Om det inte går att dämpa ljudnivån ska arbetsgivaren förse de anställda med hörselskydd enligt AFS 2005:16.
- Mer information. I AFS 2005:16 "Buller" och i Prevents checklista för buller på www.prevent.se finns mer information om buller och störande ljud.

2.1.3 Dålig luft och ventilation



Problem med dålig luft och bristande ventilation finns i alla Handels branscher även om problemen är störst inom hår- och skönhetsvård. I denna bransch riskerar anställda att komma i kontakt med skadliga luftburna kemikalier i exempelvis frisörprodukter eller frans- och nagellim. Dessa ämnen kan påverka luftvägarna och leda till allergi och i förlängningen astma.

Över hälften av alla medlemmar inom hår- och skönhetsvård upplever problem kopplade till dålig luft och ventilation på sin arbetsplats. Tyvärr saknas ofta punktutsug vid färgblandningsstationer och nagelstolar, medicinska kontroller för de anställda, riskbedömningar och utbildning om farliga kemikalier.

Även i butik och på lager- och e-handel uppger fler än var tredje medlem att det finns problem med dålig luft och ventilation på arbetsplatsen, även tjänstemännen upplever problem med detta. I butiker är problemen större i sällanköpshandeln än i dagligvaruhandeln. Problemen orsakas delvis av stora glaspartier på gallerior, butikslokaler där ombyggnationer gjort ventilationen ineffektiv och när det gäller matbutiker att inomhusklimatet anpassas efter matvaruhanteringen.

På sommaren kan värme orsaka problem med dålig luft och ventilation. För anställda inom lager och e-handel kan problemet även bero på en större maskinpark i form av automatiserade lagerhanteringssystem. När man försöker att sänka värmen genom att öppna lastkajerna kan det i stället resultera i att avgaser kommer in.

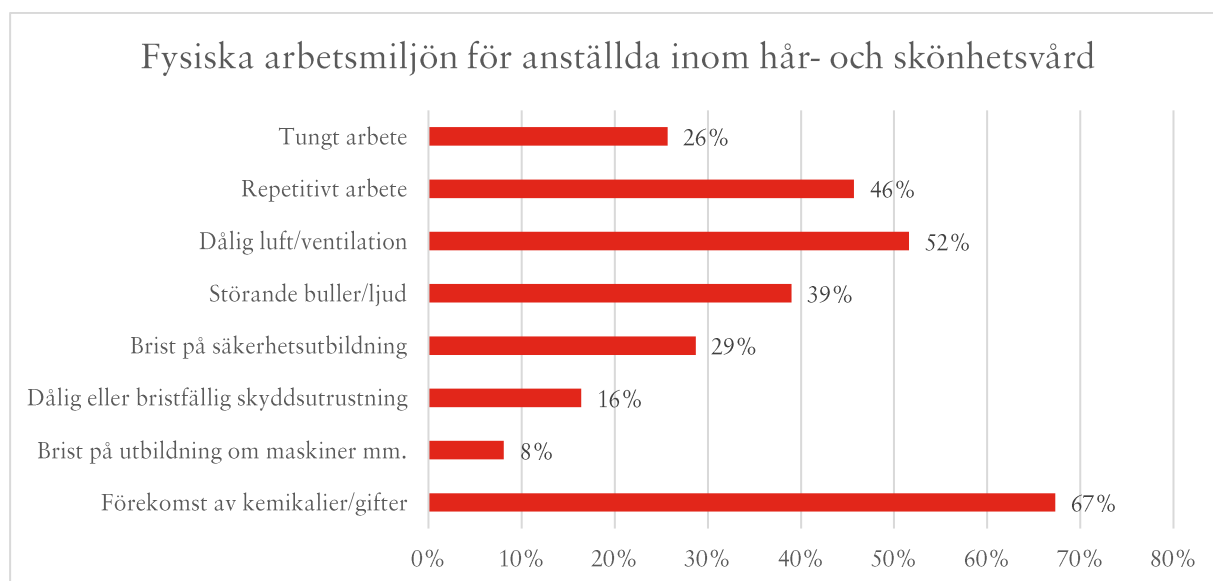
Även kyla kan vara ett problem, som kan öka risken för besvär från leder och muskler. I butiker orsakas den ofta av luftdrag från entréer.

Åtgärder dålig luft och ventilation

- **Mät värme/kyla.** Om arbetsplatsen är för varm eller kall kan skyddsombudet behöva mäta temperaturen under 1-2 veckor för att visa arbetsgivaren att det finns ett problem.
- **Åtgärda värme/kyla.** Vid behov behöver arbetsgivaren åtgärda värme eller kyla med exempelvis värmefläktar, arbetskläder, arbetsrotation eller anpassade arbetstider. På sikt kan problem med värmen behöva åtgärdas med isolation, ny ventilation eller att själva arbetsplatsens utformning förändras.
- **Ventilation och punktutsug.** Det bästa skyddet mot att andas in farliga kemikalier är ventilation som anpassas till hur och var arbetet sker i lokalen, eller att arbetsstationerna anpassas utifrån ventilationen. Punktutsug bör också användas vid behov, exempelvis för blandning av kemikalier⁹. Punktutsuget måste placeras väldigt nära platsen där föroreningarna uppstår för att vara effektivt.
- **Meddela arbetsgivaren.** Om dålig luft och värme blir ett arbetsmiljöproblem behöver skyddsombudet meddela arbetsgivaren. Skulle inte arbetsgivaren lösa problemet inom en rimlig tid och om problemet är omfattande kan skyddsombudet lägga en 6:6a enligt AML (Se del 2.1 ”Allmänna råd” för mer information om 6:6a-anmälningar).

Mer information. I AFS 2020:1 ”Arbetsplatsens utformning” sida 35-42, och ADI 456 ”Bra arbetsmiljö för frisörer” finns mer detaljerad information om reglerna kring luft, ventilation och värme på arbetsplatsen. Prevent har också en checklista för ventilation på www.prevent.se.

2.1.4 Kemikalier/gifter (främst för hår- och skönhetsvård)



Förekomsten av kemikalier och gifter kan vara ett problem inom många av handelns branscher men särskilt för de som arbetar inom hår- och skönhetsvård. Där hanterar de anställda många skadliga ämnen. Det handlar till exempel om blekningsmedel som kan vara allergiframkallande och permanent- och fixeringsvätskor med väteperoxid. Att arbeta med och utsättas för potentiellt skadliga ämnen innebär risk för att utveckla både kontaktallergier och problem med luftvägarna.

⁹ Se ”Bra arbetsmiljö för frisörer” ADI 456 samt AFS 2020:1 s 35-42.

Irritationseksem på grund av långvarigt arbete med våta händer eller allergiframkallande ämnen riskerar att leda till allergier. Blekningsmedel och ämnen som avges från hårfärger och andra hårvårdsprodukter kan också spridas som aerosoler och ångor. Detta kan leda till problem med torrhet och irritation i ögon, näsa och hals, hosta, sveda, nästäppa och återkommande förkylningar.

Containrar som blivit gasade med bekämpningsmedel är ett annat problem som förekommer på lager och är förknippade med diverse hälsorisker. Personalen är särskilt utsatt vid öppning av containern. Gasade containrar ska vara markerade med varningsskylt men de saknas ofta.

Problem med kemikalier och skadliga ämnen behöver åtgärdas så snart som möjligt för att undvika risken att fortsatt exponering vid hud- eller luftvägssymptom utvecklas till astma. Nästan sju av tio av Handelsmedlemmar som arbetar inom hår- och skönhetsvård uppger att det förekommer problem med förekomst av kemikalier och gifter. Detta samtidigt som många arbetsplatser saknar lämplig ventilation (se ovan för mer info).



Åtgärder kemikalier/gifter

- **Kräv ventilation och punktutsug.** Det bästa skyddet mot att andas in farliga kemikalier är ventilation som anpassas till hur och var arbetet sker i lokalen, eller att arbetsstationerna anpassas utifrån ventilationen. Punktutsug bör också användas vid behov, exempelvis för blandning av kemikalier¹⁰. I AFS 1985:18 regleras att punktutsug bör finnas, men det är i skrivande stund inget lagkrav. Punktutsuget måste placeras väldigt nära platsen där föroreningarna uppstår för att vara effektivt.

¹⁰ Se "Bra arbetsmiljö för frisörer" ADI 456 samt AFS 2020:1 s 35-42.

- **Gasade containrar.** Typiska tecken på att en container har gasats är tejprester över ventiler och springor. Tepåseliknande behållare kan innehålla gift. Gråvitt pulver på golvet är också en varningssignal. Upptäcker du något av detta ska du genast lämna containern och slå larm hos arbetsledaren.

Begär av närmaste chef att få ta del av dokumentation om containern har gasats eller inte innan du öppnar containern. Kontakta närmaste chef och/eller skyddsombud för att säkerställa att det har gjorts en risk och konsekvensanalys av containern innan du öppnar containern.

För mer information finns ”Checklista, Innan du öppna en container som kan ha gasats” som går att få från Handels lokalavdelning.

- **6:6a-anmälan.** Om anställda får luftvägsbesvär eller allergier på grund av kemikalier och/eller gifter kan skyddsombudet lägga en 6:6a, d.v.s. en begäran om åtgärder kring arbetsmiljö. Detta blir bara aktuellt om arbetsgivaren skriftligt uppmärksamats om problemet och inte löst det inom en rimlig tid. (Se del 2.1 ”Allmänna råd” för mer information)
- **Riskbedömning.** Arbetsgivaren ska göra en riskbedömning om hur kemikalier och gifter påverkar de anställda. Arbetsgivaren ansvarar för riskbedömningen, men anställda ska vara med.¹¹
- **Skyddsutrustning och säker hantering av kemikalier.** Skyddsombudet kan kräva tillgång till nödvändig skyddsutrustning, såsom handskar vid arbete med kemikalier. Det ska dessutom finnas möjlighet till ögonspolning på arbetsplatsen.¹²

Påtala behovet av andra lämpliga skyddsåtgärder för arbetsgivaren, exempelvis ett dragskåp för blandning av hårfärger.¹³

- **Hälsoundersökning.** På företag med frisöravtalet ska det säkerställas att arbetsgivaren minst var tredje år erbjuder hälsoundersökningar.
- **Säkerhetsblad för kemikalier.** Skyddsombudet bör kontrollera att det finns säkerhetsblad, ett blad med information om hälsorisker, för alla kemikalieprodukter som används. Riskerna som beskrivs ska också ingå i arbetsgivarens riskbedömning.

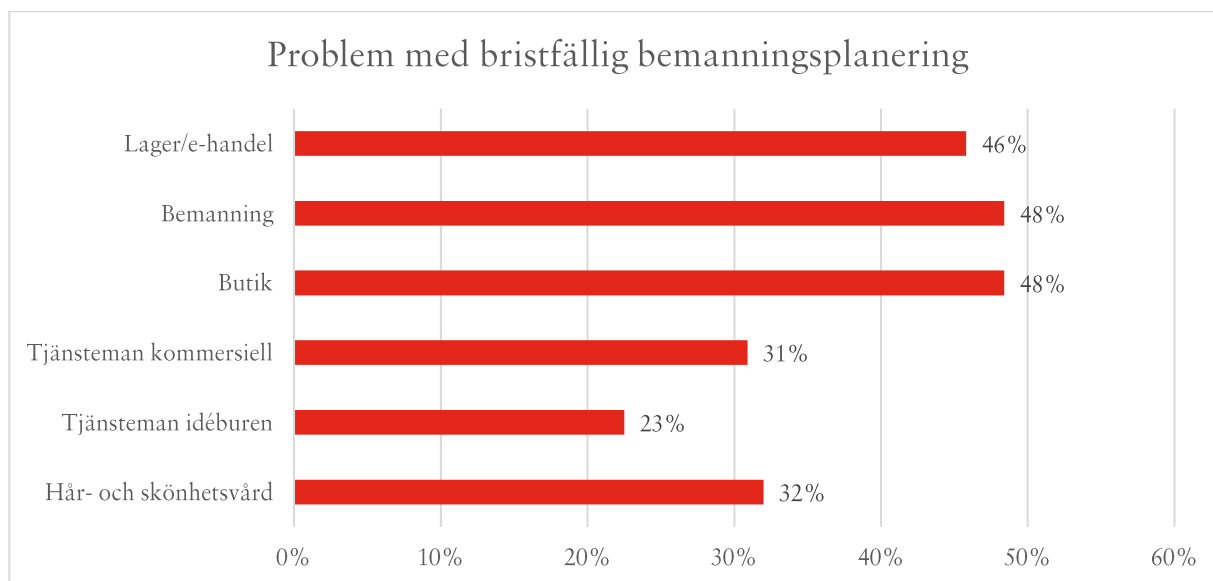
¹¹ Se Prevents guide om riskbedömning för mer info samt AFS 2001:1 8§ om Riskbedömning, åtgärder och uppföljning.

¹² För lagstöd se användning av personlig skyddsutrustning AFS 2001:3, samt AML 2 kap §7

¹³ Se ”Frisörens arbetsmiljöguide” på Prevent.se för mer information om lämplig utrustning.

2.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö – problem och åtgärder

2.2.1 Bristfällig bemanningsplanering



Många av handelns arbetsplatser präglas av otrygga anställningar, oregelbundna arbetstider och en slimmad bemanning. Arbetstoppar och oväntad frånvaro löses ofta med deltidsanställda som arbetar mertid, extrapersonal som rings in med kort varsel, inhyrd personal, eller med underbemanning.

Detta beror dels på att lagstiftningen tillåter närmast obegränsade möjligheter att utan motivering anställa på korta visstids- och deltidskontrakt. Dels beror det på arbetsgivarnas kortsiktiga planering av bemanning och schema.¹⁴

Det kan vara en utmaning att få arbetsschemat att fungera med livet i övrigt när man är handelsanställd och ofta jobbar både kvällar och helger. För att få tillvaron att gå ihop behöver man kunna planera sitt schema i god tid. Men uppemot hälften av de anställda inom butik och lager och e-handel har stora problem kopplat till bemanningsplaneringen på sin arbetsplats. Detsamma gäller för runt en tredjedel av de som jobbar inom hår- och skönhetsvård och för tjänstemän i kommersiell sektor.

Trots att de flesta kollektivavtal reglerar att planering av bemanning och schemaläggning ska ske med lång framförhållning, och att de anställda ska kunna påverka utifrån sina behov, sker det inte så ofta i verkligheten. Nästan fyra av tio av butikssäljarna får sitt schema med kortare framförhållning än fyra veckor. Fler än en av tio får schemat så sent som samma dag eller dagen innan det ska börja gälla.¹⁵

Bristerna i bemanningsplanering leder till sämre arbetsmiljö, både fysiskt och socialt/organisatoriskt. Dåligt planerad verksamhet innebär stress både på och utanför arbetet.

¹⁴ Holmlund, T & Carlén, S. *Makten över arbetstiden och bemanningen. Handels Rapporter 2020:5.*

¹⁵ Holmlund, T och Carlén, S. *Makten över arbetstiden och bemanningen. Handels Rapporter 2020:5. Resten av statistiken i denna del kommer från samma rapport, förutom frågan om "problem med bemanningsplanering" som liksom resten av diagrammen i strategin kommer från tidigare nämnda medlemsundersökning (se inledningen till kapitel 2 för mer information)*

Framförhållning och god planering innebär att både att de anställda kan planera sina liv och slipper lägga dyrbar arbetstid på att ständigt lära upp nya visstidsanställda. Med bättre framförhållning kan även sysselsättningsgraden utökas för de som arbetar ofrivillig deltid.

De som drabbas hårdast av bristande bemanningsplanering är de visstids- och bemanningsanställda. Fler än fyra av tio av de visstidsanställda får sitt schema samma dag eller max en vecka före det börjar gälla.

Det finns ett samband mellan otrygga anställningar och bristen på planering. Arbetsgivare struntar ofta i bemanningsplanering eftersom de kan täcka upp arbetstoppar med visstidsanställda och inhyrda via bemanningsföretag. Men det innebär att både arbetsmiljön och möjligheten för anställda att kombinera arbetsliv och privatliv försämras.

Åtgärder bristfällig bemanningsplanering

- **Samråd/förhandling med arbetsgivaren.** Fackklubben, eller fackombud om en klubb inte finns, ska samråda/förhandla med arbetsgivaren om bemanningsplaneringen. I detaljhandeln kallas detta samråd och på lager och e-handel förhandling.¹⁶ Det är viktigt att den fackliga organisationen är med från ett tidigt stadium för att få inflytande över processen, det är dock inte reglerat i kollektivavtalen.

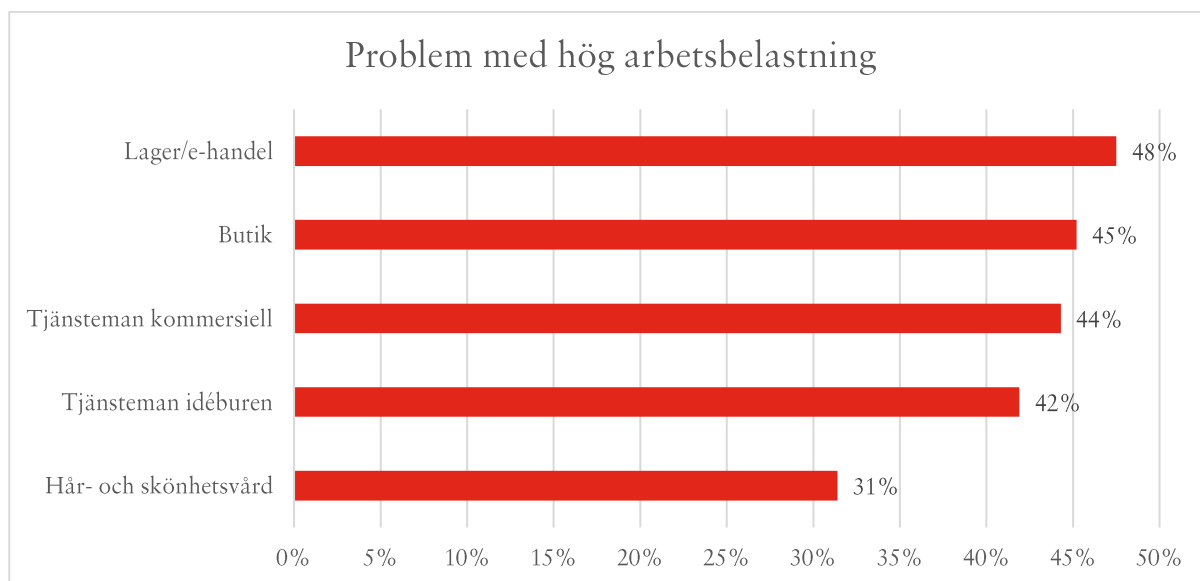
När bemanningsplaneringen görs behöver klubben eller fackombudet bevaka att det finns tillräcklig bemanning och att de timmar som behöver arbetas i första hand går till deltidsanställda som vill jobba mer. På så sätt kan användningen av osäkra anställningar och ofrivillig deltid minska.

Förtroendevalda eller skyddsombud bör överväga att begära ut anteckningar om uttag av mertid och övertid från arbetsgivaren för att säkerställa att arbetsgivaren inte överutnyttjar detta istället för att anställa med fler kontraktera timmar, någonting som är möjligt enligt AML §11.

- **Säkerställ chefers kunskap.** Fackligt förtroendevalda, särskilt skyddsombud, bör lyfta frågan om hur arbetsgivaren säkerställer att chefer har kunskap kring schemaläggning, arbetstidslagen och arbetsmiljöföreskrifter. När nya chefer tillsätts bör det framgå att de ska ha kunskap eller utbildning vad gäller arbetsrätt, kollektivavtal och arbetsmiljölagar och föreskrifter.
- **Gå utbildning om bemanningsplanering.** Handels ordnar kontinuerligt utbildningar för förtroendevalda vad gäller bemanningsplanering, ofta gemensamma utbildningar med Svensk Handel och våra fackklubbar. Även digitala utbildningar för förtroendevalda är tillgängliga, dit arbetsgivarsidan också bjuds in så att de får höra samma sak.
- **Kontakta Handels avdelning.** Kontakta Handels ombudsmän eller regionalt skyddsombud om bemanningsplaneringen är bristfällig och klubben eller fackombudet behöver stöd. De kan i sin tur ta reda på brister i organisationen hos arbetsgivaren och bemanningsplanering som är svåra för klubben att se.
- **Mer information om Detaljhandelsavtalet.** Handels har partsgemensamma riktlinjer ihop med Svensk Handel för vårt största avtal – Detaljhandelsavtalet – som går att få via Handels avdelning. Där står om bemanningsplanering för butiker och hur vi ska arbeta med den.

¹⁶ Detta regleras vid § 12.3 i Lager- och e-handelsavtalet och § 6.4 i Detaljhandelsavtalet.

2.2.2 Hög arbetsbelastning



Problem med hög arbetsbelastning förekommer i alla Handels branscher. Närmare hälften av medlemmarna i butik och på lager och e-handel har problem med det liksom drygt fyra av tio av tjänstemän.

Slimmade organisationer, precisionsbemanning, bristande ledarskap och schemalagd underbemanning förvärrar en redan pressad situation. När någon är borta på grund av sjukdom måste de som är kvar på jobbet kompensera den bristande bemanningen med att öka arbetstempot.

En så kallad flexibel bemanning, med många deltids- och visstidsanställda eller inhyrd personal, bidrar också till ett högre arbetstempo. Den flexibla bemanningen drabbar både de otryggt anställda, som ofta har en sämre arbetsmiljö med högre arbetsbelastning, och övriga i personalen som ständigt behöver lära upp nya kollegor.

På lager och i e-handel är det ofta ackord och andra måltal som driver upp tempot och ökar både fysisk belastning och stress. Att ha en hög arbetsbelastning, lite tillgång till socialt stöd och samtidigt ha små möjligheter att påverka hur arbetet ska utföras är förknippat med såväl fysiska som psykiska hälsoproblem.

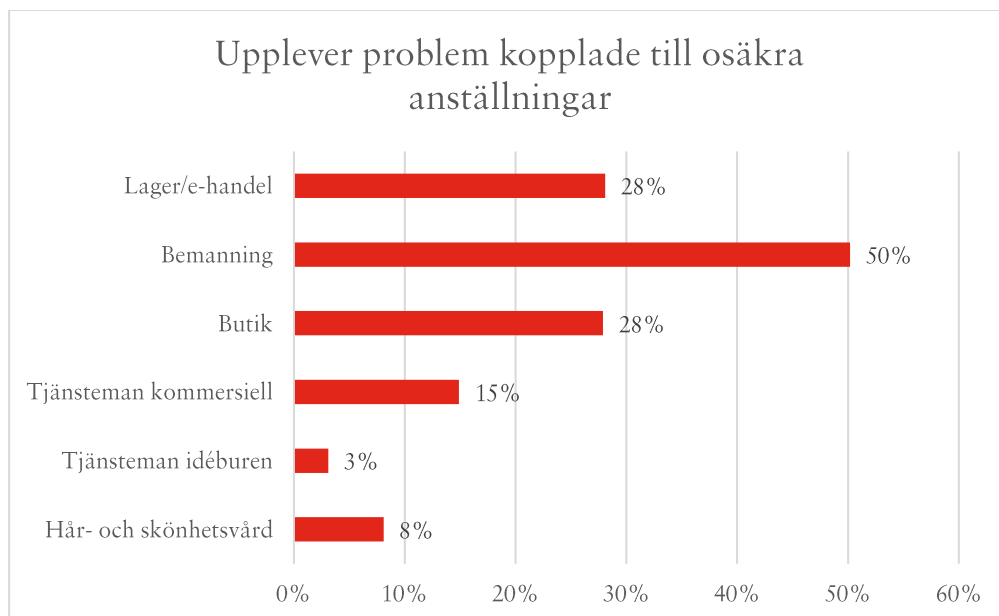
Hög arbetsbelastning för tjänstemän kan handla om att arbetsuppgifterna förändras, utökas, att mer ska göras på samma tid, eller att vissa tjänstemän får ökat ansvar utan att kompenseras för det.

Åtgärder hög arbetsbelastning

- **Arbetsledning och rutiner.** Arbetsgivaren måste underlätta för de anställda att prioritera bland arbetsuppgifterna och plocka bort arbetsuppgifter om arbetsbördan är för stor. Skyddsorganisationen bör tillsammans med arbetsgivaren se till att det finns rutiner kring vart man vänder sig för att få stöd om arbetsbelastningen är för stor. Detta med hänvisning till OSA 2015:4 §6 och §9.
- **Bristfällig bemanningsplanering.** En bristfällig bemanningsplanering och en alltför slimmad organisation är kanske den största anledningen till en för hög arbetsbelastning. Den viktigaste åtgärden för att hantera en hög arbetsbelastning är därför ofta ett effektivt arbete med bemanningsplanering. För tjänstemän är tydligare arbets- och befattningsbeskrivningar och riktlinjer kring oreglerad arbetstid viktigt (se del 2.3.1 ”Bristfällig bemanningsplanering för mer information).

- **6:6a-anmälan.** Hög arbetsbelastning och stress kan bli ett så pass stort arbetsmiljöproblem att arbetsgivarens oförmåga att agera bör leda till att skyddsombudet lägger en 6:6a-anmälan. (Se del 2.1 ”Allmänna råd” för mer information)

2.2.3 Osäkra anställningar, inhyrd personal och deltidsarbete



Tidsbegränsade anställningar, deltidsarbete och inhyrd personal är vanligt inom handeln. De otrygga anställningarna är särskilt vanliga på butikssidan. Bara runt en tredjedel av arbetare i detaljhandeln har en fast anställning på heltid. Av de som har en tidsbegränsad anställning är majoriteten anställda per timme eller kallas in vid behov, det vill säga har en mycket otrygg anställning. Den vanligaste anledningen till deltid är att inte kunna få en heltidstjänst.¹⁷

På lager och i e-handel är bemanningsanställningar vanligt. Ofta är uppsägningstiden hos kundföretaget kort och arbetsplatser och arbetstider kan variera från vecka till vecka. Arbetstiderna är ofta oregelbundna och meddelas med kort varsel. Dessutom har bemanningsanställda ofta sämre arbetsmiljö än andra. Arbetsolyckor med sjukfrånvaro som följd är nästan dubbelt så vanligt bland bemanningsanställda som bland anställda totalt på arbetsmarknaden.

Ansvar för arbetsmiljön för ett företags inhyrda arbetare kan verka oklart. Men ett företag ansvarar alltid för samtliga anställdas arbetsmiljö, oavsett om de är egenanställda eller inhyrda via bemanningsföretag. Bemanningsanställda hamnar lätt i kläm och det är inte ovanligt att de pressas hårdare än företagets egenanställda. Därför är det viktigt att bemanningsanställda inte glöms bort i det lokala fackliga arbetet.

Att ha en otrygg anställning medför en mängd konsekvenser såväl för den enskilde som för hela arbetsplatsen. För den med otrygg anställning innebär det bland annat svårigheter att planera sin ekonomi och fritid, ett sämre skydd vid sjukdom eller arbetslöshet och en lägre framtida pension. Även tillgången till kompetensutveckling och variation i arbetet är lägre för de med otrygga anställningar.¹⁸

¹⁷ Holmlund, T och Carlén, S. *Makten över arbetstiden och bemanningen. Handels Rapporter 2020:5.*

¹⁸ Berggren, C. *En kompetent handel. Handels Rapporter 2018:3.*

När arbetsgivare tar in extra personal vid behov i stället för att ha en ordentlig bemanning drabbas alla anställda av den personalbrist och stressiga arbetsmiljö som uppstår. Konkurrensen mellan kollegor om arbetstimmar blir större och relationer mellan anställda och arbetsledning sämre på arbetsplatser med många ottryggt anställda. Konsekvenserna blir ökade sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa, lägre arbetstillfredsställelse bland anställda och en hög personalomsättning.

I butiksbranschen finns även hyvling som ett viktigt problem. Hyvling innebär att arbetsgivare skär ned anställdas arbetstider genom att kalla det omorganisation eller omplacering. Det innebär även att de anställdas inkomster minskar i motsvarande grad. Förekomsten av hyvling påverkar de anställdas trygghet och skapar oro kring möjligheten att kunna försörja sig. Branschen är redan utsatt för precisionsbemanning – i form av visstidsanställningar och deltidsanställningar – och hyvling skapar än mer ottrygghet och försämrade arbetsmiljö.

Hyvling påverkar hela arbetsplatsens klimat av trygghet, och förvärrar en redan ansträngd arbetsmiljö. Anställda får färre timmar, men arbetsbördan är vanligen densamma. Detta ökar de anställdas stress och belastning och själva risken att bli av med ännu fler timmar minskar engagemang och motivation. Vidare medför hyvling fler sjukskrivningar, personalbrist och ökad konkurrens om timmar mellan anställda.¹⁹

Åtgärder osäkra anställningar, inhyrd personal och deltidsarbete

- **Bemanningsplanering.** Osäkra anställningar är betydligt vanligare på arbetsplatser med bristfällig bemanningsplanering²⁰. Fackklubben, eller fackombud om en klubb inte finns, ska samråda/förhandla med arbetsgivaren om bemanningsplaneringen.

När bemanningsplaneringen görs behöver klubben eller fackombudet bevaka att det finns tillräcklig bemanning och att de timmar som behöver arbetas i första hand går till deltidsanställda som vill jobba mer. På så sätt kan användningen av osäkra anställningar och ofrivillig deltid minska. Kolla också i kollektivavtalet om det finns skrivningar om exempelvis inhyrd arbetskraft. (Se del 2.3.1 ”Bristfällig bemanningsplanering” för mer information om bemanningsplaneringen)

- **Inkludera bemanningsanställda i arbetsmiljöarbetet.** Det är viktigt att arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen också omfattar arbetsmiljön för inhyrd arbetskraft. Skyddsombudet ska granska och se över bemanningsanställdas arbetsmiljö på samma sätt och i samma omfattning som när det gäller företagets egenanställda.
- **Begär mer arbetstid.** Enligt LAS §25a har en deltidsanställd företrädesrätt till utökad arbetstid vid arbetskraftsbehov, men den anställda behöver ha anmält sitt intresse, gärna skriftligt. En del kollektivavtal har skrivningar om att detta måste göras skriftligt. Detta förutsätter att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten.

Enligt de nya skrivningarna i lagen om anställningsskydd, LAS, är arbetsgivaren skyldig att motivera varför en anställd inte får heltid. Ett sätt att sätta press på arbetsgivaren är därför att fackklubben eller fackombudet, eller hela Handels, tillsammans koordinerar att så många som möjligt begär att arbetsgivaren motiverar varför var och en inte har fler timmar, och att detta görs ofta.

¹⁹ Handels om hyvling av arbetstider och löneinkomster. Handels Valserie 2018:2

²⁰ Holmlund, T och Carlén, S. Makten över arbetstiden och bemanningen. Handels Rapporter 2020:5.

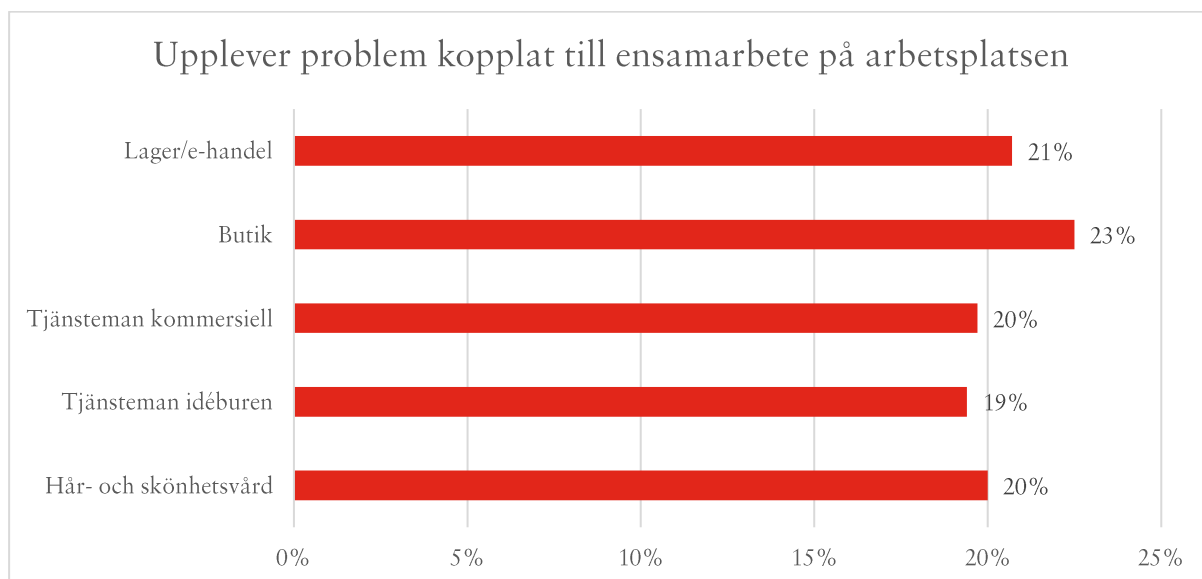
- **6:6a-anmälan.** En 6:6a-anmälan kan bli aktuell om arbetsgivaren använder osäkra anställningsformer och deltider för att täcka upp underbemanning på ett sätt som orsakar arbetsmiljöproblem. En 6:6a läggs i så fall utifrån OSA §6 och §9 (om chefers kunskaper respektive arbetsbelastning) snarare än själva anställningsformerna.

Kom ihåg att arbetsgivaren behöver ha fått kraven innan och först om problem inte åtgärdas kan en 6:6a-anmälan bli aktuell. (Se del 2.1 ”Allmänna råd” för mer information)

- **Förhandling vid hyvling.**

Hyvling är ett komplicerat område som kan vara svårt att navigera i och som berör både MBL och LAS. Av den anledningen har Handels en särskild strategi just för förhandlingar om hyvling. Om fackklubben blir kallad till en förhandling som visar sig gälla hyvling, begär då att förhandlingen skjuts upp och läs igenom *”riktlinjer och strategi avseende hyvling”* som går att få från Handels lokala avdelning. Det är också en bra idé att rådgöra med avdelningen för att få stöd inför förhandlingarna.

2.2.4 Ensamarbete



Problem med ensamarbete förekommer i alla Handels branscher. Ungefär två av tio upplever problem kopplat till ensamarbete på sin arbetsplats.

Ensamarbete kan ses som den yttersta konsekvensen av en alltför slimmad organisation. Att vara ensam på sin arbetsplats är förenat med en rad risker, men också med oro och stress.²¹ Att arbeta själv är också socialt utarmande. Vi behöver stöd från både kollegor och chefer för att klara av våra arbeten.

I en enkätundersökning bland Handelsmedlemmar år 2019 framkom att över hälften någon gång arbetat helt eller delvis ensamma. Av de som arbetade ensamma gjorde tre av tio det i stort sett varje dag. Ensamarbetet är mer utbrett bland kvinnor än bland män, och mer utbrett bland yngre än bland äldre.²²

²¹ Uppenberg, C. *Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln. Handels rapporter 2019:1.*

²² Uppenberg, C. *Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln. Handels rapporter 2019:1.*

Ensamarbete för med sig en rad arbetsmiljöproblem: stress på grund av en hög arbetsbelastning, att inte kunna ta en paus för exempelvis toalettbesök, att inte kunna få hjälp om man skadar sig och så vidare. Även om arbetsuppgifterna inte är fler per person, så är det stressande i sig att hantera en ojämn arbetsbörda helt själv.

Dessutom är oron över att bli utsatt för rån, hot, våld eller trakasserier stressande att hantera ensam. Kvinnor oroas mer än män vilket visar att ensamarbete också är ett jämställdhetsproblem.

Informationen till de som arbetar ensamma brister ofta, knappt två av tio får information om vad som gäller för att arbeta ensam. Detta trots att lagar och föreskrifter lägger stor vikt vid rutiner och utbildning för att ensamarbete ska få förekomma.²³ Även nattarbete förekommer i Handels branscher. Eftersom långvarigt nattarbete ger hälsoproblem och ofta utförs ensamt innebär nattarbetet dubbla risker för de anställda.

Åtgärder ensamarbete

- **Undvik ensamarbete.** På grund av riskerna med ensamarbete bör det undvikas så mycket som möjligt. Vid förhandlingar/samråd om bemanningsplanering bör den fackliga organisationen särskilt bevaka förekomsten av ensamarbete.

Det gäller särskilt ensamarbete på natten som kan innebära stora hälsorisker för den anställde. Om nattarbete ska ske måste vi ställa krav på hälsokontroller, se till att den som arbetar har ett rimligt och säkert sätt att ta sig till och från jobbet och att nattpassen i största utsträckning behöver vara frivilliga. Anställda som får problem av nattarbete ska ha rätt att återgå till normala arbetstider, något som med fördel bör vara inskrivet i det lokala avtalet om dispens för nattarbete.

För mer information finns "*Riktlinjer och handläggning av Arbetstidslagen*" och bilagan "*Nattarbete i butik*" som finns tillgänglig via Handels lokalavdelning.

- **MBL-förhandling och riskanalys.** Större förändringar av arbetsorganisation ska förhandlas, enligt MBL.²⁴ Ensamarbete är ofta ett resultat antingen av arbetsbrist och uppsägningar eller av utökade öppettider. Det innebär att frågan om ensamarbete kan lyftas i förhandlingar rörande uppsägningar eller schemaändringar. Det är endast förtroendevalda med förhandlingsmandat som har möjlighet att kalla till förhandling, det vill säga förtroendevalda i en klubbstyrelse eller fackombud.

Kräv en riskbedömning inför förhandlingarna. Analysen måste ta fasta på alla de aspekter som lyfts i föreskriften om ensamarbete AFS 1982:3, exempelvis att den som jobbar ensam inte ska utsättas för större risker än den som inte gör det, att personen snabbt kan få hjälp i en kritisk situation och att personen har nödvändig kunskap för att utföra arbetet ensam. Dessutom behöver rutiner finnas för korta pauser för exempelvis toalettbesök.²⁵

- **Utbildning "Säker i butik".** Både anställda och chefer bör gå webbutbildningen "Säker i butik", som tar upp flera aspekter som är viktigt att tänka på i samband med ensamarbete.

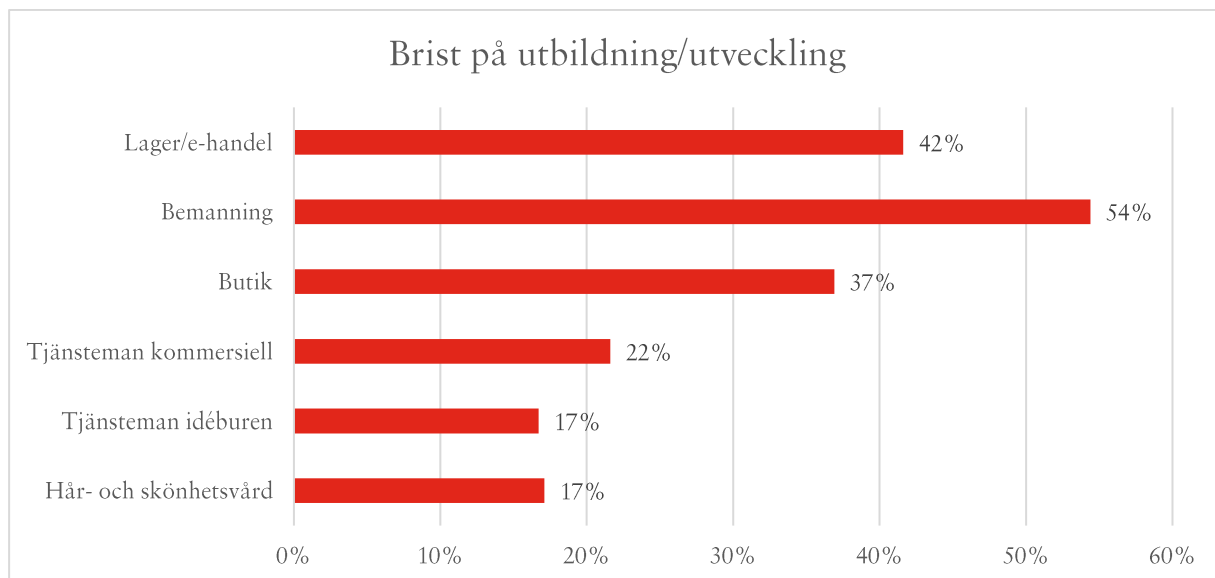
²³ Uppenberg, C. *Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln. Handels rapporter 2019:1*

²⁴ Följer av MBL §11

²⁵ Mer info finns i *Handels rapport Ensam på jobbet, Handels rapporter 2019:1.*

- **Mer information.** För mer information, se Prevents checklista om ensamarbete på www.prevent.se samt AFS 1982:3 om ensamarbete.

2.2.5 Brist på utbildning och utveckling



Många medlemmar tycker att tillgången till kompetensutveckling på arbetsplatsen är dålig, särskilt de som jobbar i butik och på lager. Där uppger cirka fyra av tio att det är brist på utbildning. Sju av tio medlemmar på lager och e-handel uppger att de inte fått någon utbildning alls på betald arbetstid de senaste tolv månaderna. Motsvarande siffra för butiksanställda är närmare sex av tio, och för tjänstemän omkring fyra av tio.

Tillgången till utbildning och utveckling varierar också stort mellan olika grupper på arbetsplatserna. Deltidsanställda såväl som visstids- och bemanningsanställda har betydligt sämre tillgång till utveckling och utbildning än de med fasta heltidsanställningar.²⁶

Bristen på kompetensutveckling medför en rad problem, både för individen och samhället. På sikt kan det medföra att anställda inte har kompetens att utföra olika eller nya arbetsuppgifter, vilket kan försämra arbetsmiljön och försvåra arbetsrotation. Dessutom är möjligheten till utveckling på jobbet i sig en arbetsmiljöfråga. En god arbetsmiljö handlar inte bara om att undvika skada utan även om att skapa en givande och utvecklande arbetssituation.

Handelns höga arbetsbelastning, otrygga anställningar och brist på inflytande för de anställda innebär också att det arbetsplatsnära lärandet blir lidande. Detta lärande sker i själva arbetet när vi samtalar eller arbetar tillsammans med andra. Om de anställda hela tiden måste lära upp ny personal, arbeta på nya arbetsplatser eller om bemanningen är för låg ges inga förutsättningar för att sprida och lära sig ny och fördjupad kunskap. Slimmade organisationer skapar också mindre tid för reflektion, återkoppling och handledning.

²⁶ Berggren, C. *En kompetent handel - omställning och kompetensförsörjning i handeln. Handels rapporter 2018:3.*

Trots att flertalet kollektivavtal inom Handeln och tillhörande kompetensbilagor²⁷ reglerar rätten till kompetensutveckling i arbetet, ser det alltså dystert ut i branschen. De omväxlande och utvecklande arbetsformer som eftersträvas i avtalen, för att de anställda ska öka sina kunskaper och erfarenheter och därigenom kunna få mer krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter, är allt för ovanliga i verkligheten.



Åtgärder för brist på utbildning och utveckling

- **Systematiskt arbete.** Kollektivavtalen tydliggör att arbetsgivarna ansvarar för kompetensutveckling på arbetsplatsen. För att få till stånd detta och ett fungerande arbetsplatsnära lärande behövs ett strukturerat och systematiskt arbete. Fackklubben eller fackombudet bör därför tillsammans med arbetsgivaren skapa en plan för regelbunden kompetensutveckling och förhandla om att tid och resurser läggs på det arbetet.
- **Exempel på åtgärder.** Lämpliga åtgärder kan inkludera mentorskap där mer erfarna kollegor stödjer nyanställda, att tid ges och planeras in för handledning och introduktion till nyanställda och att relevanta kurser och utbildningar erbjuds för de anställda.

Det är viktigt att åtgärderna utgår från de anställdas behov, så att arbetsgivaren inte själv kommer på någon utbildningsåtgärd som de anställda vare sig vill eller har behov av att delta i.

Om den egna arbetsplatsen har långt kvar att nå målen som listas ovan kan man börja med något litet. Exempelvis att avsätta tid på personalmöten för en kollega som lär ut något av hans arbete till de andra. Det viktiga är att ta ett första steg för att starta ett strukturerat arbete kring lärande och kompetensutveckling.

²⁷ Även Utvecklingsavtalet mellan LO, Svenskt Näringsliv och PTK reglerar detta.

- **Kompetensutveckling vid införandet av ny teknik.** När en ny teknik introduceras på arbetsplatsen bör fackklubben alltid lyfta frågan om kompetensutveckling kring denna med arbetsgivaren. Syftet är att undvika en situation där ny teknik enbart hanteras av externa leverantörer medan de anställda endast arbetar med andra sysslor. I förlängningen får detta konsekvenser för arbetsmiljön och kan försvåra möjligheten till arbetsrotation. En åtgärd kan vara att bjuda in leverantören för en utbildning om den nya tekniken i samband med att den beställs och köps in.

2.2.6 Delaktighet, inflytande och mening på jobbet

En viktig del av arbetsmiljöarbetet är att minska riskerna för arbetsskador och arbetssjukdomar. Arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter har många formuleringar som beskriver hur man ska undvika att människor far illa.

Men där finns också formuleringar som syftar till att människor ska berikas av sitt arbete. I Arbetsmiljölagen 2 kap. 1 § står tydligt att det inte är tillräckligt att arbetsmiljön inte är dålig – den ska vara bra:

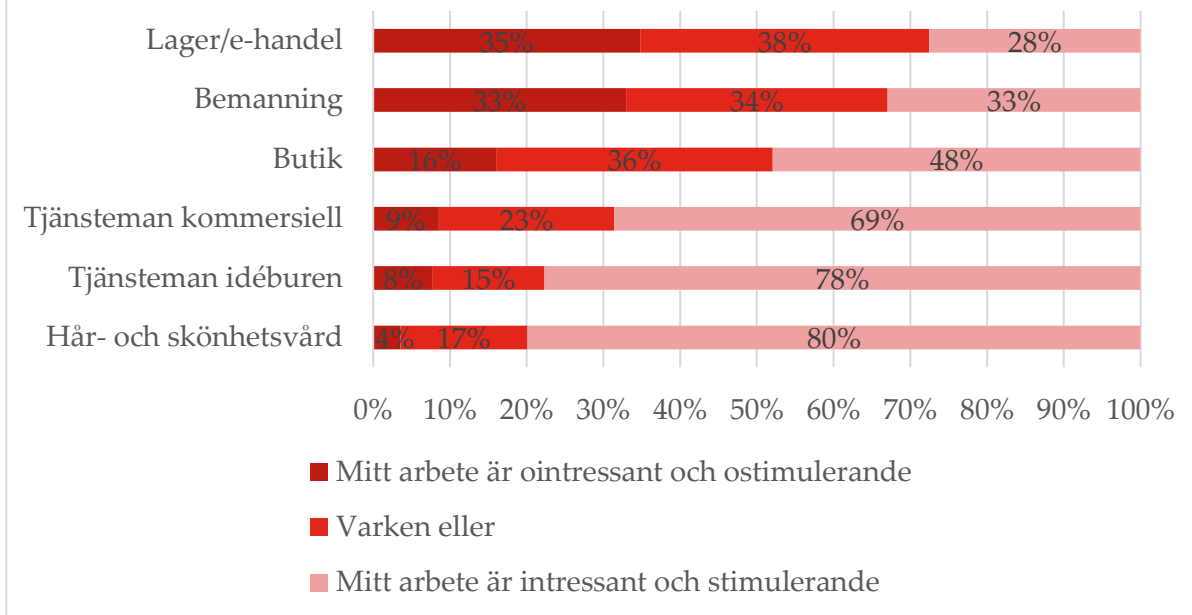
- Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. ... Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete. ... Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas. ... Det skall eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter. ... Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.²⁸

Många av Handels medlemmar upplever sitt arbete som intressant och stimulerande. Det gäller särskilt frisörer och tjänstemän. Bland butiksanställda är det mindre vanligt och bland lager- och e-handelsarbetare är det fler som upplever arbetet som ointressant och ostimulerande än tvärtom.

Att enstaka individer är otillfredsställda med sitt jobb kan bero på att de är bättre lämpade att arbeta med något annat. Men när många finner arbetet ostimulerande är det sannolikt själva jobbet det är fel på.

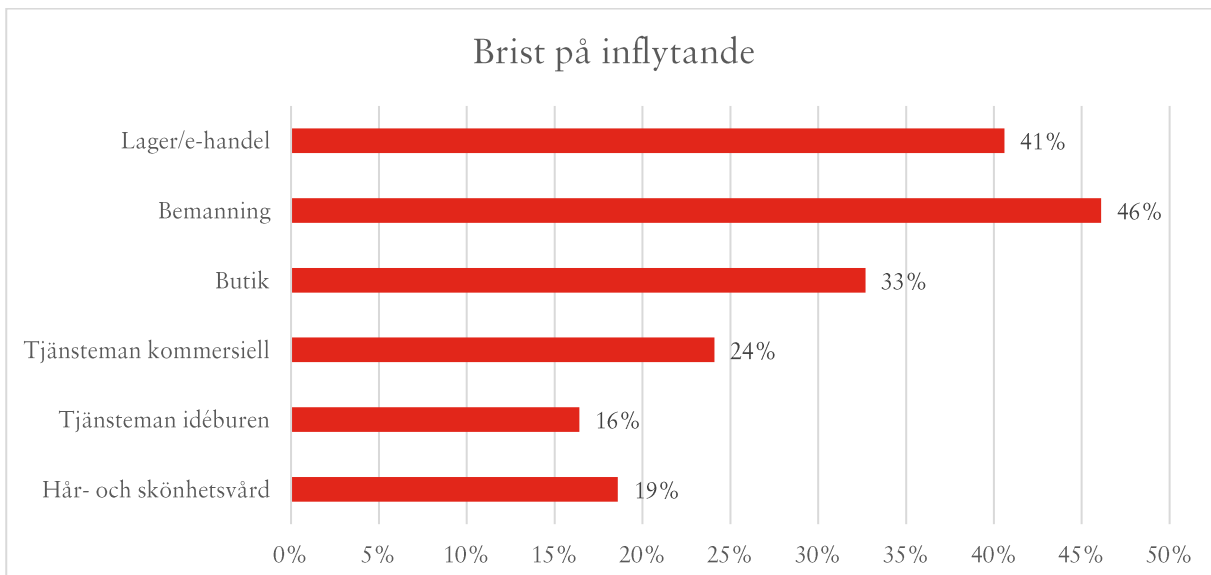
²⁸ AML 2 kap. 1 §

Är ditt arbete intressant och stimulerande?



Många av de medlemmar som svarat att arbetet är ointressant och ostimulerande upplever sannolikt att jobbet brister på ett eller flera områden som tas upp i arbetsmiljölagen. Det kan handla om att de inte ges möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling, till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar, till variation i arbetet, till social kontakt och samarbete eller att de inte får möjligheten att medverka i hur arbetet utformas. Allt det som arbetsmiljölagen slår fast som viktigt för en bra arbetsmiljö.

Brist på inflytande



Många av Handels medlemmar uppger att de inte har något inflytande över arbetet. Det gäller drygt fyra av tio på lager och e-handel och bemanning och var tredje i butik. Detta innebär att det blir svårare att trivas med arbetet.

Bristen på inflytande leder ofta till att arbetet blir repetitivt och starkt styrt. Hälften av medlemmarna på lager- och e-handel och fyra av tio i butik säger att de inte alls kan bestämma när olika arbetsuppgifter ska

utföras. Än värre är det för bemanningsanställda, varav nästan sju av tio helt saknar inflytande över när olika arbetsuppgifter ska göras. Bristen på kontroll över sin arbetssituation leder bland annat till sämre psykisk hälsa och arbetstillfredsställelse.²⁹

Delaktighet och gemenskap är båda viktiga aspekter som bidrar till ett gott arbetsliv. Att bli lyssnad på, att kunna bidra med sin kompetens och att ha gemenskap i själva utförandet av arbetet och lösa problem tillsammans förbättrar arbetsmiljön märkvärdigt.

Handels vision är att alla jobb inom förbundets avtalsområden ska vara bra jobb. Det ska finnas förutsättningar för alla anställda att finna tillfredsställelse i sitt arbete. Man ska inte vara tvungen att byta arbetsgivare för att få ett arbete som berikar ens liv.

Då situationen på Handels lager- och e-handelsarbetsplatser är särskilt ogynnsam vad gäller stimulansen i arbetet initieras under 2023 ett arbete för att utveckla verktyg för att påverka arbetsorganisationen på dessa arbetsplatser i gynnsam riktning. Ambitionen är att förbundet därefter ska kunna ge skyddsombuden – de lokala såväl som de regionala – handfast vägledning i hur de kan bidra till ett mer stimulerande arbetsliv för Handels medlemmar.

Arbetsmiljöarbetet ska inte begränsas till att förhindra att människor far illa på jobbet – det ska också bidra till att människor berikas av sitt arbete.

Åtgärder delaktighet, inflytande och mening på jobbet

- Utred, undersök och föreslå förändring. För att en fackklubb ska kunna börja jobba med dessa frågor måste den först och främst ta reda på vad som ger tillfredsställelse i arbetet för de som jobbar på arbetsplatsen. Ett naturligt första steg är därför att fråga kollegor – exempelvis på ett medlemsmöte eller i enkäter – vad som gör arbetet intressant och stimulerande, och vad som tvärtom gör arbetet sämre.

Med det som utgångspunkt kan man med stöd av den ovan citerade delen av arbetsmiljölagen³⁰ inleda en dialog med arbetsgivaren om hur de bra delarna av arbetet kan utvecklas och det som upplevs som ostimulerande kan minimeras.

- Motverka styrt och enformigt arbete. Arbetsmiljölagen säger att ”Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas”. Det främsta sättet att göra detta är att verka för att de anställda i högre grad kan bestämma hur och när olika arbetsuppgifter ska utföras. Detta bör föras fram i dialog med arbetsgivaren.

En del i detta arbete handlar om att i större utsträckning förhandla om hur digitala system som styr arbetet är programmerade. Att få inflytande över hur system styrda av algoritmer utformas handlar om att få inflytande över arbetstakten, vilken information som samlas in och vilken information de anställda får tillgång till.

Även konkreta åtgärder för att motverka styrt och enformigt arbete kan föreslås, såsom arbetsrotation och arbetsplatsträffar där de anställda får möjlighet att påverka och justera arbetsuppgifter och arbetsfördelning.

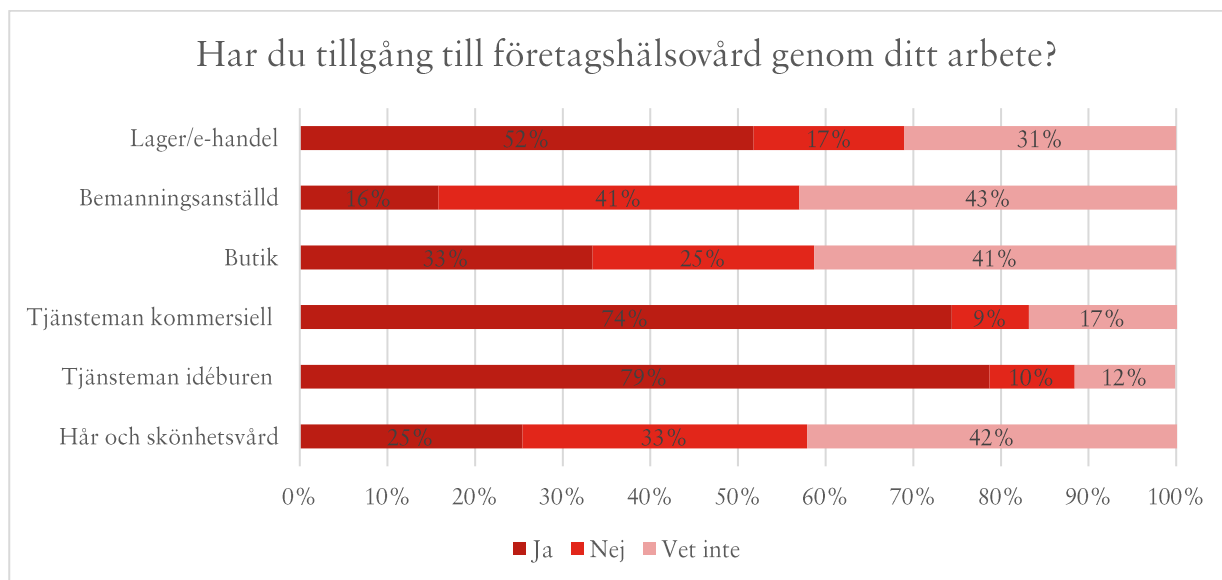
²⁹ Eklöf, M. *Psykosocial arbetsmiljö. Begrepp, bedömning och utveckling*. 2017.

³⁰ AML 2 kap. 1 §

- Utveckling och utbildning. En annan aspekt som kan göra arbetet stimulerande är möjligheten till utveckling och i förlängningen att kunna utföra nya och varierade arbetsuppgifter. Se ovanstående del 2.3.5 ”Brist på utbildning och utveckling” för hur detta kan uppnås.
- Åtgärda bristen på inflytande. Inflytande på arbetsplatsen kommer genom organisering. Att värva kollegor ska vara prioriterat för den lokala fackliga organisationen. Det är också viktigt att medlemmar känner sig delaktiga i det fackliga arbetet, exempelvis genom att informera om vad klubben, fackombudet eller skyddsombudet gör och att ha kontinuerliga medlemsträffar.

2.3 Företagshälsovård, sjuknärvaro och rehabilitering

2.3.1 Dålig tillgång till företagshälsovård



I alla verksamheter är det viktigt både att förebygga ohälsa och att rehabilitera de som drabbas av den. Om ett företag saknar kompetens i arbetsmiljöfrågor, eller om arbetsmiljön på arbetsplatsen gör att det behövs, ska företaget ta hjälp utifrån, exempelvis genom företagshälsovården. Det framgår av arbetsmiljölagen.

Tillgången till företagshälsovård är låg i flera av Handels branscher. Bara hälften av medlemmarna på lager och e-handel, var tredje i butik och var fjärde av de som arbetar inom hår- och skönhetsvård uppger att de har företagshälsovård på jobbet. För bemanningsanställda ser det än värre ut, bara 16 procent av dem säger att de har företagshälsovård. Samtidigt är det en stor andel som inte vet om de har tillgång eller inte.

Ju tidigare rehabiliteringsinsatser sätts in, desto större sannolikhet är det att människor kan komma tillbaka till arbete. För ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete ska företagshälsovården användas i förebyggande syfte som ett stöd för företagets och skyddsombudens arbete. Därför behöver företagshälsovården finnas närvarande kontinuerligt i stället för att anlitas till enstaka tjänster när skador redan uppstått.

Åtgärder dålig tillgång till företagshälsovård

- **Arbetsgivarens skyldighet.** Enligt AMS kap. 3 §2c är arbetsgivaren ansvarig för att det ska finnas den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver, 31 vilket skyddsombudet kan peka på om arbetsgivaren inte uppfyller sitt ansvar.

Företagshälsovården kan vara särskilt viktigt att ha med när stora förändringar har skett i arbetet, då dessa kan få konsekvenser på arbetsmiljön. De kan vara en viktig resurs både i förebyggande syfte och när ett problem väl uppstått, exempelvis för att underlätta vid rehabilitering.

- **Skyddsombud ska vara delaktiga.** Det är viktigt att skyddsombuden är delaktiga i ärenden gällande företagshälsovården. Det gäller upphandling av företagshälsovård såväl som beslut om utformning och genomförande.³²
- **6:6a.** Ett verktyg för att begära företagshälsovård är att med 6:6a göra en framställan till arbetsgivaren och eventuellt till Arbetsmiljöverket om inspektion för att påverka företaget att teckna någon form av avtal med företagshälsovård för sina anställda.

En del i begäran om arbetsmiljöåtgärd (alltså en 6:6a) ska då vara företagshälsovård där det tydligt framgår att arbetsgivaren behöver anlita företagshälsovård för att åtgärda arbetsmiljöproblemet.³³

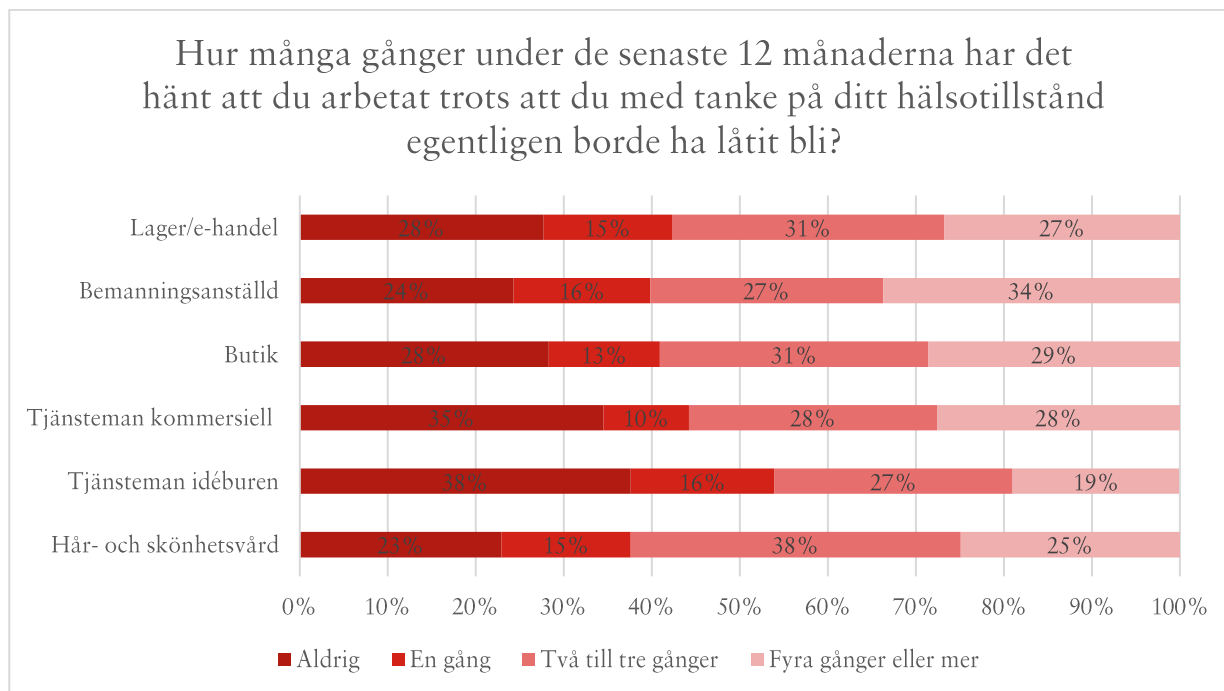
Exempelvis alla företag med anställda som går in i långtidssjukskrivning bör omfattas av företagshälsovård och om arbetsgivaren inte vill koppla in företagshälsovården bör 6:6a användas som medel för att få ett utlåtande från Arbetsmiljöverket. (Se del 2.1 ”Allmänna råd” för mer information)

³¹ Mer information finns i kommentarerna till kapitel 3 i Arbetsmiljölagen, på sida 37 av Arbetsmiljöverkets "Arbetsmiljölagen - med kommentarer" från 2018 som finns tillgänglig online.

³² AFS 2001:1 §12, se specifikt kommentaren till §12 där allt detta förtydligas, finns tillgänglig online.

³³ Se Arbetsmiljöverkets "Exempel på begäran till arbetsgivaren (6 kap 6a§)" på deras hemsida där företagshälsovård finns med som exempel.

2.3.2 Hög sjuknärvaro



Sjuknärvaron, alltså när anställda går till jobbet trots sjukdom, är hög inom handeln. Runt sex av tio medlemmar har gått till jobbet minst två gånger de senaste tolv månaderna trots att de varit sjuka. Detta gäller inom alla av Handels branscher med undantag för tjänstemän i idéburen rörelse där siffran är något lägre. Detta är också mätt under tiden covid-rekommendationer var på plats, så sjuknärvaron är troligen högre i vanliga fall.

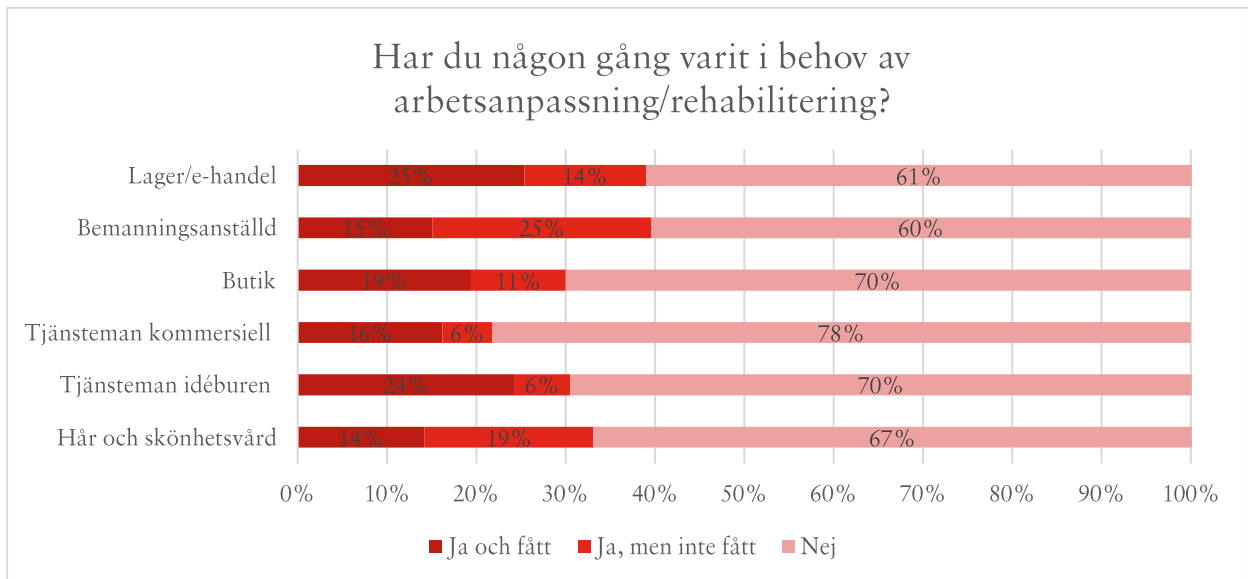
Det finns flera anledningar till att folk går till jobbet trots att de är sjuka. En vanlig anledning för de med otrygga anställningar är rädslan att förlora jobbet, i övrigt handlar det om att inte vilja belasta sina arbetskamrater och att man inte har råd att vara sjukskriven. Karensavdraget, avdraget på inkomst som görs vid sjukdom, gör det dyrt för många att stanna hemma.

Anmärkningsvärt är även att nästan två av tio medlemmar inom hår- och skönhetsvård anger att de arbetat trots att de varit sjuka eftersom chefen inte vill att de ska sjukanmäla sig.

Åtgärder hög sjuknärvaro

- **Bemanning, osäkra anställningar och ensamarbete.** Då sjuknärvaron till stor del är kopplad till andra problem på arbetsplatsen – såsom en hög arbetsbelastning och en slimmad bemanning – behöver dessa problem hanteras för att komma åt sjuknärvaron. Se därför delarna 3.2.1 ”Bristfällig bemanningsplanering”, 2.3.4 ”Osäkra anställningar, inhyrd personal och deltidsarbete” och 2.3.5 ”Ensamarbete” för åtgärder kring dessa problem.
- **Översyn vid organisationsförändring.** Gör en översyn av den genomsnittliga sjukfrånvaron och planera utifrån den när en organisationsförändring ska genomföras.

2.3.3 Otillräcklig arbetsanpassning/rehabilitering



Problem med otillräcklig arbetsanpassning och rehabilitering förekommer i flera av handelns branscher. Var femte bemanningsanställd och anställd inom hår- och skönhetsvård uppger att de har behövt arbetsanpassning eller rehabilitering, men inte fått det. Bland de anställda på lager och e-handel och i butik uppger 14 respektive elva procent att de någon gång behövt rehabilitering eller arbetsanpassning, men inte fått det.

Ett stort problem när det gäller arbetsanpassning och plan för återgång i arbete är att facket ofta får kännedom om problemen för sent i processen. Detta hänger samman med bristen på företagshälsovård i branscherna och gör det svårare att hitta bra lösningar och att förebygga ohälsa. Dessutom brister arbetsgivarna ofta i att uppfylla lagstiftningen i fråga om arbetsanpassning och rehabilitering, till exempel när det gäller de tidsgränser som finns gällande plan för återgång till arbete.

Arbetsgivarna har ofta låg kunskap om hur de ska hantera arbetsanpassning och plan för återgång i arbetet och vet inte vilka verktyg som finns på området och hur de ska användas. Detta resulterar i att arbetsanpassningen brister när sjukskrivna ska återgå i arbetet vilket gör det svårare att skapa en hållbar arbetssituation som kan fungera utifrån den anställdas arbetsförmåga.

Åtgärder otillräcklig arbetsanpassning/rehabilitering

- **Ställ krav på arbetsgivaren.** Arbetsgivaren ansvarar för arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsplatsen. Som skyddsombud, regionalt eller lokalt, bör du ställa krav på att din arbetsgivare har rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering, har en handlingsplan och följer de regler som finns.³⁴

Rehabiliteringsansvaret gäller all ohälsa, såväl fysisk som psykisk och oavsett om ohälsan har orsakats på arbetsplatsen eller någon annan stans. Företagshälsovården kan vara ett stort stöd vid rehabiliteringsärenden, särskilt när det gäller anställda med längre tids sjukfrånvaro eller personer med psykisk ohälsa, när varken arbetsgivare eller vi som facklig organisation har kompetens att hjälpa på rätt sätt.

³⁴ Se "AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete" kommentar till 3 § och "AFS 2020:5 Arbetsanpassning" 2 §, för arbetsgivarens ansvar. Samt "Socialförsäkringsbalken kap 30 Rehabilitering Innehåll" och 3 kap arbetsmiljölagen, särskilt 2 § a, för vad lagen säger.

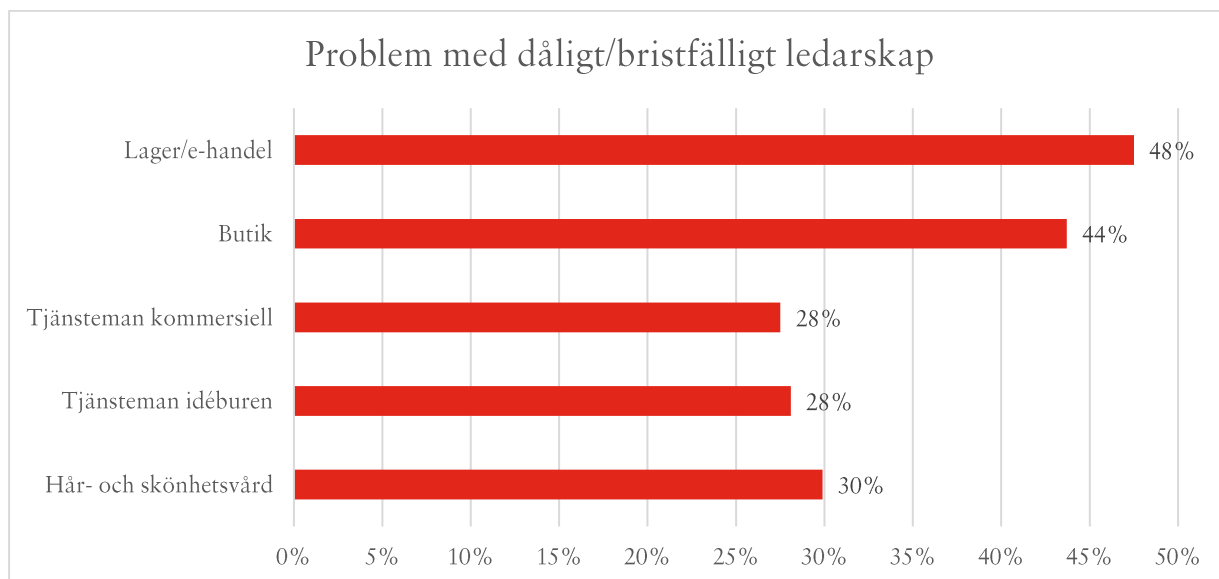
- **Förhandla med stöd av MBL.** Om arbetsgivaren inte uppfyller sitt rehabiliteringsansvar går det att kräva förhandling enligt 10 § i medbestämmandelagen eller genom en 6.6a anmälan.³⁵ Under förhandlingen kan klubben peka på arbetsgivarens ansvar enligt vad som står ovan. Det är endast förtroendevalda med förhandlingsmandat som har möjlighet att kalla till förhandling, det vill säga förtroendevalda i en klubbstyrelse eller fackombud. (För mer information om MBL-förhandling se del 2.1. "Allmänna råd" för mer information)
- **Kontakta Arbetsmiljöverket och/eller Handels.**
Om arbetsgivaren fortfarande inte uppfyller sitt rehabiliterings- och arbetsanpassningsansvar bör frågan gå vidare via Arbetsmiljöverket som är ansvarig instans. Om skyddsombudet inte redan gjort det är det dags att kontakta den lokala avdelningen i Handels för stöd.
- **Arbetsgivaren ansvarar för alla anställda oavsett anställningsform.** Arbetsgivarens ansvar gäller även för de med otrygga anställningar. Däremot upphör ansvaret när anställningen upphör, vilket kan försvåra situationen då otrygga anställningar kan upphöra mycket enklare än andra former av anställning. Utgångspunkten är att alla anställda ska ha samma förutsättning till rehabilitering. Kontakta Handels lokala avdelning om det blir svårigheter kring detta på arbetsplatsen.
- **Mer information.** Rehabilitering och arbetsanpassning är ett komplicerat område, mer ingående information finns i LO:s "*Åter till arbetet - Förebyggande Arbetsanpassning och Rehabilitering*" som finns tillgänglig på lo.se. Se också Handels och Svensk Handels gemensamma "*Bra att veta om arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering*" som ska finnas hos företag med kollektivavtal. Kontakta annars Handels för att få tillgång till materialet.

2.4 Chefers arbetsmiljökunskap och bristfälligt ledarskap

Det är inte ovanligt att chefer saknar kunskap om vilket ansvar de har för arbetsmiljön. Den bristande kunskapen förklaras i regel av att chefer inte genomgått de utbildningsinsatser som behövs eller att de saknar utbildning i arbetsmiljö helt och hållet.

Dessutom är ledarskapet ofta bristfälligt. Närmare hälften av medlemmarna på lager och e-handel och butik och tre av tio av tjänstemän och anställda inom hår- och skönhetsvård uppger att de har problem med dåligt eller bristfälligt ledarskap på arbetsplatsen. Sådana problem får konsekvenser i såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

³⁵ 10 § säger specifikt att "*Arbetsagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren.*"



Den slimmade bemanningen i handeln drabbar även chefer och arbetsledare och Handels medlemmar upplever att arbetsledningen ofta saknar utbildning kring arbetsmiljöfrågor, kollektivavtal, arbetsrätt och ledarskap. Dessutom tycker många att cheferna saknar tid, resurser, intresse och befogenheter för sitt ledarskap.

Följden blir de problem med bemanningsplanering, stress och brist på utveckling och inflytande som många handelsanställda upplever på sina arbeten.

Åtgärder för chefers arbetsmiljökunskap och bristfälligt ledarskap

De två övergripande problemen som behöver hanteras är dels chefers brist på kunskap om arbetsmiljö, dels brister i ledarskapet generellt. Nedan listas ett antal åtgärder som Handels, både centralt och på arbetsplatsen, kan göra för att komma åt problemen.

På arbetsplatsen

- **Säkerställ chefers kunskap.**

Den lokala fackliga organisationen bör lyfta frågan om hur arbetsgivaren säkerställer att chefer har kunskap om arbetsmiljö. När nya chefer tillträder ska det klargöras i förhandling om tillsättandet att chefer ska ha relevant kunskap om arbetsmiljö. Om inte ska en plan finnas för hur kunskapen införlivas, liksom vilken utbildning som är relevant. Detsamma gäller delar som påverkar arbetsmiljön, såsom bemanningsplanering. Här kan Handels ombudsmän vara till hjälp. Det är endast förtroendevalda med förhandlingsmandat som har möjlighet att kalla till förhandling, det vill säga förtroendevalda i en klubbstyrelse eller fackombud.

Frågan om arbetsmiljöarbetet kommer att fördelas bör också lyftas. I så fall bör det påtalas både att den personen behöver ha kunskap om arbetsmiljö och att det yttersta ansvaret fortfarande vilar hos chefen.

- **6:6a-anmälan.** Om arbetsgivaren uppmanas att skaffa sig utbildning om arbetsmiljö men inte lyssnar på detta kan en 6:6a anmälan bli aktuell. Dock först efter att behovet skriftligen påtalats men arbetsgivaren ändå inte agerat. Det är viktigt att alla regler kring 6:6a-anmälningar följs. Arbetsgivaren behöver ha fått tid att åtgärda bristen. Själva 6:6an måste vara fokuserad på problemet brist på arbetsmiljökunskap, snarare än på utbildning som snarare kommer vara den önskade åtgärden. (Se del 2.1. "Allmänna råd" för mer information)

- **Anonyma enkäter.** Arbetsgivaren har ansvar för att undersöka, utreda och åtgärda arbetsmiljöproblem. För att upptäcka problem med bristfälligt ledarskap kan fackklubben uppmana arbetsgivaren att skicka ut anonyma enkäter till de anställda med frågor om ledarskapet.
- **Fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).**
Ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan leda till att brister i ledarskapet upptäcks och åtgärdas. Arbetsgivaren har huvudansvaret för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete finns på plats, något som är ett lagkrav (se del 2.1 "Allmänna råd" för mer information om SAM).

Handels centralt

- **Partsgemensamma överenskommelser om krav på chefer.** Handels ska ligga på för att det inom ramen för partsmodellen ska specificeras en förväntan på att chefer har utbildning i arbetsmiljö. Allra helst bör en bottenplatta för minsta förväntade utbildning finnas i kollektivavtal.
- **Påverkansarbete.** Handels ska bedriva ett påverkansarbete för att få till ändringar i bindande lagar och regler, såsom Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS. AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö på företag anger i § 6 att chefer och arbetsledare ska ha kunskap om att förebygga och hantera ohälsosam arbetsarbetsbelastning och kränkande särbehandling. I de allmänna råden rekommenderas utbildning med avseende på detta. Rekommendationen bör ersättas med ett skarpt krav på utbildning, som täcker alla de områden som behövs för att kunna leva upp till chefers arbetsmiljöansvar.
- **Centralt material.** Handels har tagit fram enhetliga mallar/checklistor som kan användas vid förhandlingar och skyddsronder. En av dessa kan användas inför förhandlingar tillsättandet av nya chefer och arbetsledare.



Aktiva skyddsombud och skyddskommittéer

Handels behöver få fler och mer aktiva skyddsombud. Det är ett långsiktigt arbete som fokuserar på att skyddsombud ska ha mandat från de anställda på arbetsplatsen och bli kunniga och trygga i sitt uppdrag. Det skapar förutsättningar för engagerade och aktiva skyddsombud, som tjänar de anställda på bästa sätt. Det får även andra positiva konsekvenser:

- Skyddsombuden stannar längre, vilket gör att antalet blir fler i det långa loppet.
- Rollen som skyddsombud blir mer attraktiv, om det finns förebilder och goda exempel och rollen förknippas med delaktighet och sammanhållning.
- Engagerade skyddsombud synliggör nyttan med facket. Det ökar den fackliga styrkan vilket gör det lättare att värva nya medlemmar på arbetsplatsen, vilket ökar den fackliga styrkan ännu mer.

3.1 Grundläggande arbetsmiljöutbildning för skyddsombud, BAM

Handels grundläggande arbetsmiljöutbildning för skyddsombud Bättre arbetsmiljö, som ofta kallas BAM, är en viktig nyckel till att få fler och mer aktiva skyddsombud.

Därför har nuvarande BAM-utbildning granskats noga. Alla berörda parter inom förbundet har fått ge sin syn på hur den kan förändras för att bättre kunna uppfylla målet att ge fler och aktiva skyddsombud. Denna undersökning har resulterat i en rad principer och rekommendationer som presenteras nedan.

3.1.1 Utbildningskrav

Att ha genomgått Handels grundläggande arbetsmiljöutbildning, BAM, är centralt för att kunna verka som skyddsombud. Det är viktigt att nya skyddsombud går utbildningen tidigt. Därför införs principen att ett nytt skyddsombud ska gå BAM inom ett år.

3.1.2 Uppföljning av inaktiva skyddsombud

Skyddsombud som saknar grundutbildning har dåliga förutsättningar att vara aktiva och agera på rätt sätt. Därför bör avdelningarna följa upp att nya skyddsombud går utbildningen.

Skyddsombud som inte gått BAM behöver informeras att detta krävs för att fullfölja sitt uppdrag. Om skyddsombudet ändå inte visar intresse på att utbilda sig är målet att samtala med personen och att skyddsombudet i samförstånd avsäger sig sitt uppdrag. I detta fall undersöker avdelningen om det finns en ny möjlig kandidat på arbetsplatsen.

Varje avdelning behöver en rutin för uppföljning av detta. Kravet på avdelningarna är att det finns en systematisk arbetsgång, men hur denna ser ut är upp till varje avdelning att utforma. Här följer ett exempel på hur en avdelning jobbar som kan fungera som inspiration:

1. Avdelningen tar ut register på vilka skyddsombud som finns och som inte gått BAM
2. Informerar i mejl att skyddsombuden förväntas gå BAM. Där finns även datum för kommande utbildningstillfällen med frågan vilket av dessa som passar bäst för skyddsombudet och att svar önskas.
3. Om svar uteblir skickas samma innehåll igen i en påminnelse.
4. Om svar återigen uteblir rings skyddsombudet upp för att ta reda på om det finns något hinder för att gå utbildningen eller om det är så att intresse saknas.
5. I händelse av det finns hinder (exempelvis brist på tid) diskuteras det hur det kan avhjälpas.

6. Om skyddsombudet inte alls visar intresse för att gå utbildningen förklaras att det inte går att utföra uppdraget. Skyddsombudet avsäger sig sitt uppdrag i samförstånd. Samtidigt undersöker avdelningen om det finns en ny möjlig kandidat på arbetsplatsen till uppdraget.

3.1.3 Digitala alternativ

Digitala alternativ för BAM ska bli permanenta. Förbundets egna digitala utbildningar genomförs centralt, det kan genomföras av en extern part lokalt om det skulle vara önskvärt. Det är dock viktigt att alla utbildningar, även de digitala, fortsatt är lärarledda.

Ett digitalt utbildningsalternativ ökar tillgängligheten och gör det lättare för många att delta. Nya skyddsombud måste så snabbt som möjligt komma i utbildning och där kan ett digitalt alternativ hjälpa till. Det finns dessutom stöd för att fortsätta erbjuda digitala alternativ, något som både enkätundersökningar till avdelningarna och besluten från 2021 års kongress visar.

3.1.4 Grundläggande centralt material

Den grundläggande arbetsmiljöutbildningen bör vara likvärdig över hela landet. Det krävs ramar och tydlighet för att vi ska vara "Ett Handels" och för att kunna garantera samma kvalitet och innehåll på utbildningen oavsett ort. Därför ska ett centralt grundläggande material tas fram.

Idag är det stor skillnad mellan avdelningarna när det gäller utbildningssamordnare, vilket medför skillnader i själva utbildningen. Ett centralt utbildningsmaterial skulle därför göra utbildningen mer likvärdig. Avdelningarna bör vara delaktiga i processen att ta fram ett sånt material, exempelvis i form av gemensamma arbetsgrupper och remissrundor.

Syftet är att lägga en gemensam grund för BAM, inte detaljstyra lokala utbildningsinsatser eller ta bort möjligheter för lokala anpassningar av utbildningen.

3.1.5 Information kring BAM till nya skyddsombud

Information om den grundläggande arbetsmiljöutbildningen, BAM, till nya skyddsombud ska vara tydlig och enhetlig. I detta syfte bör följande framgå i all kontakt med nya skyddsombud som gäller arbetsmiljöutbildningen:

- Att utbildningen är obligatorisk
- Att utbildningstiden specificeras i antalet dagar, inte antalet timmar
- Att utbildningstiden är fem dagar
- Att den initiala utbildningen är fem plus en dag, inklusive Skyddsombudsskola på avdelningen (se del 3.2 "obligatorisk lokal skyddsombudsskola efter BAM")

3.1.6 Tidsmässigt upplägg

Det spelar roll hur BAM planeras för deltagarnas möjlighet att ta till sig den. Handels rekommenderar att:

- Utbildningsdagarna sprids över två veckor för att det inte ska bli för mycket information på en och samma gång, lämpligt är tre plus två dagar.
- Det kan gå enstaka veckor mellan de tre första och två resterande dagarna, men ej mer än fyra veckor. Är glappet för stort kan det vara svårt att ta till sig utbildningen som en sammanhängande helhet.

- Kurstillfällena bör planeras i förhållande till Skyddsombudsskola (se del 3.2 om Skyddsombudsskola) och det är en fördel om det finns möjlighet att gå utbildningen så snart som möjligt efter avslutad BAM. Då har skyddsombudet möjlighet att repetera de teoretiska kunskaperna, möta andra skyddsombud, träffa det regionala skyddsombudet och lära känna avdelningen för att tidigt bli inkluderad i verksamheten.
- Tiden mellan kurstillfällena kan med fördel innehålla ett mellanliggande arbete för skyddsombuden som gör att de får öva sig på vad de lärt sig.

Detta är rekommendationer. Om en avdelning idag har ett annat tidsmässigt upplägg som fungerar väl går det bra att fortsätta med det.

3.2 Obligatorisk lokal skyddsombudsskola efter BAM

En extra obligatorisk utbildningsdag med praktiskt innehåll bör inrättas för alla skyddsombud efter genomgången BAM-utbildning. Behovet av en lokal utbildningsdag som inskolning framkom i den undersökning som gjordes i förarbetet till Arbetsmiljöstrategin. Dagen ska hjälpa skyddsombudet att känna trygghet inför det praktiska arbetet som skyddsombud på den egna arbetsplatsen.

Avdelningar som redan idag har ett liknande upplägg, där behovet av mer praktiskt inriktad utbildning för skyddsombuden där de får träffa avdelningen uppfylls, kan fortsätta med det upplägget och behöver alltså inte byta ut ett redan fungerande arbetssätt mot ett annat. I fall avdelningar har utbildningsdagar eller träffar som inte fyller upp till behoven men kan anpassas för att göra det, är det också ett alternativ. Även i dessa fall kan denna del av strategin användas som inspiration för den utbildningen.

Utbildningsdag på avdelningen

Genom att samla skyddsombud som nyligen gått BAM-utbildningen skapas kontakter och gemenskap, vilket motverkar känslan av ensamhet och utsatthet. Dessutom blir skyddsombuden tidigt inkluderade i den fackliga gemenskapen och lär känna avdelningen. Vid utbildningen ska deltagarna få träffa ett RSO.

Skyddsombudsskolan arrangeras på den egna avdelningen eller i samarbete mellan avdelningar. Det kan dock finnas fördelar med att arrangera dagen på den egna avdelningen så att skyddsombuden får möjlighet att bekanta sig med den.

Planering utifrån årshjul

Deltagarna får fylla i en planering för sitt arbete under året, med olika moment som de tänker ska äga rum. Det kan exempelvis vara skyddsronder och egen vidareutbildning³⁶. Detta stimulerar till att reflektera kring hur man kan agera i sin roll som skyddsombud.

Praktiskt orienterade teman

Det ska även finnas utrymme under utbildningsdagen att anpassa innehållet efter gruppen. Principen är att övriga moment ska vara praktiskt orienterade och att de ska rusta deltagarna inför arbetet som aktiva skyddsombud. Förslag på lämpliga teman:

- **AFS:ar** - exempelvis gällande minderåriga, gravida kvinnor eller andra relevanta AFS:ar för våra skyddsombud som deltar.

³⁶ Årshjulet finns att hämta från Prevent.se. Det pågår arbete med målsättningen att Handels ska utveckla ett eget "Handels-årshjul" att ha som mall.

- **Hur skrivs en 6:6a § / 6:7 §** - lämpligt med ett case som också innehåller ett bedömningsmoment mellan 6:6 a § och 6:7 §.
- **Tystnadsplikt och GDPR** - vad gäller kring GDPR? Vilka är reglerna för tystnadsplikt?
- **Mitt skyddsområde** - förtydligande för skyddsombuden om vad deras skyddsområden innebär.
- **Vad är samverkan?** – vilka krav kan vi ställa på samverkan mot arbetsgivaren. Förtydliga vad Arbetsmiljölagen, AML, säger kring detta och tryck på vikten av samverkan med arbetsgivaren, medarbetarna och eventuell fackklubb eller fackombud.
- **FML/skyddsombudstid** - viktigt att ha separata skyddsombudsmöten om det är fler än ett skyddsombud lokalt på arbetsplatsen.
- **Incident/tillbudsrapporter** – lämpligt med praktiskt case.
- **Koppling HSO/SO – Klubb** - vikten av kopplingen mellan skyddsorganisationen och klubben för de arbetsställen som har en lokal fackklubb.
- **Rån, hot, våld, krishantering** – skyddsombudens roll kring detta och vilket stöd som finns.
- **Egen inventering** – vilka regelverk finns utöver lagar och kollektivavtal på arbetsplatsen, såsom policy och personalhandbok. Skapa förståelse för vikten av riskbedömning inför införandet av lokala avtal.
- **Påminnelse om en arbetsmiljöfrågas väg** – vilken ordning gäller från det att ett problem uppstår till dess att det är hanterat?

Inom ramen för momenten ska deltagare få bekanta sig med ”stödverktyg” som checklistor och mallar för arbetet som skyddsombud.

3.3 Vecka 13 ”Arbetsmiljöveckan”

En särskild arbetsmiljövecka, vecka 13, ska finnas. Utöver möjligheten att prata om arbetsmiljö på arbetsplatserna är målet med veckan att informera om skyddsombudsrollen, att få de som är intresserade av arbetsmiljö och eventuellt vill bli skyddsombud att gå kursen ”Min arbetsmiljö”, och att värva skyddsombud.

Att få personer till utbildningen ”Min arbetsmiljö” bör vara ett primärt fokus då detta kan leda till att personen vill bli skyddsombud och förbättrar möjligheterna att få skyddsombud som är intresserade av facket och kan vara aktiva i sin roll. Att ha skyddsombud som vill lära och utbilda sig är centralt för att upprätthålla kvaliteten bland skyddsombuden, vilket i det långa loppet verkar för att skyddsombuden också blir fler.

Då arbetsmiljöveckan inte endast handlar om att direktvärva skyddsombud ska det vara tydligt från förbundets håll att det inte handlar om någon pinnjakt på direktvärvning utan att målet är att få engagerade och lämpliga skyddsombud på sikt. Att få intresserade personer till kursen ”Min arbetsmiljö” är därför ett bra sätt att kvalitetssäkra framtida skyddsombud. Av samma anledning bör det inte utgå några måltal om direktvärvade skyddsombud specifikt. För att detta ska vara tydligt kan kollumen ”värvade skyddsombud” i resultatrapporteringen behöva ses över för att inkludera även värvningar till relevanta utbildningar, alternativt att det tydliggörs att rapporteringen endast handlar om att samla information och inte utgör ett måltal på direktvärvade skyddsombud.

Även andra utbildningsinsatser kan användas som underlag för att fånga upp ett intresse för att bli skyddsombud, exempelvis ”Fackligt intro”.

Skriftligt material som är anpassat för tillfället bör delas ut i samband med arbetsmiljöveckan i syfte att ge bra information om skyddsombudens roll. Det är särskilt viktigt att potentiella skyddsombud får en förståelse för vad rollen innebär så de vet vad de söker sig till.

Det ska finnas rutiner för att kontakta deltagare efter kursen ”Min arbetsmiljö” i syfte att se om de är intresserade att bli skyddsombud. De som vill ska informeras om att de behöver gå BAM för att verka som skyddsombud. Det är viktigt att de som väljs som skyddsombud har medlemmarnas förtroende och därför behöver deras åsikter inhämtas (se del 3.4.4 ”Val av skyddsombud” för mer information).

3.4 Aktivera och inkludera skyddsombud

Upplevelsen av att känna sig ensam och utsatt i sin roll kan påverka engagemanget som skyddsombud. Detsamma gäller om skyddsombudet inte tycker att de utvecklas i sitt arbete. Därför är det viktigt för avdelningarna att kontinuerligt ha kontakt med skyddsombuden, så att de känner sig inkluderade, känner att de utvecklas och är trygga i sin roll.

Kontakt kan se ut på olika sätt, och olika avdelningar har olika möjlighet att upprätthålla kontakt med skyddsombuden. Det är upp till varje avdelning att avgöra i vilken utsträckning löpande kontakt är möjlig och vilken form denna kontakt har. Delen under är endast förslag på olika metoder för löpande kontakt som avdelningarna kan överväga.

3.4.1 Strategi för löpande kontakt

Utöver den inledande Skyddsombudsskolan kan avdelningarna överväga att:

- Bjuda in till regelbundna digitala möten (exempelvis via Teams). Mötena bör ge relevant kunskap som gör att skyddsombud utvecklas i sin roll. De bör vara korta, innehålla någon slags presentation och därefter ge mycket rum för frågor, diskussion och erfarenhetsutbyte. Dessa kan med fördel göras tillsammans med andra avdelningar om det underlättar.

Exempel på tema för ett möte kan vara att lägga en 6:6a, eller olika relevanta föreskrifter om arbetsmiljö. Mötena ska räknas som arbetsmiljöutbildning som arbetsgivaren ska stå för.

- Skapa nätverk och kontakter mellan olika skyddsombud, skyddsombud och klubbar som kan stötta och hjälpa varandra. Exempelvis kan man lägga upp skyddsombudsdagar på sätt som uppmuntrar erfarenhetsutbyte och nätverksbyggande skyddsombud emellan.
- Kommunicera kring aktuella frågor i kvartalsbrev eller liknande. Uppmana då den som har frågor att höra av sig till avdelningen.
- Tänka på att säkerställa i all kommunikation att skyddsombud känner till vem deras RSO är.
- Bjuda in skyddsombud till ”lagerkonferenser”, ”tjänstemannakonferenser” eller andra utbildningar för specifika avtalsområden eller aktuella frågor.
- Kontakta skyddsombud per telefon för att stämma av hur arbetet går. I allmänhet, men i synnerhet till skyddsombud där det finns indikationer på att det kan behövas ett särskilt stöd. I ett tidigare skede kan också en utbildningsplan vara underlag för avstämning med nyare skyddsombud.
- Använda erfarna och kunniga skyddsombud som mentorer.

3.4.2 Arbetsmiljö/skyddsombudsdagar

Ju fler som kommer på avdelningarnas så kallade skyddsombudsdagar, det vill säga fortbildningsdagar för samtliga skyddsombud, desto bättre. För att få bättre upplutning till sådana dagar rekommenderas:

- Håll skyddsombudsdagar vid två tillfällen (höst/vår) för att ge god möjlighet för skyddsombud att delta vid något tillfälle. Ett tillfälle är ett absolut minimum.
- Gör tydligt att skyddsombud förväntas delta i avdelningens aktiviteter. Eftersom skyddsombudsdagarna är vidareutbildning för skyddsombud ska deltagarna ha gått den grundläggande utbildningen (BAM).
- Följ upp närvaro så att de som uteblir fångas upp och kan kontaktas, i den mån det är möjligt för avdelningen.
- Utforma teman och program som är intressanta och relevanta. Det är avdelningens ansvar att utforma ett bra program och att fördela ansvar för dagarna som säkerställer detta.
- Undvik uttryck som ”skyddsombudskonferens”, som kan bli missvisande. Skyddsombudsdagarna är utbildning och viktiga byggstenar för att skyddsombuden ska utvecklas i sin roll.

Förbundet ska understödja ovanstående punkter genom att ta fram ett årligt tema med tillhörande material som avdelningar bör utgå ifrån vid åtminstone vid en skyddsombudsdag.

3.4.3 Val av skyddsombud

Skyddsombud behöver inte bara kunskap för att kunna vara aktiva på sin arbetsplats. De behöver också ett mandat att handla som bygger på att de anställda har förtroende för dem. Skyddsombuden ska utgå från de anställda och från lokal facklig organisation där det finns. Det mest grundläggande är att skyddsombuden utgår från facket och att personen är intresserad, motiverad och lämplig.

För att åstadkomma detta innehåller denna strategi ett antal åtgärder. Vilket tillvägagångssätt som än används är den övergripande principen att medlemmar på arbetsplatsen i så stor utsträckning som möjligt ska ha möjligheten att yttra sig om valet om skyddsombud.

- Val av skyddsombud bör ske på medlemsmöten, om en facklig organisation finns på arbetsplatsen.
- Om facklig organisation saknas bör tillsättandet av skyddsombud ändå vara så demokratiskt som möjligt. Ett sätt att lösa det på som rekommenderas är att det skickas ut ett brev till medlemmarna på arbetsplatsen med information om möjligheten att yttra sig kring en kandidat i stället för att processen sker helt ovanför huvudet på medlemmar.
- När en medlem visar intresse för att bli skyddsombud är det bra att titta på vilka eventuella övriga fackliga uppdrag medlemmen har. En person kan visserligen ha flera uppdrag, men det är viktigt att undvika att skyddsombudet blir utsliten av en alltför hög arbetsbörda.

3.5 Hantering av arbetsgivare som utser skyddsombud

Det förekommer att arbetsgivaren själv utser skyddsombud, utan fackets medverkan. Men det strider mot lagstiftningen. På arbetsplatser som har kollektivavtal är det bara Handels som ska utse skyddsombud. Det sker antingen via den lokala fackliga organisationen eller genom att det regionala skyddsombudet träder in.

På arbetsplatser där facklig organisation saknas ska de anställda utse skyddsombudet. Reglerna framgår av Arbetsmiljölagens kapitel 6 § 2:

”Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarerna.”

Det är mycket viktigt att vi som facklig organisation ser till att upprätthålla lagstiftningens principer. Annars finns risken att arbetsgivare utser skyddsombud som går dess ärenden, istället för att företräda de anställda.

Om/när vi får veta att arbetsgivaren har utsett skyddsombud på en arbetsplats som har kollektivavtal ska vi genast skriva till arbetsgivaren. Brevet ska informera om att utnämningen inte accepteras av Handels och att vi gärna kommer till arbetsplatsen för ett medlemsmöte på vilket ett skyddsombud som representerar de anställda kan väljas. Förbundet ska på central nivå utforma ett sådant mallbrev, som läggs upp i medlemsystemet Vera under RSO-fliken, så att det är lätt att koppla dokumentet till arbetsplatsen.

3.6 Skyddskommittéer

Handels inställning till skyddskommittéer är att det ska finnas på alla arbetsplatser där Arbetsmiljölagen kräver det, det vill säga på arbetsplatser med minst 50 anställda.

Utöver detta är det inget självändamål att det finns en skyddskommitté på en arbetsplats. Vad som däremot är viktigt är att skyddskommittén inte blir ett redskap för arbetsgivaren där den finns. För att undvika detta är följande aspekter särskilt viktiga att vara uppmärksam på:

1. Arbetsgivaren har inte rätt att ta initiativ till att bilda en skyddskommitté på en arbetsplats där det saknas lagkrav på det. På en arbetsplats med färre än 50 anställda ska en skyddskommitté endast bildas om de anställda begär det. I fall där det upptäcks att arbetsgivare ändå bildat en skyddskommitté ska det bestridas för att undvika skyddskommittéer som saknar den jämvikt mellan arbetsgivare och arbetstagar som ska finnas.
2. Arbetsgivaren har inte laglig rätt att utse eller påverka anställdas representation i skyddskommittén. De utses av facket om det finns en lokal facklig organisation, annars utses de av anställda. Om arbetsgivaren inte följer detta ska det bestridas för att undvika skyddskommittéer som arbetar utifrån arbetsgivarens intressen.
3. Den fackliga representationen inom en skyddskommitté är viktig. Det bör ingå åtminstone en ledamot från klubbstyrelsen och ett skyddsombud³⁷. Det bör finnas en jämvikt mellan representanter från arbetsgivarsidan och den fackliga sidan. För Handels är det viktigt både att detta följs, och att representanterna i kommittén är väl rustade för uppdraget. Åtgärder som stärker förtroendevalda, och särskilt skyddsombud, i arbetsmiljöarbetet stärker därför indirekt skyddskommittéerna.

³⁷ Se AMF 8 §. Lagen gör dessutom gällande att det bör finnas en företrädare från företagshälsövarlden närvarande vid skyddskommitténs sammanträde.

4. Handels måste vara uppmärksamma på att skyddskommittéer inte är inaktiva. Sammanträden bör hållas minst var tredje månad³⁸. Dessutom behöver mötena vara centrerade kring frågor en skyddskommitté ska behandla³⁹.

Om företrädare för arbetsgivare och arbetstagare inte kan enas om beslut i skyddskommittén, ska frågan hänskjutas till Arbetsmiljöverket om en ledamot begär det. Arbetsgivaren prövar fallet bara om det faller inom dennes befogenhet.



³⁸ Se AFM 8 § a

³⁹ För lista om vilka ämnen skyddskommittéer ska behandla, se Prevents ”SKYDDSKOMMITTÉN – SÅ FUNKAR DEN” sida 17.

Kampanjer – en del av arbetsmiljöarbetet

Kampanjer fyller en viktig funktion både för att uppmärksamma arbetsmiljöproblem och därigenom öka trycket för nödvändiga förändringar, och för att värva skyddsombud och öka aktiviteten på arbetsmiljöområdet. Men för att kampanjer ska bli effektiva behövs en bra samordning mellan olika delar av Handels, så att budskap och verksamhet håller ihop på alla nivåer. Här hittar du hur Handels ska bedriva kampanjer på arbetsmiljöområdet, samt riktlinjer för hur dessa kampanjer ska planeras och genomföras.

4.1 Vad är en kampanj?

En kampanj pågår under en tidsbegränsad period och består av en serie aktiviteter som sätter fokus på en specifik fråga. Den pågår i olika kanaler. Kampanjen kan vara:

- Fysisk/lokal – när vi söker upp medlemmar på arbetsplatser för att berätta om, eller fråga om, någonting inom arbetsmiljöområdet.
- Digital – Vi kan uppmärksamma en fråga genom inlägg på webben, på sociala medier, via annonser i sociala medier och Handelsnytt, via utskick med nyhetsbrev till förtroendevalda och/eller medlemmar i seminarier, webinarier, live-sändningar mm.

En kampanj kan pågå i samtliga kanaler (dvs både fysisk och digital), eller enbart bestå av en eller några av dessa.

Kampanjen planeras i samverkan av de enheter som berörs, till exempel facklig verksamhet, de lokala avdelningarna, avtal och förhandling eller opinion- och kommunikationsenheten.

En kampanj beskrivs i en kommunikationsplan med separata aktivitetsplaner, där syfte och mål med kampanjen framgår och där de olika aktiviteterna beskrivs.

En kampanj ska utvärderas när den är genomförd. Olika mått – såsom antal medlemmar, hur många som sett en viss annons eller hur många samtal som genomförs – bör användas.

4.1.1 Exempel på två stående kampanjer:

Vecka 43 ”RSO-besök på arbetsplatser”

Vecka 43 syftar till att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatser utan skyddsombud. Målet är att besöka så många arbetsplatser som möjligt och träffa skyddsombud. Under veckan har vi också en speciell fokusfråga där förbundet tar fram en checklista. I samband med detta skickas nyhetsbrev ut till våra skyddsombud med uppmaning om att göra skyddsrund på sina arbetsplatser. Kampanjen är tidsbegränsad till fem veckodagar, där höjdpunkten är ”skyddsombudens dag”, som infaller på onsdagen. På denna dag kan man genomföra några extra aktiviteter.

Vecka 13

Vecka 13 ska vara en särskild arbetsmiljövecka vars syfte är att prata arbetsmiljö på arbetsplatserna, informera om skyddsombudsrollen, värva till utbildningar för de som är intresserade av arbetsmiljö och värva skyddsombud. (Se del 3.3 ”Arbetsmiljöveckan” för mer information)

4.2 Skyddsombud och förtroendevalda

Kunskapen och medvetenheten om skyddsombudens roll är en färskvara. Därför är det viktigt att kontinuerligt genomföra breda kampanjer mot medlemmar, förtroendevalda och arbetsgivare för att höja skyddsombudens status och bidra till att fler medlemmar vill ta på sig uppdraget.

4.2.1 Det ska vara lätt att engagera sig

Det ska vara så lätt att engagera sig i Handels att det nästan är svårt att låta bli. Förtroendevalda utgör ryggraden i Handels, men du behöver inte bli förtroendevald för att vara en aktiv och engagerad medlem. Därför finns det möjlighet att göra allt från det lilla till det stora. Från en knapptryckning som skickar ett mejl till en politiker till att bli förtroendevald. Handels ska ta alla möjligheter vi kan för att sänka trösklarna och uppmuntra deltagande i opinionsbildningsarbetet.



Opinionsbildning och påverkan

För att åstadkomma långsiktiga förbättringar av arbetsmiljön behöver arbetsmiljöproblem uppmärksammas och lösningar presenteras för allmänheten, med särskilt fokus på att nå makthavare och beslutsfattare. Opinionsbildning och påverkansarbete behöver därför vara väl integrerat med övrig verksamhet på arbetsmiljöområdet. Därför behövs en tydlig struktur för hur opinionsbildning och påverkansarbete ska integreras med övrig verksamhet på arbetsmiljöområdet.

5.1 Struktur för opinionsbildning om arbetsmiljö

Arbetsmiljö är en central del av Handels opinionsbildning. Den genomsyrar nästan allt vi gör. Ju närmre arbetsplatsen vår opinionsbildning är, desto närmre är vi också medlemmen. Opinionsbildning förekommer i flera lager, på olika nivåer och på olika platser. Det är inte alla frågor som till sin natur är lika relaterade till arbetsmiljö som andra. Men då målet för all Handels verksamhet är att stärka och förbättra medlemmarnas vardag på jobbet ska opinionsarbetet som helhet bidra till arbetsmiljöarbetet.

Handels avdelningar har mest och bäst kontakt med Handels medlemmar. Eftersom vår opinionsbildning alltid ska utgå från medlemmarnas vardag har avdelningarna en mycket viktig roll i opinionsbildningen.

Förbundskontoret ska bistå avdelningarna i det lokala opinionsbildningsarbetet. Ett sätt att göra detta är att opinionsansvariga centrala ombudsmän ha en kontinuerlig och strukturerad kontakt med avdelningarna. Dels för att fortlöpande kunna bistå avdelningarna på det sätt som behövs, men också för att opinionsansvariga centrala ombudsmän ska lyssna av vad som händer på avdelningar. Dessutom behöver en god kontakt upprätthållas mellan förbundskontoret och de lokala påverkansgrupperna, såväl som grupperna sinsemellan.

Avdelningarna och förbundskontoret ska kontinuerligt ha strukturerade möten tillsammans. Detta för att avdelningarna sinsemellan också ska få möjlighet att utbyta erfarenheter och idéer i opinionsbildningsarbetet, och komma med input till förbundskontoret.

Det är de centralt placerade ombudsmännen som har ansvar för att hålla ihop förbundets opinionsbildning till en enhet. Förbundets opinionsbildningsarbete lyckas som allra bäst när vi går i samma takt, med ett gemensamt mål.

5.2 Hur ska opinionsbildningen integreras med arbetsmiljöarbetet?

Opinionsbildningen ska i stor utsträckning relatera till arbetsmiljöarbetet. Det innebär att många av de frågor vi opinionsbildar kring bör kunna förknippas med arbetsmiljö på olika sätt.

En av den viktigaste målen med Handels opinionsbildning är att värva och behålla medlemmar. Man ska som medlem i Handels alltid känna att Handels som organisation kämpar för ett bättre arbetsliv för mig. En bättre arbetsmiljö innebär ett bättre arbetsliv.

Det är viktigt att opinionsbildningen inte blir för abstrakt utan att det alltid innehåller konkreta arbetsmiljörelaterade problem och våra lösningar på dessa. Detta gäller även vid större politiska frågor. Även om vi ofta behöver föra samtal och opinionsbilda på en högre nivå är det alltid viktigt att göra frågan så konkret som möjligt för medlemmarnas vardag.

Verktygslåda

Handels jobbar med en bred opinionsbildande verktygslåda som kan användas i arbetsmiljöarbetet både nationellt och lokalt. Dessa verktyg kan variera i sin karaktär men skulle kunna inkludera utdelning av

frukostpåsar, värkning ute på arbetsplatser, lokala och regionala debattartiklar, politikerträffar, namninsamlingar, delningsbara bilder och texter på sociala medier. Poängen är att ett brett deltagande i opinionsarbetet är möjligt och ska uppmuntras, samt att det finns många olika sätt att delta.

Kommunikationsmaterial

Kommunikationsmaterial tas fram på förbundskontoret. Det ska både finnas standardmaterial som går att använda i flera sammanhang, men det ska även tas fram material till specifika situationer eller frågor, som arbetsmiljö. Det kan exempelvis handla om material kring hyvling, specifika arbetsgivare eller skyddsombudens roll. Det ska finnas både fysiskt och digitalt material. Förbundskontoret fungerar som en viktig resurs för att ta fram delningsbart material till sociala medier.



**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

HA17109, 2023 05.