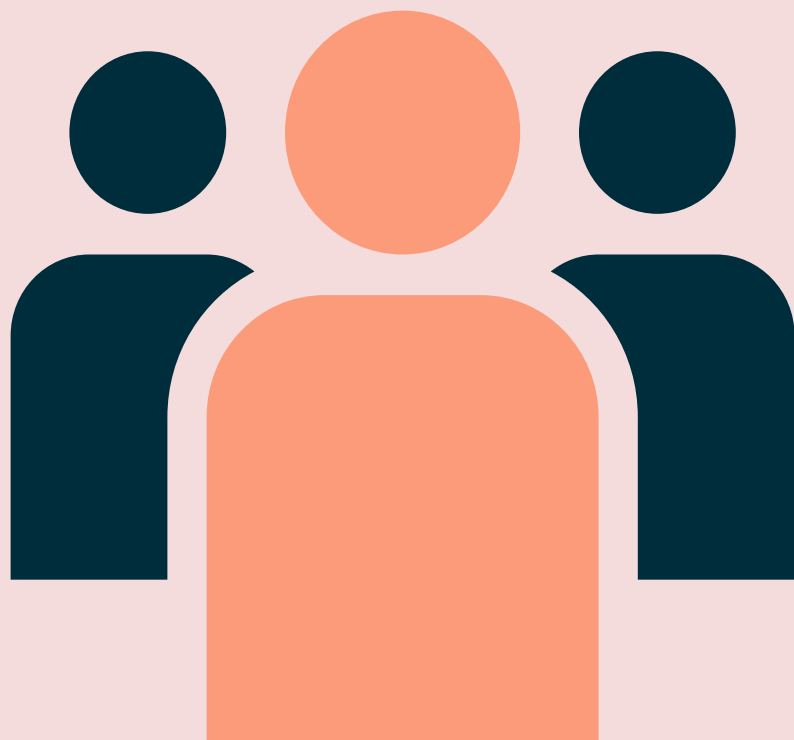




Lokalfackligt miljö- och klimatarbete

Casestudie om miljö- och klimatarbete
inom fem fackklubbar

Martin Briland Rosenström & Frida Sundqvist

Lokalfackligt miljö- och klimatarbete

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

© Handelsanställdas förbund
Handels rapporter 2026:1

VID CITAT

Briland Rosenström, M. & Sundqvist, F., Lokalfackligt miljö- och klimatarbete, Handels rapporter 2026:1

TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN

Berggren, C. Att leva på marginalen – Om deltidsarbete och dess konsekvenser för Handels medlemmar i detaljhandeln, Handels rapporter 2025:1

Berggren, C. Sjuk på jobbet. En rapport om sjuknärvaron bland Handels medlemmar, Handels rapporter 2023:4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

För fler rapporter från tidigare år se www.handels.se

Innehåll

<i>Sammanfattning</i>	<i>3</i>
<i>1 Inledning och bakgrund.....</i>	<i>4</i>
<i>2 Metod</i>	<i>6</i>
2.1 Forskningsansats i casestudien	6
2.2 Intervjuteknik	6
2.3 Val av case	7
2.4 Rapportförfattarnas roll i casestudien	8
2.5 Casestudiens utförande	8
2.6 Parallell undersökning av miljö- och klimatarbete inom andra fackförbund	9
<i>3 Studiens resultat – Lärdomar från casen att ta fasta på i lokalfackligt arbete</i>	<i>10</i>
3.1 Lärdomar om möjligheter och nycklar till framgång	10
3.2 Lärdomar om hinder och utmaningar	21
3.3 Hur kommer man igång? – Checklista för att komma igång med ett lokalfackligt miljö- och klimatarbete på en arbetsplats	24
<i>4 Slutsatser</i>	<i>27</i>

Sammanfattning

I denna rapport undersöks lokalfackligt miljö- och klimatarbete på arbetsplatser inom handeln. En casestudie av fem fackklubbars arbete med miljö- och klimatfrågor visar att det finns stor potential att genom arbetsplatsnära arbete bidra till branschens klimatomställning.

Studien pekar på en tydlig ömsesidig vinning för företag och anställda när anställdas idéer och tankar tas till vara. När arbetsgivare och anställda samarbetar skapas bättre lösningar, snabbare omställning och ett mer hållbart arbetsliv. Brist på samarbete är å andra sidan ett stort hinder för goda resultat.

Studien visar också vilka svårigheter som kan finnas i lokalfackligt miljö- och klimatarbete, men ger samtidigt nycklar till hur det kan lyckas. Ett resultat blir därför handfasta tips för fackklubbar som vill utveckla sitt arbete med miljö- och klimatfrågor.

1 Inledning och bakgrund

Handelsbranschen står inför en omfattande klimatomställning, där försäljning, logistik och konsumtion behöver anpassas till att bli mer hållbar. Det är viktiga systemfrågor för branschen. Men hur ser det ut på arbetsplatsnivån? Hur kan ett lokalt fackligt arbete bidra till omställningen?

Tidigare undersökningar från Handels har visat på ett stort intresse bland anställda inom handeln för att påverka företags miljö- och klimatarbete genom facket. Undersökningarna har dessutom visat att anställda ser ett stort behov av ett miljö- och klimatarbete där anställda är delaktiga, för att motverka att företags arbete med att bli mer miljömässigt hållbara går ut över villkor och arbetsmiljö.

Handels engagemang i miljö- och klimatfrågor utgår från en önskan från förbundets medlemmar. De kartläggningar Handels har gjort av hur medlemmar ser på miljö- och klimatfrågor visar på ett intresse för miljö och klimat och en önskan om politisk påverkan från förbundets sida. Medlemmarna ser ett behov av och en vilja att påverka genom facket.

- 78 % anser att det finns kunskap och kompetens om miljö och klimat hos anställda som inte tas till vara
- 85 % anser att det egna företags miljö- och klimatarbete är toppstyrt
- 89 % tycker att anställda bör få ett ökat inflytande över företags miljö- och klimatarbete
- 83 % upplever att företaget inte gör tillräckligt för att anpassa kompetensutveckling till krav och förväntningar på ökad hållbarhet.
- 71 % ser en risk för att företags miljö- och klimatarbete går ut över anställdas villkor och arbetsmiljö.

Alla dessa åsikter speglar medlemmars vilja att påverka, men den sistnämnda är kanske särskilt intressant eftersom den markerar en medvetenhet om att miljö- och klimatfrågor inte bara är enskilda sakfrågor utan också indirekt basfackliga frågor. Förändringar till följd av miljö- och klimatomställningen kan påverka hur man arbetar och vilka förhållanden man arbetar under.

Men oavsett om man vill påverka sin arbetsplats miljöarbete utifrån ett miljöintresse eller primärt för att uppnå en god arbetssituation när organisationer ställer om enligt miljö- och klimatkrav, har det fackliga arbetet begränsats av att det inte funnits några verktyg, några exempel eller någon vägledning om hur man

på arbetsplatsnivå kan hantera frågor som har med miljö- och klimatfrågor att göra.

Detta är anledningen till att denna pilotstudie har genomförts. Den undersöker hur man kan arbeta med miljö- och klimatfrågor inom ramen för en fackklubb på ett antal arbetsplatser. Studien syftar också till att visa vilka eventuella redskap samt vilket stöd en klubb som ska arbeta med miljö- och klimatfrågor kan behöva.

2 Metod

I detta kapitel förklaras studiens forskningsmetod och genomförande. Vi belyser bland annat varför rapporten har som fokus att följa och utforska fackligt arbete kopplat till miljö- och klimat på ett fåtal arbetsplatser (case), hur intervjuer har genomförts och vilken roll vi som rapportförfattare har antagit under studiens gång.

2.1 Forskningsansats i casestudien

Vi kallar casestudien för en pilotstudie därför att den börjar från ett i princip blankt papper. Mycket har varit okänt om vad klubbar gör och vad de kan göra kopplat till miljö och klimat. Det innebär att möjligheten att arbeta lokalfackligt med miljö- och klimatfrågor både behöver studeras grundligt och från grunden om det ska förstås. Detta talade för att studien behövde gå på djupet med vad man brukar kalla en kvalitativ ansats.

Med en kvalitativ ansats strävar man efter en djupare förståelse utifrån intervjuer och/eller egna observationer inom ramen för ett mindre antal studieobjekt. Studien blev därför en kvalitativ fallstudie där fem klubbar studeras genom intervjuer, egna observationer och genomläsning av dokument kopplat till de specifika företagen. Exakt vad detta innebär kommer vi att återkomma till när studiens gång diskuteras.

2.2 Intervjuteknik

Studien bygger huvudsakligen på semistrukturerade intervjuer. Det är en intervjuteknik som går ut på att det finns en rad mer generella grundfrågor förberedda, utifrån vilka respondenten får berätta fritt. Intervjufrågorna finns där som stöd och som grund för att föra samtalet tillbaka till ämnet om det svävar iväg, men frågorna behöver inte ställas ordagrant och är öppna till sin karaktär.

Vi har haft som mål att intervjuerna inte ska kännas som intervjuer, utan som samtal. För att detta ska kunna vara möjligt utan att förlora flyt och riktning har vi haft förberedda frågor som vi tränat in i sådan utsträckning att vi inte behöver vara bundna till att läsa innantill på ett papper.

För våra inledande arbetsplatsbesök hade vi en större intervjuguide förberedd med övergripande frågor som ställdes på samtliga arbetsplatser för att skapa en stringens i hur vi närmade oss casen. Vi har senare under studiens gång förberett öppna frågor anpassade för varje arbetsplatskontakt.

2.3 Val av case

Att hitta ett lämpligt urval av case var en utmaning i synnerhet sett till att casen behövde vara få. Vi satte därför tidigt upp ett antal kriterier för urval av case. Vi önskade en bredd i urvalet av case med avseende på delbransch, produktslag, storlek och grad av facklig styrka. Därtill ville vi att det skulle finnas en geografisk spridning av casen så att inte alla arbetsplatser exempelvis är koncentrerade till ett storstadsområde.

I en casestudie är det annars vanligt att man väljer fall som bär en viss likhet för att ge underlag för att bevisa eller förkasta en tes. Vi tänkte precis tvärtom med anledning av vilken mångfacetterad bransch som handeln är. Inom ramen för branschen finns så stora variationer att det är omöjligt att ge ett entydigt svar på hur en klubb bör arbeta med miljö- och klimatfrågor. Det är däremot möjligt att visa på vad man *kan* göra och då är det istället en fördel att ha en så stor bredd som möjligt inom ramen för casen. Genom att ha stor variation mellan casen hoppas vi ha uppnått en sådan bredd i resultaten att praktiskt taget alla klubbar kan hitta något i studien som är relevant för dem.

Sökandet efter case inleddes genom en efterlysning till avdelningarna av arbetsplatser utifrån en beskrivning av vad studien innebär, vad den syftar till och hur en arbetsplats kan förväntas delta i studien. Vi fick in svar som i slutändan gav tre av våra fem case. Därutöver finns två case i studien som helt är resultatet av egen inventering. Genom de två sista casen ville vi täcka delbranscher som saknades i studien, men vi ville också ha med case i studien som inte var påtänkta av någon. Vår förhoppning är att detta har bidragit till att kunna ge en så heltäckande bild som möjligt av möjligheter och hinder som kan finnas i det lokalfackliga arbetet.

Arbetsplatserna med tillhörande klubbar som i slutändan kom att omfattas av denna studie är följande

- **Coop, Stora Coop, Skara** (Butik, Dagligvaror)
- **H&M, Mölndal** (Butik, Sällanköp)
- **Ikea, Älmhult** (Varuhus, Sällanköp)
- **Lyko, Vansbro** (Lager, Sällanköp)
- **Martin & Servera** (Partihandelsterminal, Dagligvaror)

2.4 Rapportförfattarnas roll i casestudien

För att studien ska kunna ge verklighetstroga resultat har vi sett det som viktigt att idéer och tankar från de fackklubbar som ingår i studien styr utförande och resultat. Initialt fick de arbetsplatser som deltog i studien ett dokument som beskrev vad studien innebär och varför den görs. De fick också en omfattande lista på aspekter som en klubb skulle kunna tänkas göra och åstadkomma som har en koppling till miljö- och klimat.

Målet med den listan var att ge inspiration, att ge stöd i att tänka kring vad som skulle vara möjligt att göra, men också att visa på bredden i vad som är möjligt att göra. Efter det har vi fungerat som ett bollplank och en coach snarare än en pådrivare. Som en pådrivare skulle det sannolikt gå att pressa fram resultat som vi inte har fått, men det hade då inte varit resultat som speglat vad som är möjligt och troligt i verkligheten. Istället har klubbarna fått välja sin väg och sina initiativ utifrån gemensamma samtal där vi fungerat som stöd och samtalspartner, både vid studiens början och under resans gång.

2.5 Casestudiens utförande

Studien startades upp i december 2023 och januari 2024 genom besök på de respektive arbetsplatserna. Inför besöket hade ovan nämnt material skickats ut och under besöken ville vi se oss omkring för att bilda oss en uppfattning om arbetsplatserna. Utöver det presenterade vi projektets gång och mål och förde samtal med klubbarna kring vilka möjligheter man såg under studietiden utifrån en mall. Syftet med det var att förstå klubbens situation och förutsättningar inför studien, men klubbarnas berättelser om hur de på senare tid hade varit involverade i frågor som rör miljö- och klimat (om de hade varit det) är också en del av resultaten. Med målsättningen att visa vad klubbar kan göra är det inte av betydelse om allt arbete sker inom ramen för studietiden. Studiens analys och resultatdel innehåller således mestadels resultat under studietiden men också resultat av fackligt arbete några år bakåt i tiden i de fall det har funnits ett sådant med avseende på miljö- och klimat.

Efter det första besöket har det skett avstämningar med de klubbar som ingår i studien via Teams, med viss men inte fullständig regelbundenhet. Vi har anpassat intervall och tidpunkter efter behov vi sett.

Mellan uppföljningstillfällena har resultat och observationer dokumenterats och inför varje uppföljningssamtal har ett manus med frågor att ta upp och diskutera förberetts som underlag för samtalen.

Tidsrymden för studien har förlängts. Planen var att den skulle pågå under cirka ett halvår, men casen hölls öppna under ett år. Huvudorsaken till det är att vi har bedömt det vara ändamålsenligt för att hinna se resultat. Ju längre man kan följa casen, desto större är möjligheterna att dra slutsatser kring vad pilotstudien har resulterat i. Att påverka i en enskild sakfråga kan gå fort, medan det kan ta längre tid att etablera rutiner för att fackligt hantera miljö- och klimatfrågor. För att kunna utvärdera vissa typer av resultat räcker inte ens ett år, men det behöver likväl dras en gräns för studien utifrån vad som är rimligt och möjligt.

2.6 *Parallell undersökning av miljö- och klimatarbete inom andra fackförbund*

Vid sidan om casestudien av miljö- och klimatarbete på arbetsplatser inom handeln har det gjorts en mindre intervjustudie kring hur andra fackförbund har hanterat frågan om lokalfackligt inflytande. Syftet var att ge referenspunkter och förklaringsvärde till det vi sett i casestudierna, inte att göra någon jämförande studie.

Det finns därför ingen separat genomgång av vad som gjorts i andra fackförbund inom Sverige eller i andra länder. Istället finns viktiga slutsatser från våra intervjuer med andra fackförbund integrerade i slutsatser om casen. I vår parallella undersökning av miljö- och klimatarbete i andra fackliga kontexter, i Sverige och internationellt¹ gjordes längre intervjuer med följande:

- Kristel Lageweg, Politisk rådgivare om klimat och arbetsmarknad, FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging - en konfederation av flera fackförbund, bl.a. handeln)
- Siri Möllendal, facklig sekreterare på Handel og Kontor i Norge
- Sofia Lindqvist, utredare, Kommunal
- Ellika Aas Berglund, utredare, IF Metall

¹ Intervjuer med fackliga företrädare i andra länder gjordes efter dialog med Handels internationella ombudsman Josefin Lundmark.

3 Studiens resultat – Lärdomar från casen att ta fasta på i lokalfackligt arbete

Denna rapport innehåller ingen separat presentation av resultat åtföljd av en analys. Resultat och analys är istället integrerade i konstateranden om vad vi kan lära från casen. Dessa lärdomar presenteras i detta kapitel.

Inledningsvis behandlas lärdomar om möjligheter och nycklar till framgång i ett lokalfackligt arbete kopplat till miljö- och klimat på en arbetsplats. Därpå följer lärdomar om möjliga hinder och utmaningar. Kapitlet avslutas med en checklista som kan fungera som stöd för en klubb som vill komma igång med fackligt arbete kopplat till miljö- och klimat.

3.1 Lärdomar om möjligheter och nycklar till framgång

Svårigheter kan hanteras genom att ta vara på möjligheter och styrkor. Det ligger nära till hands att tänka att den viktigaste omständigheten är förtroendevalda med ett brinnande miljöintresse. Att ha förtroendevalda som är intresserade specifikt av miljö- och klimat kan vara en fördel för en klubb som arbetar med frågorna, men det är varken nödvändigt eller tillräckligt. Det är inte nödvändigt därför att det går att uppnå goda resultat utan att vara en eldsjäl. Att se att miljö- och klimatarbete påverkar verksamheten och arbetssituationen, och därför är av facklig relevans räcker gott.

Dessutom är ett intresse för miljö och klimat inte tillräckligt i den meningen att intresset bara är en av många möjliga byggstenar för att lyckas åstadkomma förändring. Att döma av vår studie kan andra faktorer som delaktighet, inflytande och arbetsvillkor vara minst lika viktiga för att uppnå resultat på miljö- och klimatområdet. Med andra ord behöver de praktiska förutsättningarna finnas för att gå från intresse till att åstadkomma förändring. Det gör ett kontinuerligt basfackligt arbete nödvändigt som en integrerad del av att åstadkomma miljö- och klimatförbättringar på arbetsplatsen/i företaget.

Här följer nu en sammanställning av vad som utifrån våra casestudier kan vara värt att tänka på för att som klubb kunna driva miljö- och klimatfrågor.

3.1.1 HITTA ETT FUNGERANDE FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH ARBETSSÄTT

Sättet att närma sig miljö- och klimatfrågor kan vara avgörande för att lyckas. Att ha en systematik och en tydlig tanke om hur man arbetar kan hjälpa till en hel del. Det behövs ett tänk som gör att man kan arbeta med miljö- och klimatfrågor över tiden och växla intensitet och grad av fokus.

- **Det krävs sällan en djup sakkunskap för att arbeta med miljö- och klimatfrågor.**

Miljö- och klimatfrågor är ofta knutna till språk och siffror som kan upplevas som avskräckande. Det kan ge intrycket av att det är något avancerat som nödvändigtvis kräver mycket kunskap för att närma sig. Så kan det vara, men i många fall är det inte så och i förhållande till fackligt arbete är det sällan så. Då kan nyckeln faktiskt vara att inte göra det svårare än vad det är. Ofta räcker det med att ha ögonen öppna för sådant som inte är avancerat alls. Exempelvis sådant vi kunnat se i våra case:

*Om företaget har packlösningar som innebär onödigt mycket emballage så kan det knappast vara bra för miljö- och klimat. På en av de studerade arbetsplatserna lyckades fackklubben genom dialog med arbetsgivaren se till att minska luften i paketen, påverka kartongernas utformning och storlek. Genom att minska onödiga förpackningar, kunde företaget få in fler paket per transport och på så vis spara pengar. Dessutom utgjorde förändringen en miljövinst genom att mindre material numera går åt till att förpacka varorna.

*Om företaget har bytt till galgar som ska vara mer miljövänliga i sitt material men som ofta går sönder är det kanske ingen förbättring ur miljö- och klimatsynpunkt. Tveka inte att ställa frågor till företaget ifall det finns funderingar kring initiativ och lösningar i verksamhetens miljö- och klimatarbete. Det kan finnas brister eller problem man inte tänkt på.

*Om företaget planerar att införa förändringar i driften som ska vara bra för miljön men som ser ut att kunna försämra arbetsmiljön så bör det motarbetas fackligt. Antagligen finns det lösningar som kan kombinera miljövinster med en god arbetsmiljö, och då är det de lösningarna som ska komma på fråga. I ett av de studerade företagen initierade ledningen byte av alla lampor till mer miljövänliga LED-lampor, men eftersom man inte kopplade in facket i arbetet, så resulterade det i belysning på fel ställen som gjorde att personalen inte såg ordentligt när de arbetade. Det resulterade i att företaget behövde göra ett omtag kring sin belysning, vilket blev betydligt dyrare än om man involverat fackklubben från början.

*Om det tillkommit nya moment och arbetsuppgifter som anställda känner att de inte har tillräcklig kunskap om eller tillräcklig kompetensutveckling kring så kan det rimligen inte gynna någon. I flera av de studerade fallen kunde vi exempelvis se ett behov av att få veta mer om företagets tanke bakom införandet av ett nytt, mer miljövänligt förslag. Det kunde vara att varor som innehåller en ny märkning som signalerar miljömässig hållbarhet, men där företaget inte haft någon kompetensutveckling av de anställda kopplat till förändringen. Det gör att företagets anställda saknar förmåga att marknadsföra företagets hållbarhetsarbete gentemot kunder. Det skapar inte bara en osäkerhet och bristande engagemang hos medarbetarna, utan gör även att företagets hållbarhetsarbete inte får den uppmärksamhet som det kanske förtjänar.

Med andra ord, sök lågt hängande frukter. Förändringar som är hanterbara utifrån arbetsplatsens och klubbens lokala förutsättningar är också de mest nåbara.

- **Ha både kortsiktiga och långsiktiga mål när arbetet börjar sätta sig.**

Många önskvärda förändringar som har stor effekt kan både kräva lång tid, rätt timing och att andra saker som tycks vara små först sker. Att inte ha för höga förväntningar på snabba resultat är viktigt. Under tiden kan man plocka de lågt hängande frukterna.

En av de studerade klubbarna berättade exempelvis om sådant som enkelt kunde upptäckas på "golvet" när företaget introducerade ett nytt digitalt system i el-lastbilarna. Problemet var att det digitala systemet var på svenska, samtidigt som chaufförer från de stora åkeriföretagen inte kan svenska. När klubben påtalade det för företagsledningen, blev det en ögonöppnare för företaget att ta in de anställdas perspektiv tidigare i processen innan man genomför dyra reformer. Hur nya beslut kopplat till miljö och klimat påverkar de som är längst ner i kedjan och ansvarar för den dagliga driften, upptäcks ofta relativt snabbt av de anställda, menade klubben. En fråga som återstår för klubben att jobba mer långsiktigt med är det faktum att introduktionen av nya eldrivna fordon kommer kräva en större laddningsinfrastruktur. Detta kommer eventuellt kräva nya lokaler långt utanför stan vilket sannolikt kommer förlänga pendlingsavståndet för många av arbetstagarna till och från jobbet. Det är därmed en av klubbens mer långsiktiga mål - att kämpa för att få behålla sina befintliga lokaler (arbetsmiljöperspektiv), samtidigt som företaget ställer om och blir mer hållbart (miljö- och klimatperspektiv).

- **Lära av andra men anpassa metoden till den egna arbetsplatsens förutsättningar.**

Såväl tillvägagångssättet, aspekter som tacklas och takten måste bero på vilken kontext man befinner sig i. Våra case visar tydligt att det inte finns en metod eller ett tillvägagångssätt som garanterar framgång överallt. Det handlar ofta om relationen och förtroendet hos företagsledningen, företagets storlek (till exempel om man är ett globalt företag eller ej, är börsnoterade eller ej, osv.) och huruvida arbetsplatsen genomgår stora förändringar eller inte. En stabil fackklubb är också en bra förutsättning att få saker och ting gjorda.

Våra case visade även på variation i hur mycket man får avvika från centralt beslutade mallar eller ej. I några fall var det till exempel tveksamt om ledningen skulle tillåta att man fick lyfta fram lokalproducerade varor trots att fackklubben såg stora försäljningsmässiga och miljömässiga fördelar med det, medan det i andra fall ansågs positivt ur företagsledningens synvinkel att gynna lokalproducerade varor eftersom det ökade kundernas lojalitet och företagets anseende.

- **Ha en acceptans för att möjligheten att arbeta med miljö- och klimatfrågor växlar med omständigheterna.**

Akuta problem på arbetsplatsen som har med arbetsplatsens verksamhet eller med den fackliga organisationen att göra kan i perioder göra att frågor som har med miljö och klimat att göra har en lägre prioritet eller ligger i träda. Detta bör inte ses som en indikation på att det inte är lämpligt eller möjligt att arbeta med miljö- och klimatfrågor. Man måste arbeta med miljö- och klimatfrågor med vetskapen om att det inte alltid är praktiskt möjligt att nå stora resultat.

På ett par av arbetsplatserna skedde under studietiden organisatoriska förändringar och personalförändringar som gjorde att i princip samtliga klubbmedlemmar hoppade av klubben. I sådana lägen var det givetvis mest angeläget att få en ny facklig struktur på plats och arbeta med de mest akuta arbetsmiljömässiga frågorna till följd av organisationsförändringarna.

- **Skapa en kontinuitet i fackligt arbete kopplat till miljö och klimat.**

Det behövs en kontinuitet och stabilitet i arbetsformerna som gör arbetet mindre personberoende och minskar risken att arbetet "dör ut" i perioder. Både behovet av och förutsättningarna för facket att arbeta med miljö- och klimatfrågor kommer att växla över tiden, men det är en klar fördel att ha arbetssätt som innebär en ständig beredskap.

På en av de studerade arbetsplatserna valde fackklubben att göra miljö och klimat till stående punkt på klubbens styrelsemöten, att utse en förtroendevald som särskilt ansvarig för miljö och klimat samt lägga till en stående punkt även på samverkansmötena med arbetsgivaren om miljö och klimat, för att på så sätt utveckla dialogen kring det lokala miljö- och klimatarbetet. På samma arbetsplats såg klubbordföranden till att vara med i företagets olika sammanhang där miljö- och klimatfrågorna diskuterades kopplat till verksamheten, till exempel bolagsstyrelsen. På så vis får facket information tidigt om olika processer som är på gång kopplat till miljö och klimat, som kan påverka de anställda på "golvet" och därmed kan ha effekt på arbetsmiljö eller arbetsvillkor. Där ges tillfälle att påverka innan processerna har hunnit gå för långt.

- **Dra nytta av CFG:n (Centralfacklig grupp) där det finns.**

I större företag som består av många arbetsplatser finns ofta ett CFG som står för "Centralfacklig grupp". Det sammanfaller ofta med att den lokala möjligheten att påverka företaget i stort är låg, men i stället finns då en stor potential till påverkan genom ett CFG. Den möjligheten kan finnas men vara oprövad eller underutnyttjad.

På ett av de studerade företagen uppgav man att företaget blivit så pass stort att CFG blivit vägen till att påverka företagsledningen. Exempelvis har klubben lyft frågan om hållbarhet i produkters tillverkning med sitt CFG, när uppgifter kommit om att företaget inte lever upp till sådana krav. En annan konkret sak som CFG:n kunde hjälpa till med var när företaget beslutade att man skulle bli bättre på att återvinna varor och bytte ut alla sorteringskärl för att underlätta arbetet. Effekten blev dock tvärtom, så klubben fick lyfta problemet med CFG:n som kunde lösa det. Klubbordföranden berättar "Nu är kärlen i tunn metall i stället för trä och vi har en lucka på framsidan i stället för ett lock som tidigare slog oss i huvudet hela tiden när vi drog dem. Nu slipper vi dessutom släpa kärlen, i stället kan vi köra dem på hjul".

Här blir det återigen tydligt hur det nästan alltid finns arbetsmiljöaspekter som påverkas när nya, mer klimatvänliga åtgärder introduceras på en arbetsplats.

- **Arbeta proaktivt.**

För varje framgångsrik fackklubb handlar arbetet om att vara vaksam på alla förändringar och förändringsbehov för att i ett tidigt skede begära förhandling, dialog och komma med uppslag. Ett mer reaktivt förhållningssätt kan leda till onödig friktion med arbetsgivaren och sämre dialog över tiden. Löpande dialog över tiden är ofta ett viktigt redskap som också underlättar när en förhandling blir aktuell. Färre saker behöver ställas på sin spets när dialogen fungerar.

Förutsättningarna för en bra dialog är onekligen olika i olika kontexter, men vi har i denna studie sett tydligt positiva effekter av att den finns. Med en bra dialog menar vi ett fruktbart och konstruktivt samtal med två parter som lyssnar på varandra.

I denna studie finns en sådan dialog både i form av fackklubbar som har ett förhållandevis mjukt förhållningssätt till företagsledningen och klubbar där tonläget är högre, men med det gemensamt att det sker utifrån en förtroendefull relation. En av klubbarna vittnade om att "arbetsgivaren brukar prata om vår klubb som företagets förlängda arm!". En förtroendefull relation mellan klubb och arbetsgivare har byggts upp under lång tid med effekten att klubben får gehör för många av sina önskemål och krav.

3.1.2 SKAPA ENGAGEMANG BLAND ANSTÄLLDA

Det visar sig tydligt i våra casestudier föga förvånande att mycket är vunnet om det kan skapas ett engagemang för fackklubbens miljö- och klimatarbete där. Men våra case visar också att man inte kan förutsätta att det finns från början. Förståelse och engagemang behöver etableras och det finns flera möjliga vägar dit.

- **Förändrade tankesätt kan vara viktiga resultat.**

Det första steget i att kunna arbeta med miljö och klimat målinriktat fackligt är att börja tänka på hur miljö och klimat finns i verksamheten och hur man som klubb kan närma sig det. På arbetsplatser där miljö och klimat inte diskuteras och där facket inte har tänkt på möjligheter att arbeta med det är det ett stort steg att miljö- och klimataspekter på arbetsplatsen börjar synliggöras och tas upp för diskussion. På vissa arbetsplatser är en sådan förändring ett stort och viktigt resultat i sig.

- **Att göra miljönytta konkret, mätbar och intressant kan öka den upplevda relevansen av fackets engagemang.**

Det som kan se ut att vara ett ointresse från anställda kan mer vara en fråga om att man inte ser den konkreta nyttan av idéer från facket om miljö eller klimat eller konkret kan se hur man faktiskt bidrar, har betydelse och räknas. Ett av de studerade företagen bad exempelvis ledningen om att få veta hur många nya träd som kunde planteras tack vare företagets hållbarhetsarbete, för att motivera personalen att fortsätta med de nya arbetssätten. De fick gehör för detta och får kontinuerligt information om hur många träd som kan planteras tack vare företagets hållbarhetsåtgärder.

Ett annat sätt som samma fackklubb använde sig av för att motivera förare att köra mer energisnålt var att anordna en tävling. Den som vann tävlingen fick ett symboliskt pris i form av kokosbollar. Det gjorde det hela mycket roligare bland arbetstagarna och det funkade, menade fackklubben.

Alla former av framgångar är dock inte konkreta och mätbara. Inom vissa verksamheter kan förändrade perspektiv vara ett viktigt resultat. På flera arbetsplatser i vår studie är ökad medvetenhet om hur miljö- och klimat är en facklig fråga ett viktigt utfall i sig som är svårt att mäta. Men det är viktigt eftersom förståelsen lagt grunden för att få medlemmarna att vilja åstadkomma förändring kopplat till miljö och klimat genom lokalfackligt arbete.

- **Koppla samman miljö och klimat med andra hållbarhetsaspekter.**

På ytterst få arbetsplatser kommer det finnas den form av miljö- och klimatintresse att anställda kommer att valfärda till fackliga möten eller prisa facket bara för att man arbetar med miljö- och klimatfrågor. I undersökningar vi tidigare gjort har det visat sig att många skulle kunna tänka sig att engagera sig fackligt kopplat till miljö och klimat, men det kan vara långt mellan att ha en sådan inställning och att faktiskt engagera sig. Risken är stor att utmaningar och problem som har med arbetsförhållanden att göra överskuggar allt annat och miljöfrågorna ses som ett lyxproblem. En framgångsfaktor för arbetsplatser tycks därför vara att initialt hitta frågor som sammankopplar miljö och klimat med arbetsmiljö, hälso- eller kompetensfrågor, det vill säga hållbarhetsaspekter som är väldigt tätt kopplade till det arbete man utför och typiskt förknippade med fackligt arbete.

På en av de studerade arbetsplatserna kunde facket identifiera stora hälsofördelar med att byta ut dieselfordon till elfordon, eftersom man kunde se tydliga hälsoeffekter på de anställda som slapp andas in diesel hela dagarna. På så vis kunde facket lyfta fram fördelarna för de anställda med att företaget skulle byta ut fordonsflottan till elbilar, eftersom många av chaufförerna var skeptiska inställda till de nya, fossilfria fordonen. Det gav legitimitet till fackets och företagets fortsatta hållbarhetsarbete, enligt klubbens mening.

- **Utvärdera hur miljö- och klimatarbetet i företaget ger upphov till behov av kompetensutveckling också i enklare former.**

Gemensamt för alla case som ingår i studien är att det vid studiens början fanns en upplevelse av att det i någon form skulle behövas kompetensutveckling med avseende på miljö och klimat. Inte av den arten att personer utförde uppgifter de helt saknar grundläggande kompetens för att utföra, utan kompetensfrågor kopplat till behov av utökad varukunskap och verksamhetens egen miljö- och

klimatpåverkan. På flera arbetsplatser fanns dock från början föreställningen om kompetensutvecklingen som något stort, invecklat, komplicerat som om det rörde sig om att lära ett yrke. Men med förhållningssättet att kompetensutveckling som faktiskt förbättrar också kan röra sig om mer begränsade och ibland enklare insatser så kan bollen ibland komma i rullning. Det kan röra sig om enstaka medarbetare som genomgår en utbildning, en hållbarhetschef som har en genomgång i samband med ett personalmöte, en facklig företrädare som informerar om miljö- och klimataspekter. Att se alla möjligheter och tillfällen till lärande kan vara av stor vikt för en klubb som vill ge personalen förutsättningar för att ha ett inflytande.

Samtliga av de studerade arbetsplatserna såg en brist på kompetensutveckling och uppgav att man gärna i någon utsträckning skulle vilja ha det. Kopplat till företagets verksamhet och/eller de ökade hållbarhetskraven från kunder. Klubbordförande på en av de studerade arbetsplatserna uppgav att arbetsplatsen för tjugo-trettio år sedan erbjöd klimatambassadorsutbildningar i studiecirkelsformat i samarbete med ABF. Där fick man lära sig om företagets historia, om varorna, vad de olika miljömärkningarna hade för betydelse, osv. Man fick till och med testa att odla med miljövänlig jord och icke-miljömärkt jord för att se skillnaden på grödan. Nu är ofta kunden mer påläst än vad vi är, berättade klubbordföranden.

Företag har lätt att underskatta anställdas betydelse som den direkta länken till kunden i butik eller som utföraren av kärnverksamheten i lagermiljöer. Om betydelsen av det framhålls kan logiken i att det erbjuds bli tydligare för företagen, vilket kan synliggöra ett utbildningsbehov kopplat till varukunskap eller företagets miljö- och klimatpåverkan.

- **Var uppmärksam på hur verksamheten anpassas till nya regler.**

Fokus på miljö och klimat inom politiken, i synnerhet på ett europeiskt plan, kommer i allt större utsträckning påverka verksamheter inom handeln och innebära verksamhetsförändringar. Det gäller redan frågor som avfallshantering och textilhantering, vilket vi sett på arbetsplatserna i denna studie. Men även om det är givet av lag att förändringar ska ske så är det sällan bestämt hur det ska ske. I många fall är det upp till företagen eller arbetsplatsen, vilket innebär att engagemang från klubbens sida kan innebära arbetsmiljöförbättringar. Effekten kan annars bli den motsatta. Som fackklubb gäller det därför att försöka vara uppmärksam på arbetsmiljöeffekter av nya regleringar och försöka förebygga risken för negativa effekter genom att kräva ett inflytande vid implementeringen.

3.1.3 SKAPA ENGAGEMANG INOM FÖRETAGET

Relationen mellan fackklubb och företag skiljer sig väldigt mycket åt mellan de arbetsplatser vi har studerat. Relationen är mer eller mindre stark, formell och nära. Men oavsett hur relationen ser ut är ett tydligt mönster att en bra dialog mellan klubb och företag kopplat till miljö- och klimat ger bättre förutsättningar att lyckas med ett miljö- och klimatarbete. Det handlar om att etablera ömsesidig respekt och en vilja att förstå olika perspektiv. På vissa arbetsplatser kan detta vara väldigt svårt, men casen ger några lärdomar om vad som kan vara till hjälp för att lyckas.

- **Var konstruktiv och lösningsorienterad i första hand.**

Var om möjligt en konstruktiv kraft som uppfattas som konstruktiv och lösningsorienterad. Klubbar som fått ett genomgående och ihållande inflytande i miljö- och klimatfrågor har varit krävande men samtidigt till en uppenbar nytta genom att ha kommit med idéer som fått företaget att prestera bättre.

I våra case tycks möjligheten av att vara en resurs ha underlättats av att både ha fackliga representanter som funnits länge i företaget och andra anställda med lång erfarenhet. Detta talar för vikten för företag av att skapa arbetsförhållanden som gör att anställda trivs och vill stanna. Kontinuiteten underlättar utbytet och kulturbyggandet till gagn för företagets prestation.

- **Dra er inte för att komma med förslag och uppslag till företaget som leder till bättre ekonomisk prestation, marknadsföringsfördelar eller kostnadsbesparingar.**

I flera case har vi initialt möts av reaktioner i stil med "vi skulle kunna försöka få igenom det här, men det här är ju något som ledningen skulle gilla mest för att det sparar pengar". Men för utfallet ur miljö- och klimatsynpunkt spelar det ofta mindre roll vad motivet till förändringen är så länge det inte är ett instrument för en utstuderad "greenwashing". Förekomsten av greenwashing är därför viktigt att vara uppmärksam på. Men ett förslag som är bra för miljön men också är ekonomiskt gynnsamt behöver inte vara mindre fint eller viktigt. Istället för att fokusera på intentionen kan det vara fruktbart att fundera på effekten. Effekten av att komma med den typen av förslag är att man som fack kan bli en intressantare part för utbyte och problemlösning, vilket kan leda till en större öppenhet för andra idéer som kostar, utöver den positiva effekt för miljö och klimat som faktiskt ligger i det enskilda förslaget.

- **Dra nytta av den lagstadgade möjligheten att få information och förhandla.**

Använd er av MBL vid alla förändringar av verksamheten. Även om förändringarna beskrivs som enbart positiva ur klimatnyttosynpunkt kan de påverka arbetsmiljön och arbetsvillkoren negativt. Från ett fackligt perspektiv behöver miljö- och klimatförbättringar gå i hand med god social hållbarhet, dvs. arbetsmiljö och arbetsvillkor. För att säkerställa detta finns lagstadgade rättigheter att använda sig av lokalt. I våra case ser vi en outnyttjad potential med avseende på att kräva information och inflytande med stöd av MBL. Möjligheten diskuterades på flera arbetsplatser i positiva ordalag, men ingen arbetsplats hann pröva möjligheten under studietiden. Det tycks dessutom ha funnits en tröghet kopplat till ovana av att åberopa MBL på miljö- och klimatområdet. Detta pekar mot ett behov av ökad kunskap och stöd.

LO har skrivit en kärnfull och tydlig guide över hur man kan bära sig åt för att använda MBL som verktyg. Den är därför rekommenderad initial läsning för alla fackklubbar som vill påverka klimatomställningens konsekvenser för anställdas arbetsmiljö och arbetsvillkor på arbetsplatsen².

- **Tänk på och framhåll att de anställda befinner sig i en unik position i förhållande till praktiken.**

Ett skäl till att anställdas betydelse för företags hållbarhetsarbete underskattas är att observationer, idéer och tankar inte når företag. Man kan hänvisa till att det beror på ett ointresse eller en ovilja från företagen att vara lyhörd och erbjuda chanser till medinflytande, men en mer konstruktiv möjlighet är för en klubb att plocka upp det som anställda observerar med avseende på miljö och klimat i drift, i rutiner och i kundmöten och rapportera detta till företaget. Det kan vara inkörsporten till en fungerande samverkan i miljö- och klimatfrågor, men också en inkörsport till en förbättrad dialog i stort.

- **Framhåll olika typer av fördelar för företaget med de idéer ni kommer med.**

Även de som inte är så tydliga och mätbara. Många initiativ har fördelar i sig som företaget inte nödvändigtvis ser eller tänker på och det kan finnas en tendens att underskatta betydelsen och värdet av idéer som kommer från anställda på miljö- och klimatområdet. Fördelarna behöver nödvändigtvis inte ens ha med företagets egen verksamhet att göra eller vara mätbara utan kan gälla sådant som har med

² LO (2023) "Fackliga verktyg för lokalt klimatarbete"

företagets bidrag till regional utveckling eller företagets roll i samhället att göra. Det kan exempelvis röra sig om att ta in närproducerat sortiment som en del av att bidra till lokalsamhället. Kopplat till företaget kan det exempelvis röra sig om förbättringar av arbetsmiljön som kan minska personalomsättningen (personalomsättningen är visserligen lätt att mäta, men svårare att förklara i siffror).

- **Närma er personer i företaget som arbetar mer renodlat med miljömässig hållbarhet.**

De har ofta ett starkt intresse för frågorna men är inte vana vid att facket engagerar sig för deras arbete och tänker därför inte naturligt på facket som en resurs och en positiv kraft. Personerna i fråga kan ibland också känna sig lite vid sidan om eftersom företagets primära målsättningar är kopplade till tillväxt och resultat, varför fackets intresse för deras arbete kan upplevas som positivt.

- **Sprid idéer till andra klubbar inom företaget om det finns sådana.**

Förutsättningarna för detta ser olika ut i olika företag och förbundet kan behöva underlätta detta. Att idéer sprider sig kan skapa momentum och förändra mer än på den enskilda arbetsplatsen. I storföretag kan interaktionen mellan flera klubbar som vill samma sak vara av avgörande betydelse för att nå förändring som är önskvärd ur facklig synvinkel och för att anställda ska bli den röst som behövs i miljö- och klimatomställningen.

3.2 *Lärdomar om hinder och utmaningar*

Genom våra casestudier har vi sammantaget kunnat observera en lång rad av omständigheter som kan försvåra, bromsa upp eller till och med hindra att klubbar arbetar med miljö- och klimatfrågor. Sådana omständigheter betyder inte att man inte kan eller bör arbeta med miljö- och klimatfrågor, men de utgör förutsättningar som man som klubb bör ha i beaktande för att hitta förhållningssätt som är realistiska och fungerar. Risken är annars att man drar sig för att arbeta med miljö och klimat, att man sätter igång ett arbete som inte har förutsättningar att lyckas eller att man sätter igång ett arbete som inte håller över tiden. Nedan följer exempel på svårigheter och utmaningar vi identifierat under casestudien.

- **Måttlig eller låg grad av förståelse för hur miljö- och klimat är inbäddade i fackliga kärnfrågor.**

Detta kan förväntas vara ett vanligt förekommande hinder därför att det inte finns någon upparbetad vana av att tänka på miljö och klimat som en fråga som har något med det fackliga att göra. Miljö och klimat upplevs lätt som en politisk fråga eller en sakfråga för särskilda intresseorganisationer. Men när företagen ställer om påverkas anställdas vardag av företagens omställning. På det viset har miljö och klimat en facklig betydelse. Det finns därför ett behov av ett synliggörande av den koppling mellan miljö och klimat och arbetsförhållanden som många gånger finns. Att uppmuntra medlemmar och andra anställda att börja reflektera kring hur företagets omställning påverkar ens arbetssituation kan vara en nyckel till att lägga grunden för en förståelse att bygga ett lokalfackligt miljö- och klimatarbete på.

- **Svårt att engagera i motigare tider och tider av organisatorisk turbulens.**

Miljö- och klimatfrågor kan vara svåra att föra upp på den fackliga dagordningen när andra frågor känns mer akuta att lösa här och nu. Detta hinder bör inte ses som något nedslående utan som något fullt naturligt. Ibland kommer arbete med miljö och klimat behöva ligga på sparlåga och idéer behöva läggas på is. Det är därför det är viktigt att ha både långsiktiga och kortsiktiga mål för ett lokalfackligt miljö- och klimatarbete. Det ger en riktning som gör att arbetet inte hänger på förutsättningarna för stunden.

- **Svårt att samla upp medlemmars intressen utan en konstant och organiserad rutin inom klubben.**

Det är därför det är viktigt att hitta sätt att göra miljö- och klimatfrågor till en naturlig och återkommande fråga i fackligt arbete. En väg är att göra miljö- och klimatfrågor till en stående punkt på fackliga möten. Om inget kommer upp finns då agendapunkten där som en påminnelse.

- **En klubb som uppfattar sig som svag kan vara mindre benägen att se miljö- och klimatrelaterade frågor som relevanta.**

Men att lägga miljö- och klimatfrågor till agendan kan långsiktigt vara ett sätt att öka den fackliga kännedomen och synligheten. I bästa fall kan ett sådant arbete på sikt också attrahera fler till den fackliga verksamheten.

- **Hög omsättning av personal med förtroendeuppdrag kan skapa utmaningar i att driva miljö- och klimatfrågor.**

Under sådana omständigheter är det i regel olämpligt att hårt försöka driva miljö- och klimatfrågor. Ett visst mått av organisatorisk stabilitet är nödvändigt för att kunna lyckas.

- **Brist på vägledning och uppslag.**

Det behövs vägledande dokument med uppslag på idéer som påminner om miljö- och klimataspekter som man faktiskt arbetar med mitt i miljö- och klimatomställningen och saker man skulle kunna göra. Klubbar gör ofta miljö- och klimatrelaterat arbete utan att tänka på det och det kan upplevas som tungt och svårt att sätta något nytt utan stöd. Vår förhoppning är därför att denna rapport ska kunna fungera som stöd och som utgångspunkt för ett konkret stödmaterial.

- **Finns risk för en ond cirkel av att kunskapen är låg i brist på kompetensutveckling, vilket minskar engagemanget, vilket i sin tur minskar benägenheten att efterlysa kompetensutveckling.**

Det är därför viktigt att inom fackklubben föra diskussioner kring vilka kompetensbehov som finns. Var finns det luckor där det skulle behöva kunskapshöjande åtgärder? Finns det områden där kunskapshöjande insatser skulle kunna förebygga en framtida kompetensbrist? Finns det outnyttjad kompetens bland de anställda?

- **Utmaning i att övertyga företag om att anställda kan bidra till en lyckad miljö- och klimatomställning.**

Nyckeln till att åstadkomma det är att döma av vår studie att från facklig sida visa ett intresse för frågorna, visa en vilja att ha ett inflytande och att komma med idéer och uppslag som är uppenbart verksamhetsförbättrande. Företag är ofta

inte vana vid att tänka på facket och anställda som en resurs i klimatomställningen.

- **I ett stort företag med små enheter kan vägen till att påverka uppfattas som lång.**

I en sådan situation är det särskilt viktigt att identifiera vilka kontaktytor och forum som finns och uttömma möjligheten till samarbete över klubbgränser. Finns det ett CFG bör detta också ses som en möjlig väg för påverkan.

- **Noterade aktiebolag har ägare som förväntar sig avkastning här och nu.**

Det kan leda till en kortsiktighet som missgynnar möjligheterna att ha ett långsiktigt strategiskt hållbarhetsarbete där personalen ses som en resurs. Bolagsstrukturer råder man inte över som medlem i facket så de hinder som är förknippade med detta är faktum att vara medveten om och det sätter fingret på något som är viktigt, nämligen att man som klubb inte ska jämföra sina resultat med andra. Man har olika förutsättningar. På en arbetsplats där förutsättningarna inte är gynnsamma kan en stor framgång bestå i att ha börjat tänka på ett nytt sätt kring miljö- och klimat.

- **Många initiativ till klimatförbättringar i chefsled kan ge anställda uppfattningen att deras engagemang inte behövs.**

Om företaget har en stark hållbarhetsprofil med många initiativ uppifrån kan det få behovet av anställdas engagemang att upplevas som lägre, både av företaget och anställda själva. Vår studie visar dock tydligt att det är ett bedrägligt perspektiv. Det toppstyrda miljö- och klimatarbetet missar sådant som bara anställda ser genom att befinna sig i praktiken. Ett fackligt arbete behövs också för att säkerställa att miljöförbättringar går hand i hand med goda arbetsvillkor och en bra arbetsmiljö. Fackklubbar som plockar upp de anställdas iakttagelser och ger dem en röst kan därför göra stor skillnad både för miljö- och klimatarbetet och anställdas arbetsvillkor.

3.3 Hur kommer man igång? – Checklista för att komma igång med ett lokalfackligt miljö- och klimatarbete på en arbetsplats

Det kan verka svårt att komma igång med att arbeta lokalfackligt kopplat till miljö- och klimatfrågor. Men det behöver inte vara så komplicerat. För att underlätta har vi gjort en checklista som kan fungera som en guide för att etablera ett miljö- och klimatarbete inom en fackklubbs verksamhet, baserat på de hinder och möjligheter vi sett i vår studie. Följande aspekter är viktiga att ha med när man sätter igång med ett lokalfackligt miljö- och klimatarbete:

1. Fundera över hur det arbetas med miljö- och klimataspekter på din arbetsplats och företaget i stort:

Initiativ och rutiner för att minska arbetsplatsens miljö- och klimatpåverkan?

Initiativ och rutiner för att minska företagets miljö- och klimatpåverkan i ett större perspektiv?

Miljö- och klimatarbete som yttrar sig genom vad som säljs, hur varor säljs, hur varor presenteras för kunden och hur varor levereras?

2. Fundera över hur miljö- och klimatarbetet inom företaget påverkar anställdas situation:

Vilka moment i arbetet förändras eller kan förväntas förändras av att nya hållbarhetsinitiativ introduceras?

Vilka arbetsuppgifter tillkommer till följd av miljö- och klimatinitiativ?

Påverkas arbetsmiljön? Är förändringar förknippade med försämringar, brister eller risker? Leder bemanningsplaneringen till onödigt resande?

Om ja, fundera på om det nya förslaget behöver förhandlas med arbetsgivaren.

3. Diskutera vilken eller vilka frågor fackklubben skulle kunna engagera sig i givet svaren på fråga 1 och 2. Identifiera var det finns förbättringspotential:

Vad finns det för problem eller risker som företaget har missat att se eller åtgärda?

Vad finns det för möjligheter och lösningar som företaget missat att se eller inte lyckats dra nytta av?

4. Utifrån dessa inventeringar, välj en eller ett fåtal frågor som skulle kunna engagera anställda och medlemmar att gå vidare med.

5. Ta upp de valda frågorna i samband med ett fackmöte och diskutera vilka möjligheter att påverka som finns på er arbetsplats:

Vilka forum, kontaktytor och kontakter finns?

Skulle nya kontaktytor och kontakter behöva utvecklas för att öka klubbens inflytande?

Behöver vi stöd från vår lokalavdelning eller facket centralt för att komma vidare i vägar att nå inflytande?

Hur kan rättigheter till information och förhandling enligt MBL användas för att öka inflytandet och ge kunskap, till gagn för möjligheten att driva miljö- och klimatfrågor?

6. Fundera över kompetensbehoven kopplat till miljö- och klimatfrågor ni är intresserade av:

Finns det behov av kompetensutveckling? Formulera i så fall de behov av kompetensutveckling som klubben identifierat och ha med det i samtal med arbetsgivaren.

Finns det redan kompetens och kunskap bland personalen som inte utnyttjas som ni vill att arbetsgivaren tar tillvara? Till exempel kanske det inte behövs anställas en person utanför organisationen kopplat till det nya hållbarhetsinitiativet, utan kompetensen kanske redan finns bland befintlig personal.

7. Skapa rutiner inom fackklubbens verksamhet för att arbeta med miljö- och klimatfrågor.

Gör gärna miljö- och klimatfrågor till en stående punkt på dagordningen vid klubbmöten. Det bör dock finnas en idé om vad punkten är till för och det är en fördel om den kan fyllas med frågeställningar som ger mötesdeltagarna hjälp i att tänka.

8. Fundera inom klubben om det bör finnas någon inom klubben med särskilt ansvar för att hålla koll på miljö- och klimataspekter eller ej.

Detta skulle kunna vara någon som är medlem, men det skulle också kunna vara en väg in i facklig verksamhet för någon oorganiserad med ett intresse för miljöfrågor. Det finns inget rätt eller fel vad gäller att ha någon särskilt ansvarig eller ej. Det viktiga är att miljö- och klimataspekter hanteras på det sätt som passar med hur klubben vill arbeta.

9. Uppföljning är a och o.

När ni valt vilka frågor ni vill fokusera på och det finns en plan för hur klubben vill jobba med dessa är det läge att fundera på hur resultat följs upp. Resultatuppföljning är viktigt för att åstadkomma resultat och för att etablera miljö- och klimat som facklig fråga.

10. Tänk på att miljö- och klimat kan vara medlemsvärvande.

När arbetet är igång är det viktigt att fundera över hur man kommunicerar med icke-medlemmar om det pågående arbetet. Arbeta kopplat till miljö och klimat kan vara en väg in till fackligt engagemang.

4 *Slutsatser*

Det lokalfackliga miljö- och klimatarbetet rymmer stora möjligheter. Det finns både engagemang och en växande vilja att bidra från fackligt engagerade på arbetsplatsen. När anställda genom facket involveras lokalt i att forma omställningen är det ofta förenat med förbättringar avseende arbetsmiljö, hälsa och kompetensutveckling. Det leder också till resursbesparingar och bättre resursutnyttjande, vilket kan ge ekonomiska vinster, utöver att det bidrar till att minska företagets och konsumtionens klimatavtryck.

Men ingen arbetsplats är den andra lik. Utifrån den heterogenitet i förutsättningar, tankesätt och strategier som finns är det svårt att sätta upp generella principer för hur klubbar som vill arbeta lokalfackligt med miljö- och klimatfrågor ska arbeta.

Varje verksamhet behöver finna sin egen väg, utifrån sina förutsättningar, sin delbransch och anställdas erfarenheter. Detta betyder dock inte att det saknas ett behov av vägledning eller att det inte går att lära av andra verksamheter. Denna studie har gett en lång rad handfasta tips för klubbar som vill arbeta med miljö- och klimatfrågor. Dessa återfinns i kapitel 3. Bland dessa tips finns flera som är relevanta oavsett kontext. Denna studie indikerar att det kommer vara mycket svårt att lyckas med ett lokalfackligt arbete kopplat till miljö- och klimatomställning utan följande:

- **Miljö och klimat som återkommande punkt vid fackliga möten**
- **Både långsiktiga och kortsiktiga mål för vad man vill åstadkomma**
- **Tydliga rutiner för uppföljning**
- **Beredskap för att möjligheterna att komma framåt kan skifta dramatiskt över tiden.**
- **Ett fackligt perspektiv på miljö- och klimatfrågor som ledstjärna i arbetet med målet att åstadkomma ökad miljömässig hållbarhet och ökad social hållbarhet samtidigt**
- **Tips, råd och stöd till klubbar från facket som klubbarna sedan tar tillvara**
- **Ett fungerande samarbete mellan fack och arbetsgivare**

Det sistnämnda är särskilt viktigt eftersom inga resultat kan åstadkommas utan det. Rapporten visar tydligt att när arbetsgivare och anställda arbetar tillsammans skapas bättre lösningar, snabbare omställning och ett mer hållbart arbetsliv. De lokala fackliga företrädarnas kunskap om arbetsmiljö, vardagliga situationer och praktiska möjligheter och hinder är ovärderlig. Den gör skillnad, inte bara för klimatet utan för hela verksamhetens utveckling och hållbarhet.

Rapportens resultat pekar också mot att där samarbetet fungerar väl uppnås bestående positiva effekter. Det lokala engagemanget ger insikter, legitimitet och konkret förändring till företagens hållbarhetsarbete som skapar stabilitet och långsiktighet i hur omställningen sker. Mot bakgrund av detta vill vi avsluta rapporten med fem tips till företag som rapportens empiriska material ger stöd för. Tips som kan lägga grunden för en framgångsrik samverkan mellan företag och fackligt förtroendevalda:

1. Sök en förtroendefull samverkan med fackliga förtroendevalda kopplat till miljö- och klimatomställning på arbetsplatsen/i företaget.

Vår studie ger underlag för att identifiera flera nycklar till detta:

- a. Se fackliga representanter som en konstruktiv samarbets- och dialogpartner på miljö- och klimatområdet, och arbeta för att skapa en sådan relation (vilket är ett ömsesidigt ansvar). Den fackliga sidan är en viktig kunskapskälla och ett möjligt bollplank när det handlar om vad som fungerar i praktiken.
- b. Undersök om det finns frågor där ni vill samma sak fast av olika anledningar. Finns det samsyn kring ett önskat utfall är det oftast den samsynen som är det viktiga.
- c. Låt inte frågor där det finns oenighet skymma möjligheten till samsyn i andra frågor på miljö- och klimatområdet. Att ha förståelse och respekt för varandras perspektiv är avgörande för en lyckad implementering.
- d. Ha som grundinställning att se lokala förhandlingsärenden kopplat till miljö och klimat som en möjlighet, inte som ett hot.
- e. Tänk på att skillnader i språkbruk och begrepp kan vara en onödig barriär i relationen till förtroendevalda. Skippa engelska uttryck och förkortningar i den mån det går och tala rakt och enkelt med varandra. På så vis undviker ni känslor av förvirring, missuppfattningar eller exkludering.

2. Uppmuntra hållbarhetsansvariga i företag att ta kontakt med fackligt förtroendevalda för att få in anställdas perspektiv i strategiarbetet.

Observationer från butiksgolvet och lagerdriften kan vara till nytta för strategiska beslut och vägval kopplat till företags satsningar på att bli mer hållbara. I lagermiljö kan det handla om anställdas möjlighet att uppmärksamma effektiviseringsmöjligheter som är förenliga med lägre klimatpåverkan och en god arbetsmiljö. I butik kan det handla om att dra nytta av observationer från kundkontakter.

3. Informera anställda kontinuerligt om företagets hållbarhetsarbete.

Detta är särskilt viktigt vid hållbarhetsinitiativ som påverkar anställdas arbetssituation konkret. Men underskatta inte heller anställdas intresse av att förstå företagets hållbarhetsarbete i allmänhet och vilja till att stoltsera med företagets medvetna arbete med viktiga hållbarhetsfrågor. Anställda kan vara goda ambassadörer för företagets hållbarhetsarbete både gentemot kunder och personer som kan tänkas vara av intresse att rekrytera till företaget. En annan uppenbar möjlig fördel med att informera anställda är att det kan förbättra möjligheten för dem att bidra med tankar och idéer som gagnar verksamheten. Ökad effektivitet, ökad omsättning och ökad lönsamhet är andra möjliga uppsidor. Dessutom tenderar inflytande att öka arbetstrivseln. Det kan i sin tur bidra till att sammansvetsa organisationen och det blir därigenom en pusselbit i att skapa en inkluderande organisationskultur och bra arbetsmiljö. Möjligheten att uppnå de nu beskrivna fördelarna underlättas väsentligt av att i möjligaste mån ha en bemanning som bygger på trygga anställningar med en hög sysselsättningsgrad.

4. Var i ett tidigt skede uppmärksam på eventuella arbetsmiljörisker kopplat till hållbarhetsinitiativ som innebär nya arbetsmoment eller rutiner för anställda.

Ett i grunden bra initiativ kan falla på eller möta motstånd helt i onödan. En bra dialog med fackliga representanter inför eller i ett tidigt skede av implementering kan vara viktigt för att förekomma eller avhjälpa potentiella problem och brister ur arbetsmiljöhänseende. De förtroendevalda kan bära på värdefull kunskap, därför finns det anledning att från företagets sida att uppmuntra det fackliga engagemanget och att se värdet av en stabil facklig arbetsplatsorganisation.

5. Tänk brett kring begreppet kompetensutveckling.

Både bland anställda och i chefsled kan det finnas en föreställning om att kompetensutveckling kopplat till miljö- och klimat är något svårt och komplicerat.

Så behöver det inte vara. Många gånger finns enkla kunskapshöjande åtgärder som därigenom innebär ökad kompetens. Att ta fasta på dessa möjligheter kan bidra till att avhjälpa det glapp mellan upplevt kompetensbehov och faktisk kompetensutveckling som många anställda inom handeln upplever kopplat till hållbarhet. Att satsa på kontinuerlig kompetensutveckling i takt med att verksamheter förändras kan förbättra organisationens prestation direkt, men det har också fördelarna av att bidra med ökad mening i arbetet och bygger sannolikt en lojalitet till företaget.

Finns det en klyfta mellan behov och faktisk kompetensutveckling är risken för försvagad konkurrenskraft överhängande. Samverkan mellan fackklubb och arbetsgivare kring att identifiera kompetensbehov och möjligheter till kompetensutveckling kan vara en nyckel till att avhjälpa denna risk.

Sammantaget konstaterar vi slutligen att arbetsgivare har allt att vinna på att öppna dörren för en målmedveten och långvarig samverkan och se facket som en naturlig partner i omställningen. Detta kräver ett engagemang från företag såväl som fack.



Detta är en rapport i Handels rapportserie för fördjupade studier och analyser om branschen, arbetsmarknaden och samhället. Rapporterna i denna serie är självständiga produkter från Handels utredargrupp.

Handels är det tredje största fackförbundet inom LO och organiserar främst medlemmar som jobbar i butik, på lager och i e-handeln. Även frisörer, florister, anställda i skönhetsbranschen eller tjänstemän i någon av folkrörelsens organisationer kan bli medlemmar i Handels.

Handels direkt
0771–666 444
handels.se