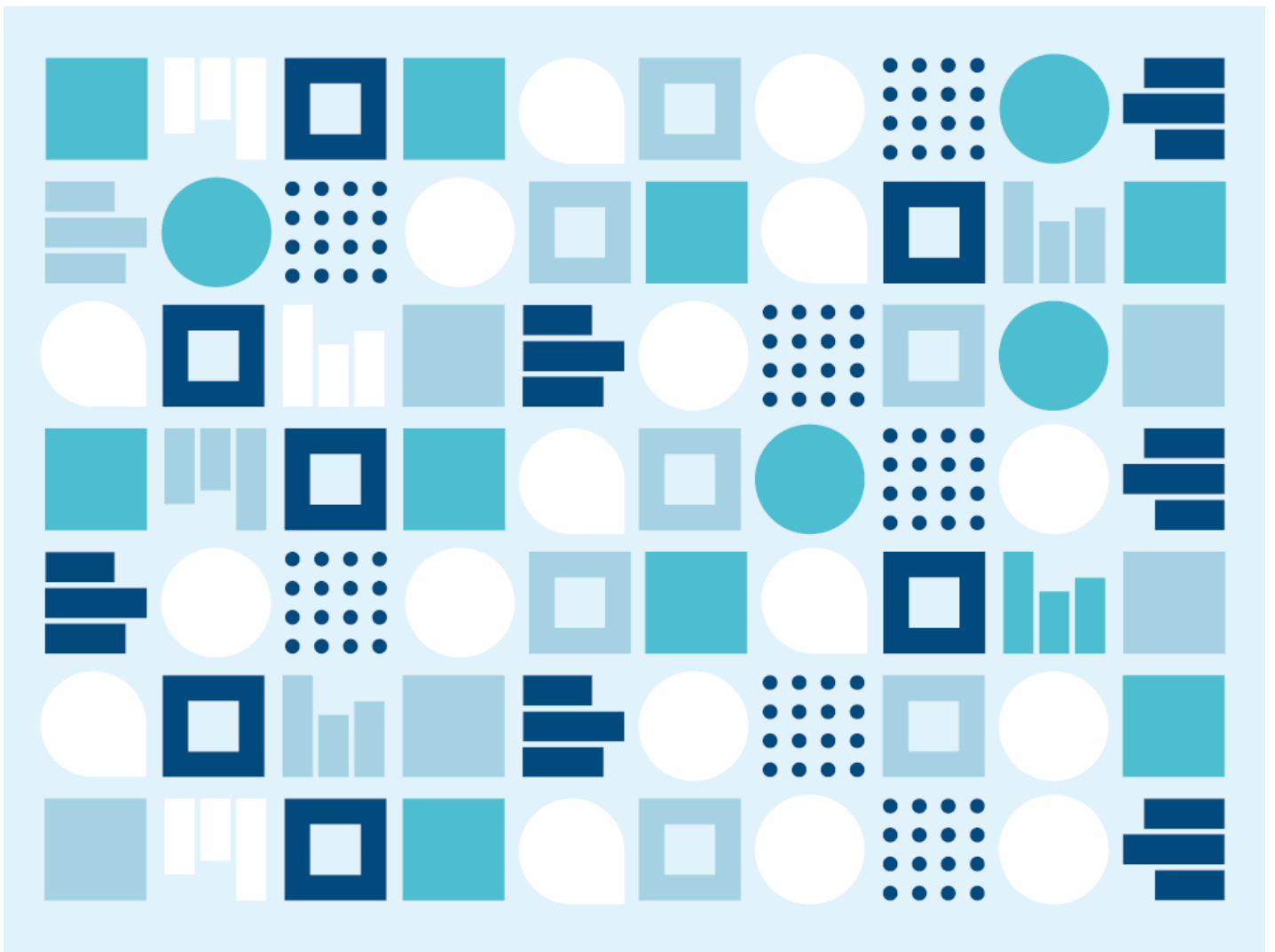


UNDERSÖKNING BLAND

Skyddsombud om bemanning 2023



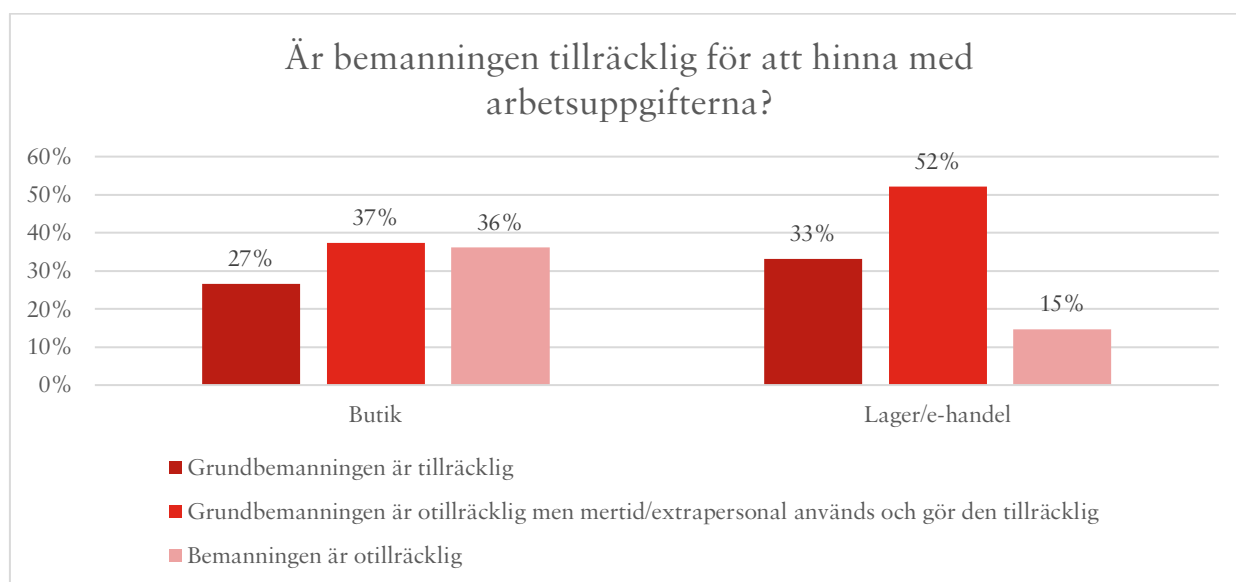
Handels skyddsombud om bemanning

Skyddsombuden i Handelsanställdas förbund får varje år möjlighet att svara på en enkätundersökning om situationen på de egna arbetsplatserna. Enkäten består av en mängd återkommande frågor om arbetsmiljön samt ett antal temafrågor som byts ut årligen. Årets tema är bemanning.

Undersökningen genomfördes under perioden 1 augusti – 18 augusti 2023 och besvarades av totalt 880 skyddsombud. Det motsvarar 22 procent av de 3 940 ombud som nåddes av enkäten. Temafrågorna om bemanning riktades enbart till skyddsombud i butiker och på lager/e-handel. De besvarades av totalt 757 ombud, varav 531 i butik och 22 på lager /e-handel. Resultaten från dessa temafrågor presenteras i denna rapport.

Bemanningen på arbetsplatserna

Handels har i flera tidigare rapporter beskrivit hur underbemanning är vanligt inom handeln vilket gör att arbetsbelastningen ofta är hög. Många arbetsplatser använder sig konsekvent av en låg grundbemanning för att därefter täcka upp behovet med tillfällig personal. I butiker görs detta oftast med tidsbegränsade anställningar och korta deltidsanställningar. På lager används ofta inhyrd personal från bemanningsföretag för att tillgodose behovet av personal (se exempelvis Holmlund & Carlén 2020, Berggren & Carlén 2016).



Resultatet av årets skyddsombudsundersökning visar i likhet med tidigare undersökningar att underbemanning är utbrett inom handeln. En stor andel av skyddsombuden beskriver bemanningen på den egna arbetsplatsen som otillräcklig för att hinna med arbetsuppgifterna. Sämst är bemanningen i butik. Nära tre fjärdedelar av skyddsombuden i butik svarar att grundbemanningen är otillräcklig och en dryg tredjedel att bemanningen i stort är otillräcklig.

Av skyddsombuden på lager säger två tredjedelar att grundbemanningen är otillräcklig. Svaren visar dock att det är vanligare på lager/e-handel att täcka upp med tillräcklig personal genom att använda sig av mertid och extrapersonal. Bland skyddsombuden på lager/e-handel svarar 15 procent att bemanningen totalt sett är otillräcklig.

I enkäten har skyddsombuden kunnat lämna öppna svar om hur de ser på bemanningen och planeringen av den på arbetsplatsen. Många vittnar om neddragningar av personalstyrkan som ett resultat av sparkrav uppifrån. Trots färre anställda förväntas man utföra lika mycket arbete som tidigare:

”Det behövs stundtals mer personal, särskilt under arbetstoppar, inför helger och under lönedagar, då det annars blir väldigt stressigt för de som jobbar, man hinner inte med

allt/slarvar/känner sig otillräcklig. Vi har blivit tillsagda uppifrån att dra ner på timmar, det drabbar alla negativt då kunderna fortsätter handla hos oss och förväntar sig service.” (skyddsombud i butik)

”När man lägger bemanningen utgår man inte från verksamhetens behov utan hur mycket (lite) vi får kosta. Fler arbetsuppgifter på färre medarbetare.” (skyddsombud i butik)

”Vi har en timbudget att förhålla oss till och det gör att schemat blir väldigt tigt ibland. Det handlar om att utnyttja tiden optimalt.” (skyddsombud i butik)

”Den är under all kritik. Det ska dras in på timmar hela tiden, samtidigt som arbetsbelastningen ökar och butiken ständigt går med vinst. Sällan eller aldrig avdelningar känner sig klara och nöjda med sitt arbete. Många moment som måste hoppas över för att hinna ” (skyddsombud i butik)

”Företaget har ökat arbetsbördan för alla anställda, ex högre måltal och mindre personal vid lossning.” (skyddsombud på lager/e-handel)

På många arbetsplatser inom handeln används tillfällig personal som permanent lösning istället för tillsvidareanställningar. Ett skyddsombud vittnar om hur detta kan se ut:

”Vi har för tillfället en inhyrd som varit hos oss i 3 års tid och kan ju tycka att företaget kan anställa honom eftersom vi har behov av honom.” (skyddsombud på lager/e-handel)

Många av skyddsombuden beskriver hur en slimmad bemanning gör organisationen sårbar vid tillfälligt bortfall i personalstyrkan, till exempel vid sjukdom eller vab. Konsekvenserna blir att resterande personal får arbeta snabbare eller kommer efter med vissa arbetsuppgifter. Det är också vanligt att anställda undviker frånvaro eftersom det innebär en extra belastning för kollegorna:

”Bemanningen fungerar då ordinarie är på plats men blir väldigt sårbar vid t. ex. sjukdom och/eller ledighet.” (skyddsombud i butik)

”Vi är så slimmad personalgrupp så om en blir sjuk så blir det stressigt och om två blir sjuka så blir det kaos p.g.a. alla måste ta extrapass i kassan så det dagliga arbetet med t. ex. varor hamnar efter. Detta orsakar att vi hela tiden ligger efter med ordinarie uppgifter i varuhuset och aldrig blir klar med saker och ting. Tyvärr leder det till psykisk stress och dålig stämning.” (skyddsombud i butik)

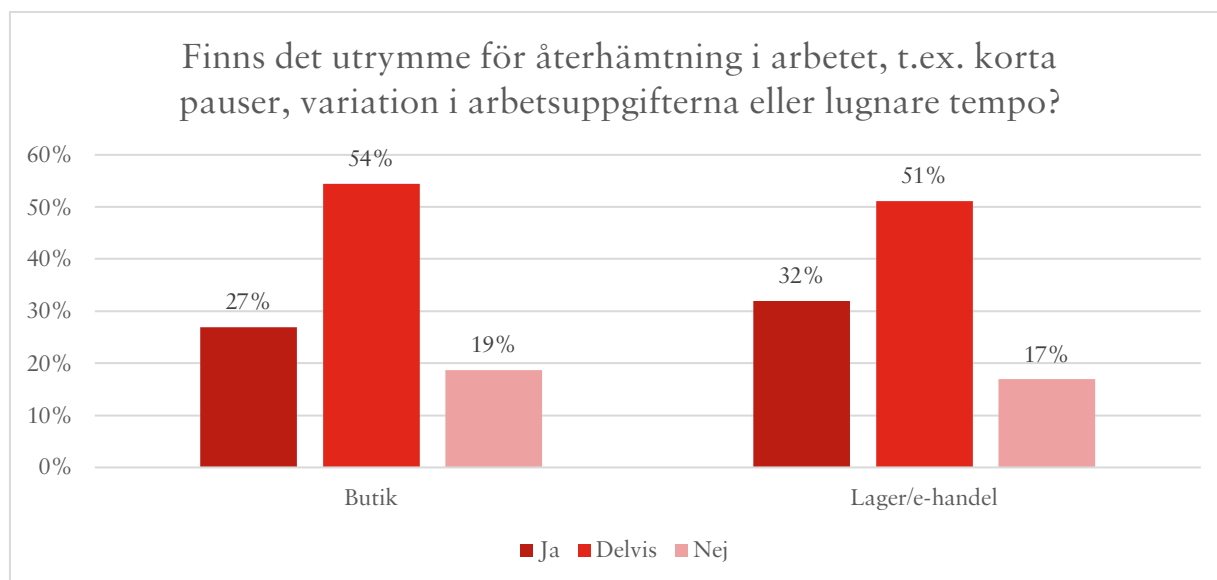
”Så fort det gäller vab/sjukfrånvaro/ledighet så blir vi underbemannade. Och spelas på vårt dåliga samvete, då i vetskapen att man sätter kolleger i högre arbetsbelastning.” (skyddsombud på lager/e-handel)

Underbemanning medför också att enskilda anställda själva kan behöva avgöra om de ska hjälpa sina kollegor eller prioritera det egna arbetet. Det leder till slitningar bland de anställda:

”Det är svårt att prioritera för den enskilda individen, när man ska hjälpa övriga i butiken. Går man från sin avdelning, hamnar man efter. Och de flesta blir irriterade av att hjälpa andra.” (skyddsombud i butik)

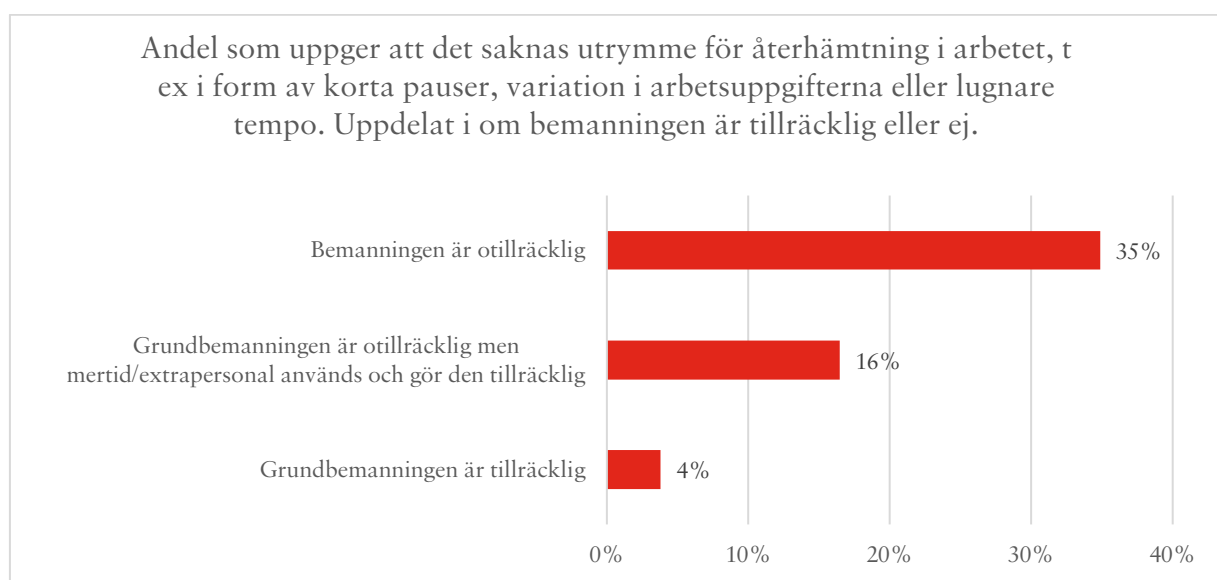
Bemanningens påverkan på återhämtning och stöd i arbetet

För att klara av det höga arbetstempo som är vanligt på handelns arbetsplatser är återhämtning i arbetet en förutsättning. Att det finns tid för korta pauser, variation i arbetsuppgifterna eller ett lugnare tempo emellanåt är viktigt för att arbetet inte ska riskera att gå ut över hälsan. En majoritet av skyddsombuden i handeln svarar dock att det endast delvis eller inte alls finns möjlighet för återhämtning i arbetet.



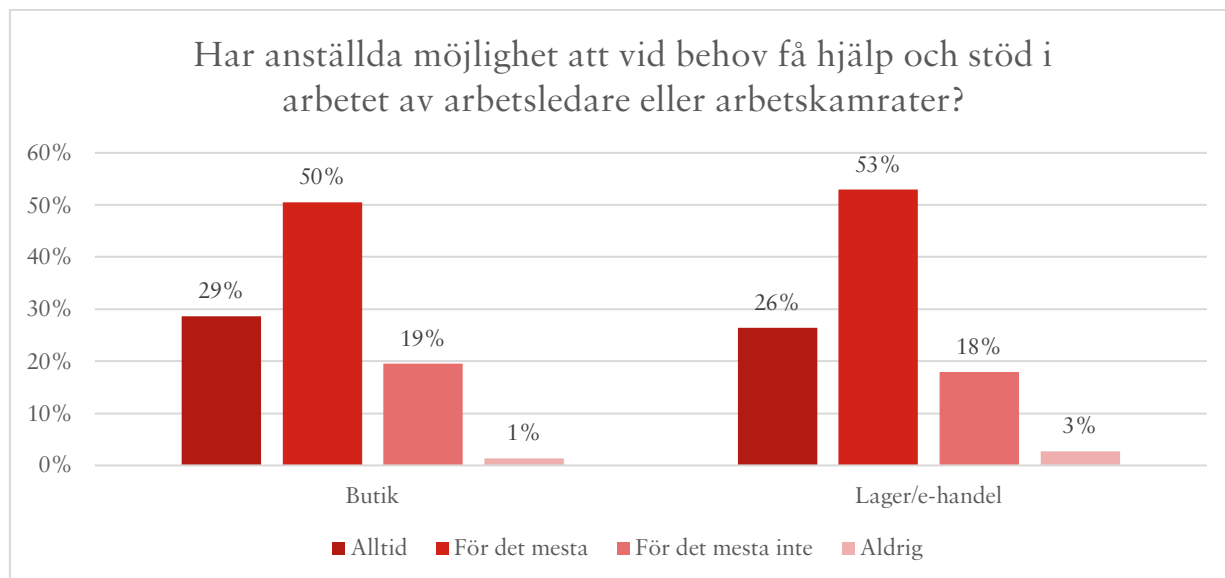
Endast 27 procent av skyddsombuden i butik och 32 procent av dem på lager/e-handel uppger att det finns utrymme för återhämtning i arbetet. Nära en femtedel svarar tvärtom att det inte alls finns.

Möjligheten att återhämta sig i arbetet påverkas starkt av hur bemanningen på arbetsplatsen ser ut. När bemanningen är otillräcklig är det vanligare att det inte finns möjlighet till återhämtning.

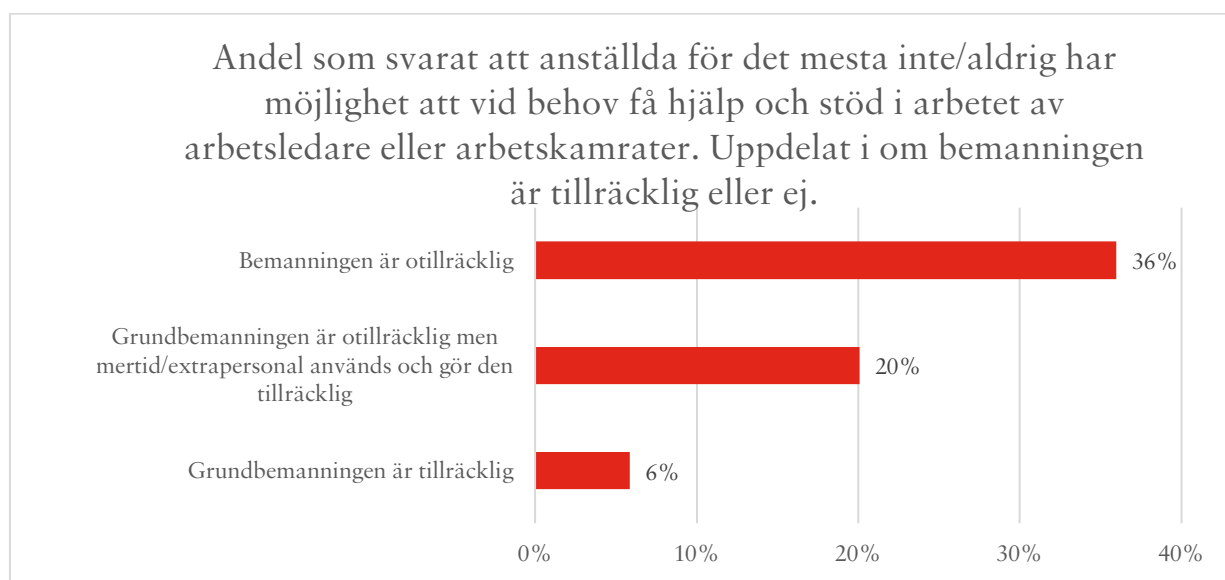


Hela 35 procent av de skyddsombud som arbetar där bemanningen är otillräcklig uppger att det helt saknas utrymme för återhämtning i arbetet, jämfört med fyra procent på arbetsplatser med en tillräcklig grundbemanning.

Möjligheterna att få hjälp och stöd i arbetet när det behövs är också viktigt för en god arbetsmiljö där anställda mår bra. En majoritet av skyddsombuden, 79 procent både av dem i butik och på lager/e-handel, svarar att anställda alltid eller för det mesta har möjlighet att få det av arbetsledare eller arbetskamrater.



Dock uppger en femtedel av ombuden att denna möjlighet sällan finns. Även möjligheten att få stöd påverkas mycket av om det finns tillräckligt med personal eller inte.

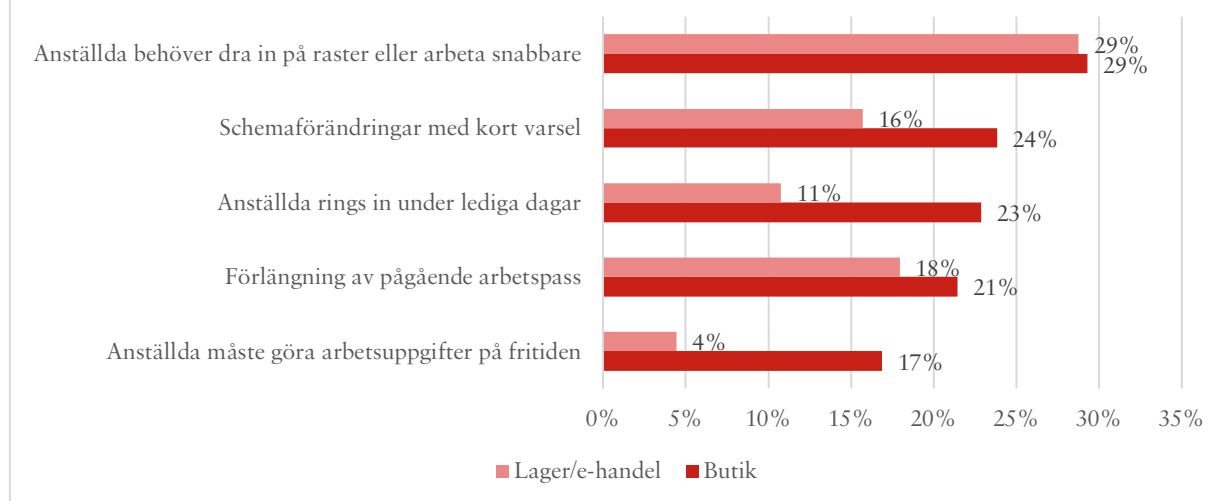


Av de skyddsombud som arbetar på arbetsplatser med otillräcklig bemanning uppger alltså hela 36 procent att de anställda sällan eller aldrig kan få hjälp och stöd i arbetet när de behöver det. Bland skyddsombuden på arbetsplatser med tillräcklig grundbemanning är det endast sex procent som svarar detsamma.

Bemannings påverkan på arbetsbelastning och fritid

En tillräcklig god bemanning är en förutsättning för en hälsosam arbetsmiljö, där anställda hinner med arbetsuppgifterna under ordinarie arbetstid. De ska inte tvingas dra in på raster, arbeta över, ringas in på lediga dagar och så vidare. Skyddsombudens svar visar dock att anställda ofta behöver kompensera på olika sätt för att hinna med arbetet, eftersom arbetsbelastningen är för hög.

Andel som svarat att anställda i ganska hög eller hög utsträckning måste göra följande för att hinna med arbetsuppgifterna:

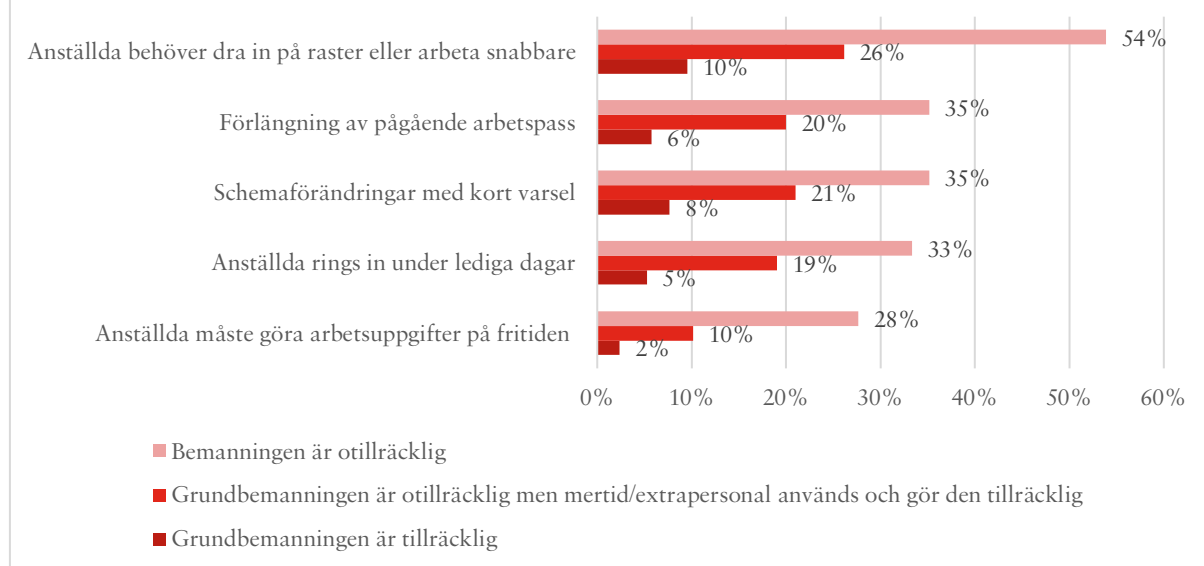


Nära tre av tio skyddsombud svarar att anställda i ganska hög eller hög utsträckning måste dra in på raster eller arbeta snabbare för att hinna med arbetsuppgifterna. Att arbetsbelastningen är så hög att arbetet inte hinns med under ordinarie arbetstid tyder på att det är för lite personal på arbetsplatsen.

Tidspressen får också konsekvenser för anställdas fritid och möjligheten att planera ledig tid. Inte minst bland butiksanställda där ungefär en fjärdedel svarar att scheman förändras med kort varsel och att anställda rings in under lediga dagar. Runt en femtedel av ombuden både i butik och på lager/e-handel svarar också att det är vanligt att anställda får jobba över för att hinna med arbetsuppgifterna. Svaren visar även att det är vanligt att butiksanställda tvingas göra vissa arbetsuppgifter på fritiden, som att ta del av jobbrelaterad information eller gå webbutbildningar, då det inte finns tid för detta under ordinarie arbetstid.

Hur arbetsgivarna väljer att bemanna får alltså inte bara konsekvenser för anställdas arbetssituation, utan även för deras fritid. I diagrammet nedan är svaren uppdelade på om bemanningen på arbetsplatsen är tillräcklig eller ej. Det är tydligt att anställda på arbetsplatser med otillräcklig bemanning drabbas hårdast.

Följande förekommer i ganska hög eller hög utsträckning för att hinna med arbetsuppgifterna. Uppdelat i om bemanningen är tillräcklig eller ej:



Underbemanning har stor påverkan på arbetsbelastningen. Mer än hälften av de skyddsombud som arbetar där bemanningen är otillräcklig säger att anställda behöver dra in på raster eller arbeta snabbare för att hinna med arbetsuppgifterna. På arbetsplatser med tillräcklig grundbemanning är det bara en av tio skyddsombud som svarar detsamma.

Underbemanning påverkar också anställdas fritid och möjligheter att planera tiden utanför arbetet. Det är betydligt vanligare att arbetspass förlängs, att scheman ändras med kort varsel och att anställda rings in under lediga dagar på arbetsplatser där bemanningen är otillräcklig jämfört med arbetsplatser som har tillräcklig bemanning. På underbemannade arbetsplatser måste dessutom anställda i högre grad utföra arbetsuppgifter på fritiden, till exempel att göra webbutbildningar.

Undersökningen visar således att underbemanning både påverkar arbetssituationen och de anställdas möjlighet till återhämtning på fritiden. En långvarig hög arbetsbelastning med små möjligheter till återhämtning ökar risken för ohälsa, inte minst i form av kronisk stress. Handels rapport *Ofri fritid – Så drabbas Handels medlemmar av gränslöst arbete* från 2023 visar hur arbetsgivares bemanningsstrategier får långtgående konsekvenser på anställdas hälsa. Anställda på arbetsplatser med bristfällig bemanningsplanering har betydligt större problem med sömnen, svårare att koppla bort tankarna från arbetet under ledig tid, mindre ork till fritidsintressen/vänner/familj samt kommer oftare hem från jobbet uttröttade i kroppen (Holmlund 2023).

Men det finns arbetsgivare som inte vill se hur arbetsmiljön påverkar möjligheten till återhämtning på fritiden och istället lägger över problemet på individen. Om detta vittnar ett skyddsombud:

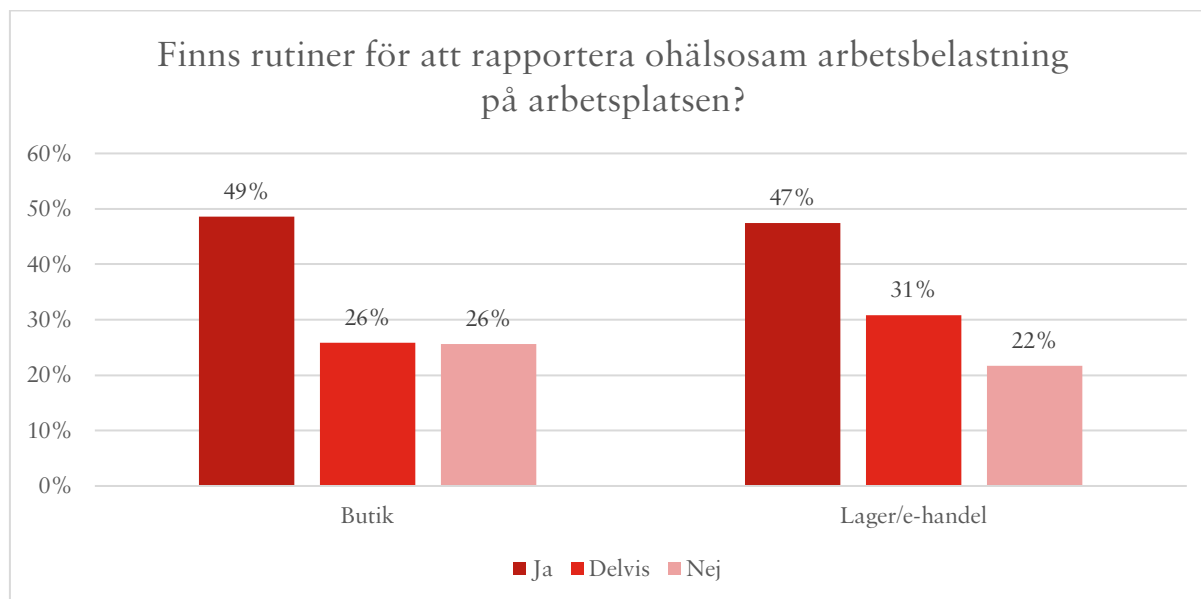
”Osa enkät sa att många inte hinner återhämta sig efter jobbet, för mig betyder det att det kan bero på för hög belastning PÅ arbetet, men det vill inte arbetsgivaren lyssna på. Vill lägga lösningen på oss, vad gör vi på fritiden, kan vi göra återhämtningen bättre. Inte se sin egen del i det hela.” (skyddsombud i butik)

Ett annat skyddsombud beskriver hur bemanningen är så bristfällig att anställda till och med blir tillfrågade om att arbeta under semestern:

”Har massor men kan tillägga att folk nu senast har blivit frågade att komma in och jobba under sin semester p.g.a. dålig bemanning. Tycker det säger rätt mycket.” (skyddsombud i butik)

Rutiner och riskbedömningar

Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetet inte leder till ohälsosam arbetsbelastning. Detta regleras bland annat i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Där står att läsa att: ”Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.” (§ 9 AFS 2015:4, Arbetsmiljöverket). Bland exemplen på åtgärder för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning nämns minskad arbetsmängd, variation på arbetsuppgifter, möjligheter till återhämtning och ökad bemanning. Dessutom ska arbetsgivaren skapa förutsättningar för de anställda att uppmärksamma arbetsgivaren på höga krav och bristande resurser. Att det finns rutiner för att rapportera ohälsosam arbetsbelastning är därmed en viktig del i arbetet med att förebygga ohälsosam arbetsbelastning.

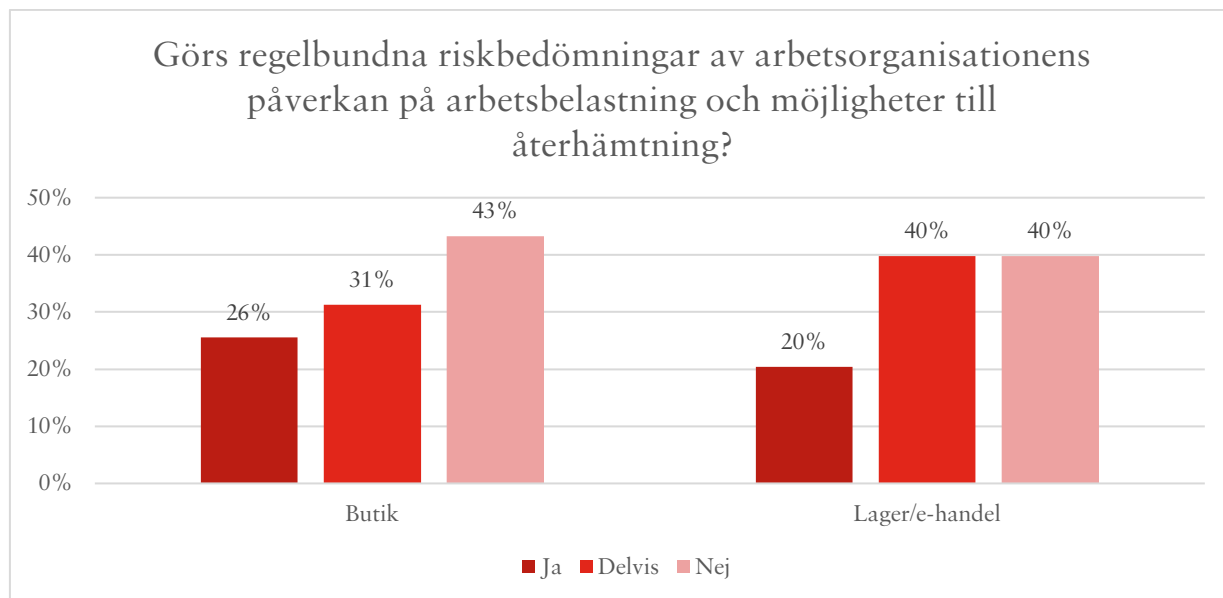


Ändå säger en dryg fjärdedel av skyddsombuden i butik och en dryg femtedel av dem på lager/e-handel att några sådana rutiner inte finns alls på deras arbetsplatser. Knappt hälften av skyddsombuden svarar att rutiner finns.

Att en arbetsplats har rutiner för att rapportera ohälsosam arbetsbelastning är dock inte en garanti för att arbetsgivaren faktiskt åtgärdar de problem som uppmärksammas. Det vittnar ett skyddsombud om:

”Även om man rapporterar om hög arbetsbelastning så får man inte gehör för det så de flesta har gett upp.” (skyddsombud i butik)

Därför behöver det också finnas rutiner kring hur man undersöker och åtgärdar de risker som kan leda till ohälsosam arbetsbelastning. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter beskrivs vikten av att ”arbetsgivaren inom ramen för sitt arbetsmiljöarbete undersöker och åtgärdar risker kopplade till arbetsbelastning” (§ 9 AFS 2015:4, Arbetsmiljöverket). Men sådana riskbedömningar är ovanliga i handeln, visar skyddsombudens svar.



Endast en fjärdedel av skyddsombuden i butik och en femtedel på lager/e-handel svarar att det regelbundet görs riskbedömningar av hur arbetsorganisationen påverkar arbetsbelastning och möjligheter till återhämtning. De flesta svarar att riskbedömningar inte görs alls eller endast delvis görs.

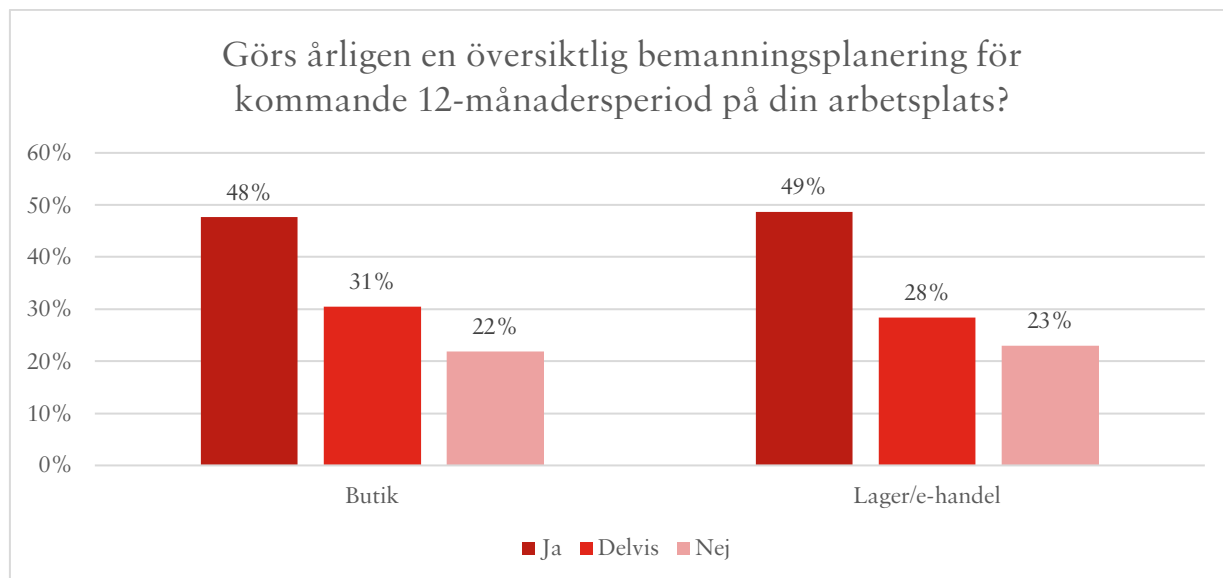
Bemanningsplanering

Resultaten från skyddsombudsundersökningen visar hur viktig bemanningen är för att förebygga såväl hög arbetsbelastning som att anställdas fritid påverkas negativt av arbetssituationen. Att arbetsgivaren säkerställer en god grundbemanning och har en långsiktig bemanningsplanering är därmed viktiga komponenter för en god arbetsmiljö för de anställda.

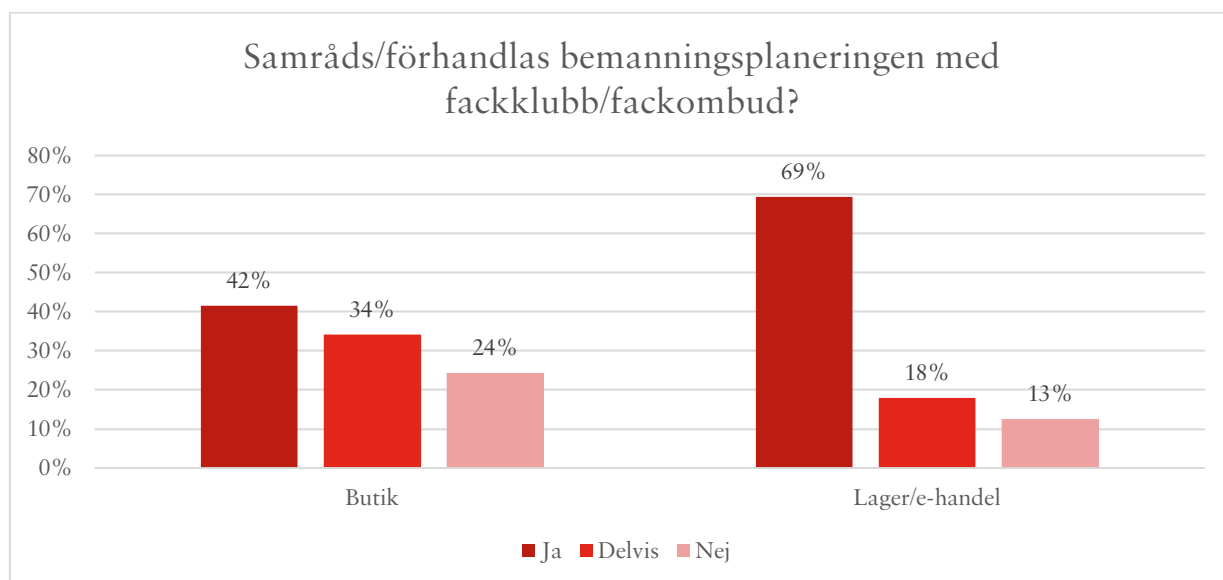
Kollektivavtalen för butiksanställda och för lager/e-handelsarbetare säger att arbetsgivaren en gång per kalenderår ska genomföra en övergripande bemanningsplanering för kommande 12-månadersperiod¹. Planeringen ska bygga på hur arbetet har varit bakåt i tiden samt vilka bemanningsbehov man ser kommande period. Arbetsgivaren ska även ta hänsyn till arbetsmiljön och anställdas behov och önskemål i planeringen. Det är viktigt att de anställda involveras. Därför ska bemanningsplaneringen ske i samråd eller via förhandling med facklig part².

¹ Bemanningsplanering regleras i Detaljhandelsavtalet och Lager och e-handelsavtalet mellan Handels och Svensk Handel samt i Stormarknadsavtalet, Butiksavtalet och Lager- och logistikavtalet mellan Handels och Fremia.

² Bemanningsplaneringen ska samrådas enligt Detaljhandelsavtalet mellan Handels och Svensk Handel. I övriga avtal regleras att den ska förhandlas.



Omkring hälften av skyddsombuden både i butik och på lager/e-handel uppger att det görs en översiktlig bemanningsplanering årligen. Ungefär tre av tio svarar att det görs delvis, medan en dryg femtedel uppger att det inte görs alls.



Av de som svarat att en övergripande bemanningsplanering görs säger majoriteten, 69 procent, av skyddsombuden på lager/e-handel att den förhandlas med fackklubb eller fackombud. I butiker är samråd eller förhandling ovanligare. Endast 42 procent av skyddsombuden där svarar att det görs.

På frågan om bemanningsplaneringen har lett till positiva resultat pekar flera skyddsombud, framförallt i butik, på bristen av information och inkludering av facklig part:

”Nej. Vi får bristfällig information och samrådet är inte så mycket samråd som att HR har bestämt allt i förväg och man har mötet för att man måste.” (skyddsombud i butik)

”Vi får ej vara så delaktiga som vi har rätt till.” (skyddsombud i butik)

”Inga positiva resultat och vi fick kalla till förstärkt förhandling från förra bemanningsplaneringen för att de inte ville delge oss all information. Möten om detta pågår fortfarande.” (skyddsombud i butik)

Flera skyddsombud, främst i butiker, vittnar också om att bemanningen har blivit sämre, trots att bemanningsplanering genomförs. Detta på grund av att arbetsgivaren dragit ned på bemanningen av ekonomiska skäl:

”Nej, det har blivit sämre då de drar in timmar på avdelningarna för att spara.” (skyddsombud i butik)

”Nej, bemanningsplaneringen från föregående år gav mindre täckning på arbetsplatsens öppettider. Anledningen till att den genomfördes var för att arbetsgivaren hotade med varsel av ekonomiska skäl.” (skyddsombud i butik)

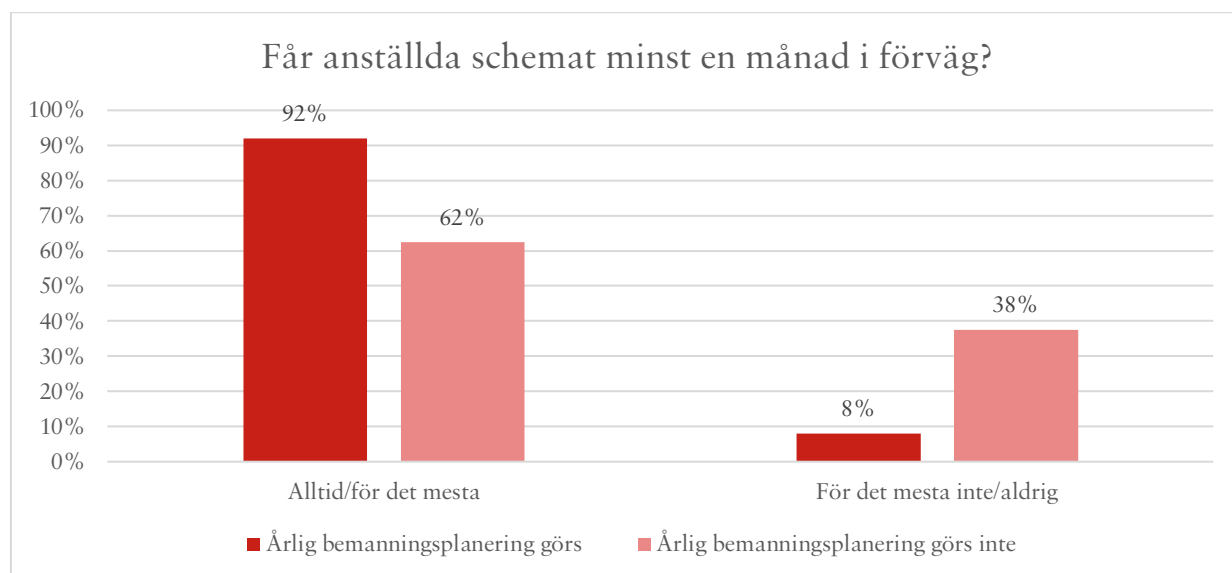
”Vissa sparkrav finns så bemanningen är inte så bra som den varit.” (skyddsombud i butik)

I många fall har dock bemanningsplaneringen lett till förbättringar. Bland annat lyfter flera skyddsombud att arbetslivet har blivit mer förutsägbart för de anställda i och med den långsiktiga planeringen. Man vet i högre utsträckning hur arbete och ledighet ser ut under en längre period framåt. Bättre schemaläggning har också ökat möjligheterna till återhämtning utanför arbetet:

”Om inget oförutsett händer så vet alla hur de jobbar över en längre tid.” (skyddsombud i butik)

”Ja, resultat såsom vem som ska jobba under vilka dagar, var och vad man ska jobba med.” (skyddsombud i butik)

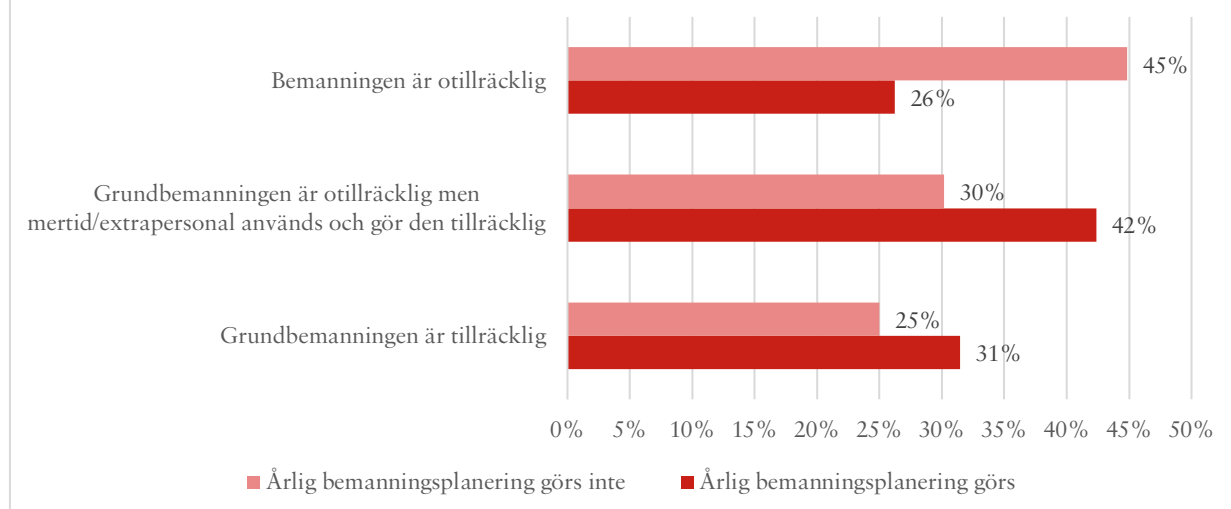
”Bättre skifttider så när man jobbar skift klarar man både dygns- och veckovila.” (skyddsombud på lager/e-handel)



Resultaten från undersökningen visar även att det är vanligare att schemat kommer i tid³ på arbetsplatser där en årlig övergripande bemanningsplanering görs. 92 procent av skyddsombuden på sådana arbetsplatser svarar att schemat alltid eller för det mesta kommer i tid, jämfört med 62 procent på arbetsplatser där det inte görs en övergripande bemanningsplanering. Detta visar att bemanningsplanering är en viktig del i att göra arbetssituationen mer förutsägbar för anställda och därmed ger bättre möjligheter att kunna planera ledig tid.

³ Enligt gällande kollektivavtal ska schemat komma minst en månad i förväg.

Är bemanningen tillräcklig för att hinna med arbetsuppgifterna?



Bemanningen är bättre på arbetsplatser som genomför en årlig bemanningsplanering än på arbetsplatser som inte gör det. Hela 45 procent av skyddsombuden på arbetsplatser som saknar övergripande bemanningsplanering svarar att bemanningen är otillräcklig, jämfört med 26 procent av dem som arbetar på arbetsplatser där en årlig övergripande planering görs. Något fler av skyddsombuden på arbetsplatser som genomför en övergripande bemanningsplanering svarar att grundbemanningen är tillräcklig (31 procent) jämfört med skyddsombud på arbetsplatser där bemanningsplanering saknas (26 procent).

Att grundbemanningen har förbättrats och andelen tillsvidareanställda ökat med hjälp av bemanningsplaneringen är något som många skyddsombud, framförallt på lager/e-handel, vittnar om i de öppna svaren i undersökningen:

”Vi har blivit fler i grundbemanningen.” (skyddsombud på lager/e-handel)

”Ja, ökad grundbemanning.” (skyddsombud på lager/e-handel)

”Nu börjar de fatta att de kan planera! Påsk, jul och nyår inträffar varje år! Man har även förstått att grundbemanningen bör vara konstant.” (skyddsombud i butik)

”Ja, vi har utökat grundbemanningen och siktar på att ha som mest 10 % inhyrning under året. Och det är en förbättring.” (skyddsombud på lager/e-handel)

”Ja, det har blivit fler tillsvidareanställningar istället för säsong.” (skyddsombud på lager/e-handel)

”Vi tar numera bara in bemanning om det verkligen behövs, annars försöker vi klara oss på vår egen personal. Detta resulterade i att vi fastanställde flera personer inför sommaren.” (skyddsombud på lager/e-handel)

Flera skyddsombud i butiker som genomför bemanningsplanering beskriver att den har lett till fler timmar på kontraktet:

”Ja, vi såg förra året över anställningar, mertid och planering av timmar under hög- och lågsäsonger. Tre medarbetare fick ökat antal timmar på kontrakten.” (butiksanställt skyddsombud)

”Ökad bemanning, fler har fått mer timmar.” (skyddsombud i butik)

”Ja, vid två tillfällen har vi lyckats få högre kontrakt p.g.a. mertiden butiken inte haft koll på. Men inga heltider än.” (skyddsombud i butik)

”Det positiva är att de som vill ha mer timmar i första hand får det innan någon nyanställd för dem. Så långt det är möjligt. Det var tidigare ingen självklarhet.” (skyddsombud i butik)

Sammanfattning och åtgärder

Resultaten från årets skyddsombudsundersökning bekräftar de tidigare studier Handels har gjort kring bemanning och dess effekter på arbetsplatser inom handeln. Underbemanning är ett utbrett problem i butiker och på lager/e-handel och påverkar såväl arbetsmiljö som fritid. På arbetsplatser med otillräcklig grundbemanning är det betydligt vanligare att anställda har högre arbetsbelastning och tvingas dra in på raster, arbeta över, hoppa in på lediga dagar med mera för att arbetsuppgifterna ska hinnas med. Möjligheterna till återhämtning på arbetet och att få hjälp och stöd vid behov är också betydligt sämre på arbetsplatser som inte har en ordentlig grundbemanning.

Undersökningen visar också att en övergripande bemanningsplanering har lett till en utökad grundbemanning på många arbetsplatser, fler tillsvidareanställningar och fler timmar på kontraktet. Dessutom ger den en bättre långsiktighet i schemalaggningsplaneringen, vilket underlättar när anställda planerar sina liv utanför arbetet.

Skyddsombudens svar visar även att det finns problem med bemanningsplaneringen, exempelvis att den inte alls utförs. En dryg femtedel av skyddsombuden svarar att det inte görs någon övergripande bemanningsplanering överhuvudtaget. Och även där den görs kan det vara problem, framför allt i butiker där många tycker att de anställda inte inkluderas i tillräckligt hög utsträckning. Många skyddsombud, framförallt i butiker, vittnar också om att besparingskrav på arbetsplatsen är hinder för att planeringen ska ge positiva resultat.

Handels ser behov av ett antal åtgärder för att förbättra bemanningssituationen på arbetsplatserna inom handeln och därmed förebygga ohälsosam arbetsbelastning:

- **Bättre systematiskt arbetsmiljöarbete**

För att förhindra ohälsosam arbetsbelastning behöver det systematiska arbetsmiljöarbetet förbättras på många arbetsplatser i handeln. Inte minst behöver arbetsgivarna skapa bättre förutsättningar för de anställda att uppmärksamma arbetsgivaren på ohälsosam arbetsbelastning. Vår undersökning visar att tydliga rutiner kring detta saknas på hälften av handelns arbetsplatser.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet bör det också ingå regelbundna riskbedömningar av hur arbetsplatsens organisation påverkar arbetsbelastningen liksom möjligheterna till återhämtning. Resultaten från vår undersökning visar tydligt hur dålig bemanning påverkar såväl arbetsbelastning som möjligheter till återhämtning, såväl på arbetet som utanför arbetstid. Trots det svarar en stor majoritet av skyddsombuden i butik (74 procent) och på lager/e-handel (80 procent) att denna typ av riskbedömningar helt eller delvis saknas.

Förutom rutiner och riktlinjer måste även kunskaperna om hur man förebygger ohälsosam arbetsbelastning öka. Resultaten från förra årets undersökning till skyddsombud, år 2022, visade på mycket bristfälliga kunskaper hos arbetsledningen. Hälften av skyddsombuden i butik och två tredjedelar av skyddsombuden på lager/e-handel svarade att chefers och arbetsledares kunskaper om hur man förebygger ohälsosam arbetsbelastning är ganska eller mycket dåliga (Berggren 2022).

- **Utökad grundbemanning och långsiktig bemanningsplanering**

Handels har i flera rapporter pekat på vikten av en god grundbemanning och en långsiktig bemanningsplanering för att undvika ohälsosam arbetsbelastning och öka möjligheterna till återhämtning för anställda (se t. ex. Holmlund 2023, Berggren 2023). En stor majoritet av skyddsombuden i denna

undersökning vittnar dock om att grundbemanningen fortfarande är otillräcklig på deras arbetsplatser. På många arbetsplatser i handeln löses den slimmade bemanningen med extrapersonal eller mertid vid behov, men hela 36 procent av skyddsombuden i butik svarar att bemanningen totalt sett är så pass dålig att arbetsuppgifterna inte hinns med. Istället måste anställda arbeta snabbare, dra in på raster, arbeta över och hoppa in på lediga dagar för att täcka behovet.

Bra bemanningsplanering är en förutsättning för att kunna förebygga ohälsosam arbetsbelastning och säkerställa att anställdas lediga tid blir den möjlighet till återhämtning som den är menad att vara. Grundbemanningen måste vara tillräckligt stor för att täcka behovet av personal även vid oväntad frånvaro eller när det av andra anledningar behövs mer arbetskraft.

Men en god bemanningsplanering kan inte göras utan tillräckliga resurser. Att ständigt dra ned på timmar och personal, trots att arbetsmängden är densamma, är ingen långsiktigt hållbar lösning. Satsningar på personalen snarare än neddragningar är det som krävs för att säkerställa en god arbetsmiljö.

- **Inkludera skyddsombud och fackklubb/fackombud i högre utsträckning**

Det är viktigt att inkludera de anställda i det systematiska arbetsmiljöarbetet med att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö sägs bland annat att arbetstagarna ska ges möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatserna. Här spelar skyddsombuden en viktig roll. Skyddsombuden ska även delta i riskbedömningar som görs kring arbetsorganisationen och dess påverkan på arbetsbelastning och möjligheter till återhämtning.

Det är även viktigt att facklig part inkluderas i arbetet med bemanningsplanering för att säkerställa att de anställdas intressen tas tillvara. Vår undersökning visar dock att majoriteten av fackklubbar/fackombud i butik inte alls eller delvis inte inkluderas i detta arbete. Men det är viktigt att anställda är med och planerar bemanningen om en ohälsosam arbetsbelastning ska kunna förebyggas.

Källförteckning

Arbetsmiljöverket, AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

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

Berggren, Cecilia (2022), *Undersökning bland Skyddsombud om ledarskap*.

Berggren, Cecilia (2023), *Sjuk på jobbet – En rapport om sjuknärvaron bland Handels medlemmar*, Handels rapporter 2023:4.

Handelsanställdas förbund, *Undersökning till skyddsombud 2023*.

Holmlund, Thea & Carlén, Stefan (2020), *Makten över arbetstiden och bemanningen*, Handels rapporter 2020:5.

Holmlund, Thea (2023), *Ofri fritid – Så drabbas Handels medlemmar av gränslöst arbete*, Handels rapporter 2023:3.

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 förbund

Handels Direkt 0771- 666 444