



Hur mår handeln?

Om den
psykosociala
arbetsmiljön i detalj- och
partihandeln.

Handels utredningsgrupp
Cecilia Berggren
Oktober 2016

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning	4
2. Arbetsmiljö och psykisk ohälsa	5
3. Psykosocial arbetsmiljö i detaljhandeln	9
4. Hur mår anställda i detaljhandeln?	19
5. Psykosocial arbetsmiljö i partihandeln	23
6. Hur mår anställda i partihandeln?	31
7. Varför är kvinnor mer sjuka?	35
8. En god arbetsmiljö för alla	37
9. Slutord och framtida arbete	40
Källförteckning	41

Sammanfattning

Forskning visar att hur vi har det på jobbet i hög utsträckning påverkar hur vi mår. På arbetsplatser med dålig psykosocial arbetsmiljö är risken för psykisk ohälsa störst. De senaste åren har den psykiska ohälsan ökat dramatiskt i handeln, framförallt bland kvinnor. För att bryta denna trend krävs insatser på arbetsplatserna. Studier om den psykosociala arbetsmiljön i branschen är därför av största vikt för att få bättre insikt i vilka åtgärder som är nödvändiga.

I denna rapport kartläggs handelsanställdas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö och hälsa utifrån material från SCBs arbetsmiljöundersökning och en undersökning till Handels medlemmar. Bland annat undersöks hur anställda ser på sin arbetsbelastning liksom stressnivån på arbetsplatserna. Även av graden av inflytande i arbetet studeras, samt tillgången till kompetensutveckling och kvaliteten på ledarskapet. Osäkerhet på arbetsplatsen är också i fokus, i form av förekomsten av hot och konflikter samt otrygga anställningsvillkor bland anställda.

Studien visar på flera problematiska faktorer på arbetsplatserna som påverkar den psykosociala arbetsmiljön negativt. Något som lyfts som ett stort bakomliggande problem inom både detalj- och partihandeln är bristande bemanning. Låg bemanning leder till stressiga arbetsmiljöer med ohälsosamt hög arbetsbelastning, vilket innebär begränsade möjligheter för anställda att kunna ta pauser under arbetstid. I detaljhandeln leder också den bristande bemanningen till att ensamarbete är vanligt, vilket försätter anställda i potentiellt riskfyllda situationer. Ytterligare problem som lyfts bland anställda inom både detalj- och partihandeln är brist på kompetensutveckling och dålig arbetsledning. De otrygga anställningsvillkoren som är en verklighet i handeln, och speciellt i detaljhandeln, leder också till ökad stress. Forskning visar att personer med otrygga anställningar löper större risk att drabbas av psykisk ohälsa. Dessutom leder en hög grad av otryggt anställda till att den ordinarie personalen får ta ett större ansvar.

Rapporten visar på betydande skillnader i den psykosociala arbetsmiljön mellan kvinnor och män. Kvinnor är sjukskrivna i mer än dubbel utsträckning och upplever även sin arbetsmiljö som betydligt sämre än sina manliga kollegor. Det kan bland annat förklaras genom att kvinnor i högre utsträckning har otrygga anställningar. En annan förklaring är att kvinnors och mäns arbetsinnehåll skiljer sig åt, och att kvinnor oftare hamnar i positioner med lägre inflytande och mer monotona arbetsuppgifter.

Hur kan då den psykosociala arbetsmiljön inom handeln bli bättre? Framförallt handlar det om att komma ifrån arbetsgivarnas strävan efter slimmade organisationer. Det behövs mer – inte mindre – personal på arbetsplatserna. Användandet av flexibel bemanning, där man schemalägger med luckor för att sedan kalla in personal vid behov, måste begränsas. För att få sunda arbetsmiljöer krävs istället arbetsplatser med tillräcklig grundbemanning och en ökad andel trygga anställningar. Dessutom behövs satsningar på kompetensutveckling och utbildning, liksom förbättrad arbetsledning som tar tillvara på och värdesätter anställdas kompetens och kunskap.

Rapporten avslutas med att konstatera att studier inom området psykosocial arbetsmiljö i handeln är kraftigt eftersatt. Det finns en rad områden där det behövs mer och fördjupad kunskap om hur olika faktorer i organisation och psykosocial arbetsmiljö samverkar med anställdas hälsa och engagemang i arbetet.

1. Inledning

Handelsanställda trivs med sina jobb visar flera studier. Många tycker att det är en rolig och spännande bransch att arbeta i. I internationella jämförelser sticker svenska handeln ut som ett föredöme, framförallt av anledningen att man oftare värdesätter sin personal jämfört med inom handeln i många andra länder.¹ Det bådär gott för branschen, då det finns mycket forskning som visar på att nöjda medarbetare är positivt för företagets framgång. Anställda som trivs på jobbet är mer engagerade i sitt arbete och tenderar att stanna kvar i företaget längre. På så vis byggs värdefull kompetens och kunskap upp som gynnar företaget om det tas tillvara på rätt sätt. Arbetsgivare som gör sig kända för att värna om sina anställda kommer dessutom ha betydligt lättare än andra att rekrytera kompetent personal vid behov.²

Samtidigt visar statistiken att sjukskrivningar ökar inom handeln, och framförallt ökar den psykiska ohälsan bland anställda. Hur kommer det sig? En av Handels medlemmar sätter fingret på vad det är som gör att handelsanställda upplever en allt större press i sitt arbete:



”Många kunder kombinerat med att jobba ensam skapar hög stress. Förr var vi minst två som stängde men pga besparingar utan minskad försäljning är det nu annorlunda. Negativt att vi aldrig får feedback på jobbet trots att alla är överens om att vi saknar det. Sist men inte minst tas vår möjlighet att påverka bort allt mer och mer vartefter åren går. Ledningen vill inte att vi tänker själva utan allt ska styras ’uppifrån’.”³

Hög arbetsbelastning, ensamarbete, låg bemanning, dålig ledning, små möjligheter till inflytande och brister i att ta vara på anställdas kompetens är några av de faktorer som påverkar de handelsanställdas hälsa negativt. Den försämrade arbetsmiljön är en konsekvens av arbetsgivarnas benägenhet att i allt högre utsträckning använda sig av så kallad flexibel bemanning. Det innebär att man snabbt kan variera storleken på personalstyrkan genom att hålla grundbemanningen så slimmad som möjligt och därutöver vid behov täcka upp med inhyrd eller tidsbegränsad personal, alternativt med personal som kallas in vid behov eller jobbar per timme. Resultatet av denna bantning av personalstyrkan har Handels visat på i flera tidigare studier. Personalbrist, stressiga arbetsmiljöer och otrygghet är bara några av konsekvenserna av denna typ av bemanning.⁴

Hur vi har det på jobbet är viktigt för vår hälsa och vårt välbefinnande. Forskning visar att en av de största faktorerna till psykisk ohälsa idag är den psykosociala arbetsmiljön på våra arbetsplatser. Det är inom yrken som har störst negativ psykosocial arbetsmiljöbelastning som risken för psykisk ohälsa är störst.⁵ En sjuk arbetsplats leder således till sjuka medarbetare. För att bryta den negativa spiralen med ökad psykisk ohälsa i branschen är det därför nödvändigt att insatser görs på våra arbetsplatser för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön för alla de som arbetar där.

¹ Andersson, T m.fl. (2012)

² Ton, Z. (2014)

³ Handelsanställdas förbund (2016c)

⁴ Berggren & Carlén (2016)

⁵ Socialförsäkringsrapport 2014:4

1.1 Metod och material

I rapporten görs en omfattande kartläggning av de handelsanställdas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö och sin hälsa. Någon liknande studie över den psykosociala arbetsmiljön inom handeln har tidigare inte gjorts vad vi känner till. Genom att undersöka en bredd av olika faktorer i den psykosociala arbetsmiljön kan vi få en övergripande bild över hur det ser ut i handeln, samt ringa in vilka som verkar vara de största arbetsmiljöproblemen i branschen. Utifrån denna information diskuteras i slutet av rapporten vilka förbättringar som krävs i arbetsmiljöarbetet för att få friska arbetsplatser i handeln.

Den huvudsakliga källan i rapporten är branschspecifik statistik beställd från SCBs arbetsmiljöundersökning som görs vartannat år. I undersökningen ställs en mängd frågor om anställdas upplevda arbetsmiljö, såväl fysisk som psykisk. Som i alla helhetsstudier har vissa avgränsningar behövt göras i rapporten. Utifrån frågorna i arbetsmiljöundersökningen har sex områden som påverkar den psykosociala arbetsmiljön valts ut; 1) arbetsbelastning och stress, 2) kontroll och inflytande, 3) kunskap och utveckling, 4) ledarskap och stöd, 5) hot och konflikt samt 6) anställningsotrygghet.

Vår specialbeställda statistik från SCBs arbetsmiljöundersökning kommer dels från den senaste undersökningen som gjordes 2015, samt från de två tidigare undersökningarna utförda 2011 och 2013. Anledningen till att resultat från tre års undersökningar används är för att få ett tillräckligt stort urval för att kunna dela upp statistiken på detaljhandel och partihandel, kvinnor och män samt arbetare och tjänstemän. SCBs uppdelning av arbetare och tjänstemän är baserad på yrkenas fackliga tillhörighet. Till arbetare räknas generellt de anställda som tillhör LO-förbundens avtalsområde, medan de som tillhör SACO- och TCO-förbundens avtalsområden räknas som tjänstemän. Handels organiserar främst arbetare i handeln, som exempelvis butiksanställda och lagerarbetare. Även en del av tjänstemännen i handeln är dock medlemmar i Handels, det kan till exempel röra sig om föreståndare på lager och butikshefer. Statistiken från SCB är baserad på åldersgruppen 16-64 år.

För att få ytterligare insikt i hur anställda i handeln upplever sin arbetsmiljö och hälsa, har en undersökning riktad till Handels medlemmar också gjorts. Undersökningen utfördes av Novus under juni månad 2016. Totalt intervjuades 1082 personer om hur de upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Resultatet redovisas i rapporten uppdelat på detaljhandel och partihandel.

Slutligen har även statistik från Försäkringskassan använts för att få siffror över sjukskrivningar inom handeln. Statistiken anger antal startade sjukfall per 1000 anställda, och innefattar antal startade sjukfall längre än 14 dagar med sjukpenning, rehabiliteringspenning eller dylikt. Materialet är uppdelat på yrkeskod (SSYK 2012) och diagnoskod. Yrkeskoderna vi använt är 413 Lager- och transportassistenter, 421 Kassapersonal m.fl. samt 522 Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl. Diagnoskod innebär den diagnoskod som finns på läkarintyget som inkommer till Försäkringskassan. Diagnoskoden är baserad på den svenska versionen av de internationella diagnoskoderna ICD-10. Diagnoskoden vi har valt att redovisa är den psykiatriska diagnosgruppen Psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar (F00-F99).⁶ Statistiken är baserad på åldersgruppen 18-64 år och redovisas för perioden 2005-2014 samt uppdelat på kön.

Samtlig redovisad statistik är uppdelad på branschområde. I kapitel 3 och 4 fördjupar vi oss i detaljhandeln, och i kapitel 5 och 6 ligger fokus på partihandeln. Därefter följer en diskussion om resultaten samt vilka åtgärder vi ser som nödvändiga för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön i handeln.

⁶ Internetmedicin.se

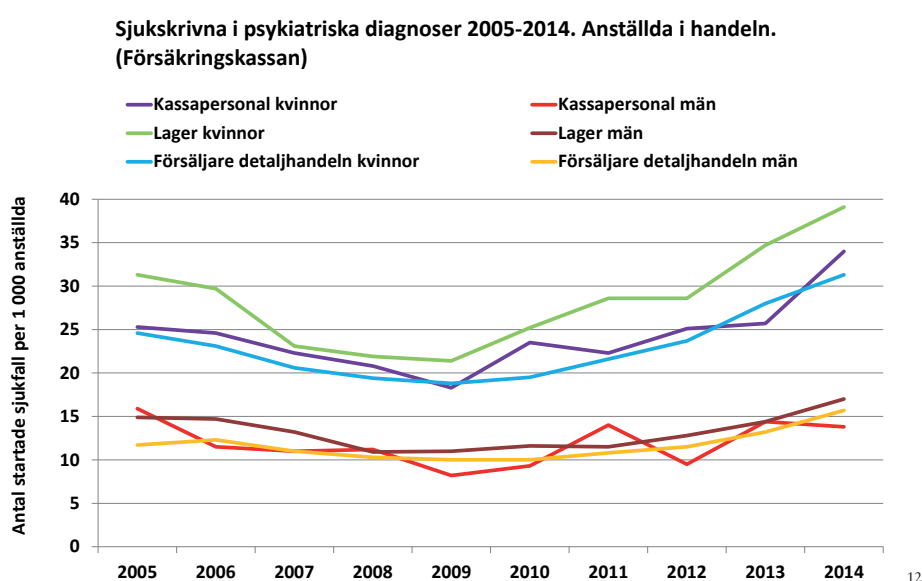
2. Arbetsmiljö och psykisk ohälsa

Sedan 2010 har antalet sjukskrivningar ökat i Sverige. Sjukskrivningar i psykiatriska diagnoser är de som ökar allra mest och psykisk ohälsa är i dag den allra vanligaste orsaken till sjukskrivning.⁷ Men vad menar vi egentligen när vi pratar om psykisk ohälsa?

Begreppet är ett brett samlingsnamn för psykiska besvär och inkluderar allt från nedsatt psykiskt välbefinnande, till exempel i form av oro eller nedstämdhet, till allvarliga psykiska sjukdomar som schizofreni eller depression.⁸ Bland de som sjukskrivs på grund av psykisk ohälsa lider den absolut största majoriteten av någon typ av depression eller ångest. Den allra vanligaste sjukskrivningsdiagnosen vid psykisk ohälsa är den som kallas ”anpassningsstörningar och reaktioner på svår stress”, som utgör ungefär hälften av alla sjukskrivna med psykiatrisk diagnos. Diagnosen är ett samlingsnamn på psykiatriska diagnoser orsakade av yttre händelser, där ingår bland annat utmattningssyndrom.⁹ Symptomen på utmattning är bland annat stark och ihållande trötthet, sömnstörningar, minnesproblem, koncentrationssvårigheter, ångest, nedstämdhet och värk. Symptomen liknar delvis depressionssymptom, som generellt innebär ångest, minskat känslomässigt engagemang, depressiva tankar, självmordstankar, passivitet, sömnsvårigheter och minskad aptit.¹⁰

2.1 Psykisk ohälsa ökar i handeln

Liksom på arbetsmarknaden i stort så ökar både antalet sjukskrivna generellt¹¹ och antalet sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa inom handeln. I handeln ökar den psykiska ohälsan allra mest bland kvinnor, och liksom inom många andra kvinnodominerade branscher så är idag psykisk ohälsa den vanligaste anledningen till sjukskrivning i detaljhandeln. I den mer mansdominerade partihandeln är psykisk ohälsa den näst vanligaste sjukskrivningsorsaken.



⁷ Försäkringskassan (2015)

⁸ Forte (2015)

⁹ Försäkringskassan (2016)

¹⁰ SBU (2014)

¹¹ 2014 var det totala antalet sjukskrivna per 1000 anställda bland kassapersonal 98,8, bland försäljare i detaljhandeln 94,9 samt 112,8 bland lageranställda.

¹² Startade sjukfall per 1000 anställda i diagnoskod F00-F99 Psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar.

Kvinnor i handeln är idag sjukskrivna i psykiatriska diagnoser mer än dubbelt så ofta som män. Försäkringskassans statistik visar att bland manliga anställda i handeln var antalet startade sjukfall i psykiatriska sjukdomar runt 15 per 1000 anställda år 2014. Motsvarande siffra bland handelsanställda kvinnor var över 30 per 1000 anställda. Lagerarbetande kvinnor var samma år sjukskrivna i någon psykiatrisk diagnos allra mest, med nära 40 startade sjukfall per 1000 anställda.

Mellan 2005 och 2009 sjönk antalet sjukskrivningar i psykiatriska diagnoser i handeln, och nådde 2009 rekordlåga nivåer för att därefter öka. En liknande trend syntes bland sjukskrivningar på hela arbetsmarknaden. Vad som ligger bakom variationerna i antal sjukskrivningar är oklart.¹³ Dock kan konstateras att de förändringar som gjordes i sjukvårdssystemet under den borgerliga regeringen inte tycks ha varit särskilt effektiva. 2008 infördes bland annat en bortre tidsgräns i sjukförsäkringen som ledde till att många utförsäkrades. Trots striktare regler har antalet sjukskrivningar på arbetsmarknaden istället ökat. 1 februari 2016 avskaffades den bortre tidsgränsen av den nuvarande regeringen.¹⁴ Vad som blir effekterna av denna åtgärd lär dröja några år innan det går att uttala sig om.

Antalet sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa har ökat inom samtliga yrkesgrupper i handeln sedan 2009. Allra mest dramatiskt har ökningen varit bland kvinnor. Bland kvinnlig kassapersonal har sjukskrivningar i psykiatriska diagnoser ökat med 86 procent under perioden 2009-2014. Nästan lika stor är ökningen bland lagerarbetande kvinnor, 83 procent har sjukskrivningsfallen i psykiatriska diagnoser bland dem ökat med.

2.2. Organisation, psykosocial arbetsmiljö och hälsa

En mängd faktorer på arbetsplatsen kan påverka anställdas hälsa och engagemang i organisationen. Forskningen brukar framförallt fokusera på organisatoriska faktorer och psykosociala arbetsmiljöaspekter för att nå förståelse kring hur arbetet påverkar anställdas hälsa, välbefinnande och engagemang. Med organisatoriska faktorer menas de organisatoriska villkor och förutsättningar som reglerar anställdas möjligheter att utföra sitt arbete. Det kan bland annat handla om anställningsform, arbetstid och ledning. De organisatoriska faktorerna skapar förutsättningarna för den psykosociala arbetsmiljön. Den psykosociala arbetsmiljön handlar om individens upplevelse av arbetssituationen, och delas ofta in i krav och resurser i arbetet. Med krav menas sådant som belastar arbetstagaren och kräver ansträngning för att hanteras, till exempel hög arbetsbelastning. Med resurser menas de faktorer som underlättar hanterandet av kraven, exempelvis inflytande över sitt arbete.¹⁵



16

¹³ DN (2015-04-01)

¹⁴ Aftonbladet (2016-02-01)

¹⁵ Arbetsmiljöverket 2016:2

¹⁶ Egen omarbetning av figur från Arbetsmiljöverket 2016:2

Finns det brister i hur arbetsplatsen är organiserad kommer det att påverka den psykosociala arbetsmiljön negativt. Till exempel kan det handla om att bemanningen på arbetsplatsen är för låg (organisatorisk faktor) vilket leder till en stressig arbetsmiljö (psykosocial arbetsmiljö). De organisatoriska faktorerna och den psykosociala arbetsmiljön påverkar såväl den anställdes fysiska och psykiska hälsa, välbefinnande som engagemang i arbetet. Forskning visar att brister i de organisatoriska faktorerna och en dålig psykosocial arbetsmiljö har ett samband med psykisk ohälsa, som depression och utmattningssyndrom, såväl som fysiska ohälsa i form av bland annat muskelbesvär och hjärtsjukdomar. Dessutom leder en dålig arbetsmiljö till att anställda trivs sämre på jobbet, känner sig mindre engagerade i arbetet och i organisationen, samt presterar sämre i arbetet.¹⁷

I denna rapport kommer såväl organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö på arbetsplatser inom handeln att belysas. Anställdas upplevda hälsa och syn på sitt arbete kommer också lyftas fram.

2.3. Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö

Den 31 mars 2016 började Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) att gälla. Föreskriften har som syfte att minska den arbetsrelaterade ohälsan på dagens arbetsmarknad och förtydligar vad som ska göras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Fokus ligger på hur ohälsa på grund av arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling kan förebyggas.

Arbetsgivaren ska enligt föreskriften ansvara för att arbetstagarna inte har en ohälsosam arbetsbelastning och att resurserna är anpassade efter kraven i arbetet. Det handlar bland annat om möjligheten till återhämtning och att ge arbetstagaren inflytande över arbetssätt och prioriteringsordning. Arbetsgivaren ska också planera arbetstidens förläggning så att den inte leder till ohälsa, till exempel genom övertidsarbete, skiftarbete och förväntningar på att ständigt vara nåbar. Slutligen ansvarar arbetsgivaren även för att förebygga kränkande särbehandling på arbetsplatsen och att det finns rutiner för att hantera dylika situationer. Kränkande särbehandling kan till exempel handla om sexuella trakasserier, mobbning och särbehandling av exempelvis tillfällig personal.¹⁸

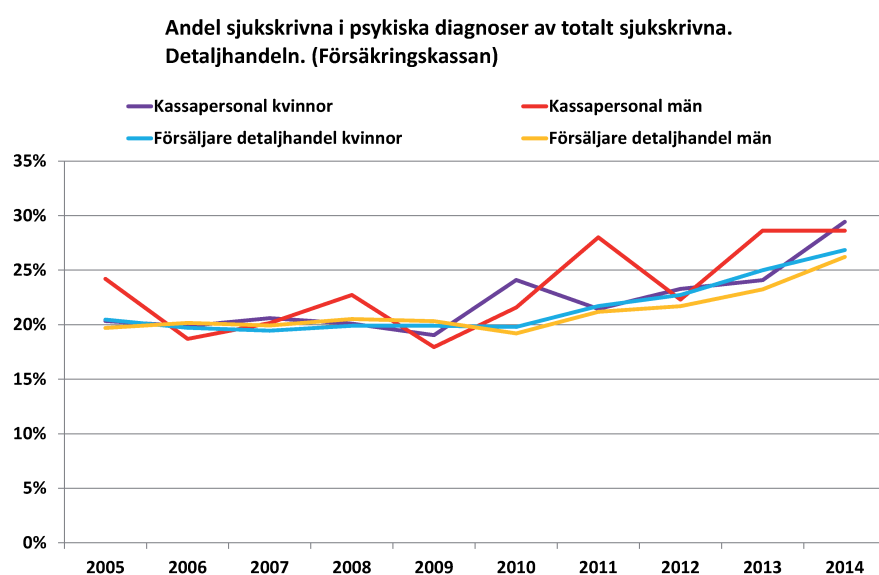
¹⁷ Arbetsmiljöverket 2016:2

¹⁸ Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

3. Psykosocial arbetsmiljö i detaljhandeln

Detaljhandeln är en bransch med en hög andel kvinnor och unga. Två grupper inom vilka den psykiska ohälsan ökar mer än i andra grupper i samhället. Kvinnor och unga är också de som i högst utsträckning har de otryggaste anställningarna på arbetsmarknaden, även inom detaljhandeln. Totalt är 27 procent av arbetarna i detaljhandeln tidsbegränsat anställda, och siffran är betydligt högre bland unga. Deltidsarbete är också mycket vanligt i branschen. Två av tre deltidsarbetar, och bland kvinnor är det ännu vanligare.¹⁹

Som vi såg i föregående kapitel så har antalet sjukskrivningar i psykiska diagnoser ökat i detaljhandeln sedan 2005 och det är dubbelt så vanligt med sjukskrivningar i psykiatriska diagnoser bland kvinnor jämfört med män.



Andelen av det totala antalet sjukskrivna som har en psykiatrisk diagnos är ungefär detsamma bland bägge yrkesgrupperna och bland både kvinnor och män i detaljhandeln. 2014 var strax under 30 procent av det totala antalet sjukskrivna i detaljhandeln sjukskrivna i psykiska diagnoser. Andelen har ökat sedan 2005 och är idag den vanligaste sjukskrivningsorsaken för både kvinnor och män i detaljhandeln.



¹⁹ Handelsanställdas förbund (2016a)

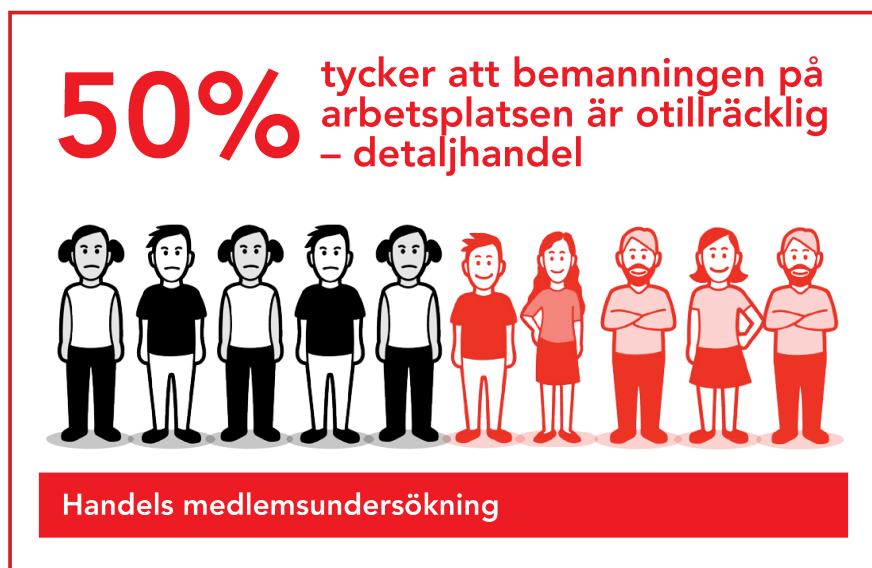
I antal är sjukskrivningar i psykiatriska diagnoser betydligt fler bland kvinnor än män. 2014 var andelen sjukskrivna i psykiatriska diagnoser bland manliga detaljhandelsanställda (dvs. kassapersonal och försäljare) 15,6 per 1 000 anställda. Bland kvinnor var siffran mer än dubbelt så hög, 31,6 per 1 000 anställda.

Kvinnor är alltså kraftigt överrepresenterade bland de som sjukskrivs på grund av psykisk ohälsa. Vad beror det på? Skiljer sig den psykosociala arbetsmiljön för kvinnor och män? Nedan följer en genomgång av hur de anställda i detaljhandeln upplever sin psykosociala arbetsmiljö och hälsa. Genom att undersöka olika områden av den psykosociala arbetsmiljön kan vi dra slutsatser om var det finns störst brister och var det skiljer sig mest mellan olika grupper. Områdena i fokus är arbetsbelastning, inflytande, utbildning, ledarskap, konflikter samt otrygga anställningar. Resultaten kommer från SCBs arbetsmiljöundersökning samt en medlemsundersökning riktad till Handels medlemmar.

3.1. Arbetsbelastning och stress

En ohälsosam arbetsbelastning kan ha en negativ inverkan på den psykosociala arbetsmiljön. Speciellt blir detta ett problem när kraven i arbetet överskrider resurserna. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö beskrivs hur arbetsuppgifter som innebär krav i form av en viss arbetsmängd och svårighetsgrad behöver vägas upp med resurser i form av bland annat ökad bemanning, varierade arbetsuppgifter och utbildning.²⁰

Detaljhandeln präglas av en hög grad flexibel bemanning, vilket innebär att många arbetsgivare använder sig av tidsbegränsade anställningar, deltidsarbete och bemanningsföretag för att på så vis kunna variera antalet anställda i och med att efterfrågan varierar. Detta leder många gånger till ökad personalbrist och en stressigare arbetsmiljö för samtliga anställda.²¹

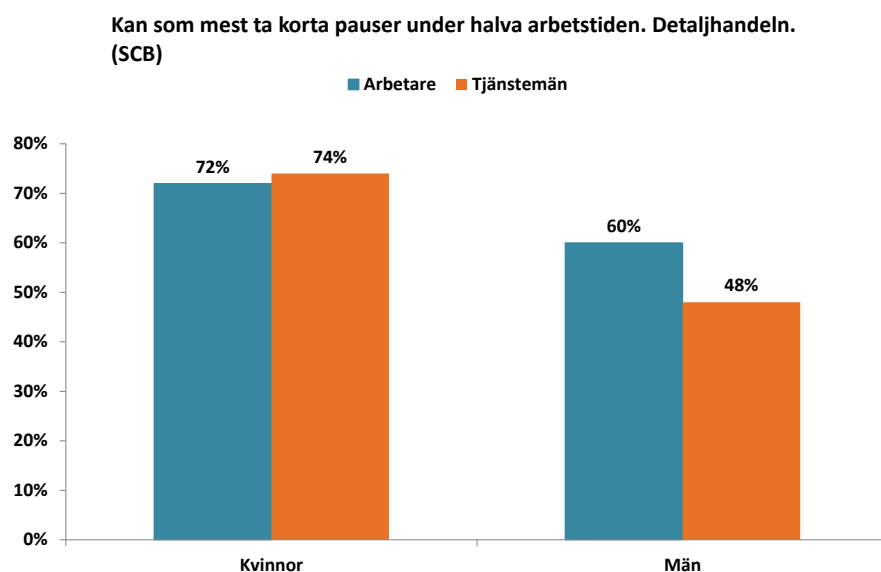


²⁰ AFS 2015:4

²¹ Berggren & Carlén (2016)

I en medlemsundersökning till Handels medlemmar från 2016 instämde hälften av de svarande att bemanningen på deras arbetsplats är otillräcklig²². Många anställda i detaljhandeln vittnar om en mycket stressig arbetsmiljö på grund av otillräcklig bemanning i kombination med att man ständigt förväntas lära upp nyanställda i och med den höga personalomsättningen i branschen.²³ Cirka 4 av 10 upplever arbetsmiljön så pass stressig att man minst halva tiden varken hinner prata eller tänka på annat än arbetet.²⁴

En viktig resurs för att klara de krav som en stressig arbetsmiljö innebär är möjligheten till återhämtning. Att kunna ta korta pauser i arbetet är dock något som det finns begränsade möjligheter till i detaljhandeln visar resultaten från SCBs arbetsmiljöundersökning. Många kan endast ta pauser under mindre än halva arbetstiden.



Det finns en tydlig könsskillnad i möjligheterna till att ta pauser under arbetstid. Bland arbetarkvinnor och kvinnliga tjänstemän är det 72 respektive 74 procent som bara kan ta korta pauser under som mest halva arbetstiden. Möjligheterna till pauser är bättre för män, där färre enbart kan ta pauser under max halva arbetstiden, 60 procent av arbetarmännen och 48 procent av de manliga tjänstemännen.

Den flexibla bemanningen som många arbetsgivare i detaljhandeln använder sig av leder också till att alltför få får enklare och mer ensidiga arbetsuppgifter.²⁵ Det innebär att en stor andel av de anställda upprepar samma arbetsmoment många gånger per timme. Ett alltför ensidigt och monotont arbete ökar risken för understimulering, vilket i sin tur kan ha negativa effekter på anställdas hälsa.²⁶

²² Andel som angav svarsalternativ 4 eller 5 på skalan 1 = instämmer inte alls och 5 = instämmer helt.

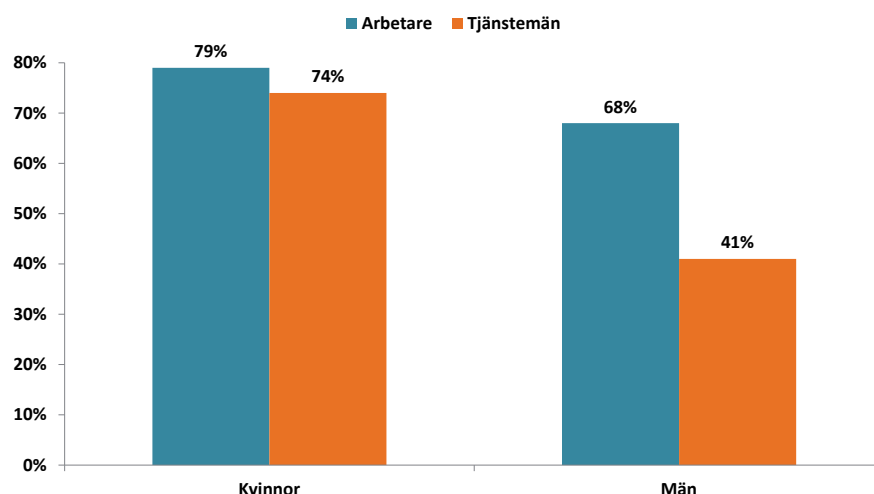
²³ Berggren & Carlén (2016)

²⁴ Handelsanställdas förbund (2016b)

²⁵ Boman & Strömbäck (2014)

²⁶ SBU (2014)

Upprepar samma arbetsmoment många gånger per timme.
Detaljhandeln. (SCB)



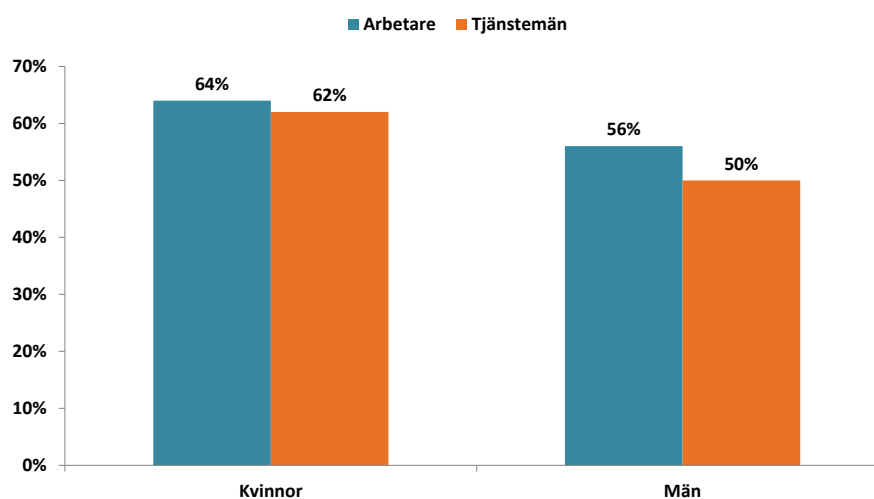
Detaljhandeln är en av de branscher där upprepade arbetsmoment är vanligast förekommande på arbetsmarknaden. Kvinnor har allra mest upprepande arbetsuppgifter. Bland arbetarkvinnor i detaljhandeln upprepar knappt 80 procent samma arbetsmoment många gånger i timmen minst halva arbetstiden, vilket är dubbla andelen mot snittet på arbetsmarknaden i stort. Även kvinnliga tjänstemän har upprepande arbetsmoment i hög grad, nära 75 procent upprepar samma arbetsmoment många gånger i timmen. Även bland arbetarmän är detta vanligt förekommande, 68 procent av dem har uppgivit detta. Manliga tjänstemän är de som har minst upprepande arbetsuppgifter, där drygt 40 procent upprepar samma arbetsmoment många gånger per timme.

3.2. Kontroll och Inflytande

Höga krav i arbetet i kombination med låg kontroll och inflytande riskerar att leda till slutkörd medarbetare. Kontroll i arbetet innefattar möjligheten att påverka hur och när arbete utförs, liksom att ha kontroll över arbetstider.²⁷

I detaljhandeln finns det betydligt mindre möjligheter att påverka sin arbetstid än på arbetsmarknaden generellt. Bland arbetare och kvinnliga tjänstemän i detaljhandeln upplever cirka två tredjedelar att de inte kan påverka sin egen arbetstid. Manliga tjänstemän sticker däremot ut, bland dem är det endast 16 procent som menar att de inte kan påverka sin arbetstid.

Har möjlighet att bestämma arbetstakten själv max halva arbetstiden.
Detaljhandeln. (SCB)

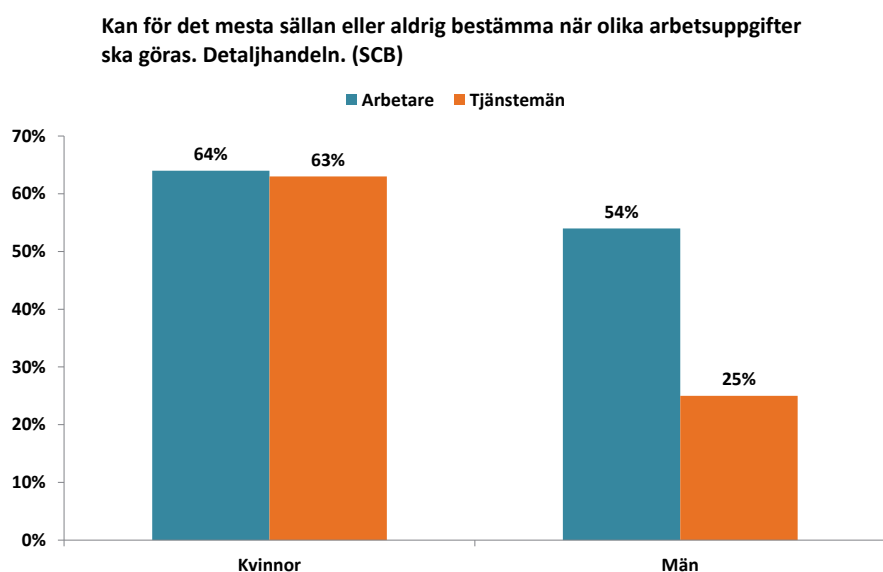


²⁷ SBU 2014

Arbetare har också generellt mindre inflytande över uppläggningsen av det egna arbetet. Drygt hälften är sällan eller aldrig med och planerar arbetet. Tjänstemän har mer inflytande över arbetsupplägget. 35 procent av kvinnliga tjänstemän och endast 11 procent av manliga tjänstemän upplever att de inte har inflytande över upplägget av det egna arbetet.²⁸

Möjligheterna att påverka arbetstakten är generellt lägre i kvinnodominerade yrken där arbetsuppgifterna i hög grad innefattar kontakt med andra människor, till exempel kunder. Detta gäller även för detaljhandeln.

Framförallt kvinnor upplever att de inte kan bestämma sin egen arbetstakt. Mer än 60 procent av kvinnliga detaljhandelsanställda svarar att de bara kan påverka sin arbetstakt som mest halva arbetstiden. Även manliga anställda upplever sin arbetstid som relativt styrd, över hälften menar att de enbart kan påverka sin arbetstakt max halva arbetstiden.



Ungefär lika ovanligt är det att själv kunna bestämma när olika arbetsuppgifter ska utföras. Över 60 procent av de kvinnliga anställda upplever att de sällan eller aldrig kan besluta om när arbetsuppgifter ska utföras. Manliga anställda har mer inflytande över när arbetsuppgifter ska utföras. Det är dock stor skillnad mellan inflytandet bland arbetarmän och manliga tjänstemän. Medan över 50 procent av arbetarmännen inte har inflytande över när arbetsuppgifter utförs, så är det endast 25 procent av de manliga tjänstemännen som upplever att de inte kan bestämma sin egen arbetsordning.

3.3. Kunskap och utveckling

Ytterligare en resurs för att klara en kravfylld arbetssituation är att man har tillräckliga kunskaper för sina arbetsuppgifter och upplever att det finns utvecklingsmöjligheter i arbetet. Med utvecklingsmöjligheter menas möjligheten att lära sig nya kunskaper och färdigheter i arbetet och utvecklas i sin yrkesroll. Arbetsplatser med låga möjligheter till kompetensutveckling och möjligheter till utveckling påverkar därför den psykosociala arbetsmiljön negativt.²⁹

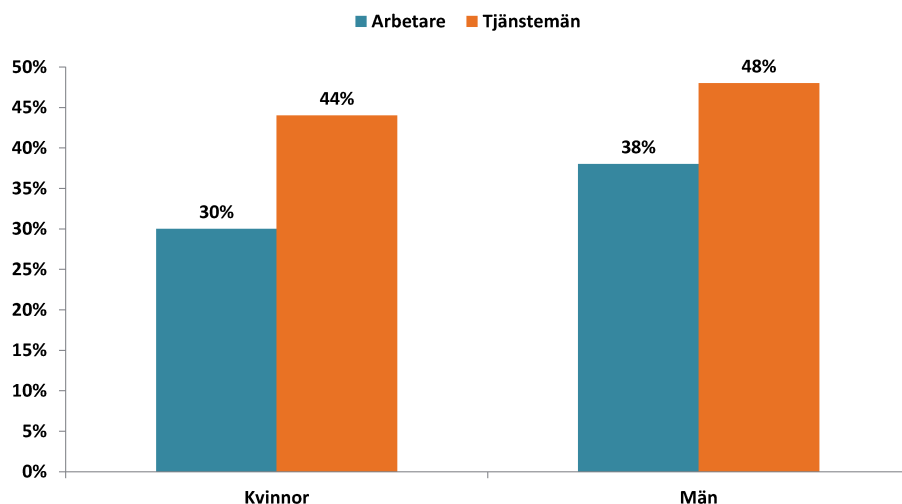
Ett sätt att skaffa sig kunskaper är genom vidareutbildningar för anställda. Andelen som har fått utbildning på betald arbetstid under de senaste 12 månaderna är betydligt lägre i detaljhandeln än på arbetsmarknaden i stort. Bland arbetare i detaljhandeln har endast 40 procent fått någon slags utbildning det senaste året, jämfört med 62 procent på totala arbetsmarknaden.³⁰

²⁸ Handelsanställdas förbund (2016b)

²⁹ Arbetsmiljöverket 2016:2

³⁰ Handelsanställdas förbund (2016b)

Arbetet ger varje vecka möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket. Detaljhandeln. (SCB)



Kunskaper och färdigheter kommer inte bara från utbildningsinsatser, utan kan även vara en naturlig del i det vardagliga arbetslivet. 30 till 50 procent av de anställda i detaljhandeln upplever att de varje vecka lär sig nytt och utvecklas i yrket. Arbetarkvinnor har minst möjligheter att utvecklas i arbetet, 30 procent menar att de varje vecka lär sig nya saker. Störst möjligheter har manliga tjänstemän, där nära 50 procent svarat att de utvecklas i yrket varje vecka.

3.4. Ledarskap och stöd

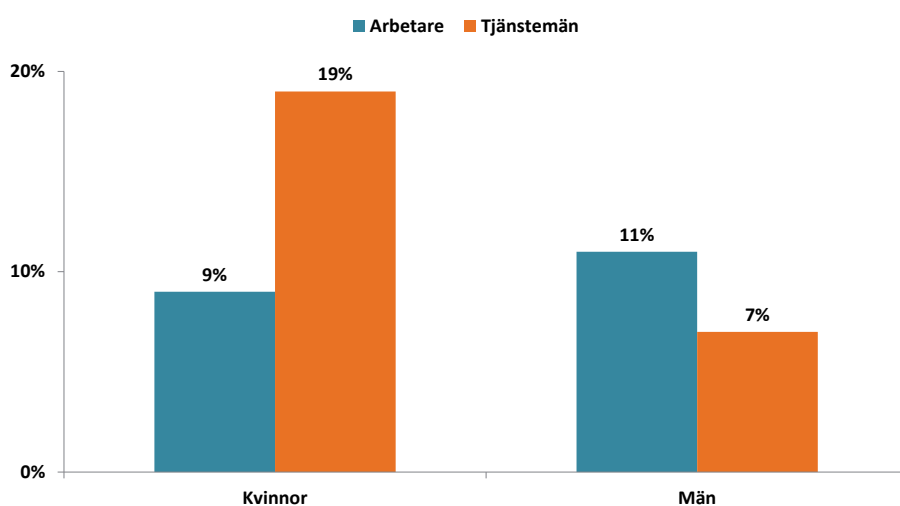
För att klara av krav som ställs i arbetet är även ledarskapet och möjligheten att få stöd viktig. När det kommer till ledarskap handlar det om huruvida det finns tydliga mål och att få veta vad som ska prioriteras.



Bland Handels medlemmar i detaljhandeln instämmer 34 procent i att arbetsledningen är dålig eller otydlig, medan 40 procent inte instämmer i påståendet. Vad gäller att få veta vad som ska prioriteras så upplever tjänstemän i högre utsträckning än arbetare att de inte får tydliga besked från ledningen. 30 procent av tjänstemännen respektive 20 procent av arbetarna får sällan eller aldrig besked från ledningen vad som bör prioriteras.³¹

Förutom ett tydligt ledarskap så är möjligheten till stöd och uppmuntran från såväl chefer som från arbetskamrater viktigt för en god psykosocial arbetsmiljö. Samtliga anställda i detaljhandeln upplever att de har större möjligheter till att få stöd från kollegor än från chefer. Ungefär 25 procent av arbetarna samt kvinnliga tjänstemän upplever att det för det mesta inte får stöd eller uppmuntran från chefer. Manliga tjänstemän upplever att de får stöd från ledningen i högre utsträckning, endast 14 procent menar att de aldrig eller sällan får det.³²

Har sällan eller aldrig möjlighet till stöd och uppmuntran från arbetskamrater. Detaljhandeln. (SCB)



Stödet från arbetskamrater är generellt högre i detaljhandeln än på arbetsmarknaden i stort. Endast ungefär 10 procent av de anställda menar att de sällan eller aldrig upplever att de har möjlighet att få stöd och uppmuntran från kollegor. Kvinnliga tjänstemän sticker dock ut från resterande anställda, av dessa är det dubbelt så många som anser att de saknar tillräckliga möjligheter till stöd från arbetskamraterna.

3.5. Hot och konflikt

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö framgår att arbetsgivare ska vidta åtgärder för att motverka arbetssituationer som är psykiskt påfrestande och kan leda till ohälsa hos de anställda.³³ Psykiskt påfrestande arbete kan till exempel handla om risk för hot och våld, speciellt vid ensamarbete. Risken att råka ut för hot och våld är extra stor i yrken där man kommer i kontakt med många människor. I detaljhandeln vistas mängder av kunder varje dag. Som anställd är det inte ovanligt att råka ut för aggressiva eller besvärliga kunder, som ibland kan leda till hotfulla situationer.

Det finns olika typer av hotfulla situationer man kan råka ut för som anställd i detaljhandeln. Det kan bland annat handla om otåligen och nonchalanta kunder som utsätter personal för verbal kränkning eller bedrägliga återlämnanden. Det kan också handla om situationer där personal konfronterar någon som stjälar eller snattar. I extrema fall kan det även innebära butiksrån där någon under hot eller vapenhot tilltvingar sig pengar eller varor.³⁴

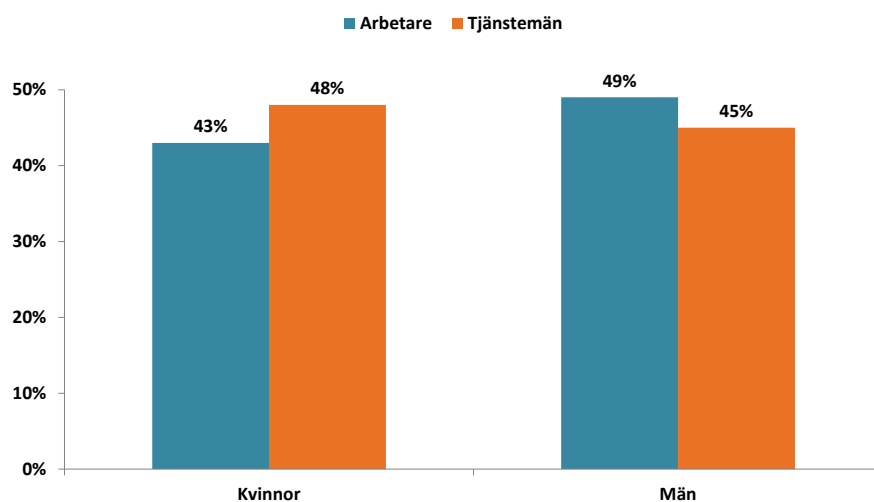
³¹ Handelsanställdas förbund (2016b)

³² Handelsanställdas förbund (2016b)

³³ AFS 2015:4

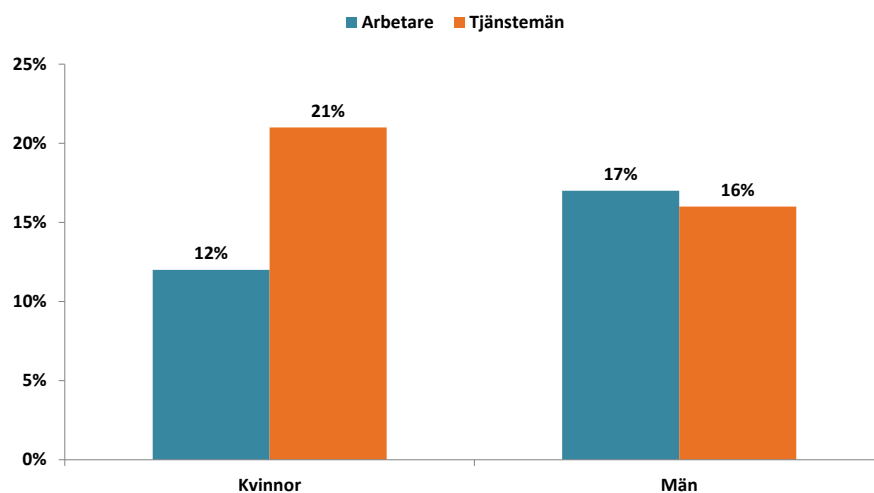
³⁴ Carlén (2016)

**Utsatts för konflikt eller bråk med kunder någon gång det senaste året.
Detaljhandeln.**



För anställda i detaljhandeln är det inte ovanligt att hamna i konflikter eller bråk med andra personer, till exempel kunder, visar SCBs arbetsmiljöundersökning. Nära hälften av de anställda har någon gång under det senaste året hamnat i konflikt eller bråk med utomstående personer på arbetsplatsen. En siffra som är betydligt högre än på arbetsmarknaden generellt, där en tredjedel uppger att de hamnat i bråk. Det finns här ingen markant skillnad mellan arbetare och tjänstemän eller mellan kvinnor och män.

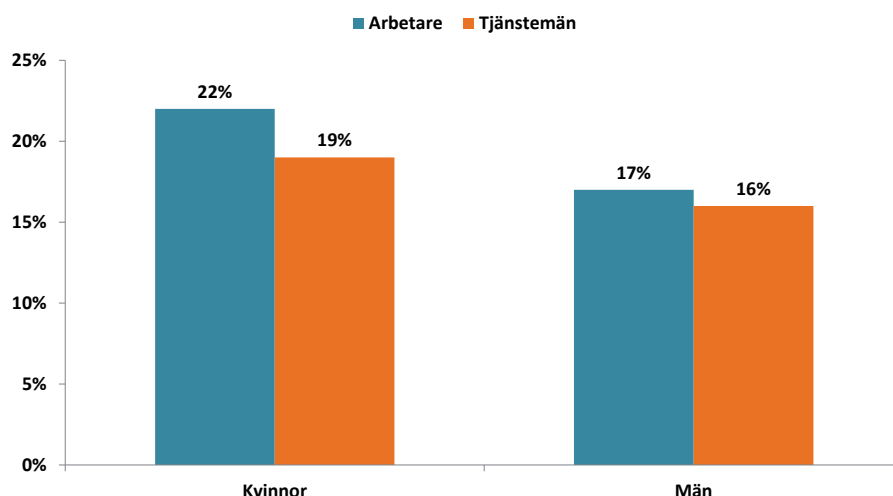
**Utsatt för våld eller hot om våld minst någon gång det senaste året.
Detaljhandeln. (SCB)**



Ungefär lika många av manliga arbetare och manliga tjänstemän, 17 respektive 16 procent, har någon gång under de senaste 12 månaderna utsatts för våld eller hot om våld. Bland de kvinnliga anställda skiljer det sig åt något. Kvinnliga tjänstemän är de som i högst grad utsatts för våld eller hot, drygt 20 procent uppger att de blivit utsatta någon gång under året, jämfört med 12 procent av arbetarkvinnorna.

Risken att utsättas för hotfulla situationer innebär en lågintensiv stress för de anställda i detaljhandeln, vilket i sig är ett arbetsmiljöproblem. Som arbetsgivare i detaljhandeln är det därför av högsta vikt att ha åtgärder för denna typ av situationer, till exempel utbildningar och rutiner, fungerande larm och minimerande av ensamarbete där risk för otrygga situationer existerar.

Arbetar varje vecka ensam och riskerar att hamna i otrygga eller riskfyllda situationer. Detaljhandeln. (SCB)



Resultaten från Arbetsmiljöundersökningen visar dock att ensamarbete är relativt vanligt i detaljhandeln. Vanligast är ensamarbete bland arbetarkvinnor, där 22 procent varje vecka arbetar ensamma och därmed riskerar att hamna i otrygga eller riskfyllda situationer. Även bland kvinnliga tjänstemän är ensamarbete vanligt, 19 procent uppger att de varje vecka arbetar själva. Bland manliga anställda är ensamarbete något ovanligare, 17 respektive 16 procent av manliga arbetare och tjänstemän ensamarbetar varje vecka.

3.6. Anställningsotrygghet

Otrygghet i anställningen ökar risken för ohälsa bland de anställda. Forskning visar på samband mellan otrygga anställningar och såväl depression som utmattningssyndrom. Dessutom ökar risken för fysisk ohälsa, som muskelbesvär och hjärtsjukdomar, med otrygga anställningar. Att vara otryggt anställd leder dessutom inte sällan till lägre arbetstrivsel, minskat engagemang och sämre prestation i arbetet.³⁵

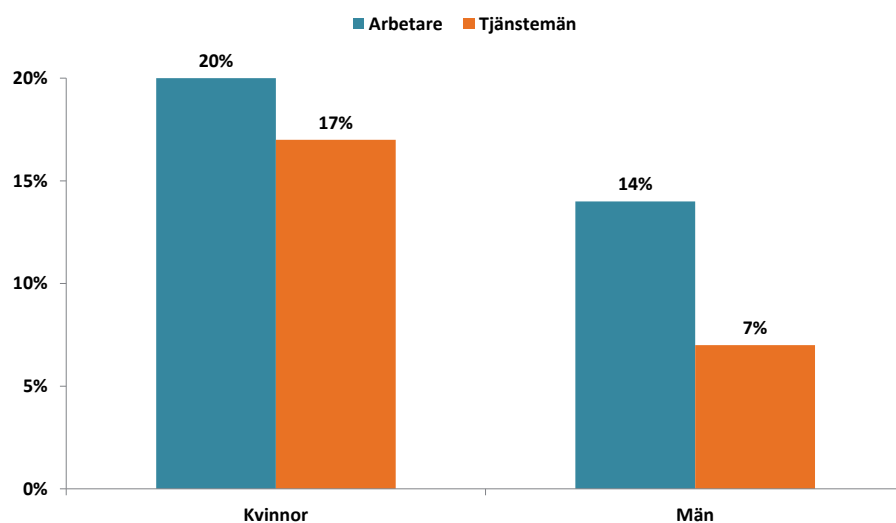
Otrygga anställningar är vanligt förekommande i detaljhandeln. Endast 29 procent av arbetarna har en tillsvidareanställning på heltid, övriga är antingen visstidsanställda och/eller arbetar deltid. Vanligast är de otrygga anställningarna bland arbetarkvinnor.³⁶ Att vara otrygg i sin anställning kan bero på att man till exempel är tidsbegränsat anställd, att det finns en risk för uppsägning eller att man inte kan beräkna hur stor inkomsten kommer bli varje månad på grund av att man arbetar per timme eller vid behov. Den otrygga anställningen kan göra det svårt att planera sin fritid, att skaffa en bostad eller att ta lån. Den som har en otrygg anställning riskerar även att stå utan a-kassa eller sjukpenning vid en eventuell arbetslöshet eller sjukskrivning. Detta innebär att många otryggt anställda lever med en lågintensiv stress över sin arbetssituation och vad det kan få för konsekvenser för privatlivet.³⁷

³⁵ Arbetsmiljöverket 2016:2

³⁶ Handelsanställdas förbund (2016a)

³⁷ Berggren & Carlén (2016)

Hot om uppsägning förekommer. Detaljhandeln. (SCB)



Arbetarkvinnorna är också de som i störst utsträckning upplever att deras anställning hotas av uppsägning. 20 procent av kvinnliga arbetare har i SCBs arbetsmiljöundersökning svarat att hot om uppsägning förekommer. Något mindre förekommande är det hos arbetarmän och kvinnliga tjänstemän. De manliga tjänstemännen är tryggast i sin anställning, bland dem är det endast 7 procent som upplever att det finns ett hot om uppsägning.

Många av de med otrygga anställningar har anställningar som innebär att de blir inringda eller smsade vid behov i butiken. Av de med en tidsbegränsad anställning har ungefär 80 procent en anställning som innebär att de kallas in vid behov eller per timme. Många av de med tillsvidareanställning har också få kontrakterade timmar och rycker därutöver in vid behov. Det innebär att många anställda i detaljhandeln ständigt måste vara nåbara.³⁸ I och med teknikutvecklingen ökar även möjligheterna att vara nåbar i stort sett dygnet runt. Anställda i detaljhandeln är bland de på arbetsmarknaden i stort som i högst utsträckning förväntas finnas tillgängliga per telefon på fritiden. I 2015 års arbetsmiljöundersökning svarade 57 procent av de anställda i detaljhandeln att de förväntas vara tillgängliga per telefon under sin fritid.³⁹ I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö regleras att arbetsgivare redan vid planering av arbetet ska ta hänsyn till förläggning av arbetstider som kan medföra hälsorisker, som exempelvis förväntningar på att ständigt vara nåbar.⁴⁰

³⁸ Berggren & Carlén (2016)

³⁹ SCB (2015)

⁴⁰ AFS 2015:4

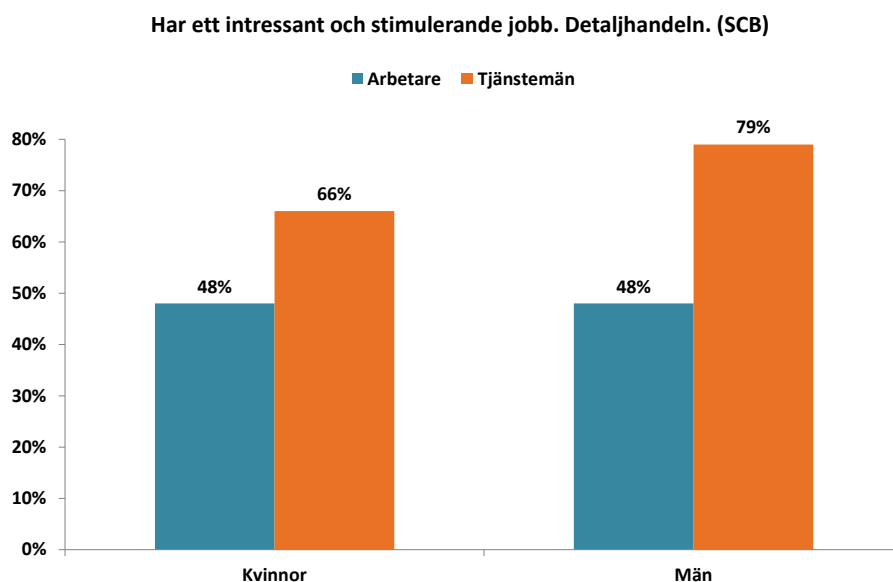
4. Hur mår anställda i detaljhandeln?

Genomgången av den psykosociala arbetsmiljön för detaljhandelsanställda visar på ett flertal negativa faktorer. Till att börja med upplevs bemanningen på arbetsplatserna ofta som otillräcklig. Personalbristen leder till en konstant stress hos anställda, som dessutom har begränsade möjligheter till återhämtning under arbetspassen. Det höga arbetstempot i kombination med låga möjligheter till inflytande över arbetet leder till en försämrad psykosocial arbetsmiljö. Obehagliga och ibland även hotfulla situationer är verklighet i detaljhandeln, vilket i kombination med en hög grad av ensamarbete och låg tillgång till utbildning kan leda till farliga situationer för de anställda. Dessutom är otrygga anställningar mycket vanliga i branschen. Genomgången visar också att den psykosociala arbetsmiljön slår allra hårdast mot kvinnor i branschen. Kvinnor upplever generellt sin arbetsmiljö som mer stressig, har lägre inflytande på arbetsplatsen och upplever mest otrygghet både i och med ensamarbete och otrygga anställningsvillkor.

Vad innebär detta för de anställdas hälsa? Vilka trivs mest i arbetet och vilka mår sämst? Nedan följer en genomgång av hur de anställda i detaljhandeln upplever sitt arbete och sin hälsa.

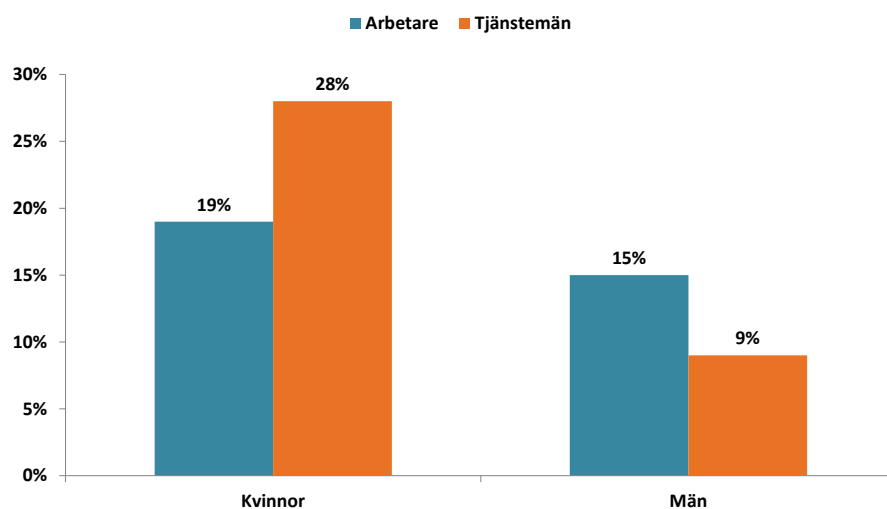
4.1. Detaljhandelsanställdas syn på arbetet

Den psykosociala arbetsmiljön påverkar hur anställda upplever sitt arbete, sin arbetsinnsats och hur engagerade de är i arbetsplatsen.



Bland arbetare i detaljhandeln anser ungefär 50 procent att deras arbete är intressant och stimulerande. Det är lägre än genomsnittet på arbetsmarknaden, som ligger på 69 procent. Kvinnliga tjänstemän är något mer tillfredsställda med sitt arbete, 66 procent menar att deras jobb är intressant och stimulerande. Allra mest nöjda är manliga tjänstemän, där nära 80 procent anser sitt arbete vara intressant och stimulerande.

Känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen varje vecka. Detaljhandeln. (SCB)



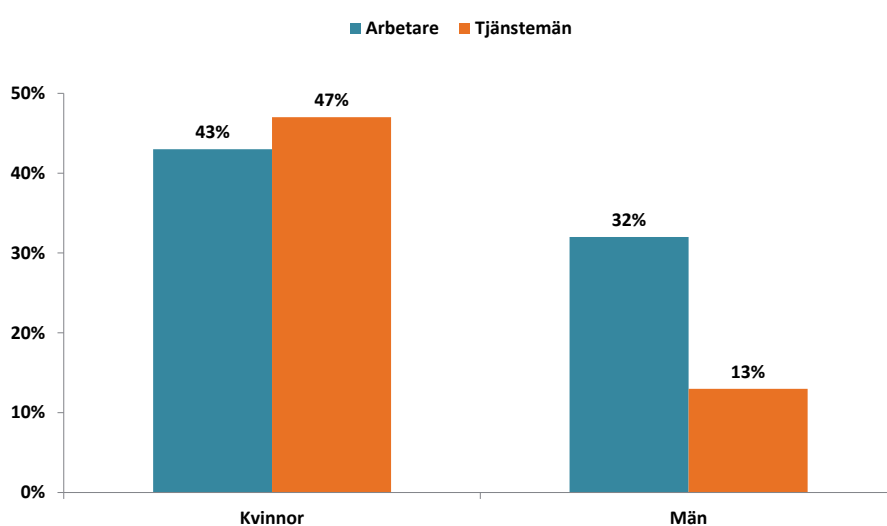
Kvinnliga anställda i detaljhandeln känner sig mest otillräckliga med sin arbetsinsats. Allra mest otillräcklig känner sig den kvinnliga tjänstemannen, nära 30 procent är varje vecka missnöjd med sin egen arbetsinsats. Även arbetarkvinnor har en tendens att känna sig otillräckliga, nära 20 procent har varje vecka känslan av att deras arbetsinsats inte varit tillräcklig. Manliga anställda är mer nöjda med sin arbetsinsats. 15 procent av arbetarmännen känner sig otillräckliga, respektive 9 procent av de manliga tjänstemännen.

Trots de relativt stora skillnaderna i den psykosociala arbetsmiljön mellan kvinnor och män, liksom mellan arbetare och tjänstemän, så visar SCBs arbetsmiljöundersökning att detaljhandelsanställda generellt är relativt nöjda med sitt arbete. Drygt 70 procent av samtliga anställda svarar att de i det stora hela är nöjda med sitt arbete. Det är speciellt intressant att notera att arbetarkvinnor och manliga tjänstemän, som på de allra flesta plan skiljer sig åt markant i övrigt i undersökningens resultat, ligger på samma nivå av nöjdhet.⁴¹

4.2. Detaljhandelsanställdas hälsa

Forskning visar på att den psykosociala arbetsmiljön i hög grad påverkar anställdas hälsa. En negativ arbetsmiljö innebär ökad risk för såväl depression som utmattningssyndrom. Nedan presenteras hur detaljhandelsanställdas ser på sin hälsa och sitt välbefinnande.

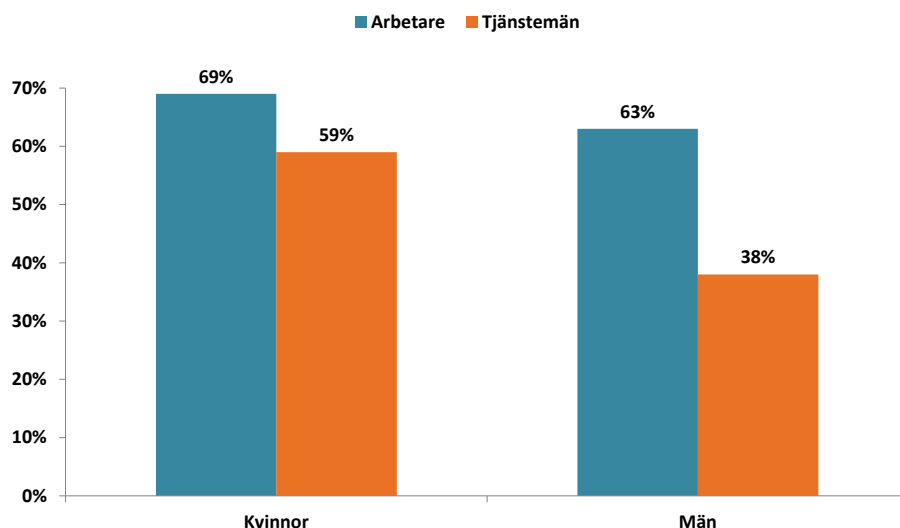
Har ont i rygg och nacke varje vecka. Detaljhandeln. (SCB)



⁴¹ Handelsanställdas förbund (2016b)

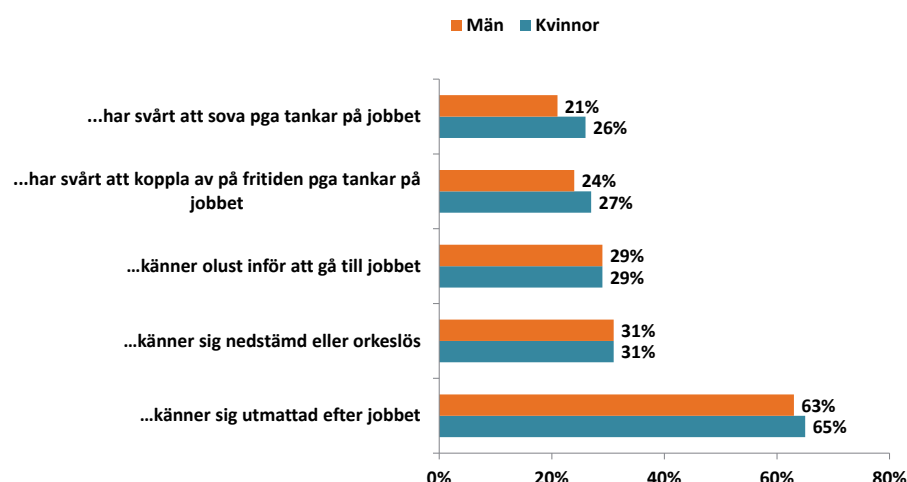
Den psykosociala arbetsmiljön påverkar inte enbart den psykiska hälsan, utan kan även ha effekt på den fysiska hälsan. Muskelbesvär, som innefattar bland annat smärta i nacke, skuldror och rygg, är ett av de hälsorelaterade utfall som anses påverkas av den psykosociala arbetsmiljön. Resultaten från SCBs arbetsmiljöundersökning visar tydligt att kvinnor i detaljhandeln är de som har mest muskelbesvär. 43 procent av arbetarkvinnorna respektive 47 procent av kvinnliga tjänstemän har varje vecka ont i rygg och nacke. Bland arbetarmän har ungefär 32 procent besvär varje vecka, och bland manliga tjänstemän är det drygt 13 procent som har rygg- och nackont varje vecka.

Är uttröttad i kroppen varje vecka. Detaljhandeln. (SCB)



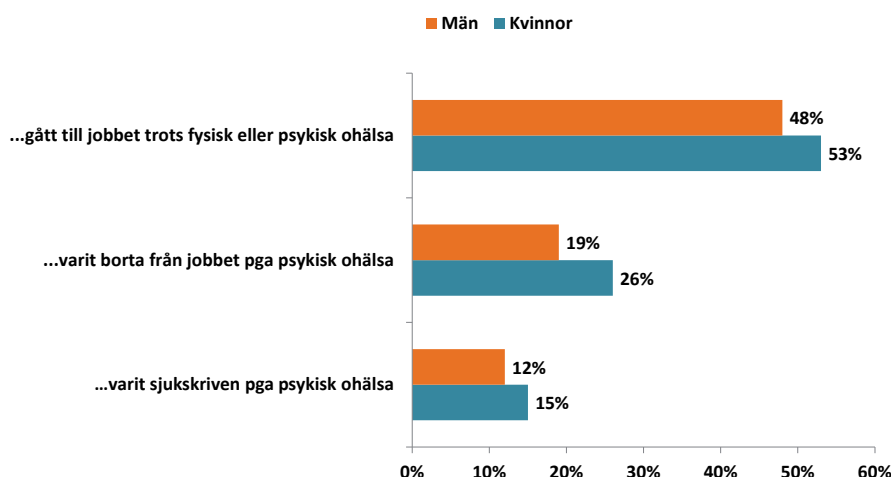
Nära 70 procent arbetarkvinnor menar att de varje vecka känner sig uttröttade i kroppen. Detta är en hög siffra om vi jämför med hur det ser ut på arbetsmarknaden i stort, där ungefär 50 procent menar att de varje vecka är uttröttade i kroppen. Diagrammet ovan visar även att det är vanligare bland arbetare med känslan av kroppslig uttröttning. Bland arbetarmän har 63 procent svarat att de är uttröttade i kroppen. Något ovanligare är det för kvinnliga tjänstemän, där 59 procent menar att de känner detsamma. Ovanligast är känslan hos manliga tjänstemän, där 38 procent är uttröttade i kroppen varje vecka.

Andel Handelsmedlemmar i detaljhandeln som upplever att jobbet orsakar att de minst någon gång per vecka...



Bland Handelsmedlemmar har 21 procent av männen, respektive 26 procent av kvinnorna, svårt att sova på nätterna på grund av tankar på jobbet minst någon gång per vecka. Ungefär lika många har svårt att koppla av på fritiden på grund av tankar på jobbet. Nära 30 procent av Handels medlemmar känner minst någon gång per vecka olust inför att gå till jobbet, och lika många menar att jobbet gör att de känner sig nedstämda eller orkeslösa. Runt 65 procent av de anställda i detaljhandeln känner sig minst någon gång per vecka utmattade när de kommer hem från jobbet.

Andel Handelsmedlemmar i detaljhandeln som minst någon gång de senaste två åren...(Handels medlemsundersökning)



Hälften av Handelsmedlemmarna uppger att de gått till jobbet trots att de mått så dåligt fysiskt eller psykiskt att de egentligen hade behövt sjukskriva sig. Något vanligare är det bland kvinnor, där 53 procent svarat att de gått till jobbet trots dåligt mående, jämfört med bland män där 48 procent svarat detsamma. 19 procent av de manliga anställda och 26 procent av de kvinnliga anställda har minst någon gång under de senaste två åren stannat hemma från jobbet på grund av stress, oro, nedstämdhet, ångest eller liknande. 12 procent av de manliga medlemmarna och 15 procent av de kvinnliga uppger att de har varit sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa någon gång under de senaste två åren.

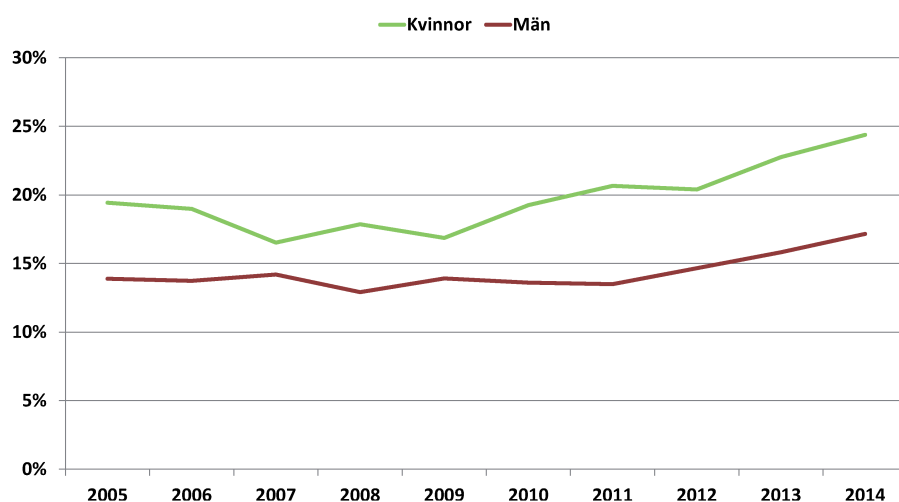
5. Psykosocial arbetsmiljö i partihandeln

Partihandeln är en mansdominerad bransch där totalt två tredjedelar av de anställda är män. Bland arbetare är mansdominansen ännu större då cirka 80 procent är män. Bland arbetare är 12 procent tidsbegränsat anställda och 16 procent arbetar deltid. Arbetsvillkoren skiljer sig dock mellan könen. Kvinnliga arbetare är i högre utsträckning både visstidsanställda och deltidsanställda. Bland arbetarkvinnor är det 17 procent som har en tidsbegränsat anställning och hälften deltidsarbetar.⁴²



Som vi kunde se i kapitlet om sjukskrivningar är lagerarbetande kvinnor de som är allra mest sjukskrivna i någon typ av psykiatrisk diagnos bland anställda inom handeln, och i mer än dubbla utsträckningen gentemot sina manliga kollegor. 2014 var antal startade sjukfall per 1000 anställda i psykiska diagnoser 39,1 för kvinnor och 17 för män.

Andel sjukskrivna i psykiska diagnoser av totalt sjukskrivna. Partihandeln. (Försäkringskassan)



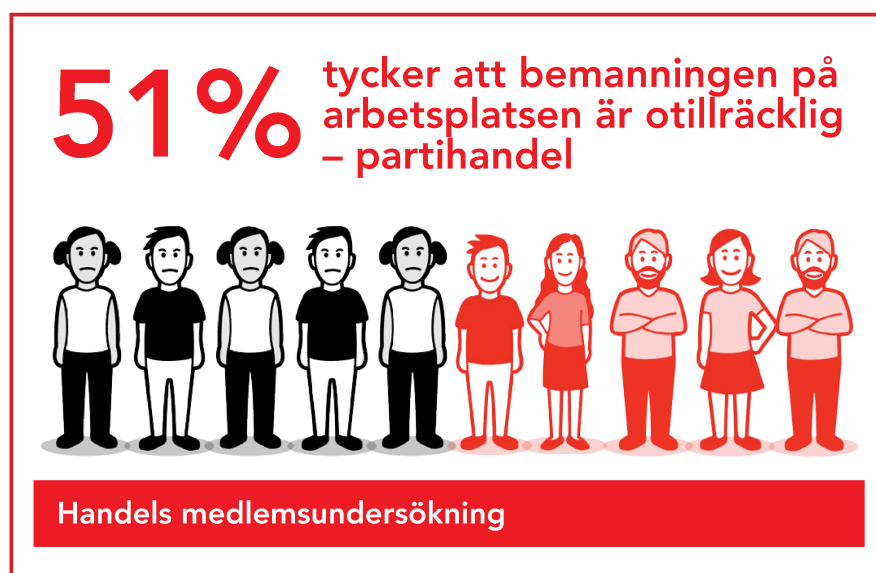
⁴² Handelsanställdas förbund (2016a)

Bland sjukskrivna kvinnor är psykisk ohälsa en vanligare sjukskrivningsorsak än bland män i partihandeln. 2014 var 24 procent av de sjukskrivna kvinnorna respektive 17 procent av de sjukskrivna männen sjukskrivna i en psykiatrisk diagnos. Bland både kvinnor och män är någon sorts psykiatrisk diagnos den näst vanligaste sjukskrivningsorsaken bland lageranställda. Den allra vanligaste sjukskrivningsorsaken är på grund av sjukdomar i rörelseorganen⁴³. Av det totala antalet sjukskrivningsorsaker så har andelen sjukskrivningar i psykiatriska diagnoser ökat för både kvinnor och män sedan 2005.

Varför är kvinnor inom lager sjukskrivna i psykiatriska diagnoser i betydligt högre utsträckning än sina manliga kollegor? Finns det arbetsmiljöproblem inom partihandeln som i högre grad drabbar kvinnor? Nedan undersöker vi utifrån SCBs arbetsmiljöundersökning och Handels medlemsundersökning hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs bland anställda i partihandeln, liksom hur de anställda uppskattar sitt eget mående.

5.1. Arbetsbelastning och stress

Liksom inom detaljhandeln så är användningen av flexibel bemanning vanlig inom partihandeln. I partihandeln är det dock vanligare med inhyrd personal än tidsbegränsade anställningar. I en undersökning bland Handels medlemmar från 2014 menade 75 procent av anställda på lager att bemanningsföretag används på arbetsplatsen. Hela 35 procent menade dessutom att bemanningsanställda är en permanent del av verksamheten.⁴⁴ Strävan efter en slimmad personalstyrka leder många gånger till såväl personalbrist som stressigare arbetsmiljöer.



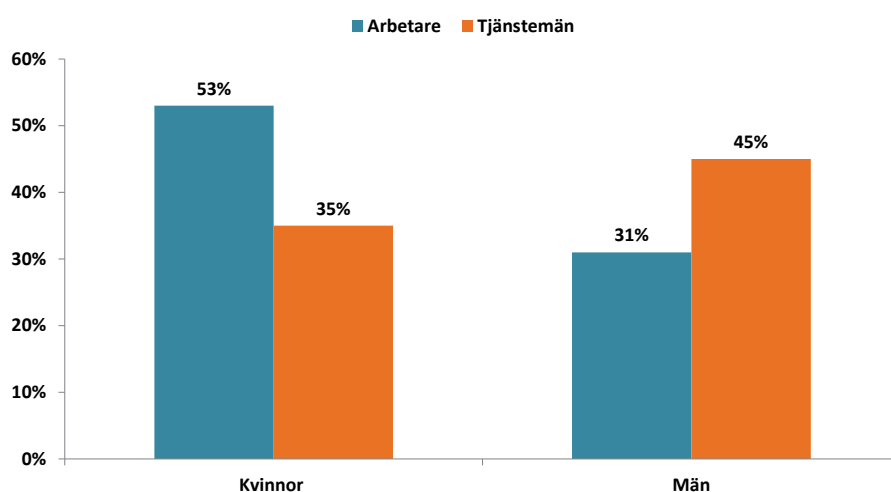
Det är tydligt att anställda i partihandel anser att bemanningen på arbetsplatserna inte är tillräcklig. Över hälften av de svarande i vår medlemsundersökning från 2016 instämmer i att bemanningen är otillräcklig på arbetsplatsen.

Många vittnar om att de har det så stressigt på jobbet att de minst hälften av arbetstiden inte hinner prata eller tänka på annat än arbetet.

⁴³ Sjukdomsdiagnos M00-M99 Sjukdomar i muskuloskeletala systemet och bindväven

⁴⁴ Boman & Strömbäck (2014)

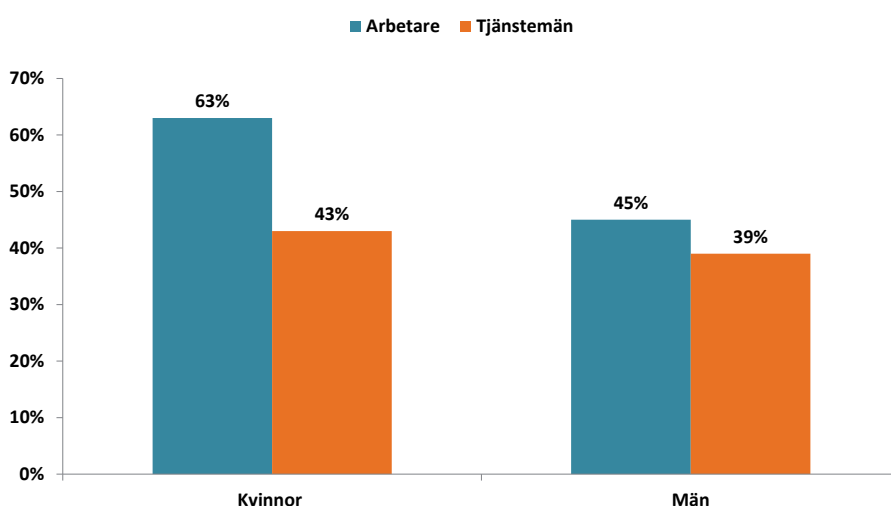
Minst hälften av arbetstiden är så stressig att man inte hinner prata eller tänka på annat än arbetet. Partihandeln. (SCB)



De som upplever det allra stressigast i partihandeln är arbetarkvinnor. Hela 53 procent menar att de inte hinner prata eller tänka på annat än arbete minst halva arbetstiden. Det är en stor skillnad mot hur det ser ut på arbetsmarknaden generellt, där cirka 30 procent upplever en så pass hög stressnivå. Arbetarkvinnor är också markant mycket mer stressade än arbetarmän, där drygt 30 procent upplever en mycket stressig arbetsmiljö. Bland tjänstemännen varierar stressnivån också mellan könen, men där är det de manliga tjänstemännen som är mer stressade. 45 procent respektive 35 procent av manliga och kvinnliga tjänstemän upplever en så pass stressig arbetsmiljö att man varken hinner prata eller tänka på annat än arbetet minst halva arbetstiden.

För att klara kraven som en stressig arbetsmiljö innebär är det viktigt med återhämtning. Möjligheten att kunna ta korta pauser under arbetstiden är därför väsentligt för att klara den press som en stressig arbetsmiljö innebär.

Kan som mest ta korta pauser under halva arbetstiden. Partihandeln. (SCB)

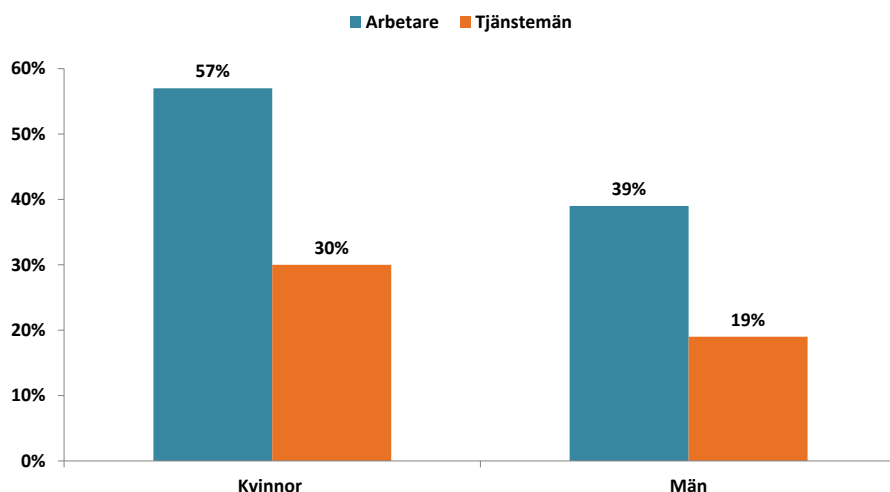


De som upplever sin arbetsmiljö som allra mest stressig, arbetarkvinnorna, är också de som upplever minst möjligheter till att kunna ta korta pauser under arbetstiden. 63 procent menar att de max kan ta korta pauser under halva arbetstiden. Bland tjänstemän och manliga arbetare är möjligheterna till pauser bättre, runt 40 procent kan som mest ta pauser under halva arbetstiden.

5.2. Kontroll och inflytande

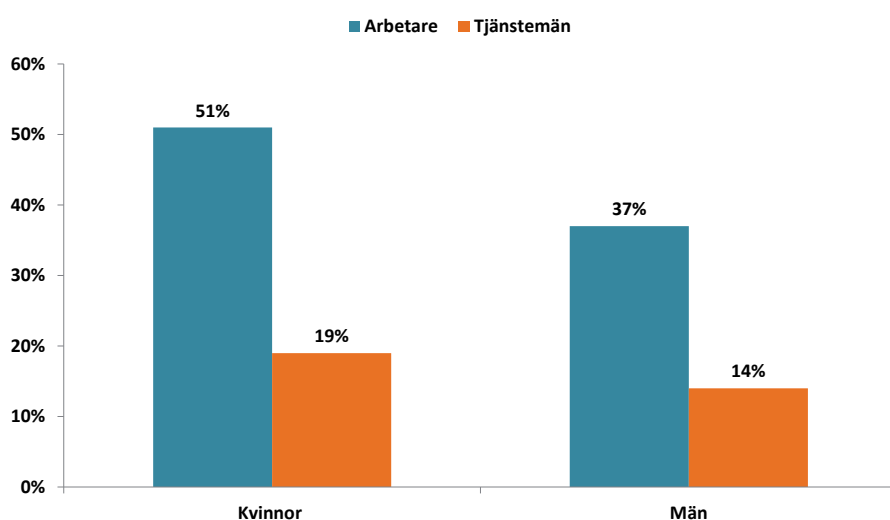
Eftersom partihandeln inte i samma utsträckning som detaljhandeln innebär kontakt med utomstående personer, som till exempel kunder, så är också förutsättningarna för att kunna påverka sin arbetstakt och upplägget av sina arbetsuppgifter något bättre. Möjligheten att kunna bestämma sin egen arbetstakt är generellt bättre för partihandelsanställda än för anställda på arbetsmarknaden i stort.⁴⁵

Kan för det mesta sällan eller aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras. Partihandeln. (SCB)



Anställda i partihandeln har också mer inflytande över när olika arbetsuppgifter ska utföras än anställda på arbetsmarknaden generellt. Dock med undantag för arbetarkvinnor som har betydligt lägre inflytande över prioriteringen av arbetsuppgifter. Nära 60 procent av arbetarkvinnorna upplever att de sällan eller aldrig kan bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras. Bland arbetarmän är det cirka 40 procent som har svarat detsamma, och bland kvinnliga tjänstemän 30 procent och 20 procent bland manliga tjänstemän.

Kan i allmänhet i påverka arbetstiden. Partihandeln. (SCB)



⁴⁵ Handelsanställdas förbund (2016b)

Partihandelsanställda har också relativt goda möjligheter att påverka sin egen arbetstid om man jämför med arbetsmarknaden generellt. Bland tjänstemän i partihandeln är det endast mellan 14-19 procent som inte kan påverka arbetstiden, medan det bland manliga tjänstemän är 37 procent som upplever att de inte kan påverka sin arbetstid. Lägst möjligheter till att påverka arbetstiden har kvinnliga arbetare, där över hälften menar att de inte har den möjligheten.

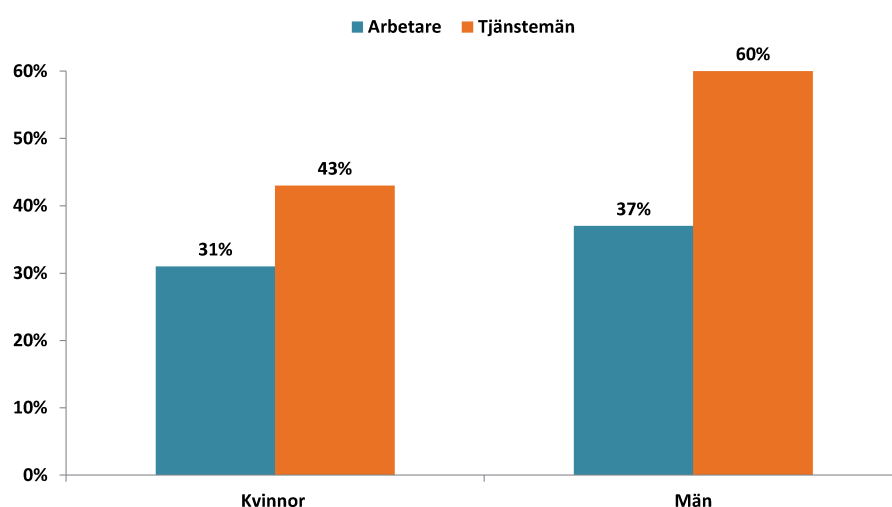
5.3. Kunskap och utveckling

Att ha tillräckliga kunskaper för att klara av sitt arbete och att känna att man har möjligheten att utvecklas i sin yrkesroll är förutsättningar för en god arbetsmiljö där anställda trivs. Möjligheten att utbildas och kompetensutvecklas i arbetet är dock begränsat inom partihandel.



Bland våra medlemmar i partihandeln svarar hela 58 procent att de inte fått någon typ av utbildning eller annan kompetensutveckling under arbetstiden de senaste två åren. Endast 5 procent har fått kompetensutveckling vid fler än fyra tillfällen och runt en tredjedel under en till tre tillfällen.

Arbetet ger varje vecka möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket.
Partihandeln. (SCB)



Andelen som upplever att de lär sig nytt och utvecklas i sin yrkesroll varje vecka varierar bland de partihandelsanställda. Manliga tjänstemän är de som i högst utsträckning upplever att de utvecklas, hela 60 procent har svarat att de varje vecka får möjlighet att lära sig nytt och utvecklas. Kvinnliga tjänstemän upplever något mindre möjligheter till utveckling, bland dem har 43 procent svarat att de upplever att de utvecklas varje vecka. Minst möjligheter till utveckling har arbetare, där 31 procent av kvinnorna och 37 procent av männen upplever möjligheter till utveckling varje vecka.

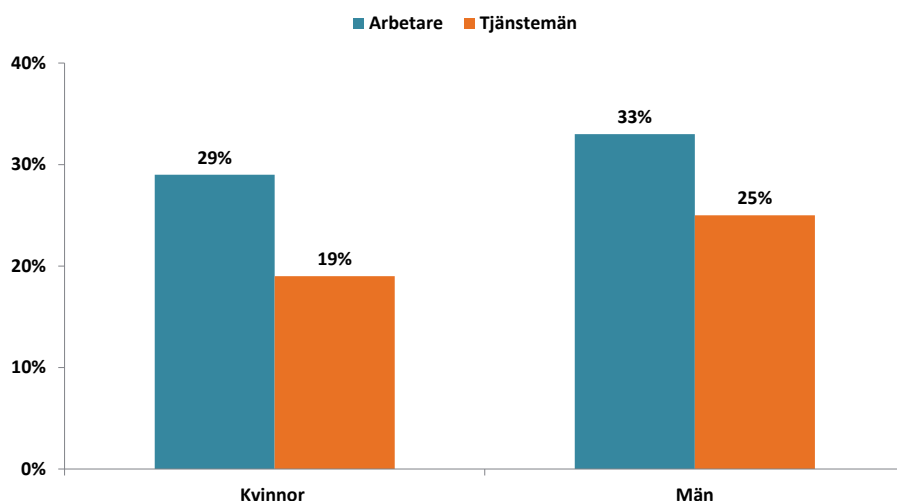
5.4. Ledarskap och stöd

Förekomsten av en god arbetsledning och möjligheten att få tydliga besked är viktiga delar i en god arbetsmiljö. Viktigt är även möjligheten att kunna få stöd och känna sig uppskattad på sin arbetsplats. Chefer och arbetskamrater spelar därför en viktig roll i den psykosociala arbetsmiljön.



Handels medlemsundersökning visar att partihandelsanställda generellt är ganska negativa till arbetsledningarna på arbetsplatserna. Över hälften instämmer i påståendet att arbetsledningen är dålig eller otydlig, varav 34 procent instämmer helt i detta påstående. Endast 8 procent instämmer inte alls i påståendet.

Har sällan eller aldrig möjlighet till stöd och uppmuntran från chefer. Partihandeln. (SCB)



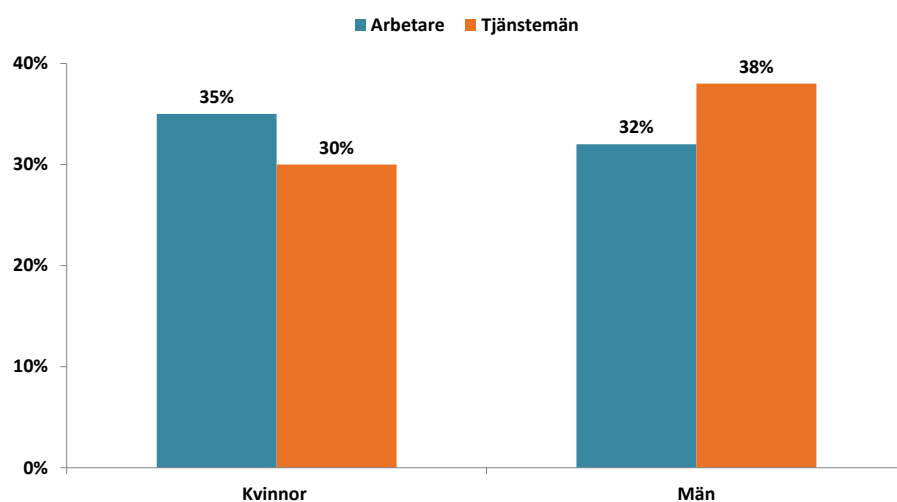
Tillgången till stöd och uppmuntran från chefer är också begränsad i partihandeln. Ungefär 30 procent av arbetarna upplever att de sällan eller aldrig har möjlighet till stöd och uppmuntran från arbetsledning. Tjänstemän har i något högre utsträckning tillgång till stöd och uppmuntran.⁴⁶

5.5. Hot och konflikt

Som en konsekvens av att partihandeln inte är öppen för besökare på samma sätt som detaljhandeln så är risken mindre att hamna i obehagliga eller hotfulla situationer. Andelen anställda i partihandeln som under det senaste året utsatts för våld eller hot om våld av besökare är i princip icke befintlig enligt SCBs arbetsmiljöundersökning. Däremot svarar 10 procent av arbetarna att de varje vecka arbetar ensamma och riskerar att hamna i otrygga eller riskfyllda situationer.⁴⁷ De riskfyllda situationerna är i dessa fall troligtvis mer förknippade med den fysiska arbetsmiljön än den psykosociala.

Avsaknaden av besökare på arbetsplatsen innebär dock inte att arbetet är fritt från konflikter. Trots att anställda upplever att de har störst möjlighet att få stöd och uppmuntran från kollegor, så är det också de man oftast hamnar i konflikt eller bråk med.

Utsatt för konflikt eller bråk med arbetskamrater någon gång det senaste året. Partihandeln. (SCB)



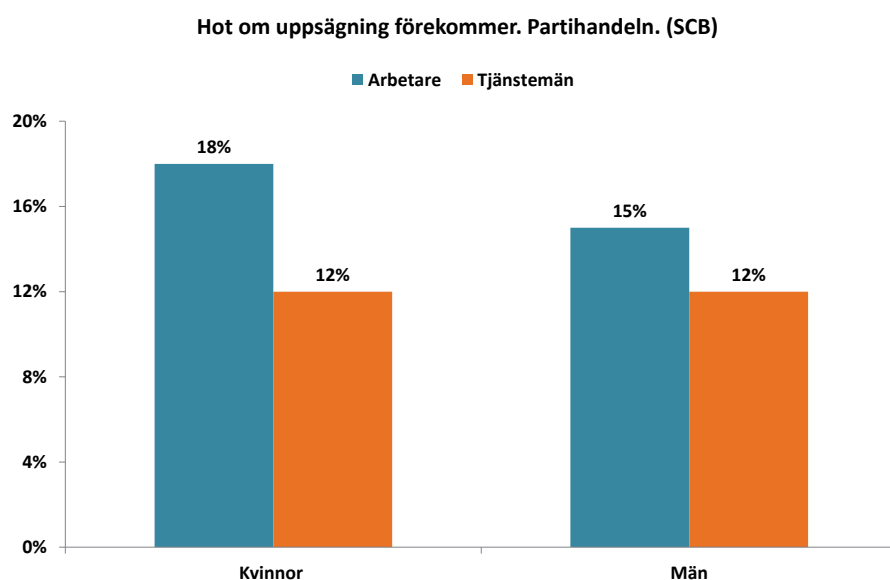
⁴⁶ Handelsanställdas förbund (2016b)

⁴⁷ Handelsanställdas förbund (2016b)

Ungefär en tredjedel uppger att de utsatts för bråk eller konflikt med kollegor under de senaste 12 månaderna. Siffran är något högre bland manliga tjänstemän. Att hamna i konflikt med chefen är däremot något mer ovanligt.⁴⁸

5.6. Anställningsotrygghet

Som nämnts tidigare så påverkar otrygga anställningar både den psykosociala arbetsmiljön och anställdas hälsa. Även om andelen med tidsbegränsade anställningar och deltider inte är lika hög i partihandeln som i detaljhandeln, upplever en relativt hög andel att deras anställning hotas av uppsägning.



Bland arbetarkvinnor, som också är de som i högre utsträckning har de otrygga anställningarna, är det nära 18 procent som svarat att det finns ett hot om uppsägning. Bland manliga arbetare och tjänstemän är upplevelsen av att hot om uppsägning förekommer något lägre.

⁴⁸ Handelsanställdas förbund (2016b)

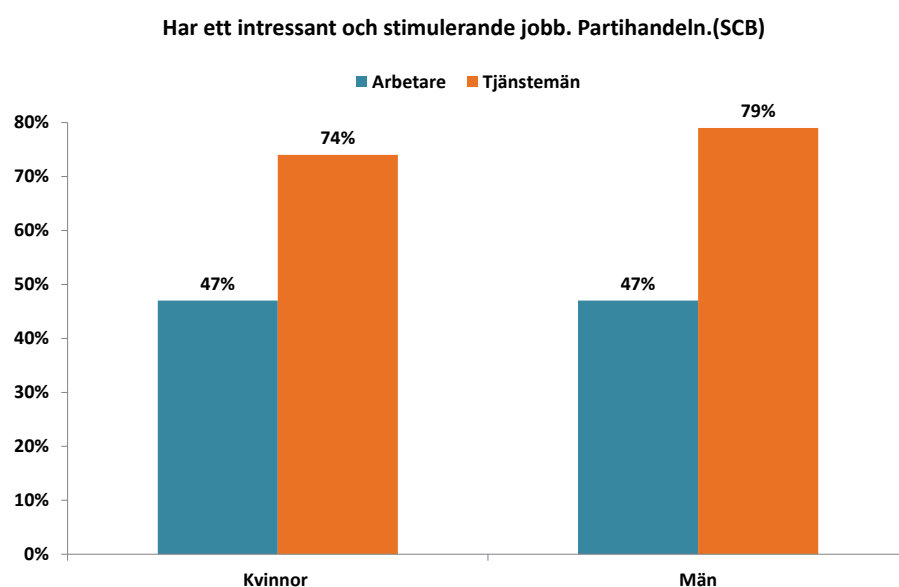
6. Hur mår anställda i partihandeln?

Resultaten från SCBs arbetsmiljöundersökning liksom Handels medlemsundersökning uppmärksammar en del problem i den psykosociala arbetsmiljön inom partihandeln. Arbetsplatserna upplevs ofta som underbemannade och arbetsledningen dålig. Ytterligare ett problem som blir tydligt är den begränsade tillgången till kompetensutveckling.

Bland det mest framträdande i resultaten är dock att arbetarkvinnornas svar i många avseenden skiljer sig markant från övriga grupper. De kvinnliga arbetarna upplever sin arbetsmiljö som stressigare, möjligheten att ta pauser är mindre och dessutom har de betydligt lägre inflytande över sitt arbete. Arbetarkvinnorna är också de som i lägst utsträckning upplever att de lär sig nytt och utvecklas i yrket. Hur påverkar det synen på arbetet och hälsan? Nedan presenteras resultaten över hur de partihandelsanställda upplever sitt arbete och sitt mående.

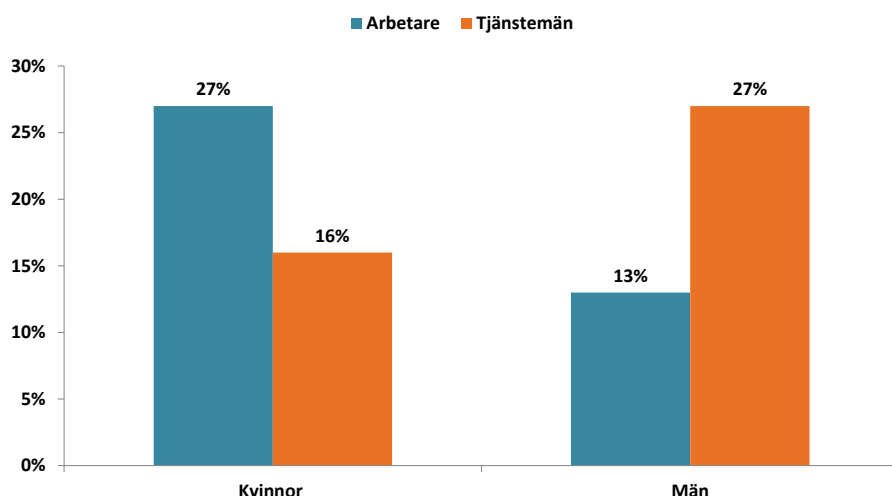
6.1. Partihandelsanställdas syn på arbetet

Liksom i fallet med detaljhandeln så skiljer sig synen på arbete markant mellan arbetare och tjänstemän i partihandeln. Tjänstemän tenderar att se sitt arbete som intressant och stimulerande i hög grad, medan arbetare är mindre tillfredsställda med sitt arbete.



Bland tjänstemän i partihandeln finner hela 79 procent av männen och 74 procent av kvinnorna sitt arbete intressant och stimulerande. Mindre än 50 procent av arbetarna upplever arbetet som stimulerande. Det finns ingen märkbar skillnad mellan könen i detta avseende.

Känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen varje vecka. Partihandeln. (SCB)



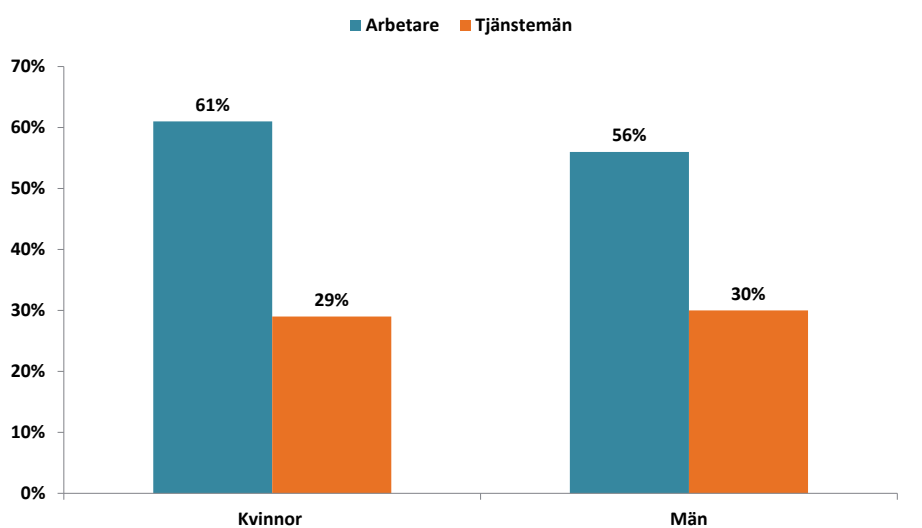
Det finns stora skillnader mellan hur nöjd man är med sin egen arbetsinsats bland anställda i partihandeln. Allra störst skillnad är det mellan kvinnliga och manliga arbetare. En relativt liten andel, 13 procent, av arbetarmännen känner sig varje vecka otillräcklig med sin arbetsinsats. Bland arbetarkvinnor är mer än dubbelt så många missnöjda med sitt eget arbete, hela 27 procent känner sig varje vecka otillräckliga. Även mellan tjänstemän finns det en skillnad mellan könen. Skillnaden är helt det motsatta mot hur anställda i detaljhandeln har svarat, där kvinnliga tjänstemän är betydligt mer missnöjda med sin arbetsinsats än de manliga kollegorna. I partihandeln är det de manliga tjänstemännen som är mest missnöjda, 27 procent menar att de varje vecka känner sig otillräcklig med arbetsinsatsen.

Trots att arbetarkvinnorna upplever sin arbetsmiljö som betydligt sämre än övriga anställda i partihandeln, är det inte de som är minst nöjda med arbetet. På frågan om hur nöjda anställda generellt är med sitt arbete svarar 71 procent av arbetarkvinnorna och 67 procent av arbetarmännen att de är nöjda med sitt arbete. Bland tjänstemännen svarar 80 procent att de är nöjda med sitt arbete.⁴⁹

6.2. Partihandelsanställdas hälsa

Den psykosociala arbetsmiljön har effekt på den psykiska och fysiska hälsan bland anställda. Hur arbetsmiljön påverkar partihandelsanställda studeras nedan.

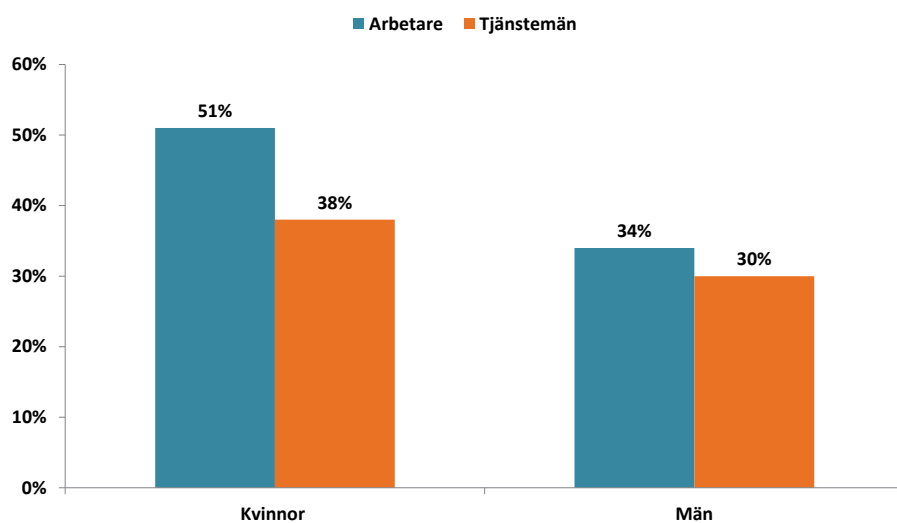
Är uttröttad i kroppen varje vecka. Partihandeln. (SCB)



⁴⁹ Handelsanställdas förbund (2016b)

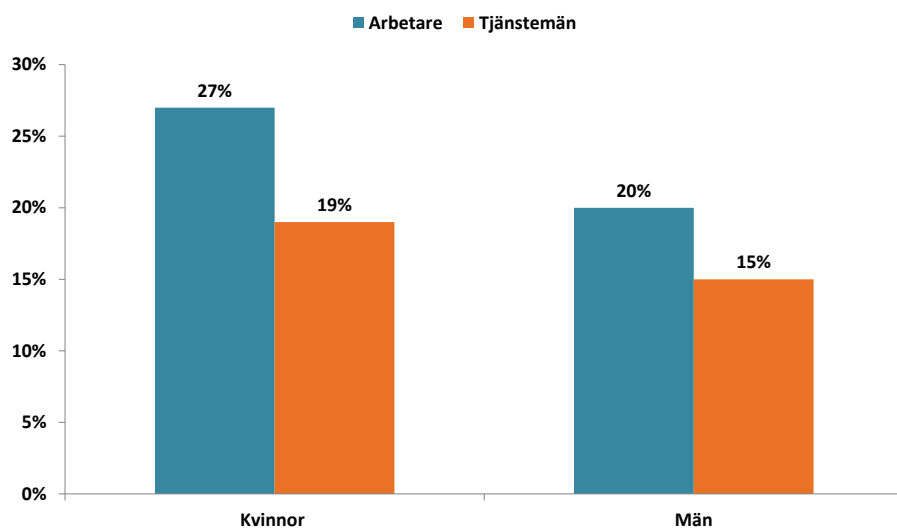
Det är en tydlig skillnad mellan hur kroppen påverkas av arbetet beroende på om du är arbetare eller tjänsteman i partihandeln. Bland tjänstemän upplever cirka 30 procent att de varje vecka är uttröttade i kroppen. Bland arbetare är siffran den drygt dubbla. Arbetarkvinnor är allra mest uttröttade, 61 procent svarar att de varje vecka känner sig uttröttade i kroppen. Bland arbetarmän är siffran något lägre, 56 procent.

Är trött och håglös varje vecka. Partihandeln. (SCB)



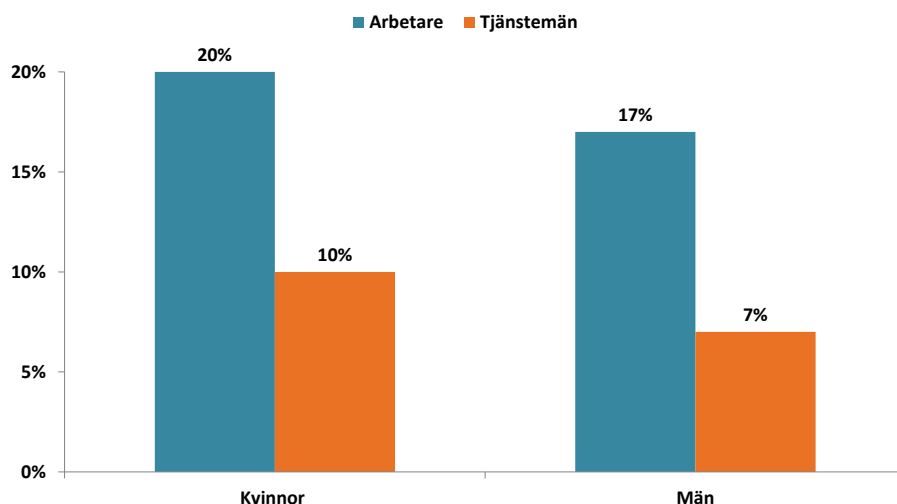
Arbetarkvinnor sticker även ut i svaren om huruvida man känner sig trött och håglös. Över hälften av alla arbetarkvinnor svarar att så är fallet. Skillnaden är stor gentemot arbetarmännen, där 34 procent varje vecka känner sig trötta och håglösa. Även bland tjänstemännen finns en skillnad mellan könen, då 38 procent kvinnliga tjänstemän varje vecka är trötta och håglösa gentemot 30 procent manliga tjänstemän.

Känner varje vecka olust inför att gå till jobbet. Partihandeln. (SCB)



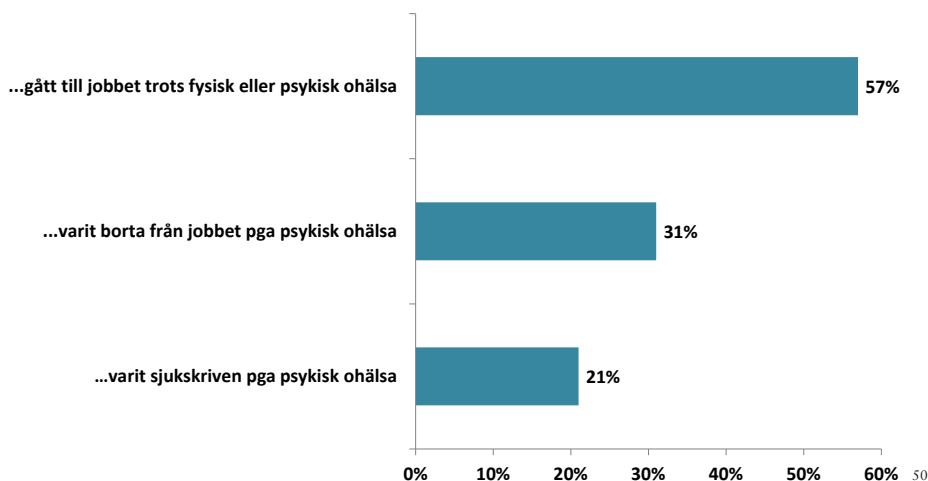
Även när det kommer till att känna olust inför att gå till jobbet skiljer sig arbetarkvinnornas svar från övriga. Hela 27 procent av dem känner varje vecka olust inför att gå till arbetet. Siffran är lägre bland arbetarmän och kvinnliga tjänstemän, där drygt 20 procent upplever olust inför att gå till arbetet. Minst olust känner manliga tjänstemän där 15 procent svarat att de varje vecka känner olust inför att gå till jobbet.

**Känner oro för att nuvarande arbete på sikt kan innebära hälsorisker.
Partihandeln. (SCB)**



Arbetare i partihandeln är allra mest oroliga för att deras nuvarande arbete på sikt kan komma att innebära hälsorisker. Allra mest oroade är arbetarkvinnor. 20 procent kvinnliga arbetare känner oro för att arbetet kan göra henne sjuk. Även manliga arbetare är i hög utsträckning oroade över hälsoeffekterna av arbetet, närmare bestämt 17 procent. Tjänstemän känner betydligt mindre oro över hur arbetet kan påverka hälsan, ungefär 10 procent är oroade över hälsorisker.

Andel Handelsmedlemmar i partihandeln som minst någon gång de senaste två åren... (Handels medlemsundersökning)



Resultaten från Handels medlemsundersökning visar att det är vanligt att partihandelsanställda går till jobbet trots att de är sjuka. 57 procent svarar att de minst någon gång de senaste två åren gått till jobbet trots att de mått så dåligt psykiskt eller fysiskt att de hade behövt sjukskriva sig. 31 procent svarar att de varit borta från arbetet på grund av stress, oro, nedstämdhet, ångest eller annan psykisk ohälsa, och 21 procent har någon gång under de senaste två åren varit sjukskriven i en psykiatrisk diagnos.

⁵⁰ Urvalet av partihandelsanställda är i medlemsundersökningen för litet för att resultaten ska kunna redovisas uppdelat på kön.

7. Varför är kvinnor mer sjuka?

Kvinnor i handeln är sjukskrivna i högre utsträckning än män. När det kommer till sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa är kvinnors sjukskrivningstal mer än dubbelt så högt som mäns. I detaljhandeln är psykisk ohälsa en lika stor anledning till sjukskrivningar för såväl kvinnor som män. Bland det totala antalet sjukskrivna i detaljhandeln är lika stor andel män som kvinnor, cirka 27 procent, sjukskrivna i någon psykiatrisk diagnos. I partihandeln är psykisk ohälsa en vanligare anledning till sjukskrivning bland kvinnor. Ungefär 25 procent av de sjukskrivna kvinnorna inom lager har en psykiatrisk diagnos jämfört med 17 procent av de sjukskrivna männen. I resultaten från SCBs arbetsmiljöundersökning såg vi att kvinnor i detaljhandeln och arbetarkvinnor i partihandeln också skattade sin hälsa som sämst. De har i högre utsträckning ont i kroppen och är trötta och orkeslösa. I partihandeln känner en hög grad av arbetarkvinnorna olust inför att gå till jobbet varje vecka, och i detaljhandeln stannar kvinnor oftare än män hemma på grund av psykiska besvär.

Att kvinnor mår sämre är inget som är specifikt för handeln. Kvinnor är generellt mer sjukskrivna än män och bland kvinnor är ökningen av psykiatriska diagnoser allra störst. Mellan åren 2010 och 2015 har andelen sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa ökat med 71 procent bland kvinnor på arbetsmarknaden i stort.⁵¹ Vad är det då som gör att kvinnor blir mer sjuka?

7.1 Olika roller på arbetsplatsen

Det finns självfallet många faktorer att väga in för att förklara kvinnors högre sjukskrivningstal. En kan vara de socioekonomiska skillnader som existerar mellan män och kvinnor. 2014 var kvinnors inkomst 87 procent av männens. Att kvinnor oftare dubbelarbetar, det vill säga tar större ansvar för hem och familj samtidigt som de lönearbetar, är en annan faktor. Även om det finns en mängd orsaker att ta hänsyn till för att förklara den utbredda psykiska ohälsan hos kvinnor så visar forskningen på mycket starka samband mellan arbetsförhållanden och psykisk ohälsa.

I Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning ”Kvinnors och mäns arbetsvillkor” konstateras att organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö har ett starkt samband med anställdas hälsa, välbefinnande och engagemang i arbetet. Rapporten visar också att sambanden gäller för både män och kvinnor. Kvinnor och män reagerar alltså på ett likartat sätt om de möter samma typer av krav i arbetet eller har tillgång till samma resurser i sitt arbete. Att kvinnor i högre utsträckning lider av psykisk ohälsa beror snarare på den könssegregerade arbetsmarknaden. Dels handlar det om en horisontell segregering som innebär att kvinnor och män är verksamma inom olika faktorer. Kvinnodominerade branscher har lägre status och lägre lön, otrygga anställningsvillkor är vanligare och det är vanligare med höga krav i arbetet och lägre tillgång till resurser. Den dåliga psykosociala arbetsmiljön i dessa branscher, framförallt inom skola, vård och omsorg, leder till att sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa är som allra vanligast här. Arbetsmarknaden är också vertikalt segregerad, vilket innebär att kvinnor och män befinner sig på olika hierarkiska nivåer. Män har oftare chefspositioner, högre status, bättre tillgång till utveckling i arbetet och större inflytande på arbetsplatserna. Kvinnor och män får också ofta olika roller på arbetsplatserna. Även när kvinnor och män är verksamma i samma yrke och har samma befattning skiljer sig många gånger arbetsinnehållet och därmed även stressnivån och möjligheterna till inflytande.⁵²

En anledning till kvinnors sämre hälsa i handeln kan bero just på att arbetsinnehållet i tjänsterna skiljer sig åt mellan män och kvinnor. Män har en tendens att oftare hamna i chefsbefattningar eller andra positioner och roller med högre status och mer inflytande på arbets-

⁵¹ Försäkringskassan (2016)

⁵² Arbetsmiljöverket 2016:2

platserna, medan kvinnor oftare har lägre status och därmed även mindre att säga till om. Genomgången av resultaten från SCBs arbetsmiljöundersökningen tyder på att kvinnor och män har olika roller på arbetsplatserna. I genomgången av hur de anställda i detalj- och partihandel upplever sin psykosociala arbetsmiljö syns i flera avseenden tydliga skillnader mellan kvinnor och män. I detaljhandeln upplever både arbetarkvinnor och kvinnliga tjänstemän att deras arbetsmiljö är stressigare och att de inte har samma möjligheter till inflytande som männen. Kvinnor har också mer repetitiva arbetsuppgifter och ensamarbetar i högre utsträckning. Inom partihandeln är det arbetarkvinnornas svar som skiljer ut sig från resten. Arbetarkvinnor har både en stressigare arbetsmiljö och lågt inflytande över sitt arbete och sin arbetstid. De kvinnliga arbetarna har också minst möjligheter till utveckling i yrket.

7.2. Otryggare anställningsvillkor

Ytterligare en förklaring till kvinnors sämre hälsa kan förklaras av att kvinnor i högre utsträckning än män har otrygga anställningar. Bland kvinnliga arbetare i handeln är det endast 25 procent som har en fast anställning på heltid. Motsvarande siffra bland manliga arbetare är över 60 procent.⁵³ SCBs arbetsmiljöundersökning visar också att både inom detalj- och partihandeln är det främst kvinnor som upplever att deras anställning hotas av uppsägning. Flera studier visar att det finns ett samband mellan otrygga anställningar och psykisk ohälsa.⁵⁴ I Handels rapport "En dålig affär" visas att sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa är vanligare på arbetsplatser där man har en hög grad av otryggt anställda. På arbetsplatser med hög grad visstidsanställda rapporteras sjukskrivningar på grund av stress vara hela tre gånger så hög som på arbetsplatser med få eller inga visstidsanställda.⁵⁵ Resultatet från SCBs arbetsmiljöundersökning visar också att visstidsanställda upplever sin arbetsmiljö som sämre. I detaljhandeln, där en relativt stor andel har otrygga anställningar, upplever hela 64 procent av de visstidsanställda att de inte har möjlighet att vara med och bestämma upplägget på sitt arbete, jämfört med 39 procent av de fast anställda. Visstidsanställdas arbetsuppgifter är också mer monotona än tillsvidareanställdas; 82 procent av de med tidsbegränsad anställning menar att de upprepar samma arbetsmoment många gånger per timme, jämfört med 70 procent av de fast anställda. Den otryggt anställda förväntas också i högre utsträckning finnas tillgänglig på telefon för att bli inringd eller smsad när det uppstår arbetskraftsbehov i butiken. 63 procent av de visstidsanställda menar att de förväntas finnas tillgängliga på telefon på fritid, jämfört med drygt hälften av de fast anställda. De sämre arbetsvillkoren påverkar även visstidsanställdas syn på arbetet. Enligt arbetsmiljöundersökningen känner 27 procent av de tidsbegränsat anställda i detaljhandeln olust inför att gå till jobbet varje vecka, bland fast anställda är motsvarande siffra 18 procent.⁵⁶

Sammanfattningsvis kan konstateras att en stor anledning till att en högre andel kvinnor är sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa beror på att det finns faktorer i deras psykosociala arbetsmiljö som kan ses som problematiska. Det starka sambandet mellan arbetsmiljö och psykisk ohälsa innebär att en stor del av arbetet med att förebygga psykisk ohälsa behöver göras på arbetsplatserna.

⁵³ Handelsanställdas förbund (2016a)

⁵⁴ Se t.ex. Arbetsmiljöverket 2016:2

⁵⁵ Berggren & Carlén (2016)

⁵⁶ Handelsanställdas förbund (2016b)

8. En god arbetsmiljö för alla

Det är inte bara de anställda som förlorar på en dålig psykosocial arbetsmiljö i form av sämre hälsa, utan även arbetsorganisationer och samhället i stort förlorar på det i längden. På motsvarande sätt är goda arbetsmiljöer förknippade med vinster. Inte bara i form av bättre arbetsvillkor och hälsa för individen, utan även för organisationer och samhället i form av friskare anställda som innebär såväl lägre kostnader för sjukskrivningar som lägre personalomsättning. Dessutom blir arbetsgivare med bra arbetsmiljöarbete mer attraktiva, vilket underlättar möjligheterna att rekrytera kompetent personal. Välmående anställda är också mer engagerade i arbetet och presterar bättre, vilket leder till bättre effektivitet för organisationen.

Som vi har varit inne på tidigare i rapporten så sätter organisatoriska faktorer ramarna för den psykosociala arbetsmiljön. Utan en organisation med bland annat en välfungerande ledning, god planering, bra arbetsvillkor för de anställda och förläggning av arbetstider, så kommer inte heller den psykosociala arbetsmiljön vara optimal. Många av åtgärderna för att förbättra arbetsmiljön och därmed anställdas hälsa ligger därmed i att förbättra det organisatoriska arbetet. Det handlar bland annat om ökad bemanning, mer ordinarie personal och bättre schemaplanering. Åtgärder kan också göras i den psykosociala arbetsmiljön, till exempel att förbättra de anställdas resurser genom mer kompetensutbildning och ökat inflytande i arbetet.

Ett viktigt instrument att använda i arbetet för en förbättrad arbetsmiljö är Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). I föreskrifterna regleras särskilda organisatoriska och sociala faktorer som ska omfattas av arbetsgivarens ordinarie systematiska arbetsmiljöarbete. I arbetsmiljölagen definieras systematiskt arbetsmiljöarbete som ”arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås”. Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön och att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Ansvaret gäller även för tillfällig och inhyrd personal.⁵⁷ Här har arbetstagare och fackförbund en viktig uppgift att granska att arbetsmiljöarbetet existerar och fungerar, liksom att öka förutsättningarna för att åtgärder kan genomföras.

I rapporten har vi lyft fram några av de områden där det finns problem i den psykosociala arbetsmiljön. Nedan diskuteras nödvändiga åtgärder inom dessa områden, som vi ser som en förutsättning för att få fler sunda arbetsplatser och färre sjuka anställda inom handeln.

8.1. Ökad bemanning och bättre schemaläggning

En stor orsak till den stressiga arbetsmiljön på arbetsplatserna i handeln är den otillräckliga bemanningen. Som vi har sett i rapporten anger en stor andel av de anställda i både detalj- och partihandel att det ofta saknas personal på arbetsplatserna. Personalbristen leder till att färre anställda behöver arbeta snabbare och minskar möjligheterna till återhämtning. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö finns regleringar om ohälsosam arbetsbelastning, där ökad bemanning anges som en förebyggande åtgärd. Tillräcklig bemanning är a och o för att förebygga sjuka arbetsmiljöer. Det handlar om att vara tillräckligt många anställda för att utföra de arbetsuppgifter verksamheten kräver, och att samtidigt ha möjligheten att ta pauser för att orka med arbetsdagen. Tempot i handeln är ofta högt och som vi har sett finns det bristande möjligheter att kunna påverka sin egen arbetstakt. För att kunna förbättra detta krävs det en ordentlig bemanning på arbetsplatsen.

Som del i detta arbete ligger också att förbättra schemaläggningen. Speciellt inom detaljhandeln är det ett problem att scheman kommer ut sent och ändras i sista stund. Anställda är också många gånger schemalagda för få timmar och blir sedan inringda i sista stund för att fylla luckor. Dessa sista-minuten-lösningar skapar en stress bland både de anställda på plats

⁵⁷ Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

som får dra ett större lass när det saknas personal, och bland de anställda som blir inringda stup i kvarten och av denna anledning har svårt att planera sina liv. Att planera bemanning och scheman med god framförhållning och tillräcklig grundbemanning är viktiga förutsättningar för sunda arbetsplatser där de anställda mår bra.

8.2. Fler trygga jobb

Otrygga anställningsvillkor ökar inom handeln. I detaljhandeln är det vanligt med visstidsanställningar och att anställda arbetar deltid ofrivilligt. Vanligt är också att personal kallas in vid behov, och förväntas finnas tillgängliga per telefon på sin fritid. Även inom partihandeln har deltider ökat, liksom användningen av inhyrd personal. Otrygga anställningar påverkar inte bara de som har dessa, utan även den ordinarie personalen som tvingas ta ett större ansvar på arbetsplatserna och ständigt lära upp nyanställda. På arbetsplatser med många tillfälligt anställda är det också vanligare med personalbrist, konkurrens om arbetstimmar mellan anställda och sämre relationer mellan anställda och arbetsledning.⁵⁸ Som vi visat på tidigare i rapporten finns det många studier som visar på att otrygga anställningsförhållanden även leder till ökad psykisk ohälsa bland anställda.

Att få ned andelen otrygga anställningar på arbetsplatserna är av dessa anledningar prioriterat. För att lyckas med det bör bland annat riktlinjer tas fram som tydligt anger i vilken grad visstids- och korta deltidsanställningar får användas på en arbetsplats. Det bör även krävas objektiva skäl för att anställa på visstid för att förebygga att tillfällig personal används även när arbetskraftsbehovet är permanent. Detta innebär att anställningsformen allmän visstid bör avskaffas både i lag och i avtal.

8.3. Kompetensutveckling och variation i arbetet

Att få kompetensutveckling och utbildning på arbetstid är relativt ovanligt i handeln, liksom möjligheten att utvecklas i yrket. Nära 6 av 10 uppger att de inte fått någon kompetensutbildning på åtminstone ett år. Allra sämst utvecklingsmöjligheter har arbetare, och framförallt arbetarkvinnor. Den flexibla bemanningsstrategin som är vanlig inom handeln leder till att personal ofta byts ut och arbetet organiseras så att de som inte väntas vara kvar länge inte får lära sig alla moment. Det leder till högre grad av monotont och repetitivt arbete, vilket också en hög andel av framförallt arbetare inom detaljhandeln uppger. Där upprepar nära 8 av 10 arbetarkvinnor samma arbetsmoment många gånger i timmen. Bristen på variation i arbetet och möjlighet att utvecklas i yrket leder till att många tröttnar och kanske söker sig till en ny bransch, alternativt blir oengagerade i jobbet eller till och med sjuka. Istället för att satsa på den personal man har måste man lära upp ny.

Istället för att se flexibilitet på arbetsmarknaden som ett sätt att kunna variera storleken på personalstyrkan snabbt och smidigt, bör en flexibel arbetsmarknad snarare handla om en arbetsmarknad som främjar strukturomvandling mot fler produktiva och kvalitativa arbeten. För att detta ska ske krävs dels kontinuitet i personalstyrkan samt satsningar på utbildning och kompetensutveckling hos anställda. Personal med en bred kompetens kan fylla olika funktioner på arbetsplatserna och har även en tendens att trivas och prestera bättre. Arbetsgivare som satsar på sin personal och driver dem till att utvecklas i arbetet kommer både att ha anställda som mår bättre och bli en mer attraktiv arbetsgivare. Kompetent och kunnig personal kommer dessutom bli en allt viktigare konkurrensfördel för fysiska butiker gentemot den växande e-handeln.

8.4. Ökat inflytande

Forskning visar att anställda med låg grad av inflytande över sitt arbete och i organisationen generellt presterar sämre och löper större risk att drabbas av ohälsa. Vid genomgången av

⁵⁸ Berggren & Carlén (2016)

resultaten från SCBs arbetsmiljöundersökning såg vi att möjligheterna till inflytande är begränsade i handeln. Framförallt är detta ett problem i detaljhandeln, men även hos arbetarkvinnor i partihandeln.

Möjligheterna för anställda att påverka sina arbetsuppgifter, hur arbetsuppgifter prioriteras, arbetstakt och arbetstid behöver förbättras. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö anges även att arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. I detta arbete har också fackliga ombud på arbetsplatserna en viktig roll. Det fackliga inflytandet bör även stärkas i fråga om huruvida grundbemanningen på arbetsplatserna är tillräcklig och inte riskerar leda till en ohälsosam arbetsbelastning. Dessutom bör den lokala arbetstagarorganisationen få insyn i vilka arbetstagare som företaget anställer med tidsbegränsade kontrakt och löpande ges möjlighet till samråd om bemanning i företaget.

8.5. Ökad säkerhet i butikerna

Risken att utsättas för hotfulla situationer är vardag för anställda i detaljhandeln. Ungefär hälften av de anställda anger att de hamnat i konflikt eller bråk med anställda någon gång det senaste året. Förutom besvärliga och bråkiga kunder finns också en överhängande risk att utsättas för rån. Detta har en stor inverkan på de butiksanställda. Inte bara de som drabbas påverkas, utan vetskapen om att det kan ske innebär även den en lågintensiv stress för de anställda.

Det finns flera åtgärder som kan göras för att förebygga hotfulla situationer och se till att anställda är förberedda om något sker. Bland annat handlar det om att minska ensamarbetet i butikerna. 22 procent av arbetarkvinnorna, som är de värst utsatta, arbetar varje vecka ensam och riskerar därmed att hamna i otrygga eller riskfyllda situationer. Att undvika ensamarbete i kombination med högre bemanning generellt skulle inte bara öka tryggheten för personalen, utan skulle också minska stölderna i butik menar anställda i detaljhandeln. I Handels rapport om stöld och snatteri pekar anställda även ut tydlighet, rutiner och utbildning som övriga åtgärder för att öka säkerheten. Att det finns tydliga riktlinjer och rutiner som följs upp och kommuniceras i organisationen är viktigt för att anställda ska veta hur hotfulla situationer ska bemötas. Kontinuerlig utbildning i hur hotfulla situationer bör hanteras efterfrågas också av anställda.⁵⁹

Även i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö regleras att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande för arbetstagare. Risken att utsättas för hot, våld eller butiksran bör beaktas som synnerligen psykiskt påfrestande. I föreskriften nämns vikten av bland annat informations- och utbildningsinsatser, liksom rutiner och stöd.

8.6. Förbättrat ledarskap

Slutligen så är bristande ledarskap och otydlighet i organisationen något som anställda ser som problematiskt på många arbetsplatser i handeln. Bland Handels medlemmar anser en tredjedel att arbetsledningen är dålig eller otydlig, och i partihandeln är motsvarande siffra över hälften. Förutom en rad organisatoriska förändringar som vi redan varit inne på; ökad bemanning, bättre planering och framförhållning, tryggare anställningsvillkor, mer kompetensutveckling och förbättrade säkerhetsrutiner med mera, så har ledningen också ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om såväl hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling. Arbetsgivaren har också ett ansvar för att se till att det finns förutsättningar, eller resurser, att omsätta dessa kunskaper i praktiken. Enligt föreskriften ligger det även i arbetsgivarens ansvar att stärka och förbättra kommunikation, lärande, ledarskap, samarbete, inflytande och delaktighet.

⁵⁹ Carlén (2016)

9. Slutord och framtida arbete

I denna rapport har den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön i detalj- och partihandeln kartlagts. Fokus har också legat på hur anställda uppfattar sin egen hälsa, välbefinnande och arbetsprestation. Frågan om psykosocial arbetsmiljö är mycket bred och vi har här endast fått en inblick i några av de faktorer som samverkar för att skapa en god arbetsmiljö och frisk personal.

Många av de resultat som redovisas i rapporten var inte oväntade. Skyddsombud på arbetsplatser i handeln har länge vittnat om hur de alltmer slimmade organisationerna påverkar arbetsbelastningen och stressnivån inom branschen. Trots att problemen inom branschen varit kända länge saknas såväl nödvändiga åtgärder som studier på området. Resultaten vi lyfter i denna rapport väcker också en mängd följdfrågor. Hur kommer det sig till exempel att inte bara kvinnliga arbetare, utan även kvinnliga tjänstemän i detaljhandeln har så pass lite inflytande över sitt arbete? Och varför är arbetarkvinnor i lager mycket mer stressade än sina manliga kollegor? I stort sett varje område som vi lyft i denna rapport skulle behöva studeras ytterligare. Några av de områden vi ser som speciellt viktiga att få bättre kunskap om är:

• Hur arbetsorganisationen påverkar den psykiska hälsan

Det saknas idag studier om hur företags sätt att organisera, bemanna och leda arbetsplatser påverkar den psykosociala arbetsmiljön inom handeln och därmed de anställdas hälsa. Det krävs mer och fördjupad forskning inom detta område.

• Varför kvinnor i handeln mår sämre

Fler och mer djupgående studier kring varför kvinnor i högre utsträckning är sjukskrivna och lider av psykisk ohälsa inom handeln behövs. Studier kring vad detta beror på, vilka roller och arbetsuppgifter kvinnor respektive män har på arbetsplatserna och vad det får för effekter på deras hälsa och arbetsprestation saknas idag.

• Arbetsmiljön för unga och personer med utländsk bakgrund

Förutom kvinnor så är även unga och personer med utländsk bakgrund över-representerade bland anställda med otrygga arbetsvillkor. Det finns anledning att tro att den psykosociala arbetsmiljön påverkar även deras hälsa.

• Arbetsmiljön för inhyrd personal

I SCBs arbetsmiljöundersökning finns inte bemanningsanställda med, vilket gör att vi inte vet hur de uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö och hälsa. Det finns dock anledning att tro att den upplevs sämre än bland ordinarie personal, med tanke på att otrygga anställningar påverkar anställdas hälsa och välbefinnande negativt.

• Arbetsåtergången efter sjukskrivning

En fråga vi inte alls fokuserat på i denna rapport är hur arbetsåtergången efter sjukskrivning ser ut i handeln. Vilka insatser som används är av största vikt för att säkra att en återgång till arbetet är hållbar.



Denna rapport har lyft fram de problem som anställda ser som de största i sin psykosociala arbetsmiljö inom handeln. För att komma tillrätta med dessa krävs ett antal åtgärder på våra arbetsplatser. Här har branschens parter ett viktigt arbete framför sig för att komma tillrätta med problemen och få en bransch med sunda arbetsplatser där medarbetarna trivs och mår bra.

Källförteckning

- Aftonbladet (2016-02-01), *Sjuka blir inte friskare för att de blir fattigare.*
- Andersson T., Kazemi A., Tengblad S. och Wickelgren M. (2012), *Personalledning i detaljhandeln*, Handels Utvecklingsråd. Nr 2012:1.
- Arbetsmiljöverket, Kunskaps sammanställning 2016:2, *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall.*
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).
- Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).
- Berggren & Carlén (2016), *En dålig affär.*
- Boman & Strömbäck (2014), *Otrygghet och flexibilitet.*
- Carlén (2016), *Stöld och snatteri.*
- Dagens Nyheter (2015-04-01), *Dramatisk ökning av stressrelaterade sjukskrivningar.*
- Forte (2015), *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro.*
- Försäkringskassans statistik, *Startade sjukfall per 1 000 efter yrke och diagnos 2005-2014.*
- Försäkringskassan (2015-04-01), *Stress vanligaste orsaken till sjukskrivning.*
- Försäkringskassan (2016), *Sjukskrivning för reaktioner på svår stress ökar mest.*
- Internetmedicin.se (besökt 2016-10-09), <http://icd.internetmedicin.se/diagnos/F00-F99-Psykiska-sjukdomar-och-syndrom-samt.html>.
- Handelsanställdas förbund (2016a), *specialbeställd statistik från SCBs Arbetskraftsundersökningar (AKU) 2016 kvartal 1.*
- Handelsanställdas förbund (2016b), *specialbeställd statistik från SCBs Arbetsmiljöundersökning 2011, 2013 och 2015.*
- Handelsanställdas förbund (2016c), *medlemsundersökning om psykosocial arbetsmiljö utförd av Novus i juni 2016.*
- SCB, *Arbetsmiljöundersökningen 2015.*
- Socialförsäkringsrapport 2012:4, *Sjukskrivningar i olika yrken under 2000-talet.*
- Socialförsäkringsrapport 2014:4, *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser.*
- Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU 2014), *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom.*
- Ton, Z. (2014), *The Good Jobs Strategy. How the smart companies invest in employees to lower costs & boost profits*, MIT Sloan School of Management.



” Kort om personal gör att man känner sig frustrerad över att inte hinna allt.

” Eftersom bemanningen är för liten blir stämningen irriterad.

” Jag arbetar fackligt cirka 25% och esätts aldrig när jag är borta, utan jobbet ligger på vänt tills jag är tillbaka.

” Det saknas kommunikation. Den som finns berör endast vissa anställda och når inte ut till alla.

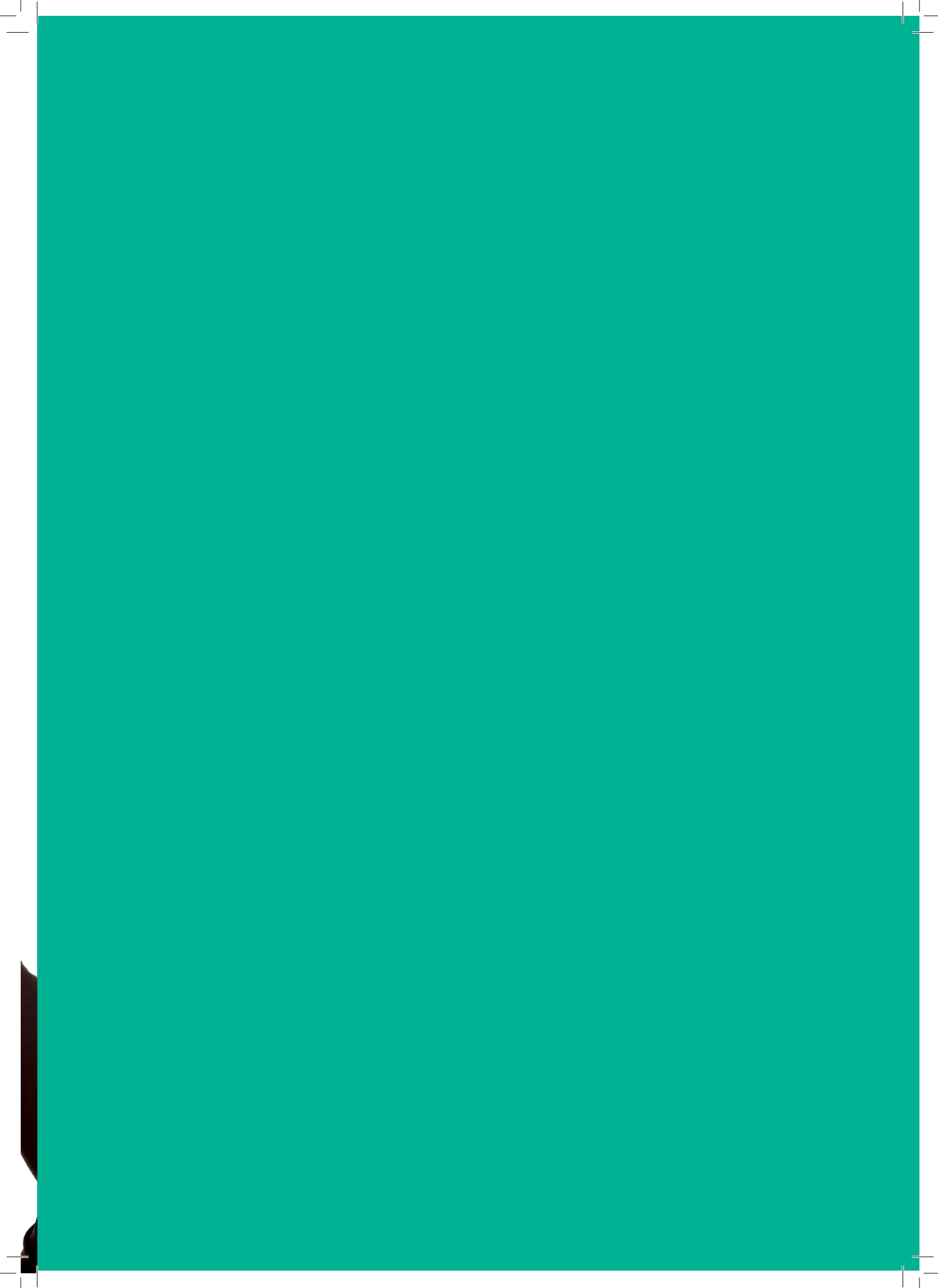
” Utanförskapet är stort på min arbetsplats!

” Energitjuvar tar bort bra stämning.

” Stödet kommer från kollegor, inte ledning.



Citaten kommer från Handels medlemsundersökning 2016



Nu når du
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, arbetsmiljön, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar 8-18 på 0771-666 444, oavsett var du bor.



Handelsanställdas förbund