

Handeln som attraktiv arbetsplats

– Arbetsmiljöfaktorerers betydelse för attityder, beteenden och hälsa



FOTO: ANNIKA FALKUGGLA

Tidigare forskning har funnit att olika faktorer i den psykosociala arbetsmiljön hänger samman med anställdas arbetsrelaterade attityder och beteenden samt hälsa och välbefinnande. Dock är kunskapen mer begränsad när det gäller sådana samband bland handelsanställda, trots att omkring en tiondel av alla sysselsatta i Sverige arbetar inom handeln.

Ett syfte med forskningsprojektet var att undersöka betydelsen av olika krav och resurser i arbetet för handelsanställdas attityder, beteenden och hälsa. Med krav i arbetet menas sådana aspekter av den psykosociala arbetsmiljön som belastar den anställda och kräver ansträngning för att hanteras. Med resurser i arbetet avses faktorer i arbetsmiljön som underlättar hanterandet av arbetskrav och som kan leda till gynnsamma utfall. Ett annat syfte var att studera förekomsten av sådana krav och resurser i arbetet för olika grupper (arbetare och tjänstemän, deltids- och heltidsanställda samt kvinnor och män), liksom förändringar i arbetsmiljö över tid (före respektive under pandemin).

Rapporten sammanfattar resultaten av fyra studier som genomförts inom ramen för projektet. Projektets empiri består av enkätdata från tre olika källor:

- En undersökning bland medlemmar i Handelsanställdas förbund 2022 (studie 1);

- Ett nationellt representativt urval av anställda inom handel och besöksnäring 2016 (studie 2);
- Ett approximativt representativt urval av anställda inom handeln från det nationella projektet SLOSH, med datainsamlingar från 2018 och 2020 (studie 3) respektive 2022 (studie 4).

Betydelsen av krav och resurser för attityder, beteenden och hälsa

Höga krav i arbetet (känslomässigt motstridiga krav, hot och trakasserier, arbetstidsotrygghet, upplevd otrygghet i anställningen, känslomässiga krav samt fysiska krav) utgör riskfaktorer för utbrändhet/emotionell utmattning. Vissa krav kan göra handelsanställda mer benägna att säga upp sig. Sammantaget betydde krav i arbetet dock ganska lite när det gäller att predicera arbetstrivsel och arbetsprestation.

Resurser i arbetet (kontroll i arbetet/autonomi, socialt stöd från chef, utvecklingsmöjligheter och stödjande ledarskap) kan minska risken ▶

för utbrändhet/emotionell utmattning samt att anställda säger upp sig. Flera av resurserna hängde samman med högre arbetstrivsel och bättre arbetsprestation.

Resultaten gav inte stöd för krav- och resursmodellens buffringshypotes, enligt vilken resurser i arbetet antas kunna mildra negativa konsekvenser av krav för olika utfall.

Förekomst av krav och resurser

Fysiska krav var högre bland arbetare än bland tjänstemän, både före och under pandemin. Dessutom ökade känslomässiga krav och anställningsotrygghet mer för arbetare än för tjänstemän från före till under pandemin. Resurser i arbetet var genomgående lägre bland arbetare än bland tjänstemän – både före och under pandemin.

Det fanns inga skillnader mellan deltidsanställda och heltidsanställda när det gäller krav i arbetet. Däremot fanns skillnader i vissa

arbetsresurser, där graden av kontroll i arbetet och utvecklingsmöjligheter var lägre bland deltidsanställda.

I jämförelsen mellan kvinnor och män fanns inga skillnader avseende arbetsbelastning eller anställningsotrygghet, men kvinnor rapporterade högre emotionella krav än män. När det gäller resurser i arbetet var nivåerna överlag lägre bland kvinnor än bland män.

Slutsatser

Resultaten har implikationer när det gäller att främja ett hållbart arbetsliv inom handeln. Det är viktigt att sträva efter att minska kraven i arbetet för anställda inom handeln, särskilt bland arbetare och i arbeten som är kvinnodominerade – och vid kriser som pandemin. Det är också viktigt att stärka resurserna i arbetet eftersom dessa ganska genomgående hängde samman med högre arbetstrivsel, bättre arbetsprestation, lägre intention till uppsägning och mindre risk för emotionell utmattning/utbrändhet. ■

Projektname: Handeln som attraktiv arbetsplats: Arbetsmiljöfaktorer betydelse för attityder, beteenden och hälsa

Projektledare: Magnus Sverke

Övriga projektdeltagare: Helena Falkenberg, Philip Ström, Jacobus Pienaar

Beviljat anslag: 2 000 000 kronor

Projektid: september 2021 – juni 2024



Handelsrådet | 103 29 Stockholm
Besöksadress: Regeringsgatan 60
Telefon växel 010-471 85 80
www.handelsradet.se