

TRENDSPANING INOM RETAIL | 2018.08.17

Handelns delningsekonomi

- delad personal är dubbel personal



I takt med att handeln möter en allt mer komplex och konkurrensutsatt värld ökar kraven på personalen och deras kompetens. Samtidigt är det långt ifrån alla som har råd att anställa specialister. Den givna lösningen är att använda sig av handelns delningsekonomi.

Digitaliseringen inom handeln medför enorma förändringar, inte minst för de fysiska butikerna. För att möta den digitala konkurrensen måste den fysiska butiken gå från att vara en plats kunden måste besöka till att bli en plats kunden vill besöka. Det görs inte av sig självt, utan arbetet måste göras av personalen och för att göra sitt jobb bättre än i dag måste personalen bli bättre än i dag. Tiden med allt i allo personal är förbi, det som gäller nu är specialister med spetskompetens. Det som efterfrågas är bland annat butikskommunikatörer som vet hur en butik ska inredas för att maximera försäljningen, bagare som bakar brödet på plats och dataanalytiker som prognostiserar försäljningen.

Utmaningen är att många företag är för små för att motivera att anställa specialistkompetenser på heltid. Den enkla lösningen är att en anställd får axla rollen som butikskommunikatör en del av sin arbetstid och en annan roll övrig tid. Det är ingen dålig lösning, men den går stick i stäv med idén om kraven på ökad kompetens. I stället för att den anställda tillåts bli så bra han eller hon kan bli på en av rollerna, garanterar lösningen att den anställda inte når sin fulla potential i någon av rollerna.

Hur ska då den anställda nå sin fulla potential? Svaret är delningsekonomin, ett begrepp som inom handeln kan upplevas som lite förvirrande, tills man inser att det som ska delas är personalen. Om så görs tillåts personalen fördjupa sig inom sina expertområden samtidigt som även mindre företag kan använda sig av experter. Det är alltså en möjlighet för den anställda, men minst lika mycket en möjlighet för arbetsgivaren.

Deltid används redan i dag flitigt inom handeln. Detaljhandeln är den bransch där andelen deltidsanställda är klart högst och 2016 uppgick den enligt LO till 67 procent. Historiskt har schemaläggningen ofta varit den drivande faktorn bakom deltidsanställningar och lär så förbli. Även schemaläggningen av personal med specialistkompetens är utmanande, då behovet av deras tjänster går i vågor.

En rundringning genomförd av HUI bland ett antal detaljhandelsföretag, från mindre butiker till större kedjor, visar att behovet och intresset av att kunna dela på personal med specialistkompetens är stort. Vidare arbetar en del företag på det här sättet redan i dag. Ett exempel är en stor koncern som har en grupp analytiker och programmerare anställda på koncernnivå. Dessa går sedan in och arbetar i de bolag där de för tillfället behövs.



Detta då behovet av dem varierar med tiden mellan de olika bolagen, men även för att det är både mer stimulerande och utvecklande för de anställda att arbeta på det sättet. Sedan är inte alla företag stora nog att låta anställda jobba på ett sådant sätt.

Men handelns delningsekonomi är lösningen även för dem, att köpa in den specialistkompetens som behövs på deltid, alternativt att arbeta smartare med deltidsanställningar.

I stället för att motarbeta framtidens ökade behov av specialistkompetens och behovet av flexibla personallösningar borde både politik och arbetsgivare göra motsatsen. Att underlätta deltidsanställningar och möjligheterna att köpa in specialisttjänster skulle gagna alla, arbetsgivare så väl som arbetstagare.

Denna spaning är framtagen i samarbete mellan Storesupport och HUI Research.

Anställningsformer och arbetstider 2017, LO