



# rappport

IVL Svenska Miljöinstitutet AB

## Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag

Lena Birgersdotter Lisa Schmidt Annika Karlsson

B 1505

Stockholm, december 2002



<b>Organisation/Organization</b> IVL Svenska Miljöinstitutet AB IVL Swedish Environmental Research Institute Ltd.	<b>RAPPORTSAMMANFATTNING</b> <b>Report Summary</b>
<b>Adress/address</b> Box 21060 100 31 Stockholm	<b>Projekttitel/Project title</b> Arbetsmiljöarbete i bemanningsföretag och i företag som hyr in personal.
<b>Telefonnr/Telephone</b> 08-598 563 00	<b>Anslagsgivare för projektet/ Project sponsor</b> AFA
<b>Rapportförfattare/author</b> Lena Birgersdotter Lisa Schmidt Annika Karlsson <a href="mailto:lena.birgersdotter@ivl.se">lena.birgersdotter@ivl.se</a>	
<b>Rapportens titel och undertitel/Title and subtitle of the report</b> Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag	
<b>Sammanfattning/Summary</b> Det är angeläget att kartlägga hur arbetsmiljöarbetet fungerar för de personer som är uthyrda eftersom branschen växer och de uthyrda har en speciell situation med den faktiska arbetsmiljön hos ett företag och arbetsgivaren hos ett annat.  Inom ramen för denna studie har tretton uthyrda personer intervjuats, liksom deras ansvariga koordinatörer hos bemanningsföretaget, arbetsledare hos kundföretaget och skyddsombud.  I rapporten redovisas vem som ansvarar för vad inom arbetsmiljöarbetet för uthyrd personal och vi rapporterar hur detta praktiseras på de företag vi besökt. Några förslag på förbättringar diskuteras i slutet av rapporten.	
<b>Nyckelord samt ev. anknytning till geografiskt område eller näringsgren /Keywords</b> Arbetsmiljöarbete, Systematiskt arbetsmiljöarbete, bemanningsföretag, tillfälligt anställda. Management of work environment, Systematic Work Environment Management, staffing industry, temporary workers.	
<b>Bibliografiska uppgifter/Bibliographic data</b> IVL Rapport/report B 1505	
<b>Beställningsadress för rapporten/Ordering address</b> IVL, Publikationsservice, Box 21060, S-100 31 Stockholm fax: 08-598 563 90, e-mail: <a href="mailto:publicationservice@ivl.se">publicationservice@ivl.se</a> , eller via <a href="http://www.ivl.se">www.ivl.se</a>	

**Innehållsförteckning**

Sammanfattning .....	3
Abstract .....	4
1 Varför en studie om arbetsmiljöarbete för uthyrd personal? .....	5
2 Vad är bemanningsföretag? .....	5
3 Hur vanliga är bemanningsföretag? .....	6
4 Metod .....	6
5 Personal inom bemanningsföretag .....	7
6 Vilka arbetsmiljöregler gäller för den uthyrde? .....	9
7 Vad säger forskningen om bemanningsföretag? .....	11
7.1 Branschen .....	11
7.2 Arbetsmiljön .....	12
8 Arbetsmiljöinspektionens kontroll av bemanningsföretag .....	14
9 Så här kan det fungera. Två fallbeskrivningar .....	14
9.1 Ekonom .....	14
9.2 Industriarbetare .....	15
10 Hur ser anställningsvillkoren ut för uthyrd personal? .....	16
10.1 Arbetstid och lön .....	16
10.2 Utbildning .....	16
11 Hur ser bemanningsföretagens arbetsmiljöarbete ut för de uthyrda? .....	17
11.1 Introduktion .....	17
11.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete och ansvar .....	18
11.3 Kontakt med uthyrd personal .....	19
11.4 Totalbelastning / Uppföljning .....	19
11.5 Skyddsombud .....	20
12 Arbetsmiljön ur uthyrdas perspektiv .....	20
12.1 Kontakt med bemanningsföretaget .....	20
12.2 Arbetsmiljöfrågor .....	21
12.3 Utbildning .....	22
13 Hur ser kundföretagens arbetsmiljöarbete ut för de inhyrda? .....	22
13.1 Strategi .....	22
13.2 Introduktion .....	23

13.3	Systematiskt arbetsmiljöarbete och ansvar .....	23
13.4	Skyddsombud .....	24
14	Slutsatser .....	24
15	Förslag till förbättringar .....	26
16	Referenser .....	27
	Bilaga 1: Intervjuformulär – personalchef, bemanningsföretag .....	29
	Bilaga 2: Intervjuformulär – fackligt ombud, bemanningsföretag .....	30
	Bilaga 3: Intervjuformulär – Uthyrd personal .....	31
	Bilaga 4: Intervjuformulär – Koordinator på bemanningsföretag .....	32
	Bilaga 5: Intervjuformulär – Skyddsombud, inhyrande företag .....	33
	Bilaga 6: Intervjuformulär – Skyddsombud, bemanningsföretag .....	34

Läsanvisning: I denna rapport beskrivs hur arbetsmiljöarbetet för uthyrd personal fungerar i bemanningsföretag och i företag som hyr in personal. I avsnitten 1 till 8 ges en allmän översikt och bakgrund till bemanningsföretagen och tidigare studier och dessutom redovisas metoderna för denna studie. I avsnitt 9 till 13 redovisas resultatet från intervjuer som gjorts inom detta projekt och i avsnitt 14 och 15 diskuteras slutsatser.

## Sammanfattning

Bemanningsbranschen har vuxit sig större under 90-talet och det är troligt att branschen växer ytterligare framöver. Därför är det angeläget att kartlägga hur arbetsmiljöarbetet fungerar för de personer som är uthyrda. Det är också viktigt att förbättra sådant som inte fungerar tillräckligt bra.

I denna rapport redovisas vem som ansvarar för vad inom arbetsmiljöarbetet för uthyrd personal och vi rapporterar hur detta praktiseras på de företag vi besökt.

Tretton intervjuer har gjorts med uthyrda personer från sju bemanningsföretag som hade sina uppdrag i elva olika företag. De arbetade inom lager/industri, ekonomi, kontor samt vård och var utspridda på sex orter i Sverige. Intervjuer gjordes även med koordinatörer på bemanningsföretag, arbetsledare på kundföretag samt med skyddsombud.

Bemanningsföretag ordnar introduktion till nyanställda och där tas några utvalda arbetsmiljöaspekter upp. Flera av bemanningsföretagen har Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), men det är vanligt att de rutinerna endast berör ”innepersonal”, dvs anställda som inte är uthyrda. Endast en av de intervjuade koordinatörerna gör regelbundna besök hos de uthyrda på kundföretag. Hos de andra bemanningsföretagen var det mer upp till den uthyrde att hålla kontakt med sin arbetsgivare under den tid de var ute hos kund. Skyddsombudens verksamhet, så som den är utformad hos bemanningsföretagen idag, fungerar inte speciellt bra för de uthyrda.

Inte någon av de tretton uthyrda visste vem som var ansvarig för deras arbetsmiljö.

Kundföretagen håller introduktion för de inhyrda, och det sker i olika omfattning på olika företag. Det är resurskrävande att sätta in nya personer i arbetsuppgifter och introducera ordentligt. Vid längre uppdrag lades mer tid och resurser på introduktion. Endast två kundföretag hade fungerande SAM och i de rutinerna omfattades även de inhyrda. Hos de andra kundföretagen fungerade arbetsmiljöarbetet sämre, och då blev naturligtvis arbetsmiljöarbetet för de inhyrda också sämre.

Några förslag på förbättringar som diskuteras i rapporten: Både bemanningsföretaget och det inhyrande företaget behöver klargöra för de uthyrda vart de ska vända sig med arbetsmiljöfrågor. Den inhyrde bör ha mer kontroll över sin arbetsmiljösituation.

Arbetsmiljöarbetet kan tydliggöras mer i avtalen mellan kund och bemanningsföretag. Skyddsombud behöver bättre stöd för att kunna arbeta med uthyrda inom ramen för sitt uppdrag. De koordinatörer som tar in åsikter från kunder bör vidareförmedla detta till den uthyrde.

## **Abstract**

Staffing industry has grown bigger in Sweden during 90s, and it is likely the industry will grow further. Therefore it is urgent to map the work environment and its management for the persons hired to other enterprises. It is also important to improve what is not functioning sufficiently today.

In this study we report on who is responsible for what within the work environment and how it is managed for the personnel hired to other enterprises. We look upon how this is carried out in practice both by the staffing agency and the hiring agency.

Thirteen interviews were made with persons hired through the staffing agency. They were working for seven staffing agencies and had their assignment in eleven different enterprises. They worked within warehouse/industry, economy, office and nursing in six different towns in Sweden. Interviews were also made with coordinators at the staffing agencies, with supervisors at the hiring agency and with safety representatives.

Staffing agencies arrange introductions to the new personnel and they deal with a few selected issues related to the work environment. Several of the staffing enterprises had implemented Systematic Work Environment Management (SWEM) according to the Swedish law, but the routines were only applied to personnel that were not hired to others. Only one of the interviewed coordinators at the staffing agencies is making regular visits to the personnel at hiring agencies. Among the others the hired personnel had to take responsibility maintaining a contact with their employer during their assignment. The activities of safety representatives, as they are carried out today, do not work very well for the hired personnel.

None of the hired personnel knew who was responsible for their work environment.

The hiring agencies make introductions for the hired persons, to different extents depending on the agency. It demands a great deal of resources to introduce new persons. Therefore the introduction turns out to be more extensive the longer the assignment is. Only two hiring agencies had a well functioning SWEM and their routines also included the hired personnel. Among the other hiring agencies the work environment was managed worse, and naturally the management of the work environment for the hired personnel was also worse.

Some suggestions of improvements discussed in the report are: both the staffing agency and the hiring agency should clarify better for the hired personnel where to turn with questions regarding the work environment. The hired personnel should have more control over their own work environment. The management of the work environment should be more clear in the agreements between the staffing agency and the hiring agency. Safety representatives need better support to be able to work with hired personnel within their existing routines. The hired personnel should take part of the information that coordinators at staffing agencies get from customers about the quality of the work carried out.

## 1 Varför en studie om arbetsmiljöarbete för uthyrd personal?

Bemanningsbranschen har vuxit kraftigt under 90-talet i Sverige (se vidare under rubrik 3). Det är troligt att branschen växer ytterligare framöver. Därför är det angeläget att kartlägga hur arbetsmiljöarbetet fungerar för de personer som är anställda inom bemanningsföretag och som arbetar i andra företag. Det är också viktigt att förbättra sådant som inte fungerar tillräckligt bra.

De som arbetar som uthyrd personal har flera personer att vända sig till, både hos bemanningsföretaget och kundföretaget, för att få hjälp med att skapa en bra arbetsmiljö. Det finns dock en risk att det inte är någon som bryr sig om arbetsmiljön för den uthyrde. I denna rapport reder vi ut vem som har ansvar för vad och studerar hur det går till i praktiken för några av dem som arbetar för bemanningsföretag idag.

Bemanningsföretagen ska uppmärksamma och diskutera den dagliga arbetsmiljön med de anställda. Hur går det till, och är det någon skillnad mellan olika företag? Hur tar de företag som hyr in personal sitt ansvar för den inhyrda personalens arbetsmiljö?

Syftet med denna studie är att undersöka hur arbetsmiljöarbetet fungerar för uthyrd personal i bemanningsföretag och i de företag som hyr in personal. I det syftet ingår att ta reda på varför arbetsmiljöarbetet fungerar som det gör idag. Utgående från denna kunskap blir det lättare att hitta effektiva strategier för arbetsmiljöarbetet inom en växande grupp av företag i Sverige.

Definitionen av arbetsmiljö i denna studie är densamma som Världshälsoorganisationen WHO använder: "Alla de faktorer – biologiska, medicinska, fysiologiska, psykosociala, sociala och tekniska faktorer – som i arbetssituationen, eller i arbetsplatsens närmaste omgivning, påverkar individen." Det innebär att uthyrda inom alla branscher är intressanta att följa.

## 2 Vad är bemanningsföretag?

Bemanningsföretag är ett samlingsbegrepp för företag som arbetar med personaluthyrning, entreprenad och rekrytering. Vid uthyrning är en tjänst bemannad, till exempel en receptionist, och arbetsledaren finns hos kundföretaget. Vid en entreprenad har kunden beställt en funktion, till exempel en fungerande telefonväxel, och då står bemanningsföretaget för arbetsledning. Vid rekrytering åt andra företag finns arbetsledning och

oftast även arbetsplats hos bemanningsföretaget. Under 2001 bestod bemanningsbranschen till 86% av uthyrning, 8% entreprenad samt 6% rekrytering.

Denna studie fokuserar på den största delen, dvs personal som är uthyrd.

Det är inte helt lätt att tydligt skilja mellan bemanningsbranschen och en del andra branscher, till exempel konsultföretag som erbjuder vissa tjänster. Uthyrning av arbetskraft och vanlig konsultverksamhet kan te sig väldigt lika. Många av bemanningsföretagen kallar också sin uthyrda personal för konsulter. Detta är en fråga som är viktig vid tolkning av statistik. I denna studie har endast företag studerats som själva kallar sig för bemanningsföretag.

### **3 Hur vanliga är bemanningsföretag?**

I Sverige är det allt vanligare att företag hyr personal från bemanningsföretag. 30% av arbetsplatserna inom privata sektorn hyrde in personal under 1999 (Ain 1999). Antalet arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag har ökat snabbt under 90-talet. Fram till år 1993 då det offentliga monopolet hävdes var det ca 3 000 arbetstagare sysselsatta i branschen. Under 1999 var det ca 20 000 arbetstagare (motsvarande 0,44% av arbetskraften), motsvarande siffror år 2001 är 28 000 arbetstagare (0,64% av arbetskraften).

Sverige har högst andel av arbetskraften sysselsatt i bemanningsbranschen i Norden. Danmark har 0,30%, Finland likaså och Norge har 0,70%. I övriga Europa finns exempel på högre nivåer: Belgien 1,80%, Frankrike 2,00% och Holland 4,30%. I Japan är 0,58% av arbetskraften sysselsatt i branschen och i USA är det 2,01%.

### **4 Metod**

Projektet inleddes i juli 2000 med en kartläggning av branschen med hjälp av litteratur, lagtexter, hemsidor och kontakt med arbetsmiljökunniga inom branschen. Vi fann att arbetsmiljöarbetet för uthyrd personal är liknande oavsett bransch. Därför valde vi att göra en bred undersökning på företag inom olika branscher.

Arbetsmiljöinspektionen gjorde inspektioner på bemanningsföretag under projekttiden. Deras arbete följdes i referensgruppen och deras rapport ligger till grund för avsnitt 8 i rapporten.



En referensgrupp knöts till projektet, bestående av följande personer:

Gunnar Aronsson, Arbetslivsinstitutet  
Sam Dandemar, Tjänstemannaförbundet HTF  
Carin Frostberg, Arbetsmiljöverket  
Ola Hjalmarsson, Almega  
Kerstin Isaksson, Arbetslivsinstitutet  
Torbjörn Rindås, SPUR (Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet)  
Kenneth Strand, Industrifacket

På två större bemanningsföretag genomfördes inledande intervjuer med personalchef på koncernnivå samt med fackligt ombud i syfte att få en överblick av arbetsmiljöarbetet för de uthyrda. Intervjuformulären återfinns i bilaga 1 och bilaga 2.

Målet var att göra 15 intervjuer med en uthyrd person, dess koordinator på bemanningsföretaget, arbetsledaren hos kundföretaget samt skyddsombud hos både bemanningsföretag och kundföretag. Urvalet av intervjupersoner har skett i samråd med referensgruppen med syfte att få en spridning över branscher och orter i Sverige.

13 intervjuer genomfördes med uthyrda personer från 7 bemanningsföretag som hade sina uppdrag i 11 olika företag. De arbetade inom ekonomi (5 personer), kontor (1), vård (1) samt lager/industri (6) och var utspridda på sex orter i Sverige. Intervjuer gjordes även med 7 koordinatörer på bemanningsföretag, 8 arbetsledare på kundföretag samt med sammanlagt 5 skyddsombud. Sålunda saknas tre arbetsledare, och bortfallet beror på att de uthyrda vi intervjuade önskade att vi inte skulle kontakta arbetsledaren eftersom de inte skulle kunna vara anonyma då. Vår ambition att nå skyddsombud hos bemanningsföretag och kundföretag uppnåddes inte. Bortfallet beror till störst del på att skyddsombud inte var utsett, i två fall på att skyddsombudet inte ville bli intervjuat.

I några fall uppstod ett behov av att göra uppföljande intervju per telefon vilket inte fungerade alls. Personerna arbetade inte kvar på sina tjänster och var svåra att nå, framförallt gällde detta "innepersonal", dvs inte uthyrd personal, hos bemanningsföretagen.

## 5 Personal inom bemanningsföretag

HTF är det största fackförbundet i branschen. De har gjort medlemsundersökningar 1996, 1998 och 1999. I den senaste undersökningen skickades enkät ut till 2 300 medlemmar varav 53% besvarade enkäten. 88% av de uthyrda är kvinnor, men andelen män ökar eftersom inhyring av personal blir vanlig inom allt fler sektorer. Det finns en större andel invandrare i branschen jämfört med arbetsmarknaden i övrigt (Wadensjö 2000). Den vanligaste åldern bland de anställda är 25-29 år. Drygt 35% har eftergymnasial utbildning i någon form. De allra flesta arbetar heltid eller mer. Bland uthyrd perso-

nal är det 95% som arbetar heltid och 40% arbetar övertid. Samtidigt har anställda i bemanningsföretag störst problem med den ekonomiska otryggheten. Ojämn inkomst i sig är inte det största problemet, utan det handlar om att ha en bräcklig ekonomi. Inkomsten varierar på grund av att den uthyrde inte är garanterad full lön under de perioder som bemanningsföretaget inte lyckas finna kunduppdrag. (HTF, 1999)

Den fackliga organisationsgraden inom hela branschen är drygt 70%. Det är vanligt att de anställda ligger kvar som registrerade på sitt gamla fackförbund, tills de har bestämt ifall de ska stanna i branschen eller inte. Personalomsättningen är 60%. Enligt Wadensjö (2000) har de yngre en större rörlighet bort från branschen än de som är äldre.

De uthyrda identifierar sig oftast med sin profession – de kallar sig själva för “sekreterare” och inte “uthyrd” eller “konsult” (Arvidsson 1997).

Över 50% av de anställda inom bemanningsbranschen sysslar med ekonomi och kontor. Andra verksamhetsområden som växt är lager/industri (17,1%) och vårdsektorn (11,4%). (SPUR 2002)

Branschorganisationen SPUR gör personalenkäter med jämna mellanrum. År 2000 skickades 1.940 enkäter ut till anställda inom medlemsföretag till SPUR och svarsfrekvensen var 44%. Syftet är att kartlägga hur personalen inom branschen trivs, varför de arbetar på ett bemanningsföretag och hur de ser på sin arbetssituation.

De viktigaste förändringarna sedan 1998 års undersökning:

- Ekonomi och otrygghet nämns mer sällan som missnöjesskäl.
- Positiva upplevelser av relationer och samhörighet har ökat.
- Andelen som skulle sluta direkt om de erhöll ett stationärt arbete fortsätter att minska
- Allt fler anser att all utbildning ska ske på betald arbetstid.

HTF gör också undersökningar bland sina medlemmar. Deras resultat visar på att ekonomi och otrygghet är ett växande problem. HTF har en svarsfrekvens på drygt 50% och SPUR har lägre svarsfrekvens. Det kan vara så att det är olika typer av personer som besvarar HTF:s respektive SPUR:s enkäter, vilket skulle kunna förklara skillnaderna.

Majoriteten av respondenterna i SPUR:s undersökning har arbetat mindre än 9 månader inom branschen. Det vanligaste är att de uthyrda var fast anställda eller studerade innan de började inom personaluthyrningsbranschen. Anledningarna till att man sökte sig till personaluthyrningsbranschen var först och främst för att bredda sin kompetens, träffa/lära känna olika människor/företag, få ett omväxlande arbete och skapa en inkörsport till ett stationärt arbete.

På frågan om vem man vänder sig till om man vill prata om sin arbetsmiljö, så vänder sig 53% till sitt uthyrningsföretag, 21% till kundföretaget och 17% har aldrig pratat om sin arbetsmiljösituation med någon. Det är alltså upp till person huruvida man i första hand vänder sig till uthyrningsföretaget eller kundföretaget.

85% tycker att man ska få utbildning på betald tid. 43% tycker att de får tillräcklig utbildning och 50% att de får rätt utbildning.

## 6 Vilka arbetsmiljöregler gäller för den uthyrde?

Ansvar för arbetsmiljön för den anställde ligger alltid hos arbetsgivaren. För uthyrd personal har alltså bemanningsföretaget ansvaret för arbetsmiljön. Men det finns även ett ansvar för inhyrd personal. En vidgning av arbetsmiljöansvaret för det inhyrande företaget skrevs in i arbetsmiljölagen 1994 och i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

De uthyrdas arbetsmiljö är speciell eftersom arbetsgivaren inte finns i samma organisation. Därför är det extra viktigt att både bemanningsföretag och inhyrare har klart för sig vilket arbetsmiljöansvar de har för uthyrda personer.

I 3 kap. 12§ i Arbetsmiljölagen (AML) finns ansvaret definierat för den som hyr in arbetskraft: "Den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet skall vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete." Uthyraren, som fortfarande är arbetsgivare, har visserligen arbetsgivaransvaret men detta räcker inte eftersom arbetsgivaren har svårt att påverka arbetsförhållandena. Han har en skyldighet att ta reda på hurdan arbetsmiljön är på den plats dit han sänder sina arbetstagare men i praktiken kan detta vara svårt att göra på ett bra sätt. För det arbete som utförs hos inhyraren, har denne därför fått ett ansvar som i stort motsvarar arbetsgivarens ansvar. Han ska således vidta samma skyddsåtgärder som han skulle ha vidtagit för anställd personal. Detta ansvar gäller oberoende av hur lång tid uthyrningen sker. Däremot omfattar ansvaret inte långsiktiga åtgärder som rehabilitering. (Arbetsmiljöverket, 2002)

Det är viktigt att den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft uppmärksammar den totala belastning som den uthyrde utsätts för och tar sitt ansvar för t ex utbildning och rehabilitering.

Sedan denna studie påbörjades under hösten 2000 har förändringar gjorts i bestämmelserna om systematiskt arbetsmiljöarbete. En reviderad föreskrift har kommit ut: Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1 (den ersätter Internkontroll, AFS 1996:6). För arbetsgivare i ett bemanningsföretag ska det systematiska arbetsmiljöarbetet omfatta alla företagets anställda oavsett var de arbetar. Den personal som hyrs ut ska dessutom omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet hos kunden. Enligt AFS 2001:1 §1 så

likställs den som hyr in arbetskraft med en arbetsgivare. Systematiskt arbetsmiljöarbete är en föreskrift som skiljer sig från andra föreskrifter inom arbetsmiljöområdet eftersom den ställer krav på sättet att sköta arbetsmiljöarbetet och inte enbart på måluppfyllnad. Man ska undersöka arbetsförhållandena, genomföra åtgärder, upprätta handlingsplaner och följa upp arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet.

Det är viktigt att dialogen mellan arbetsgivaren och den uthyrde fungerar så att eventuella problem kan åtgärdas. Vid uthyrning har bemanningsföretagets skyddsombud tillträde hos kunden som dennes egna skyddsombud enligt AML 6 kap §10. Däremot har skyddsombuden hos kunden inte rätt att ingripa i frågor som rör inhyrda personer, utan måste vända sig till skyddsombud hos bemanningsföretaget så att denne ingriper.

De bemanningsföretag som är medlemmar i SPUR (Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbund) ska följa baskraven för medlemmar och branschförbundets stadgar. Under tiden för vår studie var det Allmänna bestämmelser BSAB 2-99 som reglerade de uppdrag bemanningsföretagen utförde åt kundföretagen om inte annat "uttryckligen överenskommit". Under rubriken Ansvar beskrivs hur bemanningsföretaget ansvarar för person- eller sakskada som vållats uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet av bemanningsföretaget. (SPUR 1999)

Ett av de besökta bemanningsföretagen tecknade "Ansvarsfördelning vid inhyrning av personal" med inhyrande företag. Där klargjordes att bemanningsföretaget ansvarar för:

- Att personalen har kompetens för de aktuella arbetsuppgifterna
- Att personalen är införstådd med skyldigheten att i alla delar följa inhyrarens lokala säkerhetsföreskrifter och instruktioner.
- Att utrusta personalen med personlig skyddsutrustning såsom skyddsskor och arbetsbyxor.
- Att personalen omgående rapporterar risker, brister och liknande som de eventuellt uppmärksammar i sitt arbete, till inhyrarens närmaste arbetsledare eller till sin kontakt vid bemanningsföretaget.

Inhyraren ansvarar för:

- Att informera om de lokala ordnings och säkerhetsföreskrifter som finns hos inhyraren. Rutinerna vid eventuellt utrymningslarm, utrymningsvägar och återsamlingsplatser ska också ingå i informationen samt även var "första hjälpen"-utrustning finns samt vem/vilka som har "första hjälpen"-utbildning.

- Att tillhandahålla erforderliga personalutrymmen för inhyrd personal, samt att se till att de får de instruktioner som de behöver för att kunna arbeta på ett säkert sätt med den utrustning, verktyg och maskiner som inhyraren tillhandahåller.
- Att genom regelbunden tillsyn förvissa sig om att den inhyrda personalen har goda förutsättningar att kunna arbeta utan risk för ohälsa eller olycksfall.
- Att informera skyddsombudet att inhyrd personal finns på plats samt vilka arbetsuppgifter de har.
- Att samordningen följs enligt AML kap 3 §7.

Personalansvarig på ledningsnivå hos ett bemanningsföretag berättade att i praktiken följs den fjärde punkten i avtalet genom att den uthyrde ska kontrollera sin egen arbetsmiljö under första dagen och rapportera om någonting fattas för att arbetsmiljön ska vara hälsosam. Den anställde ska få information om detta från bemanningsföretaget.

Liknande avtalsvillkor nyttjas av andra bemanningsföretag. Skrivningarna varierar men samma rubriker används som t ex Garantier, Ansvar, Kollektivavtal och Sekretess.

I ett av avtalen står under rubriken Ansvar "Den inhyrda medarbetaren står under daglig arbetsledning av kunden därför ikläder sig kunden motsvarande ansvar för den inhyrde medarbetaren för arbetsmiljö och liknande, som om den inhyrde medarbetaren vore anställd hos kunden".

## **7 Vad säger forskningen om bemanningsföretag?**

### **7.1 Branschen**

Under 1990-talet har ett stort antal bemanningsföretag etablerat sig i Sverige. Samtidigt har stora förändringar skett i svenskt arbetsliv i form av rationaliseringar, omorganisationer, magra organisationer, outsourcing, arbetslöshet och nya anställningsmönster. Därför är det svårt att måla upp en rättvisande bild av branschen. Dess storlek och sammansättning har förändrats snabbt.

Näringsdepartementet har i ett särskilt mångfaldsprojekt bl a låtit utföra en allmän granskning av personaluthyrningsbranschen (Wadensjö 2000). Syftet var att göra en aktuell kartläggning av branschen men även att undersöka hur det går på arbetsmarknaden för dem som är anställda i personaluthyrningsföretag.

Undersökningen visar att det är en kraftig koncentration av personaluthyrningsföretag i Storstockholmsområdet. Det finns ett fåtal stora bolag i branschen som i regel har

många anställda, och ett stort antal riktigt små företag. Det är även en betydande omsättning av företag i branschen. Många köps upp och läggs ned.

Nyrekryterad personal kommer i första hand från andra branscher (ej från grupper av arbetslösa eller andra bemanningsföretag). Författarna påpekar att det är missvisande att karakterisera hela branschen som en inkörsport till den övriga arbetsmarknaden, även om ett stort utflöde av personal sker till andra branscher. Det stämmer dock att det är en högre sannolikhet att få ett annat arbete om man arbetat i bemanningsföretag än om man är arbetslös.

Det finns ett fåtal internationella studier av personaluthyrning, även om de är väl etablerade i vissa länder. Studier gjorda i USA och Israel visar att trots att både lagar och arbetsvillkor är olika finns en del gemensamma drag som t ex hög personalomsättning. I båda länderna domineras personaluthyrningsbranschen av kvinnor och det vanligaste arbetet är kontorsarbete. De som arbetar i bemanningsbranschen är inte någon homogen grupp, inte ens om man studerar samma land eller samma region. En annan likhet mellan länderna är att en avgörande faktor för trivsel och inställning till arbetet tycks vara ifall man ser arbetet som frivilligt eller ej. Exempel på situationer då arbetet inte ses som frivilligt är då det inte är möjligt att få någon annan typ av anställning eller då ens egen arbetsplats valt att säga upp personer och istället hyr in arbetskraften.

## 7.2 Arbetsmiljön

En bild av bemanningsbranschens arbetsmiljö börjar växa fram i olika kartläggningar och utredningar. De fackliga organisationerna har sett orsakerna till den höga personalomsättningen i dåliga arbetsvillkor som t ex ekonomisk otrygghet och små möjligheter till vidareutveckling (HTF 1998). Isaksson och Bellaagh (1999) har analyserat ett antal faktorer som bidrar till otrivsel. Om man befinner sig i branschen ofrivilligt tenderar man att ha större problem med trivsel och hälsa. De som har högre utbildning trivs sämre i branschen. Arbetsförhållandena är viktiga faktorer för trivseln, starkaste prediktorer är huruvida anställningen upplevs som trygg och om det finns möjlighet till utveckling. Även sociala kontakter, stöd från bemanningsföretaget, lön och arbetsbelastning påverkar.

Personalomsättningen är hög i branschen och samtidigt uppger de anställda att de trivs med arbetet. Detta förklaras delvis med att branschen fungerar som ett genomgångsarbete till någon annat arbete. Arvidsson (1997) faller kommentaren: "Man kan alltså säga att enbart trivsel inte räcker till för att hålla de anställda kvar i branschen."

Likartade erfarenheter kristalleras fram ur en intervjuundersökning där de inhyrda upplevde sitt arbete som omväxlande genom varierande arbetsuppgifter och många sociala kontakter. Den ekonomiska otryggheten, brist på ansvar och inflytande, begränsad

kompetensutveckling och kontinuitet i relationer var några av de negativa sidorna av arbetet. Även denna studie visar att de som aktivt sökt sig till bemanningsbranschen trivs bättre än de som arbetar där p.g.a. brist på andra alternativ. (Bellaagh och Isaksson 1999)

När man är uthyrd träffar man ständigt nya människor och tvingas snabbt anpassa sig till nya miljöer. Uppdragens längd kan variera mellan några få timmar till flera månader. På frågan om var man jobbar så har de uthyrda svårt att ge något direkt svar, enligt Arvidsson (1997). Men vem är då arbetskamrat? Det vanligaste är att de uthyrda ser personen på bemanningsföretaget som koordinerar uppdragen som kollega. Kontakten med huvudkontoret och dess personal är ofta ringa. Huvudkontoret beskrivs som operonligt, den enda kontakten som finns sker via den som koordinerar uppdragen. Många ser sig själv som enmansföretagare. Ju längre uppdrag en uthyrd har hos en kund, desto närmare kommer man kundens personal och ser sig som en del av den gruppen.

Det finns en generell praxis att uthyrda inte ska delta i kundföretagets arrangemang för de anställda och många kundföretag har som policy att arrangemangen endast gäller deras egna anställda. Detta bidrar till att den uthyrda känner sig utanför. I princip alla bemanningsföretag anordnar egna sammankomster men de uppskattas inte alltid eftersom de uthyrda känner sig utanför även i den gruppen. Träffarna ger dock en chans att "lätta på trycket" och skvallra om uppdragen. Något som däremot uppskattas är sammankomster där både kundföretag och uthyringsföretaget är representerade. (Arvidsson 1997)

Arvidsson (1997) har också funnit att när den uthyrde är ute hos kund så blir hon lite av en ensamvarg. Hon arbetar hårt och är lojal mot både kund- och uthyrningsföretaget, sitter ofta för sig själv, är inte aktiv i samtalen som de anställda för på raster och äter lunch ensam. Det händer också att konflikter uppstår när anställda anser att inhyrda särbehandlas, t ex får mer beröm än de anställda på företaget. Efter en längre tid hos samma kund så bryts detta mönster något.

Arbetsledningen på de företag som hyr in personal behöver kunskap om hur en grupp fungerar där tillfälligt inhyrda och de med lång anställning ska samverka (Allvin et al 1999) De anställda som hyrs ut har ingen självklar känsla för tillhörighet till organisationen, vare sig den organisation som hyr ut eller hyr in dem. Det egna nätverket, ofta med kollegor inom samma profession, blir det ställe där man får sin bekräftelse.

De med tillfällig anställning visar, i jämförelse med kärngruppen, större kunskapsbrister i arbetet och åsidosättande av utbildning. De upplever också att tidsbegränsningen gör det svårare både att framföra arbetsmiljökritik och att få gehör för kritiken. (Aronsson och Göransson 1998)

## 8 Arbetsmiljöinspektionens kontroll av bemanningsföretag

Under hösten 2000 har yrkesinspektionsdistrikten inspekterat 37 av de största personaluthyrningsföretagen över hela landet, totalt 193 arbetsplatser. Syftet har varit att bedöma hur företagens systematiska arbetsmiljöarbete samt verksamhet mot arbetsanpassning och rehabilitering fungerar. Även arbetsplatser där uthyrd personal arbetar har besökts. De fyra största företagen i branschen har fått en övergripande inspektion på högsta ledningsnivå där diskussionerna huvudsakligen har "förts kring övergripande styrning av arbetsmiljön utifrån brister i verksamhet".

I rapporten (Sundh-Nygårdh och Edqvist 2001) påpekas att inspektörerna varit positivt överraskade över att de arbetsledare man träffat vid inspektionerna visat stort intresse för arbetsmiljöfrågor. De intervjuer som gjorts med de uthyrda visar även på att man i regel trivs med sitt arbete. En av förklaringarna som ges är att branschen har en låg medelålder. Flertalet av de anställda gör ett aktivt val när man tar anställning hos ett bemanningsföretag. Om inte arbetet motsvarar förväntningarna, kan man byta arbetsgivare. Men inspektörerna har även träffat uthyrda som inte trivs. Ofta har de fått sina tidigare arbetsförhållanden förändrade och inte själva aktivt sökt sig till ett arbete inom branschen. Detta stämmer väl med de studier som gjorts, både i Sverige och internationellt.

Det är totalt 30 företag som har fått brister påtalade vid inspektionerna och de 242 krav som har ställts rör främst det sociala stödet, där sådant saknas eller där det finns bristfälliga rutiner. Det fanns sällan något forum för de uthyrda för information och diskussion som t ex personalmöten. Det påpekas även i rapporten att man hos både chefer och arbetsledare för den uthyrda personalen saknar arbetsmiljökunskaper och kännedom om gällande regler.

Bland det positiva som kom fram vid inspektionerna var att personalen hos bemanningsföretaget upplevde att de är uppskattade och betydelsefulla. De upplevde även att möjligheten till kompetensutveckling är god och att det förekom utbildning inför en uthyrning för att kompetensen ska motsvara kundens krav.

## 9 Så här kan det fungera. Två fallbeskrivningar

### 9.1 Ekonom

Anna har varit anställd på tre olika bemanningsföretag, de senaste två åren. Hon arbetar som ekonom och stöttar redovisningsgrupper och controllers med olika projekt. Innan Anna började på bemanningsföretag hade hon ett fast jobb med tillsvidare anställning



som hon sa upp sig ifrån. När hon sa upp sig funderade hon över om det skulle ses som en merit eller inte att arbeta på bemanningsföretag. Anledningen till att hon valde bemanningsföretag var att hon ville se olika arbetsplatser, inte behöva jobba övertid och det gav bättre betalt. Efter 13 månader i det första bemanningsföretaget blev hon överlockad av ett litet bemanningsföretag och där jobbade Anna i fem månader, sedan blev hon uppsagd p.g.a. brist på uppdrag. När vi träffade Anna hade hon jobbat två månader på det tredje bemanningsföretaget.

När vi frågar hur hon upplever sin arbetsmiljö svarar hon att den är dålig eftersom man blir man väldigt utsatt när man är ensam. Det är svårt att veta vad som är tillåtet hos de olika kunderna. Hon upplever inte att hon blir annorlunda behandlad än de som är fast anställda hos kunderna. Anna säger att många konsulter håller tyst, man vet att uppdragstiden är begränsad. Hon tror att hon hade haft lättare att säga till om problem om hon varit fast anställd hos kunden. Vissa kunder ser konsulter som maskiner men de flesta är mycket trevliga. Anna vet inte vem som är ansvarig för hennes arbetsmiljö och hon har aldrig blivit uppmanad att checka av sin arbetsmiljö när hon börjar ett uppdrag. En gång har hon klagat hos bemanningsföretaget p.g.a. den psykiska arbetsmiljön hos en kund, hon fick inget gehör från sin chef utan fick vara kvar flera månader innan hon kom därifrån. Senare fick hon reda på att två konsulter som tidigare varit hos samma kund klagat och vägrat gå tillbaka. Efter ett uppdrag finns ingen uppföljning och konsulten får ingen feedback på vad kunden tyckt varit bra eller mindre bra. Hon är besviken på att bemanningsföretagen inte satsar mer på konsulterna och på vidareutbildning. Dessutom slår lönesystemet hårdare än vad man tror eftersom det är näst intill omöjligt att förstå hur det är uppbyggt.

När vi frågar Anna om hon trivs med sitt arbete svarar hon: Ja, jag trivs bra.

## 9.2 Industrierbetare

Per har varit anställd på bemanningsföretag sju månader och jobbat nu på sitt första uppdrag. Innan Per började på bemanningsföretaget var han arbetslös. Även nu söker han andra arbeten men det är ont om arbeten att söka. Genom att vara anställd på bemanningsföretag tror han att chansen är större att få ett annat arbete än om han är arbetslös. Uppdraget han har är monteringsarbete vid linje. Man arbetar i skift och bemanningsföretaget har ett helt eget skift men p.g.a. personliga omständigheter jobbar Per i ett ”blandat” skift vilket han trivs bra med. Bemanningsföretaget har en egen arbetsledare som håller i kontakten med chefen på bemanningsföretaget. Kundföretaget har varit kund hos bemanningsföretaget i ca ett år. Hos kundföretaget har det varit stor omsättning på arbetsledare och ingen av de i ledande position har vågat satsa på arbetsmiljöarbete eftersom det kostar pengar. De ekonomiska kraven från ägarna har varit hårda. Per pratar arbetsmiljö med de som är anställda hos kunden, men han undviker att

säga något till ledningen han kan ju som han säger ”få gå på timmen” och vill inte bli ”den inhyrda som klagar”. Han vet att han även kan vända sig till chefen på bemanningsföretaget men han ringer inte dit annat än för att sjukanmäla sig. Per tror att huvudskyddsombudet hos kunden ansvarar för arbetsmiljön även om bemanningsföretaget också har visst ansvar.

När vi frågar Per om han trivs med sitt arbete svarar han: Ja, det är bra.

## **10 Hur ser anställningsvillkoren ut för uthyrd personal?**

### **10.1 Arbetstid och lön**

Anställningsvillkoren ser olika ut mellan de olika branscherna i bemanningsföretag, bland annat beroende på vilket kollektivavtal som tecknats. De flesta som arbetar inom branschen har en tillsvidareanställning hos sitt bemanningsföretag.

Av de besökta bemanningsföretagen har alla utom ett haft någon form av garantitid eller garantilön. Hur många procent som den anställda var garanterad ersättning för berodde på bransch och anställningstid. För bemanningsföretag anslutna till SPUR kan garantitiden variera mellan 75-100%. Ett av de intervjuade bemanningsföretagen hade full ersättning oberoende av om den anställda var ute på uppdrag eller ej. Ett annat ersatte sin personal enbart per arbetad timma.

Garantitid eller garantilön innebär att trots att den anställda vill arbeta 100% endast är garanterad arbetstid och därmed även ersättning för t ex 85% om man inte har ett uppdrag. För att få ersättning upp till den garantinivå som man är berättigad till måste den anställda ha stått till företagets förfogande för att bli utbokad och ej tackat nej till arbete som erbjudits.

Sjuklönen beräknas på fulltid om du är ute på uppdrag, och på garantitid om du inte är ute på uppdrag.

Sjuklönen utgår enligt lag efter karensdag och beräknas sedan efter den garantitid som är avtalad.

### **10.2 Utbildning**

Ett av de större intervjuade bemanningsföretagen anser att vidareutbildning inte är en förmån utan ett krav. Orsaken är att kunderna kräver att den uthyrde är lika bra eller bättre än deras egen personal. Den uthyrde ska vara specialist inom sitt område. Därför

erbjuder man kostnadsfri och obegränsad vidareutbildning till de anställda inom sin egen utbildningsenhet. Den tid som den anställde förväntas lägga på vidareutbildning är egen obetald fritid.

En annan syn har det företag som ger full ersättning oberoende uppdrag eller ej och anser att "vi kan lika gärna utbilda som att låta folk sitta hemma eftersom vi alltid betalar full lön". Även detta bemanningsföretag har en egen utbildningsenhet.

Ett av bemanningsföretagen planerar att införa ett utbildningskonto för varje anställd. Den anställde ska sedan kunna välja kurser från företagets utbildningsenhet och få ersättning från utbildningskontot under tiden för utbildningen.

Vid intervjutillfället hade ett av företagen varit etablerat i knappt ett halvt år och utbildning av personalen var inte aktuellt. Övriga bemanningsföretag hade utbildning för sin uthyrda personal på obetald tid, oftast på kvällstid.

## **11 Hur ser bemanningsföretagens arbetsmiljöarbete ut för de uthyrda?**

Koordinatorer (personer ansvariga för att matcha kundbeställningar och uthyrd personal) på sju olika bemanningsföretag har intervjuats. Resultaten från de inledande intervjuerna med personalchef och facklig företrädare på koncernnivå har också inkluderats till viss del i detta avsnitt.

### **11.1 Introduktion**

Samtliga bemanningsföretag ger en viss introduktion till sina nyanställda i samband med anställningen. Den tid man avsatt för introduktion varierade mellan en timme till en hel dag. Vilka områden man tar upp med de nyanställda beror på vilken yrkeskategori man tillhör, men förutom information om skyddskläder, tidrapportering mm så kan ensamarbete och rollen som uthyrd tas upp. Under introduktionen brukar bemanningsföretagen presentera sig med historia, eventuella policies, personalpolitik etc. Alla företag håller inte introduktionen på betald arbetstid, men även de som inte betalar lön för tiden formulerar inbjudan så att den inhyrde uppfattar det som ett krav att delta på introduktionen för att få uppdrag.

Endast ett av de besökta bemanningsföretagen hade tagit fram ett introduktionsprogram för de uthyrda med en checklista där vissa aktiviteter skulle genomföras före det första uppdraget och övriga aktiviteter inom tre månader. De aktiviteter som prioriterades var organisationen, anställningsavtal och lönerapportering, kundavtal och tidrapportering, personalvård/arbetsmiljö och rutiner för kvalitets och miljöledningssystem.

Inför varje nytt uppdrag ska också introduktion göras, enligt gällande regler. Bara ett av bemanningsföretagen hade en fungerande rutin inför nya uppdrag att den uthyrda tillsammans med sin personalansvarige introducerades genom att besöka kundföretaget, där arbetsuppgifter och arbetsförhållanden kontrollerades. Vid det företaget fanns även "Arbetsmiljöinstruktioner för arbetstagare" där vissa arbetsmiljörutiner beskrevs för den nyanställda. I övriga bemanningsföretag fanns inga egna rutiner utan det berodde helt på kundens initiativ ifall den uthyrde träffade kunden före ett uppdrag.

När den uthyrde väl är på plats och har påbörjat sitt uppdrag så lämnade bemanningsföretagen det upp till kunden att göra en introduktion gällande det aktuella uppdraget. Två av de intervjuade koordinatörerna uppgav att de följde upp att detta skedde, och hur.

## 11.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete och ansvar

Ett par av bemanningsföretagen hade ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete, men det var olika hur och i vilken utsträckning de uthyrda omfattades. Strategierna för arbetsmiljöarbetet var något som utarbetades och skedde centralt men en viss "regional frihet" fanns. I ett av företagen var arbetsmiljöarbetet delegerat ut i organisationen med handlingsplaner på varje kontor. Vid det andra företaget berättade man att arbetsmiljöpolicyn går igenom vid introduktionen och det fanns ett uttalat samarbete med kunderna. Vid de övriga intervjuade bemanningsföretagen har man inte kommit lika långt med arbetsmiljöarbetet. Någon arbetade inte förebyggande med arbetsmiljöfrågor alls. "Nej vi har ingenting, händer det något tokigt löser vi det på en gång" Ett av företagen hade en uppbyggd struktur men förklarade att "tanken har funnits men orken har inte räckt till".

Det var vanligt med attityden att arbetsmiljöarbetet var till för "innepersonal", dvs anställda på bemanningsföretaget som inte är uthyrda. Samtliga anställda ska innefattas av systematiskt arbetsmiljöarbete och så var inte fallet på de intervjuade bemanningsföretagen. Vår bedömning är dock att arbetsmiljöarbetet fungerade bra för "innepersonalen" i de företag som hade systematiskt arbetsmiljöarbete.

Beträffande ansvarsfrågan för uthyrd personal svarar tre av företagen att det avtalas med kund. Ett par av de intervjuade menade att kunden har huvudansvaret för arbetsmiljön och att de som bemanningsföretag "ska se till att de gör det" och "det är vårt ansvar att säga nej". Ett av företagen svarade att "vi måste ställa kraven på att kunden uppfyller sitt ansvar" men kan inte närmare precisera hur man går tillväga.

Uthyrd personal uppmanas inte av bemanningsföretagen att rapportera om sin arbetsmiljö. Den gemensamma uppfattningen bland de uthyrdas koordinatörer var att de uthyrda "vågar säga ifrån". Någon uttryckte att de "tror att inhyrda rapporterar mer än fast personal eftersom de kan gå därifrån". Bemanningsföretagen ser sin roll som stöttande

och att “den som är uthyrd vet sitt värde”. Vid ett företag säger man att dessa problem tas upp återkommande vid olika träffar och att man på detta sätt kontinuerligt arbetar med arbetsmiljön. De uthyrda själva har en annan syn på detta med rapportering, se rubrik 12.2 Arbetsmiljöfrågor.

### **11.3 Kontakt med uthyrd personal**

Hos de flesta av bemanningsföretagen hade koordinatören telefonkontakt med kund och den uthyrda första eller andra dagen av ett nytt kunduppdrag. Tre företag följde upp med kundbesök i mån av tid. En av koordinatörerna uppger att denne kontinuerligt besöker kunderna och träffar de uthyrda.

Ett par företag hade ambitionen att hålla personalmöten med jämna mellanrum för att hålla kontakt med uthyrd personal. Att uthyrd personal “tittar in när de är i närheten” är en annan lösning. Kontakten beror mycket på vad den uthyrde själv vill och har behov av. “Positiva människor sköter sig oftast själva, andra kräver mer personalvård” menade ett företag.

Förutom kontakten med den uthyrde vid kunduppdrag anordnar de flesta av bemanningsföretagen andra möjligheter till sammankomster för de anställda. Det kan vara föreläsningar, månadsträffar, seminarier eller middagar. Att delta i de olika aktiviteterna är ett frivilligt val för den uthyrde. Regelbundna personalmöten där uthyrd personal deltog på arbetstid saknades hos samtliga.

### **11.4 Totalbelastning / Uppföljning**

Kontrollen av den totala belastningen för den uthyrde varierade mycket. Ett par av företagen menade beträffande kontroll att “teoretiskt är det möjligt men det är inte aktuellt”. Man försökte istället att lösa detta med att vara observanta på att ledigheter togs ut, begränsa möjligheterna till extraarbete men även genom att ha medarbetarsamtal, medarbetarundersökning o dyl. Ett av företagen bedömde att de inte hade någon möjlighet att kontrollera den totala belastning de uthyrda utsattes för eftersom alla var timanställda och ingen var tillsvidareanställd.

Samtliga bemanningsföretag hade någon form av uppföljning av kunduppdragen. Vanligtvis kontaktades kunden per telefon efter någon dag eller vecka för ett samtal. Ett av företagen hade kundutvärdering i en 5 gradig skala där en av frågorna handlade om den uthyrdes insatser. Inte någon av de uthyrda visste om att detta sker, eller hade fått feedback angående hur kunden tyckte om utfört uppdrag via sin koordinator.

## 11.5 Skyddsombud

Fem skyddsombud intervjuades sammanlagt – tre hos bemanningsföretag och två hos kundföretag. Bortfallet är fyra skyddsombud hos bemanningsföretag och nio skyddsombud hos kundföretag. Att skyddsombuden är så svåra att nå är ett resultat i sig. Hos bemanningsföretagen var det ingen som visste vem det var, vilket innebär att det är osäkert om någon är utsedd och samma situation var det hos fem kundföretag. Hos fyra av kundföretagen efterfrågades inte skyddsombud eftersom de intervjuade uthyrda ville vara anonyma.

De skyddsombud på bemanningsföretagen som intervjuats har alla haft liknande uppgifter att arbeta med bl a skaderapportering, tillbud och uppföljning för personalen. Däremot har inte någon av dem haft specifik utbildning för eller kunskap om rollen som skyddsombud för uthyrd personal. De har inte heller något exempel på tillfälle då de arbetat med något enskilt fall där en uthyrd person varit inblandad. Skyddsombudens verksamhet, så som den är utformad idag, fungerar inte speciellt väl för de uthyrda.

## 12 Arbetsmiljön ur uthyrdas perspektiv

13 personer från 7 bemanningsföretag har intervjuats. De var hade sina uppdrag i 11 olika företag. De flesta vi har intervjuat trivs på sin arbetsplats. Samtliga av de ekonomer som intervjuats har sagt upp sig från en fast anställning för att börja arbeta inom bemanningsbranschen. Anledningen har ofta varit att man velat ha omväxling och skaffa sig nya erfarenheter. Några uppger även att de har blivit erbjudna fast anställning hos kundföretag men tackat nej. Andra skulle hellre vilja ha en fast anställning.

### 12.1 Kontakt med bemanningsföretaget

De inhyrda anser att kontakten med bemanningsföretaget fungerade bra. I de flesta fall ringer den personalansvarige från bemanningsföretaget till den inhyrda i början av ett uppdrag för att kontrollera hur det fungerar. Hos kundföretag med många inhyrda från samma bemanningsföretag är det vanligt att den personalansvarige kommer på besök med jämna mellanrum. Alla de intervjuade uppgav att de känner sig välkomna att ringa eller besöka bemanningsföretaget vid problem.

Samtliga bemanningsföretag har någon form av återkommande sammankomster för sin personal. Det kan vara möten, aktiviteter eller fester. Av de inhyrda som intervjuats är det inte många som deltar i dessa sammankomster. Anledningen är att man inte känner andra inom bemanningsföretaget och inte upplever att man har så mycket gemensamt med dem. "Vi-känslan" är starkare för kollegorna på kundföretaget, framförallt vid längre uppdrag. Om uppdragen är korta så blir "vi-känslan" inte så stark hos kunden,

men den förstärks inte heller hos bemanningsföretaget. Kontakten med bemanningsföretaget blir ofta sporadisk och upplevs inte som så viktig.

## 12.2 Arbetsmiljöfrågor

Ingen av de 13 inhyrda vet vem som är ansvarig för deras arbetsmiljö. De flesta tror att det är bemanningsföretaget eller skyddsombud hos kundföretaget. När det uppstår problem eller frågor beträffande arbetsmiljön så vänder man sig i första hand till kundföretaget. Om man då inte får någon respons går man vidare till personalansvarig vid bemanningsföretaget. När det finns gott om uppdrag är det lättare att få respons för sina krav. I kärvare tider med färre uppdrag, blir bemanningsföretagen mer måna om kunderna.

Drygt hälften av de intervjuade tror att det skulle vara lättare att rapportera arbetsmiljöproblem om de varit fast anställda hos kundföretaget. Några kommentarer kring detta var: "jag kan ju få gå på timman", "som inhyrd anpassar man sig", "då hade jag kunnat sticka ut hakan". Två av de intervjuade menar att om kundföretaget inte reder ut problem som uppstår, så kan de alltid byta uppdrag.

Uppdragets längd har stor betydelse för om man rapporterar problem eller inte. Vid kortare uppdrag så "står man ut", eftersom man vet att det är under en begränsad tid.

En annan viktig aspekt ur arbetsmiljösynpunkt är introduktion vid ett nytt uppdrag. Det är skillnad mellan kontorspersonal och de som arbetar i produktion. Endast en av de intervjuade uppger sig ha fått en hel introduktionsdag av bemanningsföretaget vid anställningens början. De andra har fått skriftlig information och föreskrifter vid anställningens början, men ingen återkommande information.

De flesta som arbetar i produktionen, t ex montörer, uppger att de fått en introduktion av kundföretaget. Denna introduktion består av de aktuella arbetsuppgifterna och viss säkerhetsinformation som skyddskläder och nödstopp. I något fall har introduktionen brutit helt.

Vad beträffar den fysiska arbetsmiljön upplever de flesta ingen skillnad mot fast anställd personal hos kundföretagen. Två av de intervjuade hade svårt att få hjälpmedel och gehör för förändringar i arbetsmiljön på ett sätt som de fast anställda inte hade. Några kände att det är psykiskt påfrestande eftersom man uppfattar sig som utlämnad och ensam. Kunderna är väldigt olika och det är svårt för den inhyrda att veta vad som är accepterat, de sociala koderna tar tid att lära sig. En ekonom uttrycker sig så här "Vissa kunder och deras fasta personal ser konsulter som maskiner som ska jobba".

Trivseln är en viktig aspekt. Flera av de intervjuade har valt att gå från fast anställning till bemanningsföretag för att få den omväxling och utveckling som branschen erbjuder.

De uppger att de trivs, och det beror till stor del på att de får ut det de förväntat sig av sina arbeten. Några personer har jobbat väldigt kort tid i branschen och uppger att de trivs men att de inte ser arbetet som någon långsiktig lösning. De personerna har själva valt att börja jobba istället för att studera, eller har tagit ett arbete hos bemanningsföretag i väntan på ett fast jobb. Det blir inga problem att "stå ut" med sämre arbetsmiljö, till exempel. Fyra av de 13 inhyrda uppger att de inte trivs med sitt arbete. En kompenserar genom att ta ledigt i perioder, en är nöjd ändå efter som "det trillar in pengar", en tycker att bra arbetskamrater väger upp och en är missnöjd med vad arbetet ger, i jämförelse med förväntningarna.

### 12.3 Utbildning

Det upplevs som väldigt negativt att få ta av sin egna fritid för att vidareutveckla sig när man arbetar inom bemanningsbranschen. För att man inte ska vara borta från uppdraget och förlora i lön förläggs utbildningarna till kvällstid. Ett par säger att det har blivit sämre med utbildningsmöjligheter när det lilla bemanningsföretaget de arbetade för köptes upp av ett större. En av de intervjuade uppger att hon slutat sin anställning på ett av de större bemanningsföretagen just på grund av att hon inte upplevde att de "satsade på henne". Efter att ha arbetat i cirka ett år önskade hon gå andra utbildningar som inte fanns i bemanningsföretagets utbud. De kurser bemanningsföretaget hade att erbjuda ansåg hon ej vara anpassade för hennes kompetensområde.

## 13 Hur ser kundföretagens arbetsmiljöarbete ut för de inhyrda?

I detta avsnitt redovisas resultatet från intervjuer med arbetsledare för inhyrd personal på elva olika företag, fördelade på fyra branscher och sex orter i Sverige.

### 13.1 Strategi

De inhyrande företagen ser positivitet på bemanningsföretagen. De gör att man vid behov snabbt kan få någon på plats som löser ett akut behov av arbetskraft. Samtidigt binder det inhyrande företaget inte upp sig och slipper visst ansvar. Negativt är att inhyrd personal måste fasa in och läras upp. Företag som hyr in personal i produktionen har ofta någon typ av strategi eller planering för inhyrningen. Några kundföretag som återkommande har stora variationer i sin produktion, har som strategi att hyra in personal vid toppar. Ett av kundföretagen uppger att tidigare hade man visstidsanställda men på grund av gällande lagstiftning anser man att "idealet är att hyra in personal". Två företag som hyr in mycket personal har planer på att skapa personalpooler. Gemensamt med andra företag, som har samma problem med dalar och toppar i produktionen, vill man



försöka lösa efterfrågan på personal. Individerna kommer då att ha en fast anställning på personalpoolen och sedan arbeta hos de företag som gemensamt äger personalpoolen.

Alla intervjuade kundföretag uppger att andelen inhyrd personal ökat under de senaste sex månaderna. Några ser inhyrningen som ett sätt att hitta rätt person till rätt plats, man ser situationen som en möjlig rekrytering och frågar sig "kan det vara en potentiell medarbetare?".

## 13.2 Introduktion

Vid längre uppdrag är det inte något kundföretag som gör någon skillnad vid introduktionen för inhyrd personal jämfört med fast personal. Vid uppdrag på några få dagar ges oftast endast en kortare introduktion.

Kvaliteten och innehållet i introduktionen varierar naturligtvis mellan kundföretagen, precis på samma sätt som för anställda i olika företag. Kundföretagen uppger dock att introduktionen innebär ett problem med att hyra in personal – det är resurskrävande att sätta in nya personer i arbetsuppgifter och att introducera ordentligt. Något som de intervjuade inte kunde definiera var hur långt ett uppdrag behöver vara för att det ska vara värt att göra samma introduktion för en inhyrd som för en anställd? Det är dessutom vanligt att en inhyrning inleds med intentionen att det ska vara kortare än vad den faktiskt blir.

## 13.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete och ansvar

De flesta av kunderna uppger att arbetsmiljöansvaret för de inhyrda regleras genom avtal mellan dem och bemanningsföretaget. Exempel på vad avtalet kan innehålla finner du under avsnitt 6. Problemet med en sådan inställning är att man missar just det systematiska. Om det finns någon inhyrd person så finns vissa åtaganden, men i den återkommande planeringen och dokumentationen finns inte de inhyrda med.

Två kundföretag har ett gediget systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och i dessa företag omfattas även inhyrd personal. Dessa företag såg de inhyrda som en tillgång i sitt arbetsmiljöarbete och menar att "de ser saker som vi som är vana inte ser". Sex av företagen berättar om hur olika försök gjorts för att starta och upprätthålla SAM men att resultaten varit bristfälliga. Övriga tre intervjuade kundföretag har inget kontinuerligt SAM utan det betecknas som "informellt" och "från och till". Två företag ansåg att bemanningsföretagen ansvarade för "de inhyrdas SAM".

Personalomsättningen på bemanningsföretag är generellt hög. De vi har intervjuat har varit anställd mellan 3 dagar och 4 år. HTF (1999) visar att personalomsättningen i branschen varit 50-60% per år. Kundföretagen har dock inte upplevt detta som ett

problem. Flera tycker att den inhyrda personalen är duktig, professionell och rutinerad. I de mindre städer vi besökt har man inte haft problem att vid behov få tillbaks samma person som tidigare varit inhyrd. Personalomsättningen hos bemanningsföretagen är lägre på små orter än i större städer.

Den inhyrda personalen är viktig för kundföretagen och företagen vill att de ska känna sig som en del av företaget. På två företag har man haft problem med "vi och dem-känsla" och man har aktivt arbetat för att lösa problemet. I båda fallen har det varit skiftarbete i löpande produktion. På ett av företagen hade man från början ett helt skift med inhyrd personal men förändrat skiftlaget genom att blanda inhyrd personal med fast anställd. På det andra företaget arbetade man i lag om fem personer. Varje lag hade ett visst lagackord och de inhyrda hade månadslön. Denna löneskillnad medförde problem eftersom den fasta personalen ville inte ha inhyrd personal i laget som inte arbetade efter ackord. Efter diskussioner med bemanningsföretaget planerades för att även den inhyrda personalen ska övergå till samma lönesystem som den fasta för att undvika en "vi och dem"-attityd.

### **13.4 Skyddsombud**

Angående bortfall: se avsnitt 11.5 Skyddsombud.

De två intervjuade skyddsombuden hos kundföretagen hade helt skilda bilder av sin roll. Den första var inte speciellt aktiv, hade viss koll på att det fanns inhyrd personal på företaget men hade inte varit med och tittat på hur det påverkar den fasta personalens situation. För henne verkade rollen mest handla om att rycka ut när någon råkade illa ut på jobbet. Hon visste inte själv om hon hade rätt att företräda inhyrd personal eller inte, vilket hon inte har enligt gällande regler. Den andre hade arbetat aktivt för att behålla anställd personal. En tredjedel av de anställda hade sagts upp och arbetet utfördes nu av inhyrd personal, till viss del bestående av samma personer. Vid tiden för intervjun hade dock det nya sättet att arbeta börjat fungera bättre, några personer hade anställts igen och skyddsombudet arbetade mest för att det skulle fungera så bra som möjligt under rådande omständigheter.

## **14 Slutsatser**

Bemanningsbranschen etablerades i Sverige under 1990-talet. Trots upp och nedgångar i samband med konjunktursvängningar är det tveklöst så att bemanningsbranschen är en bransch som kommer att finnas kvar och expandera. Sannolikt kommer antalet anställda i bemanningsföretag att öka.

Typiskt för bemanningsföretagen är de korta anställningstiderna. Det gäller även i andra länder som USA och Israel, där bemanningsbranschen är mer "mogen" bransch. De korta anställningstiderna gäller både för uthyrd personal men även för de koordinatörer som har kontakterna med uthyrd personal. De korta anställningstiderna är speciellt problematiska när det gäller arbetsmiljöarbetet. För att arbetsmiljöarbetet ska fungera, behöver man utveckla kompetens, man behöver diskutera frågorna och lära sig genom att hantera de frågor som dyker upp. Denna kompetensutveckling tar tid och när man väl lärt sig, kan det vara dags att gå vidare till nästa arbetsgivare. Detta faktum komplicerar arbetsmiljöarbetet i bemanningsföretagen.

Bemanningsbranschen inte är en homogen bransch. Det finns stora olikheter mellan bemanningsföretagen, mellan de företag som hyr in arbetskraft och självklart även mellan de anställda. Dessa skillnader har stor betydelse för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet.

Tidigare studier har visat att en viktig faktor för trivseln är om man själv valt att arbeta på ett bemanningsföretag eller inte. Detta bekräftas i gjorda intervjuer. För den som inte har några andra alternativ, blir situationen annorlunda jämfört med den som besitter en specialkompetens, som själv valt att arbeta på bemanningsföretag (för att det är omväxlande och utvecklande) och som har lätt att säga till när problem dyker upp. Den som är beroende av sitt arbete på bemanningsföretaget, väljer ofta att inte säga något. Risken annars är ju att man får gå direkt.

På samma sätt har det inhyrande företagets arbetsmiljöarbete stor betydelse för de inhyrdas arbetsmiljö. Ett företag med bra arbetsmiljöarbete, skapar ofta en bra arbetsmiljö också för de inhyrda och är uppmärksam på de problem som dyker upp. Företag med ett dåligt fungerande arbetsmiljöarbete och med stora arbetsmiljöproblem, erbjuder naturligtvis en sämre arbetsmiljö också för de inhyrda.

Bemanningsföretagens arbetsmiljöarbete har i flera fall tenderat att främst handla om arbetsmiljön för de anställda på huvudkontoret, inte om arbetsmiljön för de uthyrda. I några fall har man dock mer ambitiösa rutiner och tillfällen då arbetsmiljöfrågor kan dryftas på ett naturligt sätt.

Vi drar slutsatsen att det finns uppenbara brister i hur arbetsmiljöarbetet fungerar. Bristerna finns i en del, men inte alla företag. Dessa brister är;

- Brist på kunskap hos bemanningsföretaget om deras ansvar för uthyrda.
- Brist på kunskap hos en del kundföretag om deras ansvar för inhyrdas arbetsmiljö.
- I det systematiska arbetsmiljöarbetet finns allt för sällan en beredskap att hantera uthyrd / inhyrd personal.

- Dålig hantering av det sociala samspelet och förankringen hos de anställda på kundföretaget. Det är stor skillnad att komma som inhyrd till konfliktfylld eller välkomnande miljö.
- Skyddsorganisationen. Dagens system med skyddsombud och skyddskommittéer verkar inte fånga upp de inhyrda, varken hos kund eller bemanningsföretag.

Kompetensutvecklingen för anställda inom bemanningsbranschen skiljer sig från andra arbetstagare. Att man är missnöjd med detta återkommer i intervjuerna med de uthyrda. I arbetet utvecklas kontinuerligt nya färdigheter genom att man som uthyrd får lära sig olika arbetsuppgifter och anpassa sig till olika arbetsmetoder. Missnöjet yttrar sig i synpunkter på utbudet av kurser samt bemanningsföretagens förväntningar att man ska utbildas på obetald arbetstid/fritid. Regelbundna utvecklingssamtal / medarbetarsamtal med de uthyrda där bland annat kompetensutveckling tas upp bör genomföras. Branschen har till sin natur en stor personalomsättning, men det får inte bli ett hinder för de som faktiskt stannar en längre tid att utvecklas.

Det regelverk som finns är tydligt när det gäller fördelning av arbetsmiljöansvar mellan kundföretag och bemanningsföretag. Kunskapen om regelverket är dock dålig. En detalj som har stor betydelse, är skyddsombudens ställning på kundföretagen. Många tror att de också ska företräda inhyrd personal. I många fall skulle det kunna vara en fördel om de hade den möjligheten, speciellt i de fall så inhyrd personal har en svag ställning och kan behöva agera "via ombud".

## 15 Förslag till förbättringar

Det är viktigt att både bemanningsföretaget och det inhyrande företaget klargör för de uthyrda vart de ska vända sig med arbetsmiljöfrågor. Det räcker inte att nämna detta vid en introduktion av nyanställda, det behöver upprepas vid varje nytt uppdrag.

Många ser sitt arbete i branschen som ett tillfälligt jobb. Det är något man kan tänka sig att göra under en begränsad tid i syfte för att bredda kompetensen eller för att man hoppas att chanserna till ett annat arbete ökar. Det kan vara lätt att ha överseende med svårigheter och problem i arbetsmiljön, eftersom man bara ska arbeta en begränsad tid. Vi tror att en förbättring vore att uttryckligen ge den inhyrde mer kontroll över sin arbetsmiljösituation. Som rutin inför varje uppdrag skulle arbetsplatsen kunna bedömas efter en checklista. Där skulle olika aspekter och risker inom arbetsmiljöområdet beaktas och kunna åtgärdas innan uppdraget påbörjades. I en checklista skulle t ex nödutgångar, skyddsinstruktioner och arbetsmiljörutiner kunna uppmärksammas. Naturligtvis behöver det även avsättas tid för att de inhyrda ska kunna skaffa sig den kunskap som behövs för att kunna bedöma arbetsmiljön på ett adekvat sätt.

De avtal som skrivs vid uthyrning av personal räcker inte för att säkerställa god arbetsmiljö för de uthyrda. Samtidigt verkar avtalen användas mer aktivt än till exempel föreskrifter från Arbetsmiljöverket. En kombination av tydligare formuleringar i avtalen och en större uppmärksamhet på avtalens innehåll tror vi är ett steg i rätt riktning. Checklista enligt ovan är ett bra komplement till avtalen. Checklista har fördelen att tillföra kunskap vilket är viktigt med tanke på de korta anställningstiderna i branschen.

De uthyrda har sina skyddsombud hos bemanningsföretagen. Dessa skyddsombud borde få ett bättre stöd för att kunna arbeta för de uthyrda inom ramen för sitt uppdrag, både i form av utbildning och möjlighet att avsätta tid.

Återkoppling är viktig i alla sorters arbeten, att man får respons på hur arbetsinsatsen uppfattas. Vår uppfattning är att den inhyrde allt för sällan får möjlighet att ta del av kundens bedömning av hur det beställda arbetet utförts. De koordinatörer som tar in åsikter från kunder bör naturligtvis ha som rutin att vidareförmedla detta till den uthyrde.

Från bemanningsföretagen är det viktigt att sända ut rätt sorts signaler till de uthyrda. Om man en gång har markerat att arbetsmiljön inte tas på allvar så har de anställda svårare att rapportera igen. Det kan vara en lösning att regelbundet kontakta den uthyrde för att prata om arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen/arbetsplatserna.

## 16 Referenser

AFS 2001:1 (2001) Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete

Ain (1999) Arbetsförmedlingens förhållande till bemanningsföretag. Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen 1999:2

AML, Arbetsmiljölagen SFS 1977:1160

Arbetsmiljöverket (2001) Systematiskt arbetsmiljöarbete – en vägledning, Stockholm: Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket (2002) Arbetsmiljölagen med kommentarer i lydelse från den 1 augusti 2002. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Aronsson, Gunnar, Göransson, Sara (1998) Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen : en empirisk studie. Arbete och hälsa 1998:3. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

- Arvidsson, Sivian (1997) Arbetsmiljö och arbetsvillkor för anställda inom personaluthyrningsbranschen. i Work-Organization-Economy 52. Stockholms Universitet, Stockholm
- Allvin, Michael, Wiklund, Per, Härenstam, Annika, Aronsson, Gunnar (1999) Frikopplad eller fränkopplad : om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten. Arbete och hälsa 1999:2. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Bellaagh Kerstin och Isaksson Kerstin (1996) Uthyrd men fast anställd Arbete och Hälsa 1999:6
- HTF (1996) – kolla om inte den ska med! 1996 och 1998 är identiska frågeställningar.
- HTF (1998) Uthyrning av arbetskraft. En undersökning bland HTFs medlemmar anställda i uthyrningsbranschen – våren 1998 HTF
- HTF (1999) Bemanningsbranschen. Undersökning av arbetstider och löner september 1999. HTF
- Isaksson, Kerstin, Aronsson, Gunnar, Bellaagh, Katalin, Göransson Sara (2001) Att ofta byta arbetsplats En jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda Arbete och Hälsa 2001:7
- Isaksson, Kerstin och Bellaagh, Katalin (1999) *Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta?* Arbete och Hälsa 1999:7
- SPUR (1999) Allmänna bestämmelser BSAB 2 – 99. SPUR
- SPUR (2000) Personalundersökning 2000. SPUR
- SPUR (2002) Aktuellt från SPUR nr 2/2002. SPUR
- Sundh-Nygård, Karin, Edqvist, Ulf (2001) Verksgemensam tillsyn av personaluthyrningsföretag med inriktning på företagens internkontroll av arbetsmiljön Rapport 2001:8, Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Wadensjö, Eskil (2000) Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden? Institutet för social forskning (SOFI) Stockholms Universitet & Inregia AB

## **Bilaga 1: Intervjuformulär – personalchef, bemanningsföretag**

### **ALLMÄNT OM FÖRETAGET**

Antal anställda. Etableringsår. Kortfattat om organisationen. Vilka olika verksamhetsområden finns inom företaget? Vilka personalkategorier finns?

### **ARBETSMILJÖARBETET**

1. Vad inkluderar du i begreppet arbetsmiljö?
2. Hur arbetar ni med arbetsmiljöfrågor inom bemanningsföretaget? Fungerar delegeringen av arbetsmiljöansvar? (Följdfrågor! Viktig fråga! Problem med arbetsmiljöarbetet?)
3. Hur delas arbetet för arbetsmiljön mellan er och kundföretaget?
4. Hur tydlig är arbetsfördelningen? Förekommer missförstånd?
5. Följer ni upp arbetstagarnas totala arbetsmiljöbelastning? (Arbetstider, exponering, osäkerhet med korta uppdrag och eventuella problem?)
6. Avtalen: Behandlas arbetsmiljön i dem? Kan vi få ett exempel på avtal?
7. Har ni Internkontroll? Kan vi få se ert system?
8. Om någon anställd råkar ut för en arbetsolycka, vad gör ni då? (Handlingsplan, rutiner?)
9. Finns dokumentation/statistik över t.ex. anmälda arbetsolyckor, inkomna klagomål på arbetsmiljön, etc. Kan vi få ta del av det?

### **KONTAKT MED DE ANSTÄLLDA**

10. Informeras de uthyrda om arbetsmiljöfrågor? Om ja hur/när? (Introduktion)  
Om ja på fråga 10
11. Vilka aspekter av arbetsmiljö tar ni upp? Någon skillnad mellan olika yrkesgrupper?
12. Utbildar ni er personal i arbetsmiljöfrågor på något sätt? Alla yrkesgrupper? All personal?

## **Bilaga 2: Intervjuformulär – fackligt ombud, bemanningsföretag**

1. Bakgrund, intervjupersonen
2. Beskriv din roll som fackombud
3. Har du någon vetskap om dina medlemmars utbildning och arbetsmiljökunskap?
4. Uppmuntrar ni medlemmar att rapportera arbetsmiljöproblem? Hur?
5. Hur agerar du som fackombud om någon kontaktar dig angående arbetsmiljöproblem?
6. Informeras de anställda om arbetsmiljöfrågor? (Hur/När)
7. Hur hanterar ni inom fackförbundet på bemanningsföretaget att det är så hög personalomsättning?
8. Vet du om uthyrd personal engageras i det lokala arbetsmiljöarbetet hos kunderna?
9. Vet du hur arbetsmiljöarbetet delas mellan er och kundföretaget?
10. Beskriv er internkontroll. Vad är målsättningen med er internkontroll?
11. Har ni någon uppföljning på arbetsmiljörisiker/problem hos olika kunder? Görs det tillsammans med bemanningsföretaget?
12. Kan du på något vis utvärdera de uthyrdas totala arbetsbelastning? (arbetstider, exponering, osäkerhet med korta uppdrag och eventuella problem)
13. Har du några exempel på arbetsmiljöaktiviteter eller åtgärder som fungerat bra?
14. Hur introducerar ni nya medlemmar i bemanningsbranschen?
15. Vilken kontakt har du med medlemmarna? Vad består kontakten av?
16. Tar ni upp några aspekter av arbetsmiljön? Vilka? Är det någon skillnad mellan olika yrkeskategorier?
17. Hur tror du man skulle kunna få uthyrd personal att rapportera mer om sin arbetsmiljö?
18. Vilken möjlighet har du som fackombud att påverka arbetsmiljöförhållanden för de uthyrda? Är det något du behöver mer inflytande över?
19. Hur arbetar ni inom facket med arbetsmiljöfrågor? Hur engagerar ni medlemmarna?



## Bilaga 3: Intervjuformulär – Uthyrd personal

### ALLMÄNT OM NUVARANDE UPPDRAG

1. Vad har du för uppdrag nu?
2. När började du detta uppdrag?
3. Är det vanligt att du har denna typ av uppdrag?
4. Vad gör du på jobbet? Beskriv det du gör ofta och det du gör sällan. Tycker du att jobbet fungerar bra? (bra/jobbigt/stress)

### OM KONTAKTEN MED BEMANNINGSFÖRETAGET

5. Under hur lång tidsperiod brukar du ha ett uppdrag? Vem avgör det?
6. Fungerar kontakten med ditt bemanningsföretag bra eller dåligt? Hur håller ni kontakt?
7. Identifierar du dig mest med ditt bemanningsföretag eller kundföretag?

### OM ARBETSMILJÖN

8. Hur tycker du din arbetsmiljö är? Vad är bra/dåligt?
9. Pratar du arbetsmiljö någon gång? Med vem?
10. Vem inom bemanningsföretaget vänder du dig till om du har problem med arbetsmiljön? Blir du väl mottagen av honom / henne? Har det lett till förbättringar när du tagit upp problem (om du gjort det)?
11. Vet du vem som ansvarar för arbetsmiljöfrågor?
12. Skulle det vara lättare att rapportera arbetsmiljöproblem om du var anställd på kundföretaget? Varför?
13. Får du information om arbetsmiljö? Varifrån?
14. När du får ett nytt uppdrag, kollar du då arbetsmiljön innan du börjar arbeta? Har du upptäckt brister någon gång? Har du rapporterat till ditt bemanningsföretag någon gång?
15. Kan du ge exempel på arbetsmiljöåtgärder som fungerat bra? Vilka åtgärder känner du till som har gjorts de senaste 3 månaderna?
16. Trivs du med ditt arbete?
17. Hur länge har du arbetat på ditt bemanningsföretag?
18. Vet du vem som är skyddsombud på ditt nuvarande kundföretag?

## **Bilaga 4: Intervjuformulär – Koordinator på bemanningsföretag**

### **ALLMÄNT OM FÖRETAGET**

Antal anställda. Etableringsår. Kortfattat om organisationen. Vilka olika verksamhetsområden finns inom företaget? Vilka personalkategorier finns? Beskriv dina arbetsuppgifter. Ansvarsområden?

### **KONTAKT MED DE UTHYRDA**

1. Fungerar kontakten med uthyrd personal bra eller dåligt?
2. Hur håller ni kontakt? Något du saknar / skulle vilja göra mer av?
3. Informeras de anställda om arbetsmiljöfrågor? Hur och när?
4. Om ja fråga 3:  
Vilka aspekter av arbetsmiljö tar ni upp? Någon skillnad mellan olika yrkesgrupper?

### **ARBETSMILJÖARBETET**

5. Hur arbetar ni med arbetsmiljöfrågor? Fungerar fördelningen av arbetsmiljöuppgifter? (Följdfrågor! Viktig fråga! Problem med arbetsmiljöarbetet?)
6. Vet du vad internkontroll är? Har ni internkontroll? Kan du beskriva det arbetet?
7. Hur delas arbetet för arbetsmiljön mellan er och kundföretaget?
8. Har ni någon uppföljning på uppdrag för att se hur det går för de uthyrda? Kan du se vilka kunder som har behandlat er personal bra?
9. Har du någon möjlighet att kontrollera de uthyrdas totala arbetsbelastning? (Arbetstider, exponering, osäkerhet med korta uppdrag och eventuella problem?)
10. Uppmuntrar ni anställda att rapportera arbetsmiljöproblem? Har någon som du känner till rapporterat? Hur följs det upp?
11. Hur tror du att man skulle kunna uppmuntra uthyrd personal att rapportera mer om sin arbetsmiljö?
12. Har du möjlighet att påverka arbetsmiljöförhållandena för de uthyrda? Vad skulle du behöva mer inflytande över, tycker du?
13. Exempel på arbetsmiljöåtgärder som har fungerat bra. Vilka åtgärder har gjorts de senaste 3 månaderna?
14. Om någon anställd råkar ut för en arbetsolycka vad gör ni då? (Handlingsplan, rutiner?)

## **Bilaga 5: Intervjuformulär – Skyddsombud, inhyrande företag**

### **ALLMÄNT OM FÖRETAGET**

Antal anställda. Etableringsår. Kortfattat om organisationen. Vilka olika verksamhetsområden finns inom företaget? Vilka personalkategorier finns?

### **SKYDDSOMBUDSROLLEN**

1. Vilken bakgrund har du som SO?
2. Finns det flera skyddsombud på företaget?
3. Beskriv din roll som skyddsombud. Ansvarsområden?

### **ARBETSMILJÖARBETET**

4. Är du delaktig i besluten att ta in inhyrd arbetskraft?
5. Har de som hyrs in möjlighet att delges de lokala skyddsföreskrifter som finns? Vet du hur det går till?
6. Känner du till de inhyrdas utbildning och arbetsmiljökunskap?
7. Påverkas ert arbetsmiljöarbete av att ni har inhyrd personal? Hur?
8. Engageras inhyrd personal i ert arbetsmiljöarbete?
9. Har du kontakt med skyddsombud på bemanningsföretag?
10. Hur delas arbetet med arbetsmiljö mellan er och bemanningsföretaget?
11. Har ni internkontroll? Ingår de inhyrda i er internkontroll? Hur?
12. Har ni någon uppföljning på arbetsmiljörisker/problem för era anställda? Har ni med de inhyrda i den uppföljningen? Varför / varför inte?

## **Bilaga 6: Intervjuformulär – Skyddsombud, bemanningsföretag**

### **ALLMÄNT OM FÖRETAGET**

Antal anställda. Etableringsår. Kortfattat om organisationen. Vilka olika verksamhetsområden finns inom företaget? Vilka personalkategorier finns?

### **SKYDDSOMBUDSROLLEN**

1. Vilken bakgrund har du som SO?
2. Finns det flera skyddsombud på företaget?
3. Hur utses skyddsombud inom bemanningsföretaget?
4. Beskriv din roll som skyddsombud. Ansvarsområden?
5. Vad kan du som skyddsombud påverka?
6. Agerar du som skyddsombud ute hos kunder? Vilka träffar du där?
7. Har ni hög omsättning bland SO? Varför? Varför inte?
8. Den höga personalomsättningen – påverkar det arbetsmiljöarbetet på något sätt?
9. Hur fördelas din tid? Kommer någon från bemanningsföretaget och sköter ditt jobb om du agerar skyddsombud?

### **ARBETSMILJÖARBETET**

10. Hur får uthyrd personal kunskap och information om arbetsmiljöförhållandena (t.ex. de lokala skyddsföreskrifterna)
  - a) ute hos kund?
  - b) internt?
11. Känner du till något om de uthyrdas utbildning och arbetsmiljökunskap?
12. Vet du om uthyrd personal engageras i det lokala arbetsmiljöarbetet hos kunderna?
13. Beskriv internkontrollen på bemanningsföretaget. Omfattas även uthyrd personal? (Även uthyrda?) Vad har ni för målsättning med arbetsmiljöarbetet?
14. Hur delas arbetet med arbetsmiljö mellan er och kundföretaget?
15. Har du någon kontakt med skyddsombud på kundföretagen?
16. Har ni någon uppföljning på arbetsmiljörisiker/problem hos olika kunder? Inom företaget?
17. Kan du på något vis utvärdera de uthyrdas totala arbetsbelastning? (arbetstider, exponering, osäkerhet med korta uppdrag och eventuella problem?)
18. Har du några exempel på arbetsmiljöaktiviteter eller åtgärder för uthyrd personal som fungerat bra? Vilka åtgärder har gjorts de senaste tre månaderna?

## IVL Svenska Miljöinstitutet AB

IVL är ett oberoende och fristående forskningsinstitut som ägs av staten och näringslivet. Vi erbjuder en helhetssyn, objektivitet och tvärvetenskap för sammansatta miljöfrågor och är en trovärdig partner i miljöarbetet.

IVLs mål är att ta fram vetenskapligt baserade beslutsunderlag åt näringsliv och myndigheter i deras arbetet för ett bärkraftigt samhälle.

IVLs affärsidé är att genom forskning och uppdrag snabbt förse samhället med ny kunskap i arbetet för en bättre miljö.

### Forskning- och utvecklingsprojekt publiceras i

IVL Rapport: IVLs publikationsserie (B-serie)  
IVL Nyheter: Nyheter om pågående projekt på den nationella och internationella marknaden  
IVL Fakta: Referat av forskningsrapporter och projekt  
IVLs hemsida: [www.ivl.se](http://www.ivl.se)

Forskning och utveckling som publiceras utanför IVLs publikationsservice registreras i IVLs A-serie. Resultat redovisas även vid seminarier, föreläsningar och konferenser.



---

IVL Svenska Miljöinstitutet AB

IVL Swedish Environmental Research Institute Ltd

P.O.Box 210 60, SE-100 31 Stockholm  
Hälsingegatan 43, Stockholm  
Tel: +46 8 598 563 00  
Fax: +46 8 598 563 90

P.O.Box 470 86, SE-402 58 Göteborg  
Dagjämningsgatan 1, Göteborg  
Tel: +46 31 725 62 00  
Fax: +46 31 725 62 90

Aneboda, SE-360 30 Lammhult  
Aneboda, Lammhult  
Tel: +46 472 26 77 80  
Fax: +46 472 26 77 90

[www.ivl.se](http://www.ivl.se)