



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP

ARBETSMILJÖANSVARET I BEMANNINGSBRANSCHEN

En studie om det gemensamma
arbetsmiljöansvaret mellan bemannings- och
kundföretag

Mathilda Mesch

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2020
Handledare:	Bengt Furåker

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2020
Handledare:	Bengt Furåker
Examinator:	Kristina Håkansson
Nyckelord:	Arbetsmiljö, arbetsmiljöansvar, bemanningsbranschen, fysisk arbetsmiljö, psykosocial arbetsmiljö, socialt stöd

- Syfte:** Den här studien syftar till att undersöka hur bemanningsföretag ansvarar för bemanningsanställdas arbetsmiljö samt hur bemanningsföretag uppfattar att det gemensamma arbetsmiljöansvaret mellan bemannings- och kundföretag i praktiken fungerar.
- Teori:** Krav/kontroll/socialt stöd-modellen har använts som teori i den här studien för att tolka och förstå det gemensamma arbetsmiljöansvarets effekter på arbetsmiljön.
- Metod:** Den här studien har en kvalitativt inriktad metod. Kvalitativ intervju av semistrukturerad art har använts som teknik för att samla information.
- Resultat:** Genom att det studerade bemanningsföretaget ansvarar för sina egna skyldigheter inom det gemensamma arbetsmiljöansvaret och genom att ha regelbunden kontakt och informationsutbyte med sina kundföretag arbetar bemanningsföretaget för att uppnå en säker och trygg arbetsmiljö för den bemanningsanställda personalen. Bemanningsföretaget framhåller däremot hur det, som ett resultat av det gemensamma arbetsmiljöansvaret, förekommer situationer där parternas vilja ställs emot varandra, vilket genererar olika typer av friktioner.

Förord

Det har varit en lärorik och givande erfarenhet att få skriva sitt examensarbete i arbetsvetenskap samt att få fördjupa sig i bemanningsbranschen. Jag vill tacka handledare och respondenter för deras deltagande.

Innehållsförteckning

Inledning	1
Syfte och frågeställningar.....	1
Bakgrund	2
Teori och tidigare forskning	6
Stable Flexibility – Long-term Strategic Use of Temporary Agency Workers in Sweden	6
Inhyrd personals fysiska och psykosociala arbetsmiljö.....	8
Between two stools: Occupational injuries and risk factors for temporary agency workers.....	9
Krav/kontroll/socialt stöd	12
Metod	16
Val av metod	16
Urval.....	16
Teknik för att samla information.....	17
Tillvägagångssätt.....	18
Analysmetod.....	19
Etiska reflektioner	19
Tillförlitlighet och giltighet.....	20
Resultatredovisning	21
Om företaget.....	21
Krav och arbetsuppgifter	21
Introduktion av nyanställda	24
Kontroll och socialt stöd.....	25
Det gemensamma arbetsmiljöansvaret.....	27
Uppfattning av bemanningspersonalens upplevda arbetsmiljö	29
Diskussion	31
Slutsatser	34
Litteratur- och källförteckning	37
Bilaga 1 – intervjugudie	39

Inledning

Bemanningsanställda tenderar att sticka ut på arbetsmarknaden genom det höga antalet arbetsskador och högre upplevd otrygghet i sin anställning. Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats (2013) presenterar flera studier som har visat att inhyrd personal är överrepresenterade inom branscher och yrken med höga arbetsmiljörisker. Avseende arbetsskador har forskning också belyst hur bristande introduktioner, framförallt när personer är nya på arbetet, är riskfyllt, varför välfungerande rutiner förmodligen skulle minska antalet arbetsskador. Dessutom kännetecknas bemanningsbranschen av upp- och nedgångar i antalet anställda, vilket är en potentiell förklaring till att bemanningsanställda i högre utsträckning än övriga på arbetsmarknaden upplever otrygghet i sin anställning, trots att det i Sverige går att vara tillsvidareanställd hos ett bemanningsföretag. En ytterligare aspekt är att arbetsmiljöansvaret vilar på såväl bemanningsföretag som kundföretag. (Håkansson m.fl., 2013, s. 5–6) Med tanke på de höga arbetsskadorna inom branschen menar Håkansson och Isidorsson (2016) att det är uppenbart att arbetsmiljöansvaret faller mellan stolarna.

Mellan åren 2016–2018 genomförde Arbetsmiljöverket en tillsyns- och en informationsinsats riktad mot bemanningsbranschen. Insatserna hade som särskilt fokus att belysa det gemensamma arbetsmiljöansvaret mellan bemanningsföretag och kundföretag samt öka kunskapen om varför en god introduktion för bemanningsanställda är av vikt. Efter avslutade insatser gick det att se flera förbättringar inom branschen i form av högre kunskap och ett mer förebyggande arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverket har vid avslutade insatser tryckt på vikten av att bemanningsföretag och kundföretag tar vid efter avslutat arbete. (Arbetsmiljöverket, 2018)

Syfte och frågeställningar

Den här studien syftar till att undersöka hur bemanningsföretag ansvarar för bemanningsanställdas arbetsmiljö samt hur bemanningsföretag uppfattar att det gemensamma arbetsmiljöansvaret mellan bemannings- och kundföretag i praktiken fungerar. Målet med Arbetsmiljöverkets tillsynsinsats och informationsinsats var att samarbetet mellan parterna

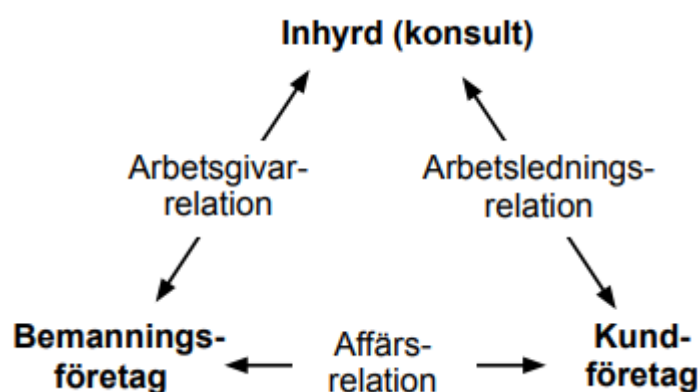
skulle bli mer välfungerande och att bemanningsanställdas arbetsmiljö därmed skulle förbättras. Det är därför av intresse att studera hur insatserna påverkar bemanningsbranschen idag.

Studien utgår från följande frågeställningar:

1. Hur arbetar bemanningsföretag för att uppnå en säker och trygg arbetsmiljö för bemanningsanställd personal?
2. Uppfattar bemanningsföretag att det förekommer oenigheter eller störningar i relationen med kundföretag som ett resultat av det gemensamma arbetsmiljöansvaret?
3. Hur förhåller sig bemanningsföretags aktiviteter gentemot krav/kontroll/social stöd?

Bakgrund

Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats (2013) beskriver det triangulära förhållandet i bemanningsbranschen; en anställningsrelation mellan den som är bemanningsanställd och bemanningsföretaget, en arbetsledningsrelation mellan den bemanningsanställda och kundföretaget och slutligen en affärsrelation mellan bemanningsföretag och kundföretag. Dessa relationer bör finnas med i diskussioner om bemanningsanställdas arbetsmiljö, eftersom bemanningsanställda har mer än en organisation att förhålla sig till och då arbetsmiljöansvaret i Sverige delas av bemanningsföretaget och kundföretaget. Samtidigt har den som är bemanningsanställd inte endast en arbetsplats att förhålla sig till, utan måste vara beredd att arbeta på olika kundföretag utefter behov. (Håkansson m.fl., 2013, s. 6)



Figur 1. Relationerna i bemanningsbranschen.

Källa: Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats (2013, s. 6)

I Sverige regleras förhållandena i arbetsmiljön av arbetsmiljölagen, som trädde i kraft 1978 (Eriksson och Larsson, 2017, s. 423). Lagen avser att ”förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö” (SFS 1977: 1160, 1 kap. 1 §). I enlighet med lagen ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som krävs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall (SFS 1977: 1160, 3 kap. 2 §). Arbetsmiljöverket (2020) redogör för det delade arbetsmiljöansvaret inom bemanningsbranschen. Arbetsmiljöansvaret för bemanningsanställda är gemensamt mellan bemanningsföretag och kundföretag. Genom samarbete ska parterna säkerställa en god arbetsmiljö där den bemanningsanställda inte utsätts för risker. Bemanningföretaget har i egenskap av arbetsgivare ansvar för att arbetsplatsen är fri från risker och att arbetstagaren får en god introduktion. Bemanningföretaget ska också ha regelbunden kontakt med den bemanningsanställda, säkerställa trivsel under uthyrningsperioden samt anmäla eventuella tillbud eller arbetsskador till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket. I egenskap av arbetsplats ansvarar kundföretaget för att ge en god introduktion till arbetsplatsen, visa och ge anvisningar om arbetsuppgifter samt upplysa den bemanningsanställda om vem hen kan vända sig till om frågor rörande arbetsmiljön uppkommer. I egenskap av arbetstagar ansvarar den som är bemanningsanställd för att följa givna instruktioner, använda eventuell skyddsutrustning samt kontakta sin arbetsgivare, således bemanningföretaget, och chefen på kundföretaget vid upptäckt av brister i arbetsmiljön. (Arbetsmiljöverket, 2020)

År 2016 presenterades en ny nationell strategi av regeringen gällande arbetsmiljöpolitiken, vilket resulterade i att Arbetsmiljöverket fick i uppdrag att genomföra ett projekt innehållande en tillsyns- och en informationsinsats inom bemanningsbranschen, som pågick från september 2016 till januari 2018. Båda insatserna var särskilt fokuserade på systematiskt arbetsmiljöarbete samt arbetsgivarens ansvar för introduktion. De genomfördes parallellt men samverkade med varandra. (Arbetsmiljöverket, 2018)

I förberedelsearbetet gick Arbetsmiljöverket bland annat igenom arbetsskadestatistik inom bemanningsbranschen, vilken visar att anmälda arbetsplatsolyckor med sjukfrånvaro mellan åren 2011–2015 är nästan dubbelt så hög inom branschen personaluthyrning i jämförelse med

genomsnittet bland landets övriga branscher. Arbetsmiljöverket tog även del av en kunskapssammanställning som Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats genomförde 2013 avseende forskning om inhyrd personals fysiska och psykosociala arbetsmiljö. I kunskapssammanställningen framgår det att inhyrd personal upplever otrygghet i sina anställningar i högre utsträckning än personal i övriga anställningsformer. Det framgår också att inhyrd personal ofta arbetar inom yrken och branscher med riskfyllda arbetsförhållanden och att välfungerande introduktioner skulle kunna minska arbetsskador inom branschen. (Arbetsmiljöverket, 2018)

Tillsynsinsatsen syftade till att förebygga att bemanningsanställda skadas i arbetet och skulle leda till att fler arbetsgivare inom branschen, både bemannings- och kundföretag, ägnar sig åt systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetar mer fokuserat för en säker arbetsmiljö. Dessutom skulle tillsynsinsatsen bidra till att samtliga inspekterade arbetsgivare framöver skulle inkludera introduktion i sina rutiner för förebyggande arbetsmiljöarbete. Under projektets gång inspekterades totalt 880 arbetsställen, varav 340 hos bemanningsföretag och 540 hos kundföretag. Under inspektionerna konstaterades det brister i 65 procent av fallen, vilket resulterat i att arbetsställena fick krav, 67 procent av de besökta bemanningsföretagen och 64 procent av de besökta kundföretagen. Bland bemanningsföretagen förekom det ofta brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet vad gäller undersökning av arbetsmiljöförhållanden för de bemanningsanställda vid uthyrning, rutiner för arbetsmiljöarbetet samt åtgärder och handlingsplan för att rätta till brister i arbetsmiljön. Samma krav ställdes i regel på kundföretagen samtidigt som inspektionerna visade att många kundföretag inte alltid har kunskap och vetskap om sina skyldigheter gällande inhyrd personal. När krav ställdes till kundföretag hänvisade Arbetsmiljöverket därför vanligen till 1 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, som säger att kundföretag har en skyldighet att ägna sig åt systematiskt arbetsmiljöarbete även för inhyrd personal. (Arbetsmiljöverket, 2018)

Informationsinsatsen syftade främst att öka bemanningsföretags och kundföretags kunskaper om respektive parts skyldigheter vad gäller arbetsmiljö men också att öka bemanningsanställdas kunskaper om deras egna skyldigheter och rättigheter. Informationsinsatsen fokuserade

framförallt på vikten av en god introduktion för den bemanningsanställda och att kundföretag och bemanningsföretag har ett gemensamt arbetsmiljöansvar. I förberedelsearbetet tog Arbetsmiljöverket del av studier som visar att risken att råka ut för arbetsskador är högre för personer som är nya på arbetet, i jämförelse med personer som varit anställda i ett års tid eller längre. Eftersom inhyrd personal ofta är just nya på arbetet var informationsinsatsen därför särskilt fokuserad på att belysa vikten av en god introduktion och därigenom involverades både kundföretag och bemanningsföretag. Då det ansågs vara riskfyllt att benämna arbetsmiljöansvaret som delat, eftersom det kan leda till ingens ansvar, fanns det en strategi att ändra begreppet till gemensamt ansvar. Respektive part har områden med extra ansvar, men ett gott samarbete krävs för att säkerställa arbetsmiljön för den som är bemanningsanställd. (Arbetsmiljöverket, 2018)

Informationsinsatsen resulterade i att webbsidor på Arbetsmiljöverket byggdes upp som vänder sig till dels bemanningsföretag och kundföretag, dels bemanningsanställda, med fokus på respektive parts skyldigheter samt bemanningsanställdas rättigheter. Dessutom togs det fram animerade filmer som visualiserade det gemensamma arbetsmiljöansvaret samt betydelsen av en god introduktion. Det togs fram en broschyr kallad ”en säkrare dag för dig som är bemanningsanställd” med fokus på innebörden att ha två parter som ansvarar för arbetsmiljön samt var det går att vända sig om något inte fungerar. Det genomfördes även en kampanj kallad ”Ny på jobbet” vars ändamål var att belysa det riskfyllda i att vara ny på jobbet och därigenom vikten av en god introduktion. Genom kampanjen var förhoppningen att personer skulle finna de uppbyggda webbsidorna. Slutligen genomfördes det en mäsas för gymnasieungdomar i syfte att informera ungdomar om det riskfyllda i att vara ny på jobbet, bringa kunskap om arbetstagares rättigheter och skyldigheter och upplysa om betydelsen av en god introduktion. (Arbetsmiljöverket, 2018)

Arbetsmiljöverket betonar vikten av att såväl bemanningsföretag som kundföretag tar vid och fortsätter arbetet efter genomförda insatser. Det här gäller framförallt det gemensamma arbetsmiljöansvaret samt särskilda instruktioner till personer som är nya på jobbet. (Arbetsmiljöverket, 2018)

Teori och tidigare forskning

Stable Flexibility – Long-term Strategic Use of Temporary Agency Workers in Sweden

Håkansson, Isidorsson och Kantelius genomförde 2013 en studie kallad *Stable Flexibility – Long-term Strategic Use of Temporary Agency Workers in Sweden*. I studiens inledande del förklaras det att användningen av inhyrd arbetskraft är starkt sammankopplad med numerär flexibilitet, vilket innebär att arbetskraft hyrs in vid ökad arbetsbelastning. Samtidigt har forskning visat att trenden går åt ett högre nyttjande av bemanningspersonal, då användandet av tillfälligt anställda har kommit att bli mer omfattande och beständigt istället för att endast användas vid snabbt uppkomna behov. Studien syftar till att förklara bakomliggande mekanismer till den här övergången och är främst fokuserad på arbetskraft inom arbetarområden, såsom lager och industri. (Håkansson, Isidorsson & Kantelius, 2013)

För studiens ändamål, att studera den förändrade användningen av inhyrd arbetskraft inom arbetaryrken, har en djupgående fallstudie genomförts av två organisationer; ett kundföretag som använder inhyrd arbetskraft och det bemanningsföretag det hyr arbetskraft av. Studiens empiri består av totalt 13 intervjuer, insamlade våren 2008 och våren 2011, och en medarbetarundersökning med kundföretagets egen personal samt inhyrda personal som var anställda under 2012. (Håkansson, Isidorsson & Kantelius, 2013)

I studiens avslutade del beskriver forskarna effekter och bakomliggande orsaker till olika motiv till inhyrd arbetskraft. Under tidigt 2000-tal upplevde många företag en minskad efterfrågan, vilket resulterade i att många människor förlorade sina arbeten. När trenden vände och efterfrågan ökade 2004 nyttjade många företag inhyrd personal. Den ökade efterfrågan ansågs vara tillfällig och motivet till inhyrd arbetskraft var således att tillfälligt täcka upp den ökade arbetsbelastningen. Det var därför vanligt förekommande att tillfälligt inhyrd personal arbetade på specifika arbetsstationer med arbetsuppgifter av enklare art, medan fast anställd personal hade arbetsrotation med mer kvalificerade arbetsuppgifter. Effekterna blev därför att en del av arbetsuppgifterna endast kunde utföras av inhyrd personal. I samband med finanskrisen 2008

sas många kontrakt med bemanningsföretag upp och kundföretagens fasta personal fick därmed utbildas inom och genomföra de arbetsuppgifter som inhyrd personal tidigare gjort. Här noteras det att kundföretags beroende av erfaren inhyrd personal ger viss stabilitet för bemanningsföretag, men att kundföretags långsiktiga behov av numerär flexibilitet genererar osäkerhet i bemanningsföretags förutsättningar. Kundföretags behov av flexibilitet ger således en instabilitet för bemanningsföretag. Efter finanskrisen implementerades emellertid en ny bemanningsstrategi, vilket innebär att kundföretag har en högre procentandel inhyrd personal i sin totala personalstyrka än tidigare. Genom den här strategin nyttjas den inhyrda personalstyrkan till att balansera numerären, snarare än att endast användas vid snabbt uppkomna behov, och inhyrd personal blir därför en mer permanent del av personalstyrkan. Det här förutsätter att arbetsstyrkan, bestående av både egen och inhyrd personal, kan nyttjas till flertalet av arbetsuppgifterna, vilket genererar att flexibiliteten blir mer funktionell och därmed också stabil. Det krävs emellertid att bemanningsföretaget tillhandahåller arbetare vars kunskapsnivå motsvarar arbetsuppgifterna som ska utföras vilket i sin tur kräver ett tätt samarbete mellan kundföretag och bemanningsföretag. Kundföretagets behov är fortfarande att uppnå numerär flexibilitet på både lång och kort sikt; däremot behöver kundföretaget ha en stabilitet i gruppen arbetare som kan mer än en arbetsuppgift i syfte att själva bidra till den funktionella flexibiliteten. Dock ger det här en effekt av att hela instabiliteten hamnar hos bemanningsföretaget, eftersom det måste tillhandahålla kunnig och tränad personal som kundföretaget har möjlighet att tacka nej till med kort varsel. (Håkansson, Isidorsson & Kantelius, 2013)

Sammanfattningsvis svarar studien på varför användandet av inhyrd arbetskraft har förändrats, vilket beror på att kundföretag vill uppnå flexibilitet men i högre utsträckning minska instabilitet. Detta har bidragit till att arbetsinnehållet inte skiljer sig mycket åt mellan inhyrd och ordinarie personal och kunskapsinnehållet har således kommit att bli högre hos bemanningsanställda än tidigare. Trots det här understryks det att inhyrd personal inte upplever anställningstrygghet i samma omfattning som personer som är direkt anställda av kundföretaget. (Håkansson, Isidorsson & Kantelius, 2013) Studien som Håkansson, Isidorsson och Kantelius genomfört är fokuserad på varför motivet till inhyrd arbetskraft förändrats, till skillnad från den här studien som studerar det gemensamma arbetsmiljöansvaret. Ändock anses

studien vara relevant att presentera eftersom den i sammanhanget belyser affärsrelationen mellan bemanningsföretag och kundföretag och hur kundföretag hyr in arbetskraft för att minska instabilitet som istället förskjuts till bemanningsföretag. Att få en större förståelse för hur affärsrelationen mellan parterna fungerar anses vara värdefullt när samarbetet kring arbetsmiljön ska studeras. Dessutom presenteras förändringar över tid inom den svenska bemanningsbranschen, vilket har påverkat arbetsinnehåll och anställningslängd, vilket är ytterligare insikter som kan vara av betydelse i den här studien. Slutligen är det nämnvärt att Håkansson, Isidorssons och Kantelius studie är faktagranskad och godkänd för publicering. Däremot har ett antal år passerat sedan studien genomfördes vilket innebär att situationen inom bemanningsbranschen kan se annorlunda ut idag jämfört med då.

Inhyrd personals fysiska och psykosociala arbetsmiljö

I en kunskapssammanställning till arbetsmiljöverket från 2013 ger Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats en summering av forskning om inhyrd personals fysiska och psykosociala arbetsmiljö samt arbetsskador. Inför kunskapssammanställningen genomfördes en omfattande sökning bland internationella databaser vilket resulterade i 45 relevanta vetenskapliga artiklar. Artiklarna bedömdes relevanta därför att de har som gemensamt fokus att understryka hur gruppen inhyrd personal särskiljer sig från övriga anställningsformer. Mycket forskning inom området behandlar tidsbegränsat anställda och inhyrd personal som en och samma grupp, vilket gör att forskning om gruppen inhyrdas arbetsmiljö är begränsad. (Håkansson, Isidorsson & Strauss-Raats, 2013)

Vad gäller psykosocial arbetsmiljö visar kunskapssammanställningen att bemanningsanställda vanligen upplever otrygghet i sin anställning, vilket är en stressfaktor för psykosocial ohälsa. I sammanhanget är det värt att poängtera att bemanningsanställda i Sverige, till skillnad från många andra länder, kan ha en tillsvidareanställning, men att svenska studier ändå visat att en bemanningsanställning upplevs som mer otrygg. Bemanningsbranschen präglas av svängningar i form av upp- och nedgångar vilket i sig utgör en tänkbar arbetsmiljörisk som är svår att komma runt. Flera studier har däremot framhävt vikten av socialt stöd från sin arbetsgivare, det vill säga bemanningsföretaget, i förebyggande och motverkande syfte.

Beträffande fysisk arbetsmiljö visar kunskapssammanställningen att inhyrd personal är mest förekommande i yrken och branscher med riskfyllda arbetsförhållanden. Dock är det svårt att utifrån sammanställningen dra generella slutsatser eftersom empirin utgörs av data från olika länder, branscher och yrken. Däremot visar flertalet studier att det är riskfyllt när upplärning och säkerhetsinstruktioner brister, framförallt i sammanhang när personer är nya på jobbet, varför välfungerande rutiner kring det här förmodligen skulle minska risken för arbetsskador. (Håkansson, Isidorsson & Strauss-Raats, 2013) Vad gäller kunskapssammanställningens relevans i förhållande till den här studien, bedöms det vara av betydelse att presentera forskning om bemanningsanställdas psykosociala och fysiska arbetsmiljö i syfte att undersöka eventuella samband mellan dessa fakta och det gemensamma arbetsmiljöansvaret. Dessutom framgår det att forskning om inhyrd personals arbetsmiljö är begränsad, vilket talar för att det är av ytterligare relevans att studera området närmre. Vad gäller kunskapssammanställningens kvalité är den genomförd på uppdrag av arbetsmiljöverket och av forskare som är erfarna inom forskningsområdet, vilket talar för tillförlitlighet. Dock poängteras svårigheten att dra generella slutsatser, eftersom sammanställningen består av data från olika länder, branscher och yrken. Min studie är dessutom enbart fokuserad på bemanningsbranschen i Sverige, vars villkor och förutsättningar säkerligen skiljer sig från dessa länder, vilket innebär ytterligare svårighet att dra slutsatser.

Between two stools: Occupational injuries and risk factors for temporary agency workers

År 2016 genomförde Håkansson och Isidorsson en studie kallad *Between two stools: Occupational injuries and risk factors for temporary agency workers*, vars ändamål var att beskriva arbetsförhållanden för inhyrd personal samt redogöra för de bakomliggande faktorerna till arbetsrelaterade störningar inom denna specifika arbetsgrupp. I studiens inledande del presenteras tidigare forskning och statistik som visar att inhyrd personal är överrepresenterade inom branscher och yrken med riskfyllda arbetsförhållanden och att bemanningsanställda dessutom är mer utsatta för arbetsskador än resten av arbetsmarknaden. I syfte att förstå orsakerna bakom det här fokuserar studien på att kartlägga arbetssituationen för inhyrd personal och studera hur deras arbete skiljer sig från det arbete som utförs av kundföretags ordinarie personal. Trots att arbetsmiljölagen tydligt säger att ansvaret är gemensamt mellan

bemanningsföretag och kundföretag understryks det att det är uppenbart att ansvaret lätt faller mellan stolarna. (Håkansson & Isidorsson, 2016)

Studiens empiri består av en enkätundersökning som skickats ut till bemanningsanställda, med fokus på hur dessa integreras i organisationen och hur de uppfattar sitt arbete som bemanningsanställd. Enkätfrågorna var således inte fokuserade på arbetsrelaterade störningar. Svarande på enkäterna kom från både arbetar- och tjänstemannayrken. Enkäter skickades ut till tre bemanningsföretag i Sverige under hösten 2014 varav två är större organisationer och den tredje är något mindre. Totalt genererade studien i 482 svarande. (Håkansson & Isidorsson, 2016)

Studien presenterar en analys som testar olika förklaringar till arbetsskada grupperade efter personliga egenskaper, arbetets egenskaper, anställningens egenskaper och slutligen egenskaper inom bemanningsbranschen. Analysen pekar på fem förklaringar eller riskfaktorer för arbetsrelaterade skador hos bemanningsanställda. Den första viktiga riskfaktorn utgår från om bemanningsanställda arbetar inom ett arbetaryrke eller tjänstemannayrke - anställda inom arbetaryrken löper mer än dubbelt så hög risk att utsättas för arbetsrelaterade skador än vad anställda inom tjänstemannayrken gör. Samma mönster går även att se utanför gruppen bemanningsanställda. (Håkansson & Isidorsson, 2016)

En ytterligare faktor som påverkar bemanningsanställdas risk att utsättas för arbetsrelaterad skada är graden av den fysiska ansträngningen. Studien visar att bemanningsanställda som upplever sitt arbete som fysiskt mer ansträngande än vad kundföretagets personal gör löper tre gånger högre risk att utsättas för arbetsskador. Tidigare forskning indikerar att bemanningsanställda tenderar att tilldelas arbetsuppgifter som kännetecknas av fysiskt sämre arbetsmiljö jämfört med ordinarie personal, och denna studie bekräftar att bemanningspersonal som tilldelas mer ansträngande arbetsuppgifter i högre utsträckning utsätts för arbetsskador. Forskarna understryker problematiken i den ojämna fördelningen av mer ansträngande arbetsuppgifter och menar att en förklaring kan vara att kundföretagets ordinarie personal är

benägen om att slippa utföra de mest fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna. (Håkansson & Isidorsson, 2016)

Som tredje riskfaktor nämns bemanningsanställdas möjlighet att utvecklas genom att lära sig nya saker på sina arbeten – denna möjlighet verkar motverka risken för arbetsrelaterad skada. Forskarna menar att denna korrelation, så vitt de vet, inte hittats i tidigare forskning och studiens resultat visar att denna aspekt av den psykosociala dimensionen i arbetsmiljön saknas hos bemanningsanställda. Att lära sig nya saker i sitt arbete förknippas med utbildning på arbetsplatsen men sett ur ett bemanningsföretags perspektiv finns inte detta tidsutrymme med anledning av att bemanningsanställda rör sig mellan olika uppdrag och kundföretag. Bemanningensanställdas möjlighet att lära sig nya saker på sitt arbete förväntas därför uppfyllas genom själva rörligheten. Dock har studier visat att den svenska bemanningsmodellen domineras av mer långvariga uppdrag och merparten av de svarande i den här studien har enbart arbetat på ett kundföretag. Utifrån ett kundföretagsperspektiv är målet att den bemanningsanställda bidrar med lönsamhet i verksamheten så fort som möjligt, vilket motverkar bemanningsföretagens incitament att investera i de bemanningsanställdas utbildning i olika arbetsuppgifter eller möjliggöra arbetsrotation. Det dubbla anställningsförhållandet försvårar således möjligheten för bemanningsanställda att lära sig nya saker på sina arbeten. (Håkansson & Isidorsson, 2016)

Den fjärde riskfaktorn som studien visar är avsaknaden av arbetsuppgiftsrelaterad utbildning. I studien skiljde forskarna på specifik risk- och säkerhetsintroduktion och arbetsgiftsrelaterad utbildning, varav endast avsaknad arbetsuppgiftsrelaterad utbildning visade sig ha en koppling till arbetsskada. (Håkansson & Isidorsson, 2016)

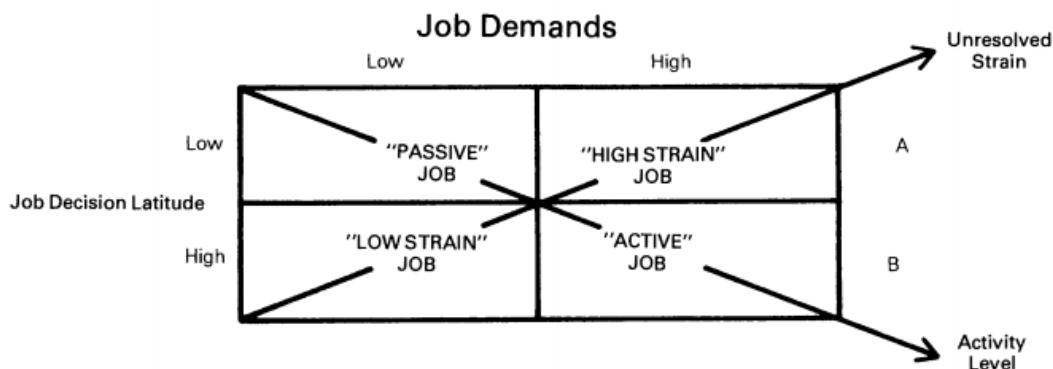
Den sista och allra viktigaste riskfaktorn visade sig vara bristen på tydlighet i vilka arbetsuppgifter den bemanningsanställda skall utföra under ett visst uppdrag. Trots att bemanningsanställda får utbildning och introduktion på arbetsplatsen är de inte alltid säkra på vad som ingår i deras uppdrag, vilket kan leda till att de utför arbetsuppgifter som inte är

avsedda för dem. Studien visar att denna avsaknad av tydlighet resulterar i en 2,5 gånger högre risk att utsättas för arbetsskada. Resultatet har inte dykt upp i tidigare forskning.

Slutligen sammanfattas studien med att understryka att problematiken kring den höga arbetsskadestatistiken bland bemanningsanställda inte hänger samman med hur bemanningsföretag och kundföretag agerar kring arbetsmiljöarbete, utan i dualiteten i sig. Bemanningsindustrins affärsidé är att tillfälligt hyra ut personal till kundföretag och det finns således ingen tid för formell utbildning. Kundföretagen i sin tur vill att de tillfälligt anställda ska generera lönsamhet till verksamheten fortast möjligt och uppmuntrar därav genvägar till utbildning och instruktion, vilket riskerar att bemanningsanställda lämnas med brist på tydlighet i vad de ska göra och hur de ska göra det. (Håkansson & Isidorsson, 2016) I sammanhanget bedöms det vara relevant att presentera forskning som kartlagt orsaker till bemanningsbranschens höga arbetsskadestatistik, då den här studien är fokuserad på branschens arbetsmiljö och respektive parts ansvar att bedriva arbetsmiljöarbete som syftar till att förebygga arbetsskada. Studien är dessutom relativt aktuell samt faktagranskad och godkänd för publicering.

Krav/kontroll/socialt stöd

Krav/kontroll-modellen presenterades av Robert Karasek år 1979. Modellen utgår från olika faktorer som har påverkan på arbetsmiljö och visualiserar hur de samverkar och därmed skapar olika typer av arbeten. Närmare beskrivet går det att med hjälp av modellen att förstå hur mental belastning hos anställda är ett resultat av interaktionen mellan arbetets krav och graden av kontroll. Kombinationen av låg kontroll, det vill säga låg beslutsgrad, och höga arbetskrav är förknippat med mental belastning och missnöje i arbetet. Modellen är en kombination av höga respektive låga krav samt hög respektive låg egenkontroll, vilket genererar i fyra typer av arbeten: aktiva arbeten, passiva arbeten, högstressarbeten och lågstressarbeten. Modellen omfattas även av en stressdiagonal och en aktivitetsdiagonal. (Karasek, 1979)



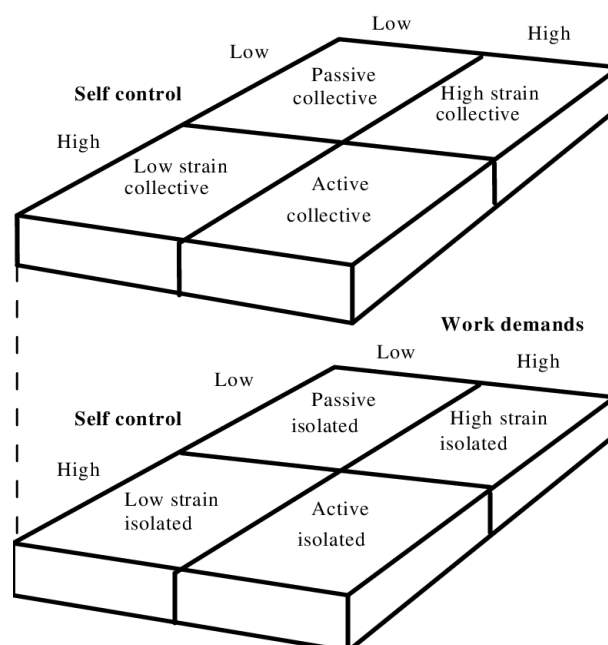
Figur 2. Demand/Control Model.
Källa: Karasek (1979, s. 4)

Eriksson och Larsson (2017) förtydligar Robert Karaseks resonemang och beskriver hur det går att tolka olika typer av arbeten utifrån var på stressdiagonalen eller aktivitetsdiagonalen ett arbete befinner sig. Ju längre ut på aktivitetsgraden ett arbete befinner sig, desto bättre är anställningsförhållandena för den anställde vad gäller inläring, stimulans och utveckling i arbetet. Desto längre ut på stressdiagonalen ett arbete befinner sig desto högre är risken för ohälsa hos den anställde. Nämnvärt är att både aktiva arbeten och högstressarbeten kännetecknas av höga arbetskrav. Skillnaden är dock att personer med aktiva arbeten har en god balans mellan arbetskrav och egenkontroll, vilket har positiva effekter på upplevelsen av arbetsmiljön. Personer med högstressarbeten har höga arbetskrav men istället små möjligheter att påverka hur arbetet utförs, det vill säga låg egenkontroll, vilket har en negativ påverkan på den upplevda arbetsmiljön. (Eriksson & Larsson, 2017, s. 432–433)

Eriksson och Larsson (2017) gör ytterligare förtydliganden av Robert Karaseks resonemang genom att förklara innebörden av arbetskrav samt egenkontroll. Arbetskrav är lika med de krav som ställs på individer för att de ska kunna utföra sitt arbete. Det kan röra sig om fysisk ansträngning eller fysiska risker i samband med till exempel farliga arbetsmetoder eller farlig utrustning. Även psykiska krav förekommer, vilket till exempel kan ta sig i uttryck i enformigt och monotont arbete eller att ha liten tid att utföra arbetet på. Egenkontroll kan vara personers möjlighet att påverka hur arbetet ska utföras och läggas upp. Det kan också handla om arbetets

kvalifikationsgrad, det vill säga möjlighet till att utvecklas i sitt arbete och att få utnyttja sin kompetens. (Eriksson & Larsson, 2017, s. 433–434)

Krav/kontroll-modellen vidareutvecklades av Johnson (1986) genom att kompletteras med en tredje faktor; socialt stöd. Även Karasek och Theorell (1990) tar senare hänsyn till den faktorn. Genom sin studie visar Johnson betydelsen av socialt stöd vad gäller upplevelsen av arbetsmiljö, eftersom det dels uppfyller behovet av grupp känsla och gemenskap, dels likt kontroll fungerar som en resurs för att hantera arbetskrav. Socialt stöd kan därmed ha en dämpande effekt mot ohälsa när det förekommer obalans mellan arbetskrav och egenkontroll. Genom att introducera socialt stöd till modellen definieras stress- och aktivitetsdiagonalen i förhållande till isolerings- och kollektivdimensionen, vilket genererar åtta typer av arbeten; aktiva, passiva, högstress- eller lågstressarbeten som är antingen kollektiva eller isolerade. Genom socialt stöd är arbetet sålunda kollektivt och utan socialt stöd är arbetet isolerat. Den nya modellen som beskriver åtta istället för fyra typer av arbete ger ytterligare insikt i mekanismerna som kopplar arbete till ohälsa. (Johnson, 1986)



*Figur 3. Demand/Control/Support Model.
Källa: Johnson (1986, s. 65)*

Johnson (1986) beskriver att socialt stöd innebär möjligheten till personlig interaktion och att det kan ta sig i uttryck i olika former; emotionellt och instrumentellt stöd. Emotionellt stöd handlar om huruvida kollegor och ledning är mån om personers välbefinnande och möjliggör att individer kan bearbeta emotionella påfrestningar med andra. Instrumentellt stöd handlar om tillgången till praktisk hjälp. Det sociala stödet kan komma från både kollegor och överordnade. (Johnson, 1986) Eriksson och Larsson (2017, s. 434) presenterar Johnsons studie och lyfter en ytterligare form av socialt stöd, värderande stöd, som innebär att personer får återkoppling om utförandet av sitt arbete.

Krav/kontroll/socialt stöd-modellen har valts som teori eftersom det med hjälp av modellen går att tolka och förstå mekanismer som har påverkan på den upplevda arbetsmiljön, vilket kan bidra till att besvara den här studiens syfte och frågeställningar. Genom att tolka studiens data genom teorin kan följaktligen förståelsen för det gemensamma arbetsmiljöansvarets effekter bli större. Centrala teoretiska begrepp i den här studien är: *socialt stöd, emotionellt stöd, instrumentellt stöd, värderande stöd, arbetskrav, egenkontroll, fysisk arbetsmiljö, psykosocial arbetsmiljö, anställningsrelation, arbetsledningsrelation, affärsrelation och arbetsmiljöansvar.*

Metod

Val av metod

Den här studien har en kvalitativt inriktad metod. Patel och Davidson (2019) beskriver att studieobjekten vanligen skiljer sig åt mellan kvalitativ och kvantitativ metod. Forskning med kvantitativ inriktning är ofta fokuserad på mätbara företeelser, vilket enklast mäts om studieobjektet rent fysiskt kan mätas, såsom längd, vikt eller temperatur. Kvalitativ forskning å andra sidan vanligt att tillämpa vid studier som ämnar att beskriva och förstå situationer och sammanhang, det vill säga där datainsamlingen är fokuserad på ”mjuka” data såsom känslor eller upplevelser. (Patel & Davidson, 2019, s. 53) Kvalitativ metod har bedömts vara användbar i den här studien mot bakgrund av dess omfattning snarare än studieobjekt. För att kunna besvara studiens syfte har ett praktiskt övervägande tagits, där kvalitativ metod med ett fåtal intervjuer bedömts vara rimligast att använda rent tidsmässigt. Hade studien genomförts under en längre period hade den kunnat ha fler deltagande som till exempel kunnat ranka situationer, upplevelser, känslor och liknande i en enkätstudie, således kvantitativ metod.

Urval

Studiens empiri består av intervjuer med personer anställda på ett bemanningsföretag; VD och regionchef. Kontakten med bemanningsföretaget har tagits via personligt nätverk. Val av specifikt företag grundar sig på dess verksamhet, eftersom företaget bedriver personaluthyrning inom lager och logistik, områden med högre risk för arbetsskador och/eller incidenter, vilket således berör studiens syfte.

Vid första kontakten med företaget efterfrågades det intervjuer med personer inom olika positioner och med olika befattningar, med specifikt önskemål om att få intervjua en konsultchef eller någon med liknande roll som har regelbunden kontakt med de anställda. Förhoppningen var att det här skulle bidra till mer tillförlitlig bild över företagets arbetsmiljöarbete, eftersom olika personer har inblick i olika delar av verksamheten. Däremot har företaget haft litet tidsutrymme för intervjuer med anledning av covid-19 och merarbetet

det medfört, vilket resulterade i två intervjuer. Önskvärt hade varit att få intervjua en ytterligare person som har mer kontakt med anställda och därmed förmodligen mer insikt i deras arbetsmiljö än vad mer högre uppsatta personer har. Dock har VD och regionchef visat på högt kunskapsinnehåll avseende de här delarna och har tillsammans gett en tydlig bild över företagets arbetsmiljöarbete, framförallt regionchefen som är delaktig i flera arbetsmiljömoment.

Teknik för att samla information

Kvalitativ intervju av semistrukturerad art har använts som teknik för att samla information. Patel och Davidson (2019, s.104) förklarar att kvalitativ intervju ämnar upptäcka och identifiera egenskaper hos något, vilket innebär att det i förväg inte går att bestämma svarsalternativ för respondenter. Kvalitativa intervjuer kännetecknas därför vanligen av en låg grad av strukturering, vilket innebär att respondenter ges utrymme att svara på frågorna med egna ord (Patel & Davidson, 2019, s. 104–105). Så har även fallet varit i den här studien. David och Sutton (2016, s. 210) förklarar hur den här typen av frågor ofta benämns som öppna frågor. Att öppna frågor ställts i den här studien har bidragit till ett avslappnat samtalsklimat och många utförliga svar, vilket resulterade i att det med enkelhet gick att förstå respondenternas upplevelser, både under och efter intervjuerna. David och Sutton (2016, s. 210) menar att det finns nackdelar med att ställa öppna frågor, såsom mer efterarbete eller att respondenter ofta är mer villiga att besvara frågor om det går snabbt och kräver mindre ansträngning. Den här typen av nackdelar har däremot inte upplevts i den här studien. Respondenterna har tvärt om varit villiga att besvara frågorna i form av långa utläggningar och redogörelser. Eftersom endast två intervjuer har genomförts har heller inte efterarbetet upplevts vara en belastning.

Patel och Davidson (2019) redogör för innebörden av semistrukturerade intervjuer. Intervjuformen innebär att forskaren i förväg skapar en lista över specifika frågeområden som ska ingå i intervjuerna. Utifrån frågeområdena ställs sedan frågorna som nödvändigtvis inte behöver ställas i en bestämd ordning, och där respondenten ges frihet att utforma svaren. (Patel & Davidson, 2019, s. 105) Samma tillvägagångssätt tillämpades i den här studien, då en intervjuguide skapades och där frågorna ställes utifrån hur samtalen utvecklades. Att frågorna

inte ställs i en bestämd ordning är enligt Patel och Davidson (2019, s. 105) en intervju med låg grad av standardisering. Trost (2010, s. 71–72) beskriver att en intervjuguide är en lista över teman eller frågeområden som den kvalitativa intervjun utgår ifrån, det vill säga inte färdigformulerade frågor. Frågeområdena i den här studien har framförallt utgått från vad tidigare forskning har kommit fram till vad gäller förklaringar och orsaker till att inhyrd personal skadas i arbetet, upplever mindre anställningstrygghet, hur sådana delar kan motverkas samt graden av krav, kontroll och socialt stöd. Det innebär således att det fanns en tydlig agenda med intervjuerna, eftersom studien utgår från en viss problematik. Det innebär också att en del av frågorna till viss del varit styrda, även om respondenterna haft frihet att själva utforma svaren.

Tillvägagångssätt

Med anledning av covid-19 genomfördes intervjuerna digitalt via video. Istället för att föra anteckningar under intervjuerna spelades de in och transkriberades i efterhand, i syfte att kunna fokusera på samtalen. Trost (2010) beskriver hur det finns både för- och nackdelar med att spela in intervjuer. Till fördelarna hör att det i efterhand är möjligt att anteckna ordagrant vad som har sagts. Det möjliggör också för den som intervjuat att i efterhand lyssna till sin egen röst och få en större förståelse för sina misstag samt vad som gjordes bra. Däremot finns det en uppfattning om att inspelade intervjuer bidrar till mycket efterarbete, då det tar lång tid till att lyssna igenom inspelningar och transkribera intervjuer i efterhand. Ytterligare kritik är uppfattningen om att gester och mimik går förlorade när förlorade när intervjuer översätts i text, varför minnet och de intryck som den som intervjuar får är av värde i studiens analys. (Trost, 2010, s. 74–75) Trots påpekade nackdelar anses tillvägagångssättet ha varit användbart. Eftersom intervjuerna och transkriberingen inte genomfördes av olika personer gick inte gester och mimik förlorade, intervjutillfällena väcktes snarare till minne under transkriberingen. Att spela in intervjuerna bidrog till större fokus på samtalen och därmed också flertalet följdfrågor. Under transkriberingen bidrog det också till att misstag under intervjuerna kunde uppfattas, såsom att fler följdfrågor borde ha ställts. De här följdfrågorna ställdes därför i efterhand, dock via mejlkontakt på respondentens begäran med anledning av tidsbrist. Eftersom det endast genomfördes totalt två intervjuer upplevdes heller inte transkriberingen uppta lång tid.

Analysmetod

Studiens analysmetod grundas i dess bestämda infallsvinkel. Tidigare forskning har visat att det finns en risk att arbetsmiljöansvaret faller mellan stolarna. Kodningen har därför utgått från att undersöka om det gemensamma arbetsmiljöansvaret inom bemanningsbranschen kan bidra till negativa effekter ur arbetsmiljösynpunkt samt undersöka om det uppstår friktioner eller oenigheter mellan parterna som ett resultat av det gemensamma arbetsmiljöansvaret. Eftersom empirin endast består av två intervjuer är det däremot svårt att dra generella slutsatser. Empirins funktion i den här studien har därför en mer belysande roll.

Vid sidan av kodningen och kategoriseringen har det förts teoretiska minnesanteckningar. Hartman (2014, s. 115) beskriver att teoretiska minnesanteckningar är tankar och idéer om koderna vilka har en vägledande funktion. De teoretiska minnesanteckningarna har gjorts mot bakgrund av vad tidigare forskning kommit fram till vad gäller arbetsmiljön inom bemanningsbranschen, hur det gemensamma arbetsmiljöansvaret påverkar de anställda samt betydelsen av arbetskrav, egenkontroll och socialt stöd. Exempel på teoretisk minnesanteckning har varit ”teamledare anställda av bemanningsföretaget uppfyller en form av socialt stöd?”, då det framgick i intervjuerna hur bemanningsföretaget har egenanställda arbetsledare placerade hos sina samtliga kunder vilka stöttar bemanningspersonalen och säkerställer deras trivsel.

Etiska reflektioner

Studien tar hänsyn till forskningsetiska aspekter. Patel och Davidson (2019, s. 83) beskriver att det förekommer fyra etikregler för humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning, vilka har formulerats av Vetenskapsrådet. Huvudkraven lyder enligt följande: 1) Informationskravet som innebär att forskaren ska informera de som berörs av studien om forskningens syfte. 2) Samtyckeskravet som innebär att den som deltar i en undersökning har rätt att bestämma över sitt deltagande. 3) Konfidentialitetskravet som innebär att personer som medverkar i undersökningen ges konfidentialitet samt att obehöriga inte har tillgång till deras personuppgifter. 4) Nyttjandekravet som innebär att de uppgifter som samlas in om enskilda personer enbart får användas i forskningsändamål. (Patel & Davidson, 2019, s. 84) Vad gäller

informationskravet har studiens syfte framförts till respondenterna dels vid en första telefonkontakt dels innan respektive intervju påbörjades. Vid samma tillfällen har respondenterna även tillgetts information om samtyckeskravet. Medverkande har även getts konfidentialitet och det insamlade materialet samt personuppgifter har förvarats oåtkomligt för obehöriga. Slutligen har det insamlade materialet enbart nyttjats som forskningsändamål.

Tillförlitlighet och giltighet

Utöver att det varit önskvärt att få intervjua fler respondenter från det specifika bemanningsföretaget finns det ytterligare faktorer som bidrar till brister i studiens tillförlitlighet och giltighet. Eftersom studien syftar till att studera det gemensamma arbetsmiljöansvaret mellan bemanningsföretag och kundföretag vore det fördelaktigt att ha intervjuat även ett kundföretag till bemanningsföretaget. På grund av påföljder av covid-19 i form av hög arbetsbelastning har det här dessvärre inte varit möjligt. Trots att uppfattningen är att intervjuerna med personerna anställda av bemanningsföretaget genererat i en tydlig bild över hur parterna samarbetar kring arbetsmiljön finns det en risk att hela bilden inte har förmedlats. Det går att anta att bemanningsföretaget vill ställa sig i god dager vilket kan bidra till att en rättvis förklaring inte ges, då vissa delar omedvetet kan ha uteblivit. Om ett kundföretag också fått ge sin bild av situationerna som återgavs i intervjuerna är det sannolikt att kunskapen om möjligheter och svårigheter i samarbetet mellan parterna hade utökats.

Resultatredovisning

Om företaget

Det intervjuade bemanningsföretaget grundades år 2015 och är verksamt inom logistikbranschen. Majoriteten av företagets konsulter arbetar på lager och är tidsbegränsat anställda, vilket beror på att antalet anställda är säsongbundet, det vill säga beroende av kundföretagens ordergång. Under vissa delar av året när det är högsäsong hos många av kundföretagen kan bemanningsföretaget ha upp mot 800–900 anställda och under andra delar av året neråt 400 anställda. En respondent berättar att företaget kan ha 200 anställda konsulter som arbetar hos en av deras kunder runt jul och nyår, men resten av året endast ha 20–30 konsulter placerade hos samma kund. Bemanningföretaget har även konsulter som är tillsvidareanställda, i dagsläget är den siffran runt 70 konsulter. En målsättning är att kunna tillsvidareanställda personer som fungerar bra hos flera kunder och i verksamheten och när det är lågsäsong hos en kund kunna hitta en annan kund som de kan arbeta hos istället. Det här har möjliggjorts genom att stora kunder till bemanningsföretaget har lågsäsong när andra har högsäsong. Håkansson, Isidorsson och Kantelius (2013) beskriver i sin studie hur motivet till nyttjandet av inhyrd arbetskraft har förändrats över tid, då bemanningspersonal i högre utsträckning kommit att bli en permanent del av personalstyrkan. I studien beskrivs strategin innebära att kundföretag istället balanserar numerären genom inhyrd arbetskraft, snarare än att nyttja den vid snabbt uppkomna behov. Den här trenden verkar till viss del ha slagit igenom hos det här bemanningsföretagets kunder. Det beskrivs att bemanningsföretaget har konsulter placerade hos sina kunder året runt vilket innebär att inhyrd arbetskraft är en permanent del av personalstyrkan. Däremot nyttjas majoriteten bemanningspersonal vid snabbt uppkomna behov då bemanningspersonal anställs på tidsbegränsade kontrakt under högsäsonger.

Krav och arbetsuppgifter

Den vanligaste förekommande arbetsuppgiften bland bemanningsföretagets konsulter är så kallat orderplock. Orderplock utförs ofta med hjälp av truck, vars storlek och funktion är beroende av vilken typ av produkt som ska plockas. Därtill lyfts eller plockas artikeln från sin lagerplats och ställs på en pall som är ståendes på trucken. Även orderplock för hand är

förekommande, vilket sker i automatiserande processer, och innebär att personen som plockar står stilla och plockar med hjälp av en dator som möjliggör att produkten kommer hela vägen fram till personen. Vad gäller fysisk ansträngning finns det anpassad utrustning och hjälpmedel hos bemanningsföretagets samtliga kundföretag som ska hjälpa lagerpersonal att inte skada sig i arbetet eller anstränga sig för hårt fysiskt. Vid tunga lyft finns det till exempel lyftanordningar och i vissa fall förekommer det avdelningar som heter *tunga lyft*, där enbart tunga produkter placeras, i syfte att liftar och dylikt alltid ska användas vid plockning av de produkterna. Sammantaget innebär den här typen av hjälpmedel att inga specifika fysiska krav ställs på personalen, utöver att vara normalt friska. Har en person till exempel problem med sin rygg är lagerarbete innehållande många monotona lyft inte optimalt, varför bemanningsföretaget i rekryteringsprocesser ofta ställer frågan om personer har tidigare ryggproblem. Däremot görs det ingen aktiv fysisk bedömning vid anställning. En respondent antyder att hen anser att det generellt förekommit en förskjutning inom lagerverksamheter genom att fler och fler sysslor har mer och mer sofistikerade hjälpmedel och oftast är automationsgraden idag hög. Eriksson och Larsson (2017) redogör för hur arbetskrav kan ta sig i uttryck i både fysiska och psykiska arbetskrav. Fysiska arbetskrav i form av hög fysisk ansträngning eller fysiska risker i samband med farliga arbetsmetoder och psykiska arbetskrav i form av monotont eller enformigt arbete (Eriksson och Larsson, 2017, s. 433–434). Eftersom bemanningspersonalen har tillgång till utrustning och hjälpmedel är uppfattningen att de inte utsätts för höga fysiska arbetskrav. Däremot är det möjligt att de psykiska arbetskraven är höga som ett resultat av den höga automationsgraden, då det här antas bidra till färre arbetsmoment och därmed mer enformigt arbete. Dessutom beskrivs det att lagerarbete kännetecknas av många monotona lyft.

Samtliga kundföretag har både egenanställd personal och inhyrd bemanningspersonal i sina verksamheter. Hos de flesta kundföretag får bemanningsföretagets konsulter utföra samma arbetsuppgifter som ordinarie personal, men hos vissa kunder har bemanningsföretaget egna avdelningar på lagret som de själva sköter och där endast deras personal arbetar. Hos kunder vars lager är mindre till storleken behöver personalen vara mer flexibel i att kunna stötta i olika processer vilket innebär att all personal, oavsett ordinarie eller bemanningspersonal, utför samtliga moment. På större lager finns det ett annat behov av att inrikta personal inom olika avdelningar i syfte att flödet ska fungera smidigare. I de fall bemanningsföretagets konsulter

utför samma arbetsuppgifter som ordinarie personal följs arbetet upp i form av mätetal som baseras på hur bemanningsföretagets personal presterar i förhållande till ordinarie personal. Det här baseras i mångt och mycket på att alla, oavsett anställning, har samma förutsättningar och ska mäta om bemanningsföretaget gjort rätt tillsammans med sin kund vad gäller upplärning och uppföljning av konsulternas arbete. Ett exempel på avdelningar som bemanningsföretaget självt ansvarar för med sin egen personal är containerlossning. Verksamheten beskrivs som tärande och där mycket ryggekraft används. Av den anledningen arbetar bemanningsföretaget med att rotation av personal, i syfte att ingen ska stå flera dagar i sträck med fysiskt krävande arbetsuppgifter, vilket genererar en god arbetsmiljö. Genom rotation och korta arbetstider beskrivs de flesta konsulter kunna genomföra samtliga arbetsuppgifter. En respondent förklarar att de har bättre förutsättningar att rotera sin arbetskraft, än vad deras kundföretag i regel har, eftersom deras konsulter är vana vid att arbeta på olika arbetsplatser. Håkansson och Isidorsson (2016) framhåller i sin studie hur graden av arbetets fysiska ansträngning påverkar risken att råka ut för arbetsskada. Studien pekar dessutom på att bemanningsanställda tenderar tilldelas arbetsuppgifter av högre fysisk ansträngning än ordinarie personal och menar i sammanhanget att det är en av förklaringarna till bemanningsbranschens höga arbetsskadestatistik. I den här studien framgår det hur bemanningspersonal utför samma arbetsuppgifter som ordinarie personal hos merparten hos bemanningsföretagets kunder. Däremot förekommer det fall då personalstyrkan är uppdelad och där bemanningspersonal utför mer tunga fysiska arbetsuppgifter än ordinarie personal, det vill säga containerlossning. Trots att containerlossning beskrivs vara ett tungt krävande arbete framhålls det hur bemanningsföretaget aktivt arbetar med rotation och korta arbetstider i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö, vilket antas bidra till färre arbetsskador. I sammanhanget är värt att nämna en strategi hos det studerade bemanningsföretaget som går ut på att ha egenanställda ledare på plats. Det innebär att så kallade teamledare, anställda av bemanningsföretaget, finns placerade hos samtliga kunder, vars uppgift är att leda, stötta och ansvara över bemanningspersonalen. En respondent menar att teamledarnas arbete förenklas när bemanningsföretagets personal är fokuserad till en specifik avdelning.

Introduktion av nyanställda

Samtliga konsulter genomgår en säkerhetsgenomgång samt introduktion av arbetsuppgifterna när de är nya på jobbet, vilket genomförs på plats av respektive kundföretag. Här delges konsulterna information om hur de ska kontrollera sin arbetssituation för att undvika olyckor och hur de ska utföra sina arbetsuppgifter. Eftersom arbetet och eventuella risker skiljer sig åt mellan olika kundföretag får konsulterna en introduktion av de kundföretag de är placerade hos istället för att få en generell introduktion av bemanningsföretaget. En respondent beskriver introduktionens vikt enligt följande:

”Det är en viktig del att faktiskt lära sig att utföra arbetet på rätt sätt. Det är ett jätteviktigt inslag, och det är något vi delar med kunden, att vi vill att personalen ska ha rätt förutsättningar i arbetet”

I tillägg tilldelas alla nyanställda konsulter en fadder, vilket är en person som är anställd av bemanningsföretaget och som utbildar den nyanställda i vad som ska göras och hur arbetet ska genomföras. En fadder följer med den som är nyanställd i en till tre dagar, längden varierar utefter kund och svårighetsgrad i arbetsuppgifter. Håkansson och Isidorsson (2016) menar att en bakomliggande orsak till den höga arbetsskadestatistiken inom bemanningsbranschen är avsaknad av arbetsuppgiftsrelaterad utbildning. Den här avsaknaden verkar däremot inte vara förekommande hos det studerade bemanningsföretaget. Håkansson och Isidorsson (2016) pekar dessutom på att bristande tydlighet avseende vilka specifika arbetsuppgifter som ingår under ett visst uppdrag som en ytterligare riskfaktor. Att nyanställda tilldelas en fadder antas bidra till att denna tydlighet inte brister.

Insikten om att en god introduktion är av vikt beskrivs delas av bemanningsföretaget med dess kundföretag. Det poängteras att det är lika mycket bemanningsföretagets ansvar att se till att introduktionen görs på rätt sätt som kundföretagets ansvar att hålla i själva introduktionen. Generellt sett anser bemanningsföretaget att introduktionerna fungerar bra, men att det förekommer mindre bra introduktioner hos vissa kundföretag och väldigt bra introduktioner hos

andra. Det poängteras att bemanningsföretaget skall och bör göra löpande uppföljningar av kundföretagets introduktioner eftersom det i lika stor omfattning rör kostnader i det korta perspektivet som att säkerställa anställdas arbetsmiljö i det långa perspektivet. Det nämns också att sämre introduktioner hos kundföretag i regel uppmärksammas relativt fort. Det sämsta scenariot är om det upptäcks genom att det sker en olycka eller annan typ av incident, vilket enligt en respondent indikerar att bemanningsföretaget skulle kunna säkerställa goda introduktioner hos sina kunder mer frekvent.

Kontroll och socialt stöd

Respondenterna är överens om att bemanningsföretagets konsulter har goda utvecklingsmöjligheter. Dels beskrivs kundföretagen vara duktiga på att uppmärksamma konsulterna, och anser de att konsulterna gör ett extra bra jobb vill de vidareutbilda dem i form av fler arbetsuppgifter eller genom att de kan arbeta på fler avdelningar i syfte att kunna hyra dem en längre period. I de fall bemanningsföretaget endast sköter en specifik avdelning av ett kundföretags lager finns det istället utvecklingsmöjligheter inom bemanningsföretaget i form av upplärning till att bli fadder eller teamledare. En fadder, som nämnt ovan, är en person som följer med och utbildar nyanställda i det dagliga arbetet. En teamledare är en form av ledare på plats som ansvarar för konsulternas dagliga arbete. Bemanningsföretaget anser att det är viktigt att premiera konsulterna om de gör ett bra jobb genom att visa att det finns möjlighet till utveckling i inom bemanningsföretaget. I tillägg framgår det att en del konsulter ser det som en positiv utveckling att få arbeta hos olika kundföretag då de får utföra olika arbetsuppgifter, arbeta på olika platser och därav lära sig så mycket som möjligt. Håkansson och Isidorsson (2016) visar i sin studie hur möjlighet till utveckling på arbetsplatsen motverkar risken för arbetsrelaterad skada. De menar därtill att det inte finns tidsutrymme för utbildning för bemanningsanställd personal, eftersom de ständigt rör sig mellan olika kundföretag. I studien poängteras det hur det dubbla anställningsförhållandet försvårar möjlighet till bemanningspersonals utveckling, eftersom kundföretagens mål är att den inhyrda arbetskraften ska bidra med lönsamhet fortast möjligt, vilket försvårar bemanningsföretagens möjlighet att investera i sin personals utbildning eller möjlighet till arbetsrotation. Den här studien visar däremot en annorlunda situation. Det beskrivs dels hur det finns möjlighet till utveckling hos kundföretagen eftersom de vill utbilda inhyrd personal i syfte att kunna hyra dem under längre

perioder, dels hur det studerade bemanningsföretaget erbjuder utvecklingsmöjligheter internt i syfte att behålla personal inom sin egen verksamhet som sedan kan arbeta hos andra kunder. Trots att det finns en risk att inte all bemanningspersonal ingår i den här typen av utvecklingsmöjligheter, framgår det hur det studerade bemanningsföretaget tillsammans med sina kunder erbjuder utvecklingsmöjligheter, vilket enligt Håkansson och Isidorsson (2016) motverkar risken för arbetsskada. I sammanhanget går det att dra en parallell till graden av egenkontroll. Eriksson och Larsson (2017) redogör för olika former av egenkontroll; möjlighet att påverka hur arbetet ska utföras eller genom att få utvecklas och utnyttja sin kompetens. Personalen hos det studerade bemanningsföretaget har liten beslutsgrad vad gäller hur arbetet ska utföras eftersom det finns tydliga anvisningar om arbetets upplägg och på den fronten liten egenkontroll. Däremot har bemanningspersonalen möjlighet till utveckling och utnyttjande av kompetens genom ovan nämnda utvecklingsmöjligheter. Att personalen dessutom ges introduktioner och upplärning på arbetsplatsen antas bidra till högre kontroll över sin arbetssituation, således något positivt ur arbetsmiljösynpunkt enligt Karasek (1979). Faddrarnas introduktioner går också att likställas med vad Johnson (1986) beskriver som instrumentellt stöd, då bemanningspersonalen vid de här tillfällena ges praktisk hjälp i utförandet av arbetet.

Vad gäller regelbunden kontakt med konsulter sköts denna främst av teamledare på plats som dels har vardaglig och spontan kontakt, dels uppföljande samtal angående arbetsprestation och måltalsuppföljning. Att en teamledare som själv är anställd av bemanningsföretaget ständigt är närvarande gör att kontakten med arbetsgivaren är lättillgänglig. Teamledaren har dessutom större insikt i det dagliga arbetet än vad någon som arbetar på bemanningsföretagets kontor har och kontakten mellan hen och konsulterna beskrivs därför vara mer naturlig. I början av anställningen är feedbacken från teamledaren mer regelbunden eftersom personer som är nya på arbetet anses ha större behov av feedback. I dessa samtal får konsulter återkoppling om vad som gjorts bra och vad som kan förbättras. Teamledarens feedback angående arbetsprestation går att likställa med vad Johnson (1986) beskriver som värderande stöd. Under dessa samtal säkerställs även bemanningspersonals välmående, vilket Johnson (1986) beskriver som emotionellt stöd. Ytterligare dialog som sker med konsulterna på arbetsplatserna är den spontana dialogen där konsulterna beskrivs vara en viktig funktion vad gäller att flagga för

risker i arbetsmiljön. Det här möjliggör att bemanningsföretaget kan arbeta löpande med att säkerställa en god arbetsmiljö. En respondent beskriver teamledarnas roll enligt följande:

”Dom är det som gör oss till det vi tycker att vi själva är. Det är där vi konkurrerar. Det är dom individerna, framförallt, som är det absolut viktigaste för oss.”

Det gemensamma arbetsmiljöansvaret

Bemanningsföretaget har veckovisa möten med sina respektive kunder som är direkt kopplade till kundverksamheten och det dagliga arbetet. Agendan under den här typen av möten är arbetsmiljö och om något uppkommit eller inträffat kopplat till den. Har bemanningsföretagets konsulter till exempel synpunkter på arbetsmiljön diskuteras åtgärder kring dessa tillsammans med kundföretaget. En respondent beskriver mötena på följande vis:

”Då sitter vi ner och pratar om det är något som framkommit, om det är några olyckor som inträffat och så vidare, eller om det framkommit några synpunkter från våra anställda om att det är trångt på lagret eller är stressigt eller vad det nu kan vara. Då sitter vi ner och pratar om vad vi helt enkelt kan göra då, tillsammans.”

En respondent förklarar att kundföretagen är lika måna som bemanningsföretaget om konsulternas trivsel, med anledning av att båda parter är medvetna om att personal som inte trivs heller inte stannar kvar på sitt arbete. Kundföretagen önskar att behålla upplärd och kunnig personal under högsäsong och bemanningsföretaget vill uppfylla sina kunders behov av arbetskraft, därav beskrivs intresset om arbetsmiljön som delat. Har det till exempel uppkommit synpunkter från personalen om att arbetsmiljön upplevs vara stressig har en åtgärd varit att göra en omfördelning av personalen på de olika skiften alternativt starta igång ett ytterligare skift, eftersom stress ofta uppkommer av att det är många personer på plats. Det lugnare tempot och den minskade trängseln som de här åtgärderna leder till har dessutom resulterat i att risken för olyckor minskat. Ett ytterligare exempel på en stressfaktor som uppmärksammats är oreda. En

åtgärd har varit att anställa personal som säkerställer att det är rent och plockar undan sådant som kan förorsaka olyckor, till exempel wellpapp eller plast på golvet. Sammanfattningsvis beskrivs det här samarbetet mellan bemanningsföretaget och kundföretagen fungera väl eftersom båda parter är angelägna om en god arbetsmiljö. Det uppstår sällan diskussioner där parterna är oense. Däremot kan det i slutändan bli en diskussion om kostnad, gällande vem av parterna som ska betala för de olika förslagen om åtgärder.

Bemanningsföretagets anställningar är kollektivavtalsbaserade, vilket innebär att företaget följer bestämmelser om löne- och anställningsvillkor enligt avtal med ett fackförbund. Inom bemanningsföretaget finns det också regionala skyddsombud. Den intervjuade regionchefen och regionens skyddsombud har möten med några av bemanningsföretagets kunder, som går under samma fackförbund, tre gånger per år. Agendan på de mötena är att gå igenom det systematiska arbetsmiljöarbetet, vad som hänt på arbetsplatserna, vilka åtgärder som vidtagits och vad som behöver förbättras.

Vid varje nytt uppdrag som bemanningsföretaget startar upp görs en skydds rond och inspektion av arbetsplatsen, vilket därefter fortsätter vara en löpande del av arbetsmiljöarbetet. En informant nämner att det vid fåtalet tillfällen förekommit att personal hunnit börja arbeta hos ett kundföretag innan den första inspektionen är genomförd, vilket berott på att kundföretaget har varit i behov av personal snabbast möjligt.

Vid frågan om bemanningsföretaget har statistik på arbetsplatsolyckor är svaret nej. Företaget har nyligen börjat arbeta med ett program där de kan föra in den typen av siffror, men har inte börjat göra det ännu. Än så länge har endast antal arbetade timmar och sjukfrånvaro börjat registreras. Däremot använder sig vissa kundföretag av system som kan visa statistik över arbetsplatsolyckor, där det går att se antal inträffade olyckor, urskilja bemanningspersonal från ordinarie personal samt orsak till arbetsplatsolyckan. I sammanhanget nämns det att antalet arbetsplatsolyckor påverkas av hur kundföretag arbetar med frågan vilket gör att bemanningsföretaget måste följa upp att kundföretaget gör sitt arbete. Genom att kunderna

presenterar och redogör statistik ger det signaler om vad bemanningsföretaget behöver lägga mest tid och resurser på i sitt förebyggande arbetsmiljöarbete.

Slutligen beskrivs kundföretags kunskap om sina egna skyldigheter om inhyrd personals arbetsmiljö vara varierad och beroende av vilket kundföretag det rör sig om samt dess mognadsgrad. Några av bemanningsföretagets kunder är relativt nystartade företag som vuxit snabbt. Dessa företag beskrivs ha dålig insikt i sina egna skyldigheter vilket bidrar till att bemanningsföretaget behöver hjälpa sina kunder genom att förklara vad som gäller. Det beskrivs också vara komplext att i sådana sammanhang sätta in åtgärder efter att incidenter skett eftersom bemanningsföretaget inte alltid har möjlighet att lösa problem i sina kunders verksamheter. Det framgår att det också finns kundföretag som är väldigt duktiga på sitt arbetsmiljöarbete. Det här beskrivs istället vara påfrestande för bemanningsföretaget, eftersom de kunderna ställer ytterligare krav utöver de vanliga, vilket kostar bemanningsföretaget tid och resurser och i slutändan påverkar företagets resultat.

Uppfattning av bemanningspersonalens upplevda arbetsmiljö

Uppfattningen hos respondenterna är att de anställdas upplevda arbetsmiljö är delad. Det beskrivs att det inte upplevs som positivt av alla anställda att regelbundet byta arbetsplats. Är en person till exempel ung och inte van vid att jobba inom bemanning kan det vara en svår omställning att jobba hos ett kundföretag ena veckan och hos ett annat den andra veckan. Å andra sidan har bemanningsföretaget flertalet tillsvidareanställda som trivs med att byta arbetsplats och tvärtom ser det som en personlig utveckling. En respondent nämner att en vanlig föreställning är att en anställning hos ett bemanningsföretag är synonymt med en otrygg anställning, vilket är en stämpel som företaget försöker arbeta bort. Samma respondent menar att det istället finns goda förutsättningar att få bli tillsvidareanställd och stanna kvar hos bemanningsföretaget efter avslutat uppdrag om konsulter gör ett bra jobb. Problematiken är ofta att individer väljer att inte fortsätta sin anställning, med anledning av att de trivs hos de kundföretag som de till en början blivit placerad hos och därav inte är villiga att byta till ett annat kundföretag. Därför händer det ofta att bemanningsföretaget erbjuder sin personal en

tillsvidareanställning efter avslutat uppdrag men att personer avböjer erbjudandet eftersom de inte är beredda att byta arbetsplats. En respondent beskriver problematiken enligt följande:

”Ofta kan det vara såhär att här har vi några personer som är toppenkillar och tjejer, så dom vill vi verkligen behålla. Men då måste vi placera om dom till en annan kund så småningom, så vill inte dom det. Dom tycker ju att här vill jag vara kvar hela året, men det går tyvärr inte, vill du vara fastanställd hos oss så måste du byta kund, och då passar inte det dom”

Håkansson, Isidorsson och Kantelius (2013) lyfter samma problematik i sin studie, genom att beskriva att kundföretag förskjuter sin instabilitet till bemanningsföretag, eftersom bemanningsföretag behöver tillhandahålla kunnig personal som kundföretag kan tacka nej till med kort varsel. Det går att anta att de personer som inte vill fortsätta vara anställda hos bemanningsföretaget med anledning av att de inte vill byta kundföretag, tackar nej eftersom bytet i sig bidrar till minskad kontroll över sin arbetssituation, således negativt ur arbetsmiljösynpunkt enligt Karasek (1979). Det här går i linje med vad Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats (2013) lyfter om bemanningsanställdas psykosociala arbetsmiljö – trots att det i Sverige går att vara tillsvidareanställd hos ett bemanningsföretag upplever bemanningsanställda ofta sin anställning som otrygg.

Diskussion

Håkansson och Isidorsson (2016) har i sin studie kommit fram till flertalet bakomliggande faktorer till att bemanningsbranschen sticker ut på arbetsmarknaden bland arbetsskadestatistiken. De menar för de första att bemanningspersonal ofta är verksamma inom branscher och yrken med högre risk för arbetsskada, således arbetaryrken. Så är även fallet för det studerade bemanningsföretaget. Håkansson och Isidorsson (2016) visar även att graden av arbetets fysiska ansträngning är avgörande för risken för arbetsskada, där bemanningspersonal tenderar att tilldelas arbetsuppgifter av högre fysisk grad. Vad gäller det studerade bemanningsföretaget utför deras personal i majoriteten av fallen samma arbetsuppgifter som ordinarie personal. Samtliga kundföretag beskrivs dessutom tillhandahålla anpassad utrustning och hjälpmedel, vilket resulterar i att den fysiska ansträngningen i allmänhet är låg. Hos vissa kunder, vars lager är större till storleken, förekommer det däremot att bemanningsföretagets personal är placerad på en specifik avdelning, till exempel containerlossning, vars fysiska ansträngningsgrad beskrivs vara hög. Det framkommer hur bemanningsföretaget i de här sammanhangen arbetar med arbetsrotation av sin personal i syfte att minimera graden av fysiska ansträngning, en strategi som är möjligt genom att bemanningsföretaget har egenanställda teamledare på plats. Håkansson och Isidorsson (2016) presenterar även hur utveckling i arbetet verkar motverka risken för arbetsrelaterad skada och att denna utveckling inte är möjlig inom bemanningsbranschen. Den här studien har visat hur det studerade bemanningsföretaget på ett unikt sätt erbjuder utvecklingsmöjligheter internt, samtidigt som det beskrivs att deras kunder är duktiga på att se och uppmärksamma den bemanningsanställda personalen genom att utbilda dem inom fler arbetsuppgifter eller genom att de kan avancera till ytterligare avdelningar. Håkansson och Isidorsson (2016) menar att ytterligare riskfaktorer är avsaknad av arbetsuppgiftsrelaterad utbildning samt bristande tydlighet om vad som ska utföras under ett visst uppdrag. Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats (2013) menar dessutom att den här typen av introduktioner är av särskild vikt när personer är nya på arbetet, varför välfungerande rutiner kring det här inom bemanningsbranschen förmodligen skulle minska risken för arbetsskador. Det studerade bemanningsföretaget har funnit ett välfungerande arbetssätt för att säkerställa den arbetsuppgiftsrelaterade utbildningen – egenanställd personal, i form av faddrar, följer med nyanställda i arbetet i några dagar och visar dem vad som ska göras samt hur det ska utföras.

Ovanstående jämförelse indikerar att det studerade bemanningsföretaget är integrerad del av sina kunders verksamheter vad gäller arbetsmiljöarbetet. Jämförelsen visar också att det studerade bemanningsföretaget har flera förebyggande arbetsätt i förhållande till de risker för arbetsskada som Håkansson och Isidorsson (2016) presenterar. En särskild intressant aspekt är hur bemanningsföretaget genom teamledare och faddrar har möjlighet att leda, stötta och säkerställa en god arbetsmiljö på plats hos sina kunder. Det går att anta att den här strategin, som förmodligen är relativt unik mot bakgrund av vad tidigare forskning säger, kan bero på att bemanningsföretaget är relativt nystartat. Det går också att anta att Arbetsmiljöverkets informations- och tillsynsinsats kan ha haft effekter på bemanningsbranschens arbetsmiljöarbete.

Jämförelsevis med tidigare forskning visar studien hur bemanningsföretaget tillsammans med sina kunder har flera välfungerande rutiner i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Däremot ligger intervjuernas resultat i linje med vad tidigare forskning kommit fram till beträffande bemanningsanställdas högre upplevda otrygghet. Det framgår hur det studerade bemanningsföretagets personal efter att deras tidsbegränsade anställning och specifika uppdrag löpt ut tackar nej till att bli tillsvidareanställda hos bemanningsföretaget eftersom det skulle innebära att de regelbundet får byta arbetsplats och kundföretag. Majoriteten önskar istället att stanna kvar hos kundföretaget de blev placerade hos från början vilket bemanningsföretaget inte har möjlighet att erbjuda eftersom kundföretaget har minskat behov av personal. Det här talar för att dualiteten inom bemanningsbranschens till viss del genererar otrygghet för den som är bemanningsanställd, eftersom bemanningsföretag behöver rätta sig efter sina kunders behov. Samma dualitet har uppmärksammats i flertalet tidigare studier, bland annat av Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats (2013) som beskriver hur branschens upp- och nedgångar utgör en arbetsmiljörisk som är svår att komma runt. Det går också att vara kritisk till uttalandet om att bemanningsföretaget erbjuder många konsulter en tillsvidareanställning. Mot bakgrund av kundföretagens varierade behov av personal har bemanningsföretaget förmodligen inte möjlighet att erbjuda en tillsvidareanställning till särskilt många tidsbegränsat anställda konsulter, eftersom mängden tidsbegränsat anställda beskrivs vara upp mot 800–900 konsulter i vissa perioder.

Vad gäller hållbarhet i uppsatsens fynd hade det framförallt varit önskvärt att också fått intervjua personer från något av bemanningsföretagens kundföretag. Trots att respondenterna från bemanningsföretaget har bidragit med informativa intervjuer är sannolikheten stor att kundföretagens perspektiv har uteblivit när frågorna har besvarats varför ytterligare intervjuer med personal från ett kundföretag hade varit att föredra. Det är också möjligt att studien fått ett mer varierat resultat om fler personer från bemanningsföretaget hade intervjuats. Det hade varit särskilt intressant att få intervjua en teamledare eftersom det är en roll som innefattar regelbunden kontakt med den bemanningsanställda personalen vilket kunnat bidra till ytterligare insikt i såväl företagets arbetsmiljöarbete som personalens upplevda arbetsmiljö. Ett ytterligare alternativ hade varit att även intervjuat personer som faktiskt är bemanningsanställda. Genom deras perspektiv hade förståelsen för hur arbetsmiljöarbetet i slutändan påverkar personalen kunnat vara större.

Baserat på genomförd studie finns det svårigheter i att dra generella slutsatser. Endast ett företag har deltagit i studien, där enbart två respondenter haft möjlighet rent tidsmässigt att ställa upp på intervju. Med anledning av den här studiens tidsomfattning har det inte funnits möjlighet att utöka studien med ytterligare intervjuer, vilket annars hade kunnat stärka studiens resultat.

Slutsatser

Hur arbetar bemanningsföretag för att uppnå en säker och trygg arbetsmiljö för bemanningsanställd personal?

Genom att det studerade bemanningsföretaget ansvarar för sina egna skyldigheter inom det gemensamma arbetsmiljöansvaret och genom att ha regelbunden kontakt och informationsutbyte med sina kundföretag arbetar bemanningsföretaget för att uppnå en säker och trygg arbetsmiljö för den bemanningsanställda personalen. Det studerade bemanningsföretaget har veckovisa möten med sina respektive kunder i syfte att diskutera den upplevda arbetsmiljön samt åtgärda synpunkter och åsikter om denna. Tre gånger per år har bemanningsföretagets regionchef tillsammans med det regionala skyddsombudet möten med flera kundföretag, som syftar till att diskutera hur systematiska arbetsmiljöarbetet kan förbättras ytterligare. Det beskrivs hur kundföretagen presenterar statistik över arbetsplatsolyckor för bemanningsföretaget som indikerar mängden tid och resurser bemanningsföretaget behöver lägga i sitt förebyggande arbetsmiljöarbete. Bemanningsföretaget gör även skyddsronder hos sina kunder vid varje nytt uppdrag och därefter löpande som en del av bemanningsföretagets arbetsmiljöarbete.

Uppfattar bemanningsföretag att det förekommer oenigheter eller störningar i relationen med kundföretag som ett resultat av det gemensamma arbetsmiljöansvaret?

Respondenterna från det studerade bemanningsföretaget framhåller att parternas viljor kan ställas emot varandra i vissa situationer. I sammanhang där parterna tillsammans finner lösningar som syftar till att förbättra arbetsmiljön menar respondenterna att det kan bli en fråga om vem av parterna som ska bekosta åtgärden. I andra fall menar respondenterna från bemanningsföretaget att det kan handla om påtryckningar avseende hur arbetsmiljöarbetet bör hanteras. I intervjuerna förklaras det att i de fall kundföretag har liten insikt om sina egna skyldigheter sker påtryckningarna från bemanningsföretagets sida och i andra fall när kundföretag har hög kunskap inom området sker påtryckningarna från deras sida. I det sistnämnda fallet kan det resultera i en kostnadsfråga för bemanningsföretaget vad gäller tid och resurser som i slutändan påverkar företagets resultat. Om situationen däremot är omvänd och påtryckningar sker från bemanningsföretagets sida kan en komplexitet uppstå i form av att

bemanningsföretaget har små möjligheter att påverka sina kunders verksamheter och därmed svårighet att lösa vissa problem som förorsakat en sämre arbetsmiljö. Respondenterna berättar att sämre introduktioner har uppmärksammats av bemanningsföretaget genom att det skett arbetsskador eller incidenter, vilket indikerar hur viktigt det är för bemanningsföretaget att säkerställa goda introduktioner hos sina kunder. I andra sammanhang har det vi fåtal tillfällen skett att konsulter satts i arbete innan bemanningsföretaget hunnit göra en skyddsronad på arbetsplatsen, då det beskrivs att kundföretaget varit i snabbt behov av personal. Det här synliggör hur affärsrelationen mellan parterna påverkar arbetsmiljön, eftersom det i mångt och mycket handlar om att bemanningsföretaget önskar uppfylla sina kunders behov.

Hur förhåller sig bemanningsföretags aktiviteter gentemot krav/kontroll/socialt stöd?

Det går att konstatera att det studerade bemanningsföretaget är en integrerad del av sina kundföretags arbetsmiljöarbete. Dels genom att bemanningsföretaget tillsammans med sina kunder förbättrar arbetsmiljön beträffande till exempel fysiska risker, men framförallt genom att bemanningsföretaget har egenanställda teamledare hos sina samtliga kunder som på olika vis arbetar för att säkerställa och förbättra bemanningspersonalens arbetsmiljö. Som ett komplement till teamledare finns även faddrar, som också är anställda av bemanningsföretaget, vars uppgift är att följa med nyanställd personal i arbetet och ge dem arbetsuppgiftsrelaterad utbildning samt säkerställa att bemanningspersonalen vet vad som förväntas av dem i sina arbetsroller. Arbetet som teamledarna och faddrarna utför antas bidra till ökad egenkontroll och ökat socialt stöd, således resurser för att hantera arbetets krav.

Vidare forskning

Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats (2013, s. 5) presenterar flertalet studier som belyser bemanningsbranschens psykosociala och fysiska arbetsmiljö. Det uppmärksammas hur otrygghet är en framträdande stressfaktor för bemanningsanställd personal och hur branschen sticker ut på arbetsmarknaden med sin höga arbetsskadestatistik. Därtill poängteras det hur arbetsmiljöansvaret i branschen vilar på såväl bemanningsföretag- som kundföretag. (Håkansson m.fl., 2013, s. 5–6) Håkansson och Isidorsson (2016) diskuterar den höga

arbetsskadestatistiken inom branschen och menar att det är uppenbart att ansvaret, som är gemensamt mellan parterna, faller mellan stolarna. Trots att min studie har visat resultat som är i linje med vad tidigare forskning kommit fram till är min uppfattning att Håkansson och Isidorsson är kritiskt inställda till bemanningsbranschen i sina samtliga studier. En förklaring kan vara att de undersökt många bemanningsföretag som inte har likadana satsningar på arbetsmiljön som bemanningsföretaget i den här studien har, då det visat sig att det studerade bemanningsföretaget har flera förebyggande arbetssätt i förhållande till de risker för arbetsskada som tidigare forskning presenterat. Å andra sidan bygger den här studien på endast två intervjuer med personer som dessutom befinner sig i ledande positioner, vilket förmodligen har haft påverkan på studiens slutsatser. Om fler intervjuer genomförts, förslagsvis med personer anställda av ett kundföretag, hade studien troligtvis haft ett annorlunda resultat.

Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats (2013, s. 5) poängterar att bemanningsföretag förmodligen skulle vinna på att använda socialt stöd, eftersom studier visat att det innebär en bättre psykosocial arbetsmiljö. Mot bakgrund av ovanstående har ett intressant fynd i den här studien varit att det studerade bemanningsföretaget uppfyller en form av socialt stöd genom att ha egenanställda teamledare och faddrar placerade hos sina samtliga kunder. Bemanningsföretaget lyckas således uppfylla ett socialt stöd för sina anställda genom att ta ett rejält steg in i sina kunders verksamheter. Min uppfattning är att denna strategi är unik och något utöver det vanliga. Bemanningsbranschens affärsidé är att hyra ut arbetskraft till kundföretag, men det här bemanningsföretaget gör mer än så. Det vore därför intressant om vidare forskning inom området studerade effekter av sådana strategier närmare.

Litteratur- och källförteckning

Arbetsmiljöverket. (2020). Du har rätt till en säker arbetsdag. Hämtad 2020-04-25 från: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetstagarens-deltagande-i-arbetsmiljoarbetet/bemanningsanstallda/#7>

Arbetsmiljöverket. (2018). *Slutrapport regeringsuppdrag "Tillsyn inom bemanningsbranschen"*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

David, M., Sutton, C, D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur AB.

Eriksson, B., Larsson, P. (2017). Våra Arbetsmiljöer. Bengtsson, M., Berglund, T. (red). I *Arbetslivet*. (s. 423, 432–434). Lund: Studentlitteratur AB.

Hartman, J. (2014). *Grundad teori*. Lund: Studentlitteratur AB.

Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2016). Between two stools: Occupational injuries and risk factors for temporary agency workers. *International Journal of Workplace Health Management, 9(3), 340–359*.

Håkansson, K., Isidorsson, T., & Kantelius, H. (2013). Stable Flexibility - Long-term Strategic Use of Temporary Agency Workers in Sweden. *International Journal of Action Research, 9(3), 278–300*.

Håkansson, K., Isidorsson, T., Strauss-Raats, P. (2013). *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Johnson, J. (1986). *The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden*. Stockholm].

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work - stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Patel, R., Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur AB.

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur AB.

Bilagor

Bilaga 1 - Intervjuguide

Om företaget

Anställningsform

Arbetsmiljörisker

Förebyggande arbetsmiljöarbete

Introduktion

Krav/kontroll/socialt stöd

Uppfattning om den upplevda arbetsmiljön

Relation bemanningsföretag/kundföretag