



Enheten för avdelningsstab inspektion
Elisabeth Åkerlund, 010-730 9956

Slutrapport regeringsuppdrag "Tillsyn inom bemanningsbranschen"

1. Sammanfattning

Arbetsmiljöverket har genomfört ett projekt med en tillsyns- och en informationsinsats inom bemanningsbranschen. Båda insatserna hade en särskild inriktning mot systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsgivarens introduktionsansvar.

Tillsynen påbörjades i september 2016 och pågick till januari 2018. Vi inspekterade 880 arbetsställen, varav 340 var arbetsställen för bemanningsföretag och 540 för kundföretag (inhyrande företag). Kundföretagen tillhörde många olika näringsgrenar. De flesta av de inspekterade kundföretagen fanns inom parti- och detaljhandel, hälso- och sjukvård samt tillverkningsindustri.

Inspektionerna resulterade i krav till 65 procent av de inspekterade arbetsställena. För bemanningsföretagen fick 67 procent krav, motsvarande för kundföretagen var 64 procent.

Kraven till bemanningsföretagen handlade oftast om brister gällande systematiskt arbetsmiljöarbete. De gällde främst undersökning av arbetsmiljöförhållanden för de bemanningsanställda vid uthyrning, rutiner för arbetsmiljöarbetet samt åtgärder och handlingsplan för att komma till rätta med bristerna i arbetsmiljön.

Kraven till kundföretagen var, när de avsåg systematiskt arbetsmiljöarbete, inom samma områden som hos bemanningsföretagen. Dock tyder en överrepresentation av vissa krav på att kundföretaget inte alltid har kunskaper om och känner till sina skyldigheter i arbetsmiljöarbetet för inhyrd personal.



I övrigt var skillnaden mellan bemanningsföretag och deras kundföretag att kraven mot bemanningsföretag i större omfattning gällde företagens/arbetsställets systematiska arbetsmiljöarbete och rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering. Kundföretagen å sin sida fick oftare krav att åtgärda risker och brister i sin fysiska arbetsmiljö.

Informationsinsatsen syftade till att öka kunskaper om bemanningsföretagens och kundföretagens skyldigheter samt bemanningsanställdas rättigheter och skyldigheter inom arbetsmiljöområdet. Fokus låg på betydelsen av en god introduktion för bemanningsanställda samt att bemanningsföretag och kundföretag har ett gemensamt arbetsmiljöansvar.

Webbsidor som vänder sig till bemanningsföretag och kundföretag byggdes upp på Arbetsmiljöverkets webbplats av.se/bemannning. En webbsida med information till bemanningsanställda, om deras rättigheter och skyldigheter kring arbetsmiljön, byggdes upp på av.se/inhyrd.

Animerade filmer togs fram som visualiserar vikten av en god introduktion och hur man praktiserar det gemensamma arbetsmiljöansvaret. En av dem riktar sig till bemanningsanställda. En broschyr "En säkrare arbetsdag för dig som är bemanningsanställd" togs även fram. Kampanjen "Ny på jobbet" genomfördes och bestod av film, direktutskick samt annonsering. Arbetsmiljöverket deltog även på mässan Kunskap & Framtid riktad till gymnasieungdomar och deras föräldrar.

Resultatet av de genomförda insatserna visar att bemanningsföretagen har genomfört ett flertal förbättringsåtgärder i sitt systematiska arbetsmiljöarbete och för att öka kunskapen om arbetsmiljöfrågor bland chefer och medarbetare. Arbetsmiljöverket, Prevent och arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen¹ har också under projekttiden tagit fram informations- och stödmaterial vilket ger värdefull hjälp och stöd i arbetsmiljöarbetet för bemannings- och kundföretag.

Bemanningsföretaget och kundföretaget har ett gemensamt arbetsmiljöansvar för de bemanningsanställdas arbetsmiljö. Det finns ett behov av särskild instruktion och information till den som alltid är "Ny på jobbet".

Det är nu viktigt att såväl arbetsgivare som arbetsmarknadens parter tar vid och fortsätter arbetet efter Arbetsmiljöverkets genomförda insatser. Detta gäller såväl parterna inom branscher med bemanningsföretag som med kundföretag.

¹ Tidigare Bemanningsföretagen (Almega)



2. Inledning

Regeringen presenterade i början av 2016 en ny nationell strategi för arbetsmiljöpolitiken. I samband med denna lämnades ett uppdrag till Arbetsmiljöverket att genomföra insatser som riktade sig till bemanningsbranschen.

Enligt Arbetsmiljöverkets regleringsbrev för 2016-2017 skulle Arbetsmiljöverket genomföra en tillsyns- och en informationsinsats som båda hade en särskild inriktning mot systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetsgivarens introduktionsansvar. Uppdraget var att:

- 1) "Planera och genomföra informationsinsatser som riktar sig till bemanningsanställda, bemanningsföretag och företag som regelbundet hyr in arbetskraft", samt
- 2) "Planera och genomföra tillsynsinsatser riktade mot bemanningsföretag och företag som regelbundet hyr in arbetskraft som en uppföljning av Arbetsmiljöverkets tillsynsinsats mot bemanningsbranschen 2011-2012".

Arbetsmiljöverket beslutade att genomföra regleringsuppdraget som två parallella projekt som samverkar med varandra.

3. Bakgrund

Inhyrning av personal är relativt utbredd i Sverige, såväl inom det privata näringslivet som inom den offentliga sektorn, och idag sysselsätter bemanningsföretagen ca 1,7 procent² av Sveriges arbetsföra befolkning.

Det fanns ca 3 000 registrerade arbetsställen för bemanningsföretag i Sverige år 2016³. Det finns några stora bemanningsföretag med många anställda och kontor över stora delar av Sverige, men enligt Statistiska Centralbyrån (SCB) har de flesta bemanningsföretag under 50 anställda och många av företagen är nystartade.

De större, etablerade, bemanningsföretagen är ofta medlemmar i arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen. Medlemskapet kräver auktorisation som bland annat innebär att företagen ska ha dokumenterat sitt systematiska arbetsmiljöarbete. De ska också ha ett kollektivavtal som säkrar anställningsvillkoren.

² Kompetensföretagens årsredovisning för 2017

³ Statistiska Centralbyrån (SCB)



Ca 80 procent av alla sysselsatta inom bemanningsbranschen är anställda på auktoriserade bemanningsföretag.

Kundföretagen som hyr in personal är oftast stora företag. År 2012 hyrde 21 procent av alla arbetsställen med fler än tio anställda in personal. Det finns stor variation i hur uppdragen ser ut. Bemanningssituationen kan variera från en kort vikariat på några timmar till att bemanningsföretaget långvarigt bemannar en hel avdelning eller verksamhet för kunden. Enligt Kompetensföretagen är industri och tillverkning det största yrkesområdet, sett till omsättning.

Antalet årsanställda inom bemanningsbranschen uppgick till 76 300 under året 2016. Enligt Kompetensföretagen har antalet ökat till ca 83 000 år 2017. Många anställda är unga och oerfarna och år 2016 var mer än var femte person utlandsfödd.

År 2017 sysselsatte bemanningsbranschen dubbelt så många utlandsfödda som resten av arbetsmarknaden och andelen unga under 30 år var 40 procent. Branschen fungerar ofta också som språngbräda för nyinkomna akademiker. Ca 40 procent av dem lämnar bemanningsbranschen under året - ofta för att de får fast anställning hos kunden.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Både bemanningsföretag och kundföretag har arbetsmiljöansvar för de bemanningsanställda. Bemanningsföretagen behöver ha kunskap om kundföretagens arbetsplatser och säkerställa att bemanningsföretagens uthyrda personal får en god introduktion, samt att arbetsuppgifterna är riskbedömda.

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) gäller för alla arbetsgivare. De kundföretag som hyr in arbetskraft likställs med arbetsgivare. Kundföretagen har alltså ett fullt ansvar för att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete för de inhyrda och de arbetsuppgifter de utför.

Kundföretagen köper in kompetens till sin arbetsplats. De ska inkludera bemanningsanställdas arbetsmiljö och arbetsuppgifter som en naturlig del i sitt systematiska arbetsmiljöarbete. De ska genomföra riskbedömningar av bemanningsanställdas arbetsuppgifter, ge en god introduktion samt försäkra sig om att bemanningsanställda har förstått vad de ska göra. Kundföretagen behöver ha ett tätt samarbete med bemanningsföretagen innan, under och efter en inhyrningsperiod.



Arbetskadestatistik

Ett av underlagen till vår planering av tillsynsinsatsen var anmälda arbets- skador inom branschen. Enligt statistiken drabbades bemanningsanställda un- der åren 2011-2015 av 13 arbetsolycksfall per 1 000 anställda, att jämföra med 7 arbetsolycksfall per 1 000 för samtliga branscher. För bemanningsanställda män var frekvensen 15 per 1 000, se bilaga 1.

Antalet olyckor som de bemanningsanställda drabbas av påverkas av vilka verksamheter de hyrs ut till, vilka arbetsuppgifter de har och hur introduk- tionen fungerar vid ut- och inhyrningen.

De vanligaste skadorna inom bemanningsbranschen sker med truck, kniv, handhållen slipmaskin, pallar och förpackningar. Majoriteten av de beman- ningsanställda som råkar ut för arbetsskador är unga män.



4. Tillsynsinsats

4.1 Syfte och mål

Syftet med tillsynsinsatsen var att förebygga att bemanningsanställda skadas i arbetet. Tillsynsinsatsen skulle bidra till att en högre andel av landets arbetsgivare inom bemanningsbranschen (både in- och uthyrare) bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetar mer offensivt för en säkrare arbetsmiljö. Syftet var också att få alla inspekterade arbetsgivare att säkerställa att introduktionen framöver ingår i rutinerna för arbetsgivarens förebyggande arbetsmiljöarbete.

Vårt mål var att under projekttiden totalt inspektera cirka 300 bemanningsföretag och cirka 900 kundföretag. Målet var att under hösten 2016 göra minst 500 inspektionsbesök (inspektioner och uppföljningsinspektioner) på bemanningsföretag och kundföretag. Resultatet av dessa inspektioner skulle sedan ligga som grund för detaljplanering av tillsynsinsatserna år 2017. För 2017 sattes ett målvärde på totalt cirka 1400 inspektionsbesök.

4.2 Metod och avgränsning

Inriktningen av inspektionerna och upplägget av tillsynsinsatsen byggde på erfarenheterna från Arbetsmiljöverkets tidigare tillsynsprojekt inom branschen åren 2011-2012.

Erfarenheterna visade bland annat att det var viktigt att inspektera det systematiska arbetsmiljöarbetet - för bemanningsföretaget och kundföretaget - och behovet av introduktion. En erfarenhet var även att det var viktigt att inspektera både bemanningsföretag och kundföretag i anslutning till varandra.

I förberedelserna har Arbetsmiljöverket också tagit del av den kunskapssammanställning som gjordes 2013 "Arbetsmiljön för hyresarbetskraft - inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö (RAP 2013:10), analyserat den officiella arbetsskadestatistiken och haft informationsutbyte med arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen.

Tillsynen påbörjades i september 2016 och pågick till januari 2018. Vi gjorde inledningsvis en inspektion hos bemanningsföretagets kontor, inspekterade därefter ett urval av dess kundföretag och återkopplade sedan resultatet av dessa inspektioner vid ett återbesök på bemanningsföretaget.



Inspektionerna under hösten 2016 gjordes i första hand mot arbetsställen som anmält arbetsskador. Inriktningen på inspektionerna var att kontrollera om det fanns brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet - och då särskilt i introduktionen - hos bemannings- eller kundföretaget som bidragit till de inträffade skadorna. En av slutsatserna och förslagen från det tidigare tillsynsprojektet var att på ett pedagogiskt sätt visa på brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att knyta an till en olycka eller tillbud.

I urvalet för inspektionerna under 2017 prioriterades arbetsställen som inte hade besökts under de senaste 4-5 åren och/eller som hade anmält arbetsskador. Arbetsställen som enligt uppgifter från Försäkringskassan hade många sjukskrivningar skulle också prioriteras i tillsynen.

Avslutningsvis gjorde vi under december 2017 till januari 2018 inspektioner på de åtta stora bemanningsföretagens huvudkontor (inklusive Samhall AB). De besökta aktörerna inom bemanningsbranschen sysselsätter tillsammans med sina dotterbolag mer än hälften av alla årsanställda inom branschen.

Inspektionerna på bemanningsföretagens huvudkontor gjordes för att dels sammanfatta de iakttagelser vi gjort vid inspektioner på respektive företags arbetsställen i landet, dels att förankra och diskutera våra erfarenheter av tillsynen allmänt inom branschen.

Vid besöken ville vi från Arbetsmiljöverket även ha en dialog med företagen om fortsatt utveckling av arbetsmiljöarbetet inom branschen och det gemensamma arbetsmiljöansvaret mellan bemanningsföretaget och kundföretaget vid in- och uthyrning av personal. Samtidigt ville vi säkerställa att dessa stora aktörer kände till de webbsidor och annat informationsmaterial som Arbetsmiljöverket arbetat fram i projektets informationsinsats. Dessa webbsidor ger stöd till bemanningsföretaget i samarbetet med kundföretaget för att säkerställa en bra arbetsmiljö för de bemanningsanställda. Informationen på webbsidorna tydliggör det arbetsmiljöansvar som både bemanningsföretaget och kundföretaget har i in- och uthyrningssituationen.

4.3 Resultat

Inspektionsbesök

Under projekttiden har vi inspekterat 880 arbetsställen, varav 340 är arbetsställen för bemanningsföretag och 540 för kundföretag. Totalt har cirka 1 300 inspektionsbesök genomförts, av dessa är cirka 1 000 inspektioner.

Kundföretagen har funnits inom flera olika näringsgrenar, de allra flesta inom parti- och detaljhandel, hälso- och sjukvård samt tillverkningsindustri.



Vi uppnådde inte de mål som vi hade satt upp, att inspektera i genomsnitt tre kundföretag per bemanningsföretag och antal inspektionsbesök. Det finns flera orsaker till detta.

Dels hyr kundföretagen ofta in bemanningsanställda från flera olika bemanningsföretag, dels hade de nyetablerade bemanningsföretagen ofta bara någon eller några enstaka kundföretag. Målet när det gällde antal inspektionsbesök var därför alltför högt ställt.

Brister, krav och vidtagna åtgärder

Inspektionsbesöken har resulterat i 577 inspektionsmeddelanden. Totalt har brister konstaterats vid 65 procent av de inspekterade arbetsställena och de har fått krav. För bemanningsföretagen fick 67 procent av besökta arbetsställen krav. Motsvarande siffra för kundföretagen var 64 procent.

Det är emellertid en stor variation i hur stor andelen arbetsställen med brister är, mellan de olika näringsgrenar som kundföretagen tillhör. Det beror bland annat av att vi enbart besökt ett fåtal kundföretag i vissa näringsgrenar, se bilaga 2.

De brister som vi har konstaterat handlar huvudsakligen om brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet vad gäller undersökning/riskbedömning, rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete, åtgärder/handlingsplan samt introduktion av och instruktioner för de anställda.

Det finns dock vissa skillnader i de brister vid konstaterat, och de krav som vi ställt, i det systematiska arbetsmiljöarbetet hos bemanningsföretag respektive kundföretag.

Kraven till bemanningsföretagen handlade oftast om

- brister i undersökning av arbetsmiljöförhållanden för de bemanningsanställda vid uthyrning,
- bemanningsföretagets rutiner för arbetsmiljöarbetet, för att säkerställa en bra arbetsmiljö för de uthyrda samt,
- åtgärder och handlingsplan för att komma till rätta med bristerna i arbetsmiljön och/eller i arbetsställets systematiska arbetsmiljöarbete.

Vad gäller kraven till kundföretagen så var brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet vanligen förekommande på samma områden som hos bemanningsföretag, dvs. undersökning, rutiner och åtgärder/handlingsplan. Dock är vissa typer av brister överrepresenterade i inspektionsmeddelanden till kundföretagen.



Kundföretagen fick i högre grad än bemanningsföretagen krav baserade på 6 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Dessa krav handlar om brister i kunskaper och kompetens hos chefer och arbetsledning. Andelen krav med sådana brister till kundföretagen var 50 procent. Motsvarande andel krav till bemanningsföretagen var 33 procent.

Likaså är brister och krav beträffande de anställdas kunskaper om arbetet och riskerna i det, till exempel introduktion och instruktioner (7 § AFS 2001:1), överrepresenterade i inspektionsmeddelanden till kundföretagen. Andelen krav till kundföretagen var 85 procent, motsvarande andel krav till bemanningsföretagen var 57 procent.

Ovanstående tyder på att kundföretagen inte alltid har kunskaper om och känner till sina skyldigheter i arbetsmiljöarbetet vad gäller de inhyrda bemanningsanställda. Arbetsmiljöverket har därför också ofta hänvisat till 1 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) när vi ställt krav mot kundföretag. I denna paragraf regleras skyldigheten för den som hyr in arbetskraft att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete även för de inhyrda.

I övrigt gäller kraven mot bemanningsföretag i större omfattning företagens/arbetsställets systematiska arbetsmiljöarbete och rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering. Kundföretagen å sin sida har oftare fått krav att åtgärda risker och brister i sin fysiska arbetsmiljö, se bilaga 3

Vanliga brister som vi noterat vid inspektioner hos kundföretag – utöver brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet - har bland annat varit:

- Bristande beredskap och rutiner för första hjälpen och krisstöd (§ 5 AFS 1999:7)
- Brister i undersökning av de belastningsergonomiska riskerna i arbetet och vid arbetsuppgifterna (§ 4 AFS 2012:02)
- Brister beträffande inhyrars skyldighet att se till den anställda har kunskaper om rätta arbetsställningar och arbetsrörelser, hur teknisk utrustning och hjälpmedel ska användas med mera (§ 9 AFS 2012:02).

Resultatet av huvudkontorstillsynen av de åtta stora bemanningsföretagen visade att de hade fångat upp frågor och arbetsmiljöbrister som Arbetsmiljöverket uppmärksammat vid de lokala inspektionerna på deras arbetsställen. De var också i färd med att arbeta med sådana brister, exempelvis för att få till ett bättre fungerande tillbudsrapporteringsystem. Man arbetade även med att utveckla utbildningen av konsultchefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet.



Vid inspektionerna på huvudkontoren diskuterade vi problematiken med arbetsrelaterad ohälsa i form av psykisk ohälsa, till exempel stress, och belastningssjukdomar som förekommer även inom bemanningsföretagen. Vi ställde krav mot sju av åtta av de besökta företagen att göra en uppföljning av hur sådan problematik hanteras i respektive företags systematiska arbetsmiljöarbete, till exempel hur arbetssjukdomar och ohälsa utreds för att förebygga nya sjukdomsfall och hur rutinerna för anmälan av arbetssjukdomar fungerar.

Några exempel på förbättringar som framför allt de större bemanningsföretagen gjort i sitt systematiska arbetsmiljöarbete med anledning av våra inspektioner är:

- Utökad och utvecklad utbildning för konsultchefer i systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) särskilt vad gäller rutiner och kunskaper om riskbedömning. Kunskaper och kompetens hos konsultchefer är en kritisk faktor i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och samarbetet med kundföretaget.
- Ny struktur för samverkan med kundföretaget.
- Tydligare riktlinjer för kontroller av arbetsmiljö hos kund.
- Digitalisering av konsulter introduktion inklusive information om företagets rutiner i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) har upprättats hos många bemanningsföretag och metoder för att undersöka OSA-frågor har införts i rutinerna för SAM.
- Utbildningar i krishantering har genomförts.
- Utvecklat tillbudsrapporteringen både till bemanningsföretaget och till kundföretaget – båda parterna har intresse av att få veta om de tillbud som inträffar för att kunna utveckla sitt arbetsmiljöarbete. Någon/några bemanningsföretag har gått över till digitaliserad anmälan (app) av tillbud som visat sig öka antalet rapporterade tillbud. AFA:s tillbuds-app (IA) används ofta, likaså Prevents app för undersökning och riskbedömning av arbetsmiljön hos kunden.
- De evidensbaserade bedömningsverktygen (KIM-verktygen) för belastningsergonomiska risker är inte kända bland bemanningsföretagen. Eftersom belastningsskador är vanligt förekommande bland de bemanningsanställda är flera av de stora bemanningsföretagen intresserade av att ta till sig KIM-verktygen och använda dem digitalt i sin egen "webbinarie".



5. Informationsinsats

5.1 Syfte och mål

Informationsinsatsen syftade till att öka kunskaper om

- bemanningsföretagens och kundföretagens skyldigheter inom arbetsmiljöområdet
- bemanningsanställdas rättigheter och skyldigheter inom arbetsmiljöområdet
- vikten av en god introduktion för bemanningsanställda
- vikten av att bemanningsföretag och kundföretag genomför ett gemensamt systematiskt arbetsmiljöarbete innan, under och efter en uthyrningsperiod.

Målet var att ge bemanningsföretag och kundföretag information om var de kan finna stöd i sina respektive ansvarsområden och arbetet kring det gemensamma arbetsmiljöansvaret, samt information till bemanningsanställda om hur de kan få en säkrare arbetsdag.

5.2 Metod och avgränsning

Bemanningsbranschen är komplex och målgrupperna består av många olika aktörer, inom många olika branscher och med anställda i olika åldersgrupper, yrkesgrupper och bakgrund. För att nå målet med att en högre andel av landets arbetstagare och arbetsgivare inom bemanningsbranschen, samt deras kundföretag, ska få kännedom om sina skyldigheter när det gäller arbetsmiljö gjordes informationsinsatser av flera olika slag.

Budskap "Ny på jobbet"

Strategin var att arbeta utifrån insikten om att man som inhyrd personal ofta är ny på jobbet och därmed utsatt för risker att skada sig. Studier visar att man som ny på en arbetsplats löper 4-6 gånger högre risk att skada sig, jämfört med de som varit anställda i ett års tid (gäller alla anställningsformer).

Som inhyrd personal är man ofta ny på jobbet. För även om man är erfaren och kanske specialist är man alltid ny så fort man kommer till en ny arbetsplats, med ny kultur, andra maskiner och outtalade regler. Men varje arbetsplats är unik och har sina speciella risker.

Som ny på jobbet behöver man därför en god introduktion och genomgång av säkerhetsrutinerna för att inte riskera att få en arbetsskada.

Kommunikationens roll var att visa på riskerna med att som bemanningsanställd vara ny på jobbet, lyfta vikten av en god introduktion och visa på kund-



och bemanningsföretagets ansvar. Genom att kommunicera budskapet "Ny på jobbet" så involverade vi även kundföretagen och bemanningsföretagen i problematiken.

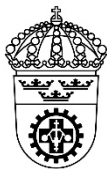
Ändrat begrepp - från delat till gemensamt arbetsmiljöansvar

I tidigare tillsynsinsatser och information till bemanningsbranschen har Arbetsmiljöverket kommunicerat att bemanningsföretag och kundföretag har ett delat ansvar för arbetsmiljön. Ordets makt har betydelse, hur man benämner saker kan påverka hur man känner inför det och därmed hur man sedan agerar. Delat ansvar riskerar att bli ingens ansvar.

Strategin var därför även att ändra begreppet "delat arbetsmiljöansvar" till "gemensamt arbetsmiljöansvar". Både bemanningsföretagen och kundföretagen har olika områden som de ansvarar extra för, men bägge parter måste samverka för att ge den bemanningsanställda en säker arbetsdag. Det gemensamma arbetsmiljöarbetet är ett kontinuerligt arbete som kräver ett tätt samarbete - innan, under och efter en uthyrningsperiod.

Begreppet "gemensamt arbetsmiljöansvar" stämdes av med Kompetensföretagen samt den partsägda organisationen Prevent som ansåg att det var ett bättre begrepp.

För att nå fram till målgruppen bemanningsanställda gjordes vissa avgränsningar. Informationsinsatserna riktades främst till de grupper som skadar sig mest. Arbetsmiljöverkets statistik visar att de anmälda arbetsskadorna med sjukfrånvaro, under åren 2011-2015, utgjordes av 78 procent män och 22 procent kvinnor. Över 30 procent av de anmälda arbetsolyckorna med sjukfrånvaro var personer under 25 år. Vi valde därför att därför i tonalitet och kanaler vända oss till bemanningsanställda mellan 16 - 24 år.



5.3 Informationsaktiviteter

Följande aktiviteter genomfördes i informationsinsatsen. Se bilaga 4 för exempel på hur insatserna såg ut.

Webbsidor till bemanningsbranschen

- **av.se/bemanning**
Webbsidor som vänder sig till bemanningsföretag samt kundföretag byggdes upp på Arbetsmiljöverkets webbplats av.se/bemanning. Med detaljerad information om de båda parternas respektive ansvarsområden ges där stöd om det gemensamma arbetsmiljöansvaret och om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet kan göras i praktiken – innan, under och efter en uthyrningsperiod. Målgrupp: Bemanningsföretag & kundföretag.
- **av.se/inhyrd**
En webbsida med information till bemanningsanställda, om deras rättigheter och skyldigheter kring arbetsmiljön byggdes upp på av.se/inhyrd. Där finns information om vad som kan göra deras arbetsdag säkrare, hur det fungerar med två parter som ansvar för deras arbetsmiljö och vart de kan vända sig om det inte fungerar. Målgrupp: Bemanningsanställda.

Animerad informationsfilm "Det gemensamma arbetsmiljöarbetet"

En animerad film togs fram som visualiserar vikten av en god introduktion och hur man kan praktisera det gemensamma arbetsmiljöansvaret. Filmen ligger på av.se/bemanning samt Youtube.

Målgrupp: Bemanningsföretag och kundföretag.

Film på Anslagstavlan på SVT

En version av filmen "Det gemensamma arbetsmiljöarbetet" togs fram, där budskapet skruvades om så filmen riktar sig mot bemanningsanställda - utan att ta bort ansvaret från bemanningsföretagen och kundföretaget. Filmen fokuserar på vikten av en god introduktion och vart man vänder sig om det inte fungerar.

Filmen har under våren visats på Anslagstavlan på SVT. Den ligger även på av.se/inhyrd samt Youtube.

Målgrupp: Bemanningsanställda

Broschyr "En säkrare arbetsdag för dig som är bemanningsanställd"

En broschyr togs fram i samarbete med arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen och arbetstagarorganisationen LO. Broschyren innehåller information om bemanningsanställdas rättigheter och skyldigheter kring arbetsmiljön, hur man kan få en säkrare arbetsdag, vad det innebär att ha två parter som ansvarar



för arbetsmiljön och vart man vänder sig om det inte fungerar. Broschyren finns att beställa och ladda ner från av.se.

Målgrupp: Bemanningsanställda.

Kampanj "Ny på jobbet"

En kampanj genomfördes under hösten 2017. Syftet med kampanjen var:

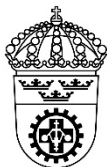
- lyfta riskerna med att vara ny på jobbet och att man som bemanningsanställd ofta är ny på jobbet.
- lyfta fram individen bakom den inhyrda/uthyrda tjänsten.
- lyfta fram vikten av en god introduktion.

Målet var att driva trafik till webbsidorna av.se/bemannning, samt av.se/inhyrd.

Strategin var att använda unga bemanningsanställda som mottagargrupp av kampanjen och på det viset skapa ett tryck mot målgruppen bemanningsföretag i första hand, och kundföretagen i andra hand, om deras ansvar för att ge bemanningsanställda en säker arbetsdag. Bemanningsföretagen är lättare att nå än kundföretagen och genom att berätta om vilka rättigheter deras anställda har, och informera om att de behöver samarbeta bättre med kundföretagen för att uppfylla detta, ville vi indirekt påverka även kundföretagen.

Kampanjen gick sammanhållet under fyra veckor och bestod av två filmer, direktutskick samt annonsering:

- Två filmer med budskapet "Ny på jobbet – se till att du får en säkerhetsgenomgång", visades i sociala medier (Facebook, Instagram, Youtube samt Twitch). Filmerna fokuserade på två områden där de främsta olyckorna sker: truck och handhållen maskin. Målgrupp: Bemanningsanställda 18- 24 år.
- Annonsering i Dagens Industri (papperstidning) vid fem tillfällen där vi uppmärksamma kampanjen mot bemanningsanställda, lyfte vikten av en god introduktion och uppmanade arbetsgivare att läsa om sina skyldigheter på av.se/bemannning. Målgrupp: Bemanningsföretag och kundföretag
- Brevutskick till samtliga bemanningsföretag i Sverige där vi berättade om deras skyldigheter och om det gemensamma arbetsmiljöansvar de har tillsammans med kundföretagen. Vi uppmärksammade dem om kampanjfilmen mot bemanningsanställda, lyfte vikten av en god introduktion samt



uppmanade dem att läsa mer på av.se/bemanning. Målgrupp: Bemanning-företag.

Mässa för gymnasieungdomar

Bemanningsbranschen består till stor del av ungdomar. Många kommer i kontakt med bemanningsbranschen inför att de ska komma in i yrkeslivet och det finns även bemanningsföretag som profilerar sig på att anställa oerfarna personer. Det är troligt att många gymnasieungdomar kommer att komma i kontakt med bemanningsbranschen efter avslutad skolgång. Vi bedömde det därför som värdefullt att delta på mässan Kunskap & Framtid riktad till gymnasieungdomar och deras föräldrar. Syftet var att komma i kontakt med unga människor som ska ut i yrkeslivet och prata om riskerna med att vara ny på jobbet, samt berättade om deras rättigheter och skyldigheter när det kommer till arbetsmiljö och vikten av en god introduktion.

5.4 Resultat

Det har tidigare efterfrågats information om hur bemanningsföretag och kundföretag ska arbeta med arbetsmiljön för inhyrd personal. Vid våra inspektioner har det efterfrågats mer kunskap om de speciella ansvarsområden som bemanningsföretag och kundföretagen har, och hur de ska kunna arbeta tillsammans med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Våra webbsidor av.se/bemanning och av.se/inhyrd är därför både uppskattade och välbesökta, liksom de båda filmerna samt broschyren "En säkrare arbetsdag för dig som är bemanningsanställd".

Kampanjen och de övriga insatserna som genomfördes för att sprida information om webbsidorna och vårt material gav fint resultat. Kampanjfilmerna i sociala medier väckte intresse och startade en del diskussioner. Bara på Facebook nådde kampanjen över 522 000 användare, och genererade drygt 2 miljoner visningar och drygt 588 000 views, vilket innebär att vi nådde hälften av alla i målgruppen 18-24. De två kampanjfilmerna visades även på Youtube med bra resultat och på Twitch nådde vi nästan 1 miljon ungdomar. Under kampanjperioden var landningssidan den mest besökta av Arbetsmiljöverkets webbplatser, undantaget sidan om våra föreskrifter. Personer som inte genast klickade sig bort stannade i snitt 4 minuter, vilket visar att de visade intresse för informationen.

Filmerna om det gemensamma arbetsmiljöarbetet har också fått bra respons. På LinkedIn och Facebook nådde vi arbetsplatser och organisationer som visade både uppskattning och engagemang för filmen. Den filmversion som vänder sig direkt till de som är inhyrda har setts av över 2 miljoner personer på SVT.



Deltagandet på mässan Kunskap & Framtid var både lyckat och intressant. Vi fick kontakt med drygt 500 besökare och fick många bra samtal om arbetsmiljö och ungdomars syn på arbetslivet.



6. Diskussion

Som bemanningsanställd, inhyrd och konsult, är man ofta ny på jobbet. För även om man är erfaren och kanske specialist är man alltid ny så fort man kommer till en ny arbetsplats, med ny kultur, andra maskiner och outtalade regler. Forskning visar också på ett samband mellan bristande introduktion och skador.

Tidigare intervjuer av Svenska Miljöinstitutet⁴ och internationell forskning⁵ visar att bemanningsanställda är en sårbar grupp eftersom de arbetar långt från sin arbetsgivare, har kortare anställningar och ofta är uthyrd till olycksdrabbade branscher. Det är inte ovanligt att de får bristande introduktion och många gånger dålig information om vad de ska arbeta med innan de kommer till kundföretaget. Många får även nya arbetsuppgifter hos kundföretaget som det inte har avtalats om.

För att arbetsmiljöarbetet generellt sett ska fungera väl krävs det att man har god kunskap om riskerna och hur de kan undvikas. För att det ska vara en säker arbetsmiljö måste både arbetsgivare och arbetsledare ha kunskap om vilken typ av information den bemanningsanställda behöver, något som kan vara svårare i praktiken än i teorin. Många rutiner är exempelvis outtalade, etablerade arbetsätt som man inte tänker på kan vara svåra att känna till eller förstå för den som kommer ny till arbetsplatsen.

Undersökningar visar att många bemanningsanställda inte har fått tillräcklig information om vad de ska göra innan de kommer till kundföretaget. I värsta fall har de inte rätt kompetens att utföra uppgiften och forskning visar ett starkt samband mellan arbetsskador och otydlig information om arbetsuppgifter.⁶

Det krävs insatser av både bemanningsföretag och kundföretag för att förbättra arbetsmiljön och minska antalet skador hos de som är bemanningsanställda.

⁴ Ann-Beth Antonsson, Johan M. Sanne, John Sjöström, Lisa Schmidt, Svenska Miljöinstitutet, Arbetsmiljö för anställda i bemanningsföretag, 2014

⁵ Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson & Pille Strauss-Raats (2013) Arbetsmiljö för hyresarbetskraft

- Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö, Kunskapssammanställning

⁶ Kristina Håkansson Tommy Isidorsson, (2016), "Between two stools: occupational injuries and riskfactors for temporary agency workers", International Journal of Workplace Health Management, Vol. 9 Iss 3 pp. 340 - 359



6.1 Erfarenheter och slutsatser

Det genomförda projektet bygger på erfarenheter från den tidigare tillsynsinsats som Arbetsmiljöverket genomförde 2011-2012. Projektrapporten och den kunskapssammanställning som togs fram efter den insatsen gav projektet värdefull information om arbetsförhållanden och risker i in- och uthyrningssituationen.

I den förra tillsynsinsatsen gjordes inga planerade återkopplande inspektioner på bemanningsföretagen efter inspektionerna hos kundföretagen. I detta projekt beslutade vi redan i planeringsskedet att återkoppla resultatet av inspektionerna hos kundföretagen, när brister konstaterats i arbetsmiljön för de uthyrda.

Vi kan konstatera att genom dessa återkopplande inspektioner så fick bemanningsföretagen en bättre uppfattning om hur rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerat i praktiken. De blev även uppmärksammade på vad de behövde utveckla i sitt samarbete med kundföretaget – exempelvis om frågor ”fallit mellan stolarna”.

Bemanningsföretaget och kundföretaget har ett gemensamt arbetsmiljöansvar för de bemanningsanställdas arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets webbsidor ger båda värdefull hjälp och stöd i arbetsmiljöarbetet. Vår erfarenhet är att det i detta projekt varit framgångsrikt att arbeta med både inspektions- och informationsaktiviteter samtidigt. Det informationsmaterial som vi tagit fram har varit ett stöd för inspekterade arbetsplatser - inför, under och efter inspektionerna.

Vid några av de inspektioner som gjordes avslutningsvis på de stora bemanningsföretagens huvudkontor framkom att bemanningsföretag upplevt att Arbetsmiljöverkets inspektioner ”öppnar dörrar för det gemensamma ansvars-tagandet för bemanningsföretag och kundföretag”. De besökta bemanningsföretagen har också genomfört ett flertal förbättringsåtgärder i sitt systematiska arbetsmiljöarbete och för att öka kunskapen om arbetsmiljöfrågor bland chefer och medarbetare.

Arbetsmiljöverket har under projekttiden haft kontakter med Almegas utbildningsansvarig i frågor som berör utvecklingen av den arbetsmiljöutbildning som Kompetensföretagen och Almega erbjuder sina medlemsföretag. Kompetensföretagen har under projekttiden samarbetat med Prevent för att utveckla verktyg för arbetsmiljöarbetet. Checklistan för undersökning av arbetsmiljön har reviderats och utvecklats – både dokumentvarianten och den nya applikationen.

Utifrån detta kan vi konstatera att den inspektions- och informationsinsats som Arbetsmiljöverket genomfört även har gett resultat för alla bemanningsföretag -



inte bara de besökta - genom utvecklingen av verktygen för arbetsmiljöarbetet inom branschen.

I vissa uthyrningssituationer har bemanningsföretaget dock svårt att ta sitt fulla arbetsmiljöansvar. Det gäller situationer då det finns en mellanhand – ett företag som förmedlar personal från ett bemanningsföretag till ett kundföretag. Några stora kundföretag har till exempel ramavtal med ett bemanningsföretag som i sin tur hyr in personal från andra bemanningsföretag och förmedlar dem till kundföretaget.

I sådana situationer har inte bemanningsföretaget som är arbetsgivare och kundföretaget något samarbete och ingen möjlighet att bära det gemensamma arbetsmiljöansvaret. Det förmedlande företaget har inget arbetsmiljöansvar enligt 3 kap 12 § arbetsmiljölagen.

Detta är en skillnad mellan Sverige och vissa andra EU-länder, där sådana lösningar inte är tillåtna enligt ländernas nationella lagstiftning för bemanning.

Kundföretaget har dock alltid kvar sitt ansvar att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete för de inhyrda oavsett från vilket företag de hyrs in, till exempel utländska bemanningsföretag eller olika typer av mellanhänder.

Arbetsmiljöverkets erfarenhet utifrån den genomförda tillsynsinsatsen är att det vid alla inspektioner är viktigt att fråga efter om det besökta företaget har några inhyrda bemanningsanställda. Genom att ställa frågan kan vi särskilt uppmärksamma kundföretaget om deras ansvar.

Behov av fortsatt arbete inom branscher med in- och uthyrning

Det är nu viktigt att arbetsgivarna såväl som parterna inom bemanningsbranschen systematiskt arbetar vidare utifrån erfarenheterna av Arbetsmiljöverkets insatser. Bemanningsföretagen och de branscher där många kundföretag finns, måste fortsätta arbeta med de områden där Arbetsmiljöverkets insatser visat att det finns brister. Det gäller särskilt frågorna om "Det gemensamma arbetsmiljöansvaret" och behovet av särskild instruktion och information till den som alltid är "Ny på jobbet".

Det startar många nya bemanningsföretag hela tiden och erfarenheten från våra inspektioner visar att de är motiverade och mottagliga för information om det gemensamma arbetsmiljöansvaret. Parterna måste fortsatt ta ansvar för informationssatsningar i syfte att nå denna grupp. Arbetsmiljöverkets informationsmaterial finns att använda som underlag. Det informations- och stödmaterial som Prevent arbetat fram finns också tillgängligt för alla.



Kundföretagen har ansvar för att riskbedöma och åtgärda riskfyllda arbetsuppgifter för bemanningsanställda (de inhyrda) på den arbetsplats där arbetet utförs. Oavsett var de inhyrda kommer ifrån. Parterna i de branscher där det finns många kundföretag måste fortsatt ta ansvar för informationsåtgärder om detta, särskilt i de branscher som är mest olycksdrabbade.

Arbetsmiljöverkets fortsatta arbete

De informationsinsatser som Arbetsmiljöverket har genomfört och det informationsmaterial som tagits fram i projektet har inneburit att bemanningsföretagen och kundföretagen fått en ökad kunskap om sina ansvarsområden. Nu är det viktigt att branschen, som vi anger ovan, tar detta vidare.

Arbetsmiljöverket kommer att genomföra två särskilda inspektionsinsatser som berör bemanningsbranschen även under 2018 – 2019.

EU-kampanj "Safe and healthy work for temporary jobs."

En EU-kampanj pågår under 2018 och 2019 inom ramen för SLIC-samarbetet (Senior Labour Inspector Committee) bland medlemsländerna. Det innebär inspektioner riktade mot bemanningsbranschen - både in- och uthyrare. Arbetsmiljöverket deltar i EU- kampanjen som en fortsättning på regeringsuppdraget.

Pilotverksamhet med gränsöverskridande samarbete mellan arbetsmiljömyndigheter i EU-länderna

Uthyrning av personal till andra länder håller på att bli en allt mer allmän företeelse inom EU-länderna. Arbetsmiljöverket kommer därför även att delta i den del av EU-kampanjen som omfattar pilotverksamhet med gränsöverskridande samarbete (Cross Border Enforcement) mellan arbetsmiljömyndigheter i EU-länderna.

Arbetsmiljöverket inspekterar svenska kundföretag som hyr in utstationerade arbetstagare från ett bemanningsföretag i ett annat EU-medlemsland. Om vi konstaterat brister i de inhyrdas arbetsmiljö kontakter vi arbetsmiljömyndigheten i det aktuella landet. Då kan det landets myndighet göra en inspektion på bemanningsföretaget som utstationerat personalen och det kan också bli gemensamma inspektioner hos kundföretaget. Pilotverksamheten innebär en utveckling av samarbetet med andra EU-medlemsländers arbetsmiljömyndigheter.



7. Bilagor

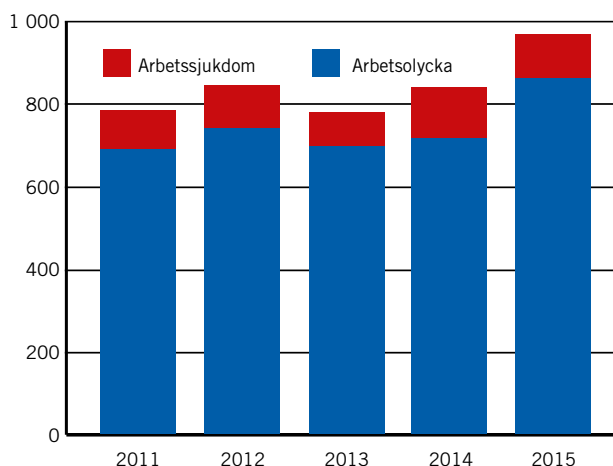
- Bilaga 1. Korta arbetsskadefakta Nr 1/2016 Personaluthyrning
- Bilaga 2. Besökta arbetsställen och brister per besök fördelade på näringsgren
- Bilaga 3. Föreskrifter som använts som lagstöd för brister och krav i inspektionsmeddelanden vid tillsynsinsatsen
- Bilaga 4. Exempel på informationsaktiviteter



Över 30 procent av de anmälda arbetsolyckorna med sjukfrånvaro och de anmälda arbetssjukdomarna i branschen personaluthyrning 2011–2015 avsåg personer under 25 år. 24 procent av anmälningarna gjordes av kvinnor och 76 procent av män. 88 procent av anmälningarna var arbetsolyckor med sjukfrånvaro och 12 procent var arbetssjukdomar. Relativ frekvens (antal anmälningar per 1 000 sysselsatta) för anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro är nästan dubbelt så stor (13 anmälningar per 1 000 jämfört med genomsnittet för samtliga branscher.

Användningen av bemanningsföretag är relativt utbredd i Sverige såväl inom det privata näringslivet som inom den offentliga sektorn. Arbetsskadestatistiken i detta blad baseras på anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro och anmälda arbetssjukdomar inom branschen personaluthyrning 2011–2015. År 2014 fanns det 67 000 sysselsatta i branschen varav 40 procent kvinnor och 60 procent män.

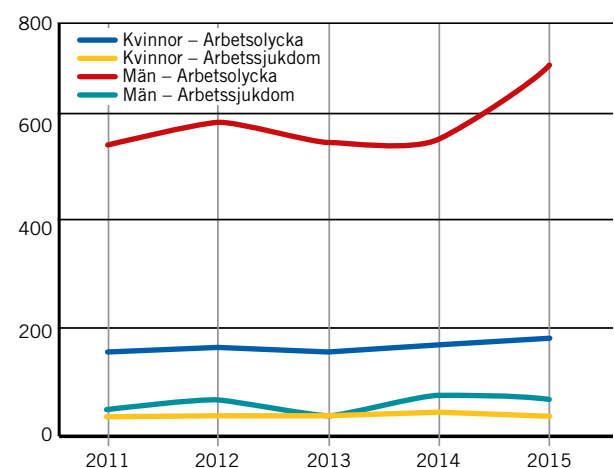
FIGUR 1. ANMÄLDA ARBETSOLYCKOR MED SJUKFRÅNVARO OCH ANMÄLDA ARBETSSJUKDOMAR INOM BRANSCHEN PERSONALUTHYRNING 2011–2015. ANTAL



2011–2015 anmäldes drygt 3 700 arbetsolyckor med sjukfrånvaro och 500 arbetssjukdomar (se figur 1). Mellan 2014 och 2015 ökade de anmälda arbetsolyckorna med sjukfrånvaro i branschen. Det var främst män som stod för ökningen.

Branschens relativa frekvens för anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro bland män låg på ca 15 anmälningar per 1 000 sysselsatta årligen under perioden 2011–2015 (se figur 2). Genomsnittet för män för samtliga branscher låg på ca 7 anmälningar per 1 000 sysselsatta. För kvinnor låg den relativa frekvensen på samma nivå som för genomsnittet. För de anmälda arbetssjukdomarna var den relativa frekvensen (1 anmälan per 1 000 sysselsatta) lägre än genomsnittet i samtliga branscher för såväl kvinnor som män (3 anmälningar per 1 000 sysselsatta).

FIGUR 2. ANTAL ANMÄLDA ARBETSOLYCKOR MED SJUKFRÅNVARO OCH ARBETSSJUKDOMAR INOM BRANSCHEN PERSONALUTHYRNING 2011–2015.

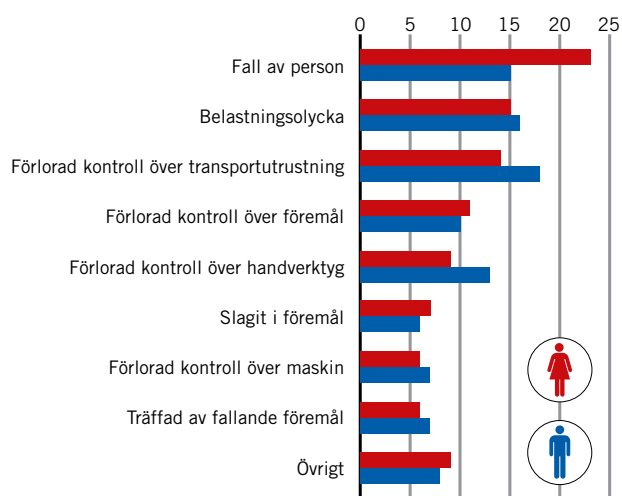


1 Personaluthyrning omfattar förmedling av arbetstagare till kunders företag under begränsad tid för att tillfälligt ersätta eller komplettera kundens personal, där de individer som tillhandahålls är anställda och avlönade av personaluthyrningsföretaget.

ARBETSOLYCKOR MED SJUKFRÅNVARO

Under perioden 2011–2015 inträffade en dödsolycka i branschen. En manlig lastbilschaufför fick 2011 bakluckan i huvudet i samband med lossning av gods. Den längre sjukfrånvaron (> 14 dagar) av anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro var lägre i branschen än genomsnittet i samtliga branscher, 23 mot 31 procent. Av de anmälda arbetsolyckorna med sjukfrånvaro 2011–2015 stod män för 78 procent och kvinnor för 22 procent av anmälningarna. Den vanligaste arbetsolyckan med sjukfrånvaro i branschen 2011–2015 var fall av person för kvinnor och förlorad kontroll över transportutrustning (oftast truck) för män.

FIGUR 3. ANMÄLDA ARBETSOLYCKOR MED SJUKFRÅNVARO INOM PERSONALUTHYRNING FÖRDELAT PÅ AVVIKELSE 2011–2015. PROCENT



De vanligaste yrken för de anmälda arbetsolyckorna med sjukfrånvaro var städare, fordonsmontörer och lagerassistenter bland kvinnor och truckförare, lagerassistenter och fordonsmontörer bland män.

ARBETSSJUKDOMAR

De anmälda arbetssjukdomarna i branschen var mer jämnt fördelade mellan könen än de anmälda arbetsolyckorna med sjukfrånvaro. 39 procent av anmälningarna avsåg kvinnor och 61 procent män. Anmälningarna dominerades av muskel- och ledbesvär, oftast orsakat av tunga lyft och repetitivt arbete. De vanligaste yrken för de anmälda arbetssjukdomarna var, precis som för de anmälda arbetsolyckorna med sjukfrånvaro, städare och fordonsmontörer bland kvinnor och truckförare, fordonsmontörer och lagerassistenter bland män.

Källa: Standard för svensk näringsgrensindelning, SNI 2007. SNI kod: 78200.

ANMÄLNINGAR ENLIGT 3 KAP 3 A § ARBETSMILJÖLAGEN

Förutom de anmälda arbetsskadorna anmäldes också 721 allvarliga händelser i arbetet enligt 3 kap 3 a § Arbetsmiljölagen inom branschen personaluthyrning mellan 2012 och 2015. Av dessa var händelserna fordonsolyckor och fall av person vanligast. Fordonsolyckorna avsåg främst truckolyckor.

ARBETSMILJÖVERKETS VERKSAMHET

Arbetsmiljöverket gjorde 67 besök på företag inom branschen personaluthyrning 2015. Hälften av dessa (31 stycken) gjordes med anledning av en inträffad olycka.

Arbetsmiljöverket genomförde mellan åren 2011 och 2013 inspektioner av 759 företag kopplat till bemanningsbranschen i ett landsomfattande projekt. Av dem var 332 personaluthyrningsföretag och 427 inhyrande företag. Inspektionen prioriterade de mest riskfyllda branscherna, bland annat truck och lager, industri och verkstad samt transport och åkerier. Vanliga problem som upptäcktes i inspektionen var brister i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Att man hoppar över introduktionen eller kortar ner den är också vanligt.

EXEMPEL FRÅN ARBETSSKADEANMÄLAN

Arbetssjukdomar:

Monotona rörelser truck körning med ofta förekommande vridningar även med blicken riktat uppåt.

Tunga lyft och ensidigt arbete (öppna kartonger på samma sätt) arbetsställningar (framåt böjd).

Långdragen och extremt pressad arbetssituation med underbemanning och ihållande övertidsarbete under en lång period ca 1 år. För stort antal konsulter att ansvarar för, ca 130 st (självt), samt eget ansvar att tillsätta beställningar på fler konsulter från beställande kunder.

Arbetsolyckor med sjukfrånvaro:

Personen halkade när han försökte ta sig ner från bakgavellyften, med hjälp av sidosteg.

När jag skulle ta ut det översta blecket från ugnen fick jag hett baconfett över min högra underarm. Blåsor uppstod direkt, svullnad och rodnad.

Jobbade med orderplock, stannade vid plockplats, gick ur trucken för att plocka, då kom annan truckförare i samma gång och körde på min fot. Högerfot påkördd med truck, medfört skada i fot/häl/knä, foten blivit blå. haltar, smärta, kryckor.



ARBETSMILJÖ
VERKET

Besökta arbetsställen och brister per besök fördelade på näringsgren

- Besöken är genomförda under perioden augusti 2016 - januari 2018

Förkortningar: Arbetsställe = ast

Näringsgren = ngr

Förklaringar till kolumnerna

| | |
|--------------------------------|---|
| Ngr: | Näringsgrenskod enligt Standarden för svensk näringsgrensindelning, SNI |
| Förklaring: | Klartext för ngr-koden |
| Besökta ast/ngr: | Antal arbetsställen som besökts inom de olika näringsgrenarna |
| Brister/ngr: | Antal brister som konstaterats på besökta arbetsställen fördelade på näringsgren |
| Brister/besök/ngr: | Antal brister per besök på de besökta arbetsställena fördelade på näringsgren |
| Antal ast med brister/ngr: | Antal arbetsställen där brister framkommit fördelade på näringsgren |
| Andel (%) ast med brister/ngr: | Andel arbetsställen (procentuellt) av inom näringsgrenen besökta arbetsställen där brister förekommit |
| Antal brister/ast med brister: | Genomsnittlig antal brister på de arbetsställen där brister framkommit fördelade på näringsgren |

| Ngr | Förklaring ngr | Besökta ast/ngr | Brister/ngr | Brister/besök/ngr | Antal ast med brister/ngr | Andel (%) ast med brister/ngr | Antal brister/ast med brister |
|-----|---|-----------------|-------------|-------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 01 | Jordbruk och jakt | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Livsmedelsframställning | 14 | 34 | 2,4 | 9 | 64 | 3,8 |
| 12 | Tobaksvarutillverkning | 1 | 1 | 1 | 1 | 100 | 1 |
| 13 | Textilvarutillverkning | 1 | 2 | 2 | 1 | 50 | 2 |
| 14 | Tillverkning av kläder | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | Tillverkning av trä och träprodukter | 12 | 14 | 1,2 | 5 | 42 | 2,8 |
| 17 | Pappers- och pappersvarutillverkning | 2 | 3 | 1,5 | 1 | 50 | 3 |
| 19 | Tillverkning av stenkolsprodukter | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20 | Tillverkning av kemiska produkter | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 21 | Tillverkning av läkemedel o d | 3 | 1 | 0,3 | 1 | 33 | 1 |
| 22 | Gummi- och plastvarutillverkning | 12 | 18 | 1,5 | 7 | 58 | 2,6 |
| 23 | Tillverkning av andra mineraliska produkter | 8 | 3 | 0,4 | 3 | 38 | 1 |
| 24 | Tillverkning av stål- och metallprodukter | 2 | 1 | 0,5 | 1 | 50 | 1 |
| 25 | Tillverkning av metallvaror | 33 | 72 | 2,2 | 24 | 73 | 3 |
| 26 | Tillverkning av datorer och elektronik | 4 | 3 | 0,8 | 1 | 25 | 3 |
| 27 | Tillverkning av elprodukter | 9 | 33 | 3,7 | 6 | 67 | 5,5 |
| 28 | Tillverkning av övriga maskiner | 27 | 31 | 1,2 | 11 | 41 | 2,8 |
| 29 | Tillverkning av motorfordon | 11 | 14 | 1,3 | 7 | 64 | 2 |

| Ngr | Förklaring ngr | Besökta ast/ngr | Brister/ngr | Brister/besök/ngr | Antal ast med brister/ngr | Andel (%) ast med brister/ngr | Antal brister/ast med brister |
|-----|--|-----------------|-------------|-------------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 30 | Tillverkning av transportmedel | 4 | 7 | 1,8 | 3 | 75 | 2,3 |
| 31 | Tillverkning av möbler | 7 | 20 | 2,9 | 7 | 100 | 2,9 |
| 32 | Annan tillverkning | 4 | 4 | 1 | 3 | 75 | 1,3 |
| 33 | Reparation och installation | 5 | 10 | 2 | 5 | 100 | 2 |
| 35 | El, gas, värme och kyla | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 37 | Avloppsreningsverk | 1 | 1 | 1 | 1 | 100 | 1 |
| 38 | Avfallshantering | 4 | 4 | 1 | 2 | 50 | 2 |
| 41 | Byggande av hus | 3 | 6 | 2 | 2 | 67 | 3 |
| 42 | Anläggningsarbeten | 4 | 9 | 2,3 | 2 | 50 | 4,5 |
| 43 | Specialiserad bygg och anläggning | 11 | 22 | 2 | 7 | 64 | 3,1 |
| 45 | Handel och reparation av motorfordon | 12 | 31 | 2,6 | 8 | 67 | 3,9 |
| 46 | Partihandel | 51 | 144 | 2,8 | 35 | 69 | 4,1 |
| 47 | Detaljhandel | 15 | 35 | 2,3 | 10 | 67 | 3,5 |
| 49 | Landtransport | 16 | 55 | 3,4 | 13 | 81 | 4,2 |
| 52 | Magasinering, stöd-tjänster till transport | 35 | 59 | 1,7 | 24 | 69 | 2,5 |
| 53 | Post- och kurirverksamhet | 2 | 4 | 2 | 1 | 50 | 4 |
| 55 | Hotell- och logiverksamhet | 4 | 21 | 5,3 | 3 | 75 | 7 |
| 56 | Restaurangverksamhet | 11 | 33 | 3 | 10 | 91 | 3,3 |
| 58 | Förlagsverksamhet | 2 | 4 | 2 | 1 | 50 | 4 |
| 61 | Telekommunikation | 8 | 12 | 1,5 | 3 | 38 | 4 |
| 62 | Datakonsultverksamhet | 18 | 85 | 4,7 | 11 | 61 | 7,7 |
| 63 | Informationstjänster | 2 | 12 | 6 | 1 | 50 | 12 |
| 64 | Finansiella tjänster | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 65 | Försäkringsverksamhet | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 66 | Stödtjänster till finansiella tjänster | 5 | 17 | 3,4 | 4 | 80 | 4,25 |
| 68 | Fastighetsverksamhet | 2 | 11 | 5,5 | 2 | 100 | 5,5 |
| 69 | Juridisk o ekonomisk konsultverksamhet | 5 | 11 | 2,2 | 5 | 100 | 2,2 |

| Ngr | Förklaring ngr | Besökta ast/ngr | Brister/ ngr | Brister/ besök/ ngr | Antal ast med brister/ ngr | Andel (%) ast med brister/ ngr | Antal brister/ ast med brister |
|-----|---|--------------------|-----------------|---------------------------|-------------------------------------|---|---|
| 70 | Huvudkontor, konsulttjänster | 34 | 97 | 2,9 | 24 | 71 | 4,0 |
| 71 | Arkitekt- och teknisk- konsultverksamhet | 10 | 25 | 2,5 | 5 | 50 | 5,0 |
| 72 | Vetenskaplig forskning | 4 | 12 | 3 | 3 | 75 | 4,0 |
| 73 | Reklam och marknadsföring | 2 | 3 | 1,5 | 1 | 50 | 3,0 |
| 74 | Annan verksamhet inom juridik, ekonomi | 2 | 14 | 7 | 2 | 100 | 7,0 |
| 77 | Uthyrning och leasing | 5 | 22 | 4,4 | 5 | 100 | 4,4 |
| 78 | Arbetsförmedling och personaluthyrning | 340 | 784 | 2,3 | 227 | 67 | 3,5 |
| 81 | Fastighetsservice | 7 | 18 | 2,6 | 5 | 71 | 3,6 |
| 82 | Kontorstjänster | 10 | 16 | 1,6 | 6 | 60 | 2,7 |
| 84 | Offentlig förvaltning, Försäkringskassan | 11 | 16 | 1,5 | 5 | 46 | 3,2 |
| 85 | Utbildning | 15 | 33 | 2,2 | 11 | 73 | 3,0 |
| 86 | Hälso- och sjukvård | 41 | 62 | 1,5 | 28 | 68 | 2,2 |
| 87 | Vård och omsorg | 3 | 2 | 0,7 | 2 | 67 | 1,0 |
| 88 | Öppna sociala insatser | 3 | 15 | 5 | 3 | 100 | 5,0 |
| 91 | Bibliotek, arkiv och museer | 1 | 2 | 2 | 1 | 100 | 2,0 |
| 93 | Sport- och nöjesverksamhet | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 94 | Intressebevakning, religiös verksamhet | 5 | 8 | 1,6 | 2 | 40 | 4 |
| 96 | Konsumenttjänster | 3 | 7 | 2,3 | 1 | 33 | 7,0 |

Föreskrifter som använts som lagstöd för brister och följande krav i inspektionsmeddelanden vid tillsynsinsatsen under perioden augusti 2016 – januari 2018

- Näringsgren (ngr) 78100 och 78200 = bemanningsföretag
- Övriga branscher = kundföretag
- AFS = Arbetsmiljöverkets författningssamling
- § i ovannämnda AFS som brister i inspektionsmeddelanden baseras på

| Föreskrifter som använts som lagstöd för brister i inspektionsmeddelanden | Brister inom bemannings- och kundföretag | | | |
|---|--|-----------|------------------|--------|
| | Ngr 78100 | Ngr 78200 | Övriga branscher | Totalt |
| AFS 1981:14 Skydd mot skada genom fall | | | | |
| § 2 | | | 4 | 4 |
| § 5 | | | 1 | 1 |
| § 6 | | | 3 | 3 |
| § 7 | | | 3 | 3 |
| AFS 1981:15 Skydd mot skada genom ras | | | | |
| § 12 | | | 1 | 1 |
| § 2 | | | 1 | 1 |
| AFS 1982:03 Ensamarbete | | | | |
| § 2 | | | 1 | 1 |
| § 3 | | | 1 | 1 |
| § 4 | | | 1 | 1 |
| § 5 | | | 1 | 1 |
| § 7 | | | 1 | 1 |
| AFS 1988:04 Blybatterier | | | | |
| § 10 | | | 10 | 10 |
| § 11 | | 1 | 6 | 7 |
| § 12 | | 1 | 7 | 8 |
| § 13 | | | 9 | 9 |
| § 4 | | | 1 | 1 |
| § 5 | | | 7 | 7 |
| § 8 | | | 7 | 7 |
| § 9 | | | 6 | 6 |
| AFS 1993:02 Våld och hot i arbetsmiljön | | | | |
| § 10 | | 2 | 1 | 3 |
| § 11 | | 1 | | 1 |
| § 2 | | 2 | 8 | 10 |
| § 3 | | | 2 | 2 |
| § 4 | | | 2 | 2 |
| § 6 | | | 1 | 1 |
| § 7 | | | 3 | 3 |



| Föreskrifter som använts som lagstöd för brister i inspektionsmeddelanden | Brister inom bemannings- och kundföretag | | | |
|--|--|-----------|---------------------|--------|
| | Ngr 78100 | Ngr 78200 | Övriga branscher | Totalt |
| AFS 1994:01 Arbetsanpassning och rehabilitering | | | | |
| § 1 | 3 | 26 | 4 | 33 |
| § 10 | 3 | 29 | 6 | 38 |
| § 11 | 3 | 25 | 5 | 33 |
| § 12 | | | 4 | 4 |
| § 13 | | 3 | 3 | 6 |
| § 2 | 4 | 26 | 4 | 34 |
| § 3 | 3 | 23 | 4 | 30 |
| § 4 | 5 | 29 | 6 | 40 |
| § 5 | 5 | 29 | 5 | 39 |
| § 6 | 4 | 24 | 4 | 32 |
| § 7 | 3 | 24 | 4 | 31 |
| § 8 | 3 | 26 | 4 | 33 |
| § 9 | 3 | 25 | 3 | 31 |
| AFS 1997:07 Gaser | | | | |
| § 5 | | 1 | 4 | 5 |
| § 9 | | | 1 | 1 |
| AFS 1998:05 Arbete vid bildskärm | | | | |
| § 2 | | 2 | 2 | 4 |
| § 3 | | 2 | 3 | 5 |
| § 4 | | 2 | 2 | 4 |
| § 5 | | 2 | 3 | 5 |
| § 6 | | 1 | | 1 |
| AFS 1999:03 Byggnads- och anläggningsarbete | | | | |
| § 15 | | | 1 | 1 |
| AFS 1999:07 Första hjälpen och krisstöd | | | | |
| § 1 | | | 1 | 1 |
| § 10 | | | 4 | 4 |
| § 2 | | | 2 | 2 |
| § 3 | | 3 | 5 | 8 |
| § 4 | | 7 | 4 | 11 |
| § 5 | 8 | 48 | 79 | 135 |
| § 6 | | 6 | 25 | 31 |
| § 7 | 1 | 5 | 11 | 17 |
| § 8 | | 1 | 6 | 7 |
| § 9 | | | 11 | 11 |

| Föreskrifter som använts som lagstöd för brister i inspektionsmeddelanden | Brister inom bemannings- och kundföretag | | | |
|---|--|-----------|---------------------|--------|
| | Ngr 78100 | Ngr 78200 | Övriga branscher | Totalt |
| AFS 2001:01 Systematiskt arbetsmiljöarbete | | | | |
| § 1 | 1 | 11 | 151 | 163 |
| § 10 | 23 | 201 | 221 | 445 |
| § 11 | 9 | 74 | 44 | 127 |
| § 12 | 3 | 6 | 34 | 43 |
| § 2 | 2 | 26 | 19 | 47 |
| § 3 | 2 | 36 | 34 | 72 |
| § 4 | 8 | 54 | 60 | 122 |
| § 5 | 24 | 214 | 307 | 545 |
| § 6 | 9 | 77 | 165 | 251 |
| § 7 | 14 | 130 | 281 | 425 |
| § 8 | 25 | 260 | 256 | 541 |
| § 9 | 8 | 85 | 128 | 221 |
| AFS 2001:03 Användning av personlig skyddsutrustning | | | | |
| § 10 | | 1 | 5 | 6 |
| § 11 | | | 3 | 3 |
| § 12 | | | 1 | 1 |
| § 2 | | | 1 | 1 |
| § 4 | | 1 | | 1 |
| § 5 | | | 3 | 3 |
| § 7 | | | 2 | 2 |
| § 8 | | | 1 | 1 |
| AFS 2002:01 Användning av trycksatta anordningar | | | | |
| § 24 | | | 4 | 4 |
| AFS 2003:06 Besiktning av lyftanordningar och vissa andra tekniska anordningar | | | | |
| § 27 | | | 1 | 1 |
| § 4 | | | 1 | 1 |
| AFS 2005:06 Medicinska kontroller i arbetslivet | | | | |
| § 12 | | | 1 | 1 |
| § 12 a | | | 1 | 1 |
| § 13 | | | 1 | 1 |
| § 14 | | | 1 | 1 |
| § 14 a | | | 1 | 1 |
| § 15 | | | 1 | 1 |
| § 16 | | | 1 | 1 |
| § 17 | | | 1 | 1 |
| § 18 | | | 1 | 1 |
| § 19 | | | 1 | 1 |
| § 20 | | | 1 | 1 |
| § 21 | | | 1 | 1 |



| Lagstöd som använts för brister i inspektionsmeddelanden | Brister inom bemannings- och kundföretag | | | |
|--|--|-----------|------------------|--------|
| | Ngr 78100 | Ngr 78200 | Övriga branscher | Totalt |
| AFS 2005:06 Medicinska kontroller i arbetslivet, forts. | | | | |
| § 3 | | 1 | | 1 |
| § 33 | | 1 | | 1 |
| § 34 | | 1 | | 1 |
| § 35 | | 1 | | 1 |
| § 37 | | 1 | | 1 |
| § 4 | | 1 | 1 | 2 |
| § 5 | | | 1 | 1 |
| § 6 | | | 1 | 1 |
| § 63 | 1 | 6 | 6 | 13 |
| § 64 | 1 | 5 | 5 | 11 |
| § 65 | 1 | 6 | 6 | 13 |
| § 66 | 1 | 5 | 5 | 11 |
| § 67 | 1 | 5 | 5 | 11 |
| AFS 2005:03 Besiktning av trycksatta anordningar | | | | |
| § 11 | | | 1 | 1 |
| § 35 | | | 1 | 1 |
| § 9 | | | 2 | 2 |
| AFS 2005:15 Vibrationer | | | | |
| § 4 | | | 1 | 1 |
| § 5 | | | 1 | 1 |
| § 6 | | | 1 | 1 |
| § 7 | | | 1 | 1 |
| AFS 2005:16 Buller | | | | |
| § 11 | | | 4 | 4 |
| § 12 | | | 1 | 1 |
| § 4 | | | 4 | 4 |
| § 5 | | | 8 | 8 |
| § 6 | | | 2 | 2 |
| § 7 | | | 1 | 1 |
| § 8 | | | 1 | 1 |
| AFS 2006:04 Användning av arbetsutrustning | | | | |
| § 14 | | 1 | | 1 |
| § 15 | | 1 | | 1 |
| § 17 | | 1 | 3 | 4 |
| § 18 | | 1 | | 1 |
| § 19 | | 1 | 1 | 2 |
| § 3 | | | 4 | 4 |
| § 5 | | | 1 | 1 |
| § 8 | | 1 | 21 | 22 |
| § 9 | | | 1 | 1 |



| Föreskrifter som använts som lagstöd för brister i inspektionsmeddelanden | Brister inom bemannings- och kundföretag | | | |
|--|--|--------------|---------------------|--------|
| | Ngr 78100 | Ngr 78200 | Övriga branscher | Totalt |
| AFS 2005:18 Härdplaster | | | | |
| § 6 | | | 1 | 1 |
| AFS 2006:05 Användning av truckar | | | | |
| § 11 | | | 4 | 4 |
| § 14 | | | 1 | 1 |
| § 19 | | | 5 | 5 |
| § 20 | | | 1 | 1 |
| 22 | | | 1 | 1 |
| 3 | | | 5 | 5 |
| 4 | | | 1 | 1 |
| 5 | | | 1 | 1 |
| 6 | | | 1 | 1 |
| 8 | | | 4 | 4 |
| 9 | | | 4 | 4 |
| AFS 2009:02 Arbetsplatsens utformning | | | | |
| 10 | | 2 | 2 | 4 |
| 11 | | 2 | 2 | 4 |
| 114 | | 1 | 2 | 3 |
| 12 | | | 1 | 1 |
| 13 | | | 1 | 1 |
| 16 | | 1 | 3 | 4 |
| 17 | | | 4 | 4 |
| 18 | | | 1 | 1 |
| 19 | | | 1 | 1 |
| 20 | | | 1 | 1 |
| 28 | | | 1 | 1 |
| 29 | | | 5 | 5 |
| 35 | | | 2 | 2 |
| 54 | | | 2 | 2 |
| 55 | | | 2 | 2 |
| 59 | | | 1 | 1 |
| 67 | | | 4 | 4 |
| 69 | | | 1 | 1 |
| 71 | | | 1 | 1 |
| 73 | | | 2 | 2 |
| 75 | | 1 | 1 | 2 |
| 76 | | | 4 | 4 |
| 8 | | 1 | | 1 |
| 80 | | 1 | 1 | 2 |
| 9 | | 2 | | 2 |

| Föreskrifter som använts som lagstöd för brister i inspektionsmeddelanden | Brister inom bemannings- och kundföretag | | | |
|--|--|-----------|---------------------|--------|
| | Ngr 78100 | Ngr 78200 | Övriga branscher | Totalt |
| AFS 2006:06 Användning av lyftanordningar och lyftredskap | | | | |
| 29 | | | 6 | 6 |
| 30 | | | 1 | 1 |
| 33 | | | 1 | 1 |
| 34 | | | 1 | 1 |
| 7 | | | 1 | 1 |
| AFS 2011:19 Kemiska arbetsmiljörisker | | | | |
| 10 | | 1 | 2 | 3 |
| 11 | | | 6 | 6 |
| 13 | | 1 | 3 | 4 |
| 18 | | | 1 | 1 |
| 19 | | | 1 | 1 |
| 20 | | | 1 | 1 |
| 21 | | | 1 | 1 |
| 22 | | | 1 | 1 |
| 26 | | | 2 | 2 |
| 27 | | | 1 | 1 |
| 29 | | | 1 | 1 |
| 30 | | | 1 | 1 |
| 37 e | | 1 | 1 | 2 |
| 37 f | | 1 | | 1 |
| 37 g | | 1 | | 1 |
| 38 | | 1 | | 1 |
| 41 | | 1 | | 1 |
| 5 | | 3 | 2 | 5 |
| 6 | | 8 | 5 | 13 |
| 7 | | 2 | 6 | 8 |
| 8 | | 1 | 1 | 2 |
| 9 | | 1 | 1 | 2 |
| AFS 2012:02 Belastningsergonomi | | | | |
| 4 | 2 | 9 | 54 | 65 |
| 5 | | | 24 | 24 |
| 6 | | | 25 | 25 |
| 7 | | | 16 | 16 |
| 8 | | | 17 | 17 |
| 9 | 1 | 8 | 44 | 53 |
| AFS 2015:02 Kvarts - stendamm i arbetsmiljön | | | | |
| 22 | | 1 | | 1 |

| Föreskrifter som använts som lagstöd för brister i inspektionsmeddelanden | Brister inom bemannings- och kundföretag | | | |
|--|--|--------------|---------------------|-------------|
| | Ngr 78100 | Ngr 78200 | Övriga branscher | Totalt |
| AFS 2015:04 Organisatorisk och social arbetsmiljö | | | | |
| 10 | | 5 | 17 | 22 |
| 11 | | 6 | 17 | 23 |
| 12 | | 6 | 16 | 22 |
| 13 | | 7 | 19 | 26 |
| 14 | | 2 | 6 | 8 |
| 4 | | | 2 | 2 |
| 5 | | 2 | 1 | 3 |
| 6 | | 3 | 7 | 10 |
| 7 | | 5 | 15 | 20 |
| 8 | | 5 | 14 | 19 |
| 9 | | 12 | 22 | 34 |
| Arbetsmiljöförordningen | | | | |
| 2 | | 1 | 1 | 2 |
| Arbetsmiljölagen | | | | |
| 2 kap Arbetsmiljöns beskaffenhet | | | | |
| 1 | | 1 | 2 | 3 |
| 4 | | | 1 | 1 |
| 7 | | 1 | | 1 |
| 3 | | | | |
| Kap 3 Allmänna skyldigheter | | | | |
| 12 | 3 | 14 | 219 | 236 |
| 2 | | 10 | 21 | 31 |
| 2a | | 3 | 3 | 6 |
| 3 | 1 | 12 | 104 | 117 |
| 3a | 4 | 62 | 16 | 82 |
| 4 | | | 4 | 4 |
| 7d | | 1 | | 1 |
| 7e | | 1 | | 1 |
| Totalsumma av förekommande brister | 192 | 1801 | 2940 | 4933 |

Ansvar för arbetsmiljön

Anmäl arbetsskada, dödsfall och allvarliga tillbud till Arbetsmiljöverket

Politikers arbetsmiljöansvar

För arbetsgivare till unga i arbetslivet +

Arbetsmiljöansvar för inhyrd och uthyrd personal

För dig som hyr ut personal +

För dig som hyr in personal +

Arbetsmiljöansvar i skolan

Arbetsmiljoregler för vuxna praktikanter

Utländsk arbetskraft inom gröna näringarna

Arbetsstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet +

Skyddsombud och arbetsmiljöombud +

Lagar och andra regler om arbetsmiljö +

Tillgänglig arbetsmiljö +

Inspektioner, utredningar och kontroller +

Att hyra ut och hyra in personal – det gemensamma arbetsmiljöansvaret

Arbetsmiljöansvaret är gemensamt för bemanningsföretaget och kundföretaget – ett ansvar som inte kan förhandlas bort. Inom det gemensamma arbetsmiljöansvaret ingår speciella ansvarsområden där båda parter måste samverka för att den bemanningsanställda ska ha en säker arbetsmiljö – innan, under och efter en uthyrningsperiod.



Nära 1,6 procent av Sveriges anställda sysselsätts via ett

| | |
|---|---|
| Inngång till arbetsmiljö | + |
| Inspektioner, utredningar och kontroller | + |
| Böter, straff och sanktionsavgifter | + |
| Utländsk arbetskraft i Sverige | + |
| Publikationer | + |
| Kunskapssammanställningar | |
| Arbetsskade- och arbetsmiljöstatistik | + |
| E-tjänster och blanketter | |
| Webbutbildningar | |
| Arbetsmiljöcertifierade företag | |
| Arbetsmiljö i samband med flyktingsituationen | |
| Friska arbetsplatser för alla åldrar | + |

Innan du hyr ut personal – tänk på det här

+ Skaffa dig kunskap om kundföretagets arbetsplats

+ Vilka arbetsuppgifter ska din personal ha hos kundföretaget?

+ Riskbedöm arbetsuppgifterna

+ Ska din personal ha skyddskläder?

+ Hur kan du förbereda din personal innan de placeras hos kunden?

+ Vad gäller vid plötsliga förändringar i arbetsuppgifterna?

Under den period som du hyr ut personal – tänk på det här

+ Se till att din uthyrda personal får en god introduktion

+ Stötta din uthyrda personal

+ Kontrollera att din personal har det bra

rar +

Under den period som ni hyr in personal – tänk på det här

+ Ni vet väl att en god introduktion minskar risken för olyckor?

+ Den bemanningsanställda får endast göra det som står i kontraktet

+ Ge stöd och återkoppling

+ Vem är ansvarig för arbetsmiljön på er arbetsplats?

- Skyddsombud

En arbetsplats med fler än fem anställda ska ha ett skyddsombud. Ert skyddsombud ska även vid behov företräda den som är inhyrd. Om bemanningsföretaget har ett skyddsombud har denne rätt till att komma till er arbetsplats. Bemanningsföretaget ska sedan se till att skyddsombudet får tillgång till nödvändigt material.

+ Vad händer om olyckan är framme?

Broschyren "En säkrare arbetsdag för dig som är bemanningsanställd"



Kampanjfilmer i sociala medier

 **Arbetsmiljöverket** ✓
den 28 november 2017 · 🌐

Varje vecka skadas fler än 20 bemanningsanställda på jobbet. Som bemanningsanställd är du extra utsatt eftersom du ofta är ny på jobbet. #nypåjobbet




Många som drabbas av arbetsolyckor är nya på jobbet.


Är du ny på jobbet?
Varje år skadas tiotusentals personer i arbetsolyckor. Många är nya på jobbet.

[HTTPS://WWW.AV.SE/NYPAJOBET](https://www.av.se/nypajobbet) [Läs mer](#)





104t visningar


 Gilla  Kommentera  Dela

 YouTube^{SE}









Livet som hockeyfru - Nyhetsmorgon (TV4)
154 496 visningar

 596  82  DELA 

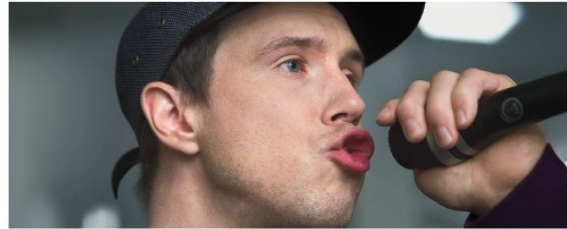
 Nyhetsmorgon
Publicerades den 8 juli 2017 [PRENUMERERA 57 TN](#)

Kommer härnäst AUTOMATISK UPPSPELNING

-  Livet som hockeymiljonär: "Man försöker leva ett vanligt liv" - Nyhetsmorgon
56 tn visningar
-  Josefin Lustig: "Jag har fortfarande mitt eget liv" - Nyhetsmorgon
24 tn visningar
-  Jacobs illamående var något annat.. - Playmakers (TV4)
TV4
22 tn visningar
-  Supermodell vid 10 år - skandalmorsan kallar henne
Nyhetsmorgon
389 tn visningar
-  Kärleksproblem på förskolan: "Vi kan väl hålla handen?" - Nyhetsmorgon
414 tn visningar
-  Möt freestylekären Jon Olsson som förverkligar sina drömmar - Nyhetsmorgon
186 tn visningar



Datum
November 2017



Vi vill minska olyckorna bland bemanningsanställda – vi hyr in en Human Beatbox!

Just nu pågår inspektioner av bemanningsföretag och de företag som hyr in personal. I samband med detta genomför vi den breda informationssatsningen "Ny på jobbet".

Alla har rätt till en säker arbetsmiljö, men varje vecka skadas fler än 20 bemanningsanställda. Som inhyrd är man särskilt utsatt för skador, eftersom man ofta är ny på jobbet. För även om personen är erfaren och har haft liknande arbetsuppgifter tidigare är varje arbetsplats unik. Med sin egen kultur, arbetsmiljö och risker.

I kampanjen "Ny på jobbet" vänder vi oss till unga bemanningsanställda, bemanningsföretag och kundföretag. Vårt budskap är att alla har rätt till en god introduktion och säkerhetsgenomgång – innan olyckan är framme. Till vår hjälp hyr vi in Felix, en Human Beatbox.

Ni som bemanningsföretag har det fulla arbetsgivaransvaret och är skyldiga att ta hand om era anställda: före, under och efter en uthyrning. Ni har tillsammans med kundföretaget ett gemensamt arbetsmiljöansvar – det är ett kontinuerligt arbete som bygger på gott samarbete. Därför är det viktigt att ni känner till era skyldigheter.

Besök av.se/bemannning om du vill veta mer om hur ni kan jobba med det gemensamma arbetsmiljöansvaret och förebygga olyckor för er uthyrda personal. Om ert företag blir aktuellt för en inspektion kommer vi att höra av oss via brev.

Med vänlig hälsning

Erna Zelmin-Ekenhem
Generaldirektör

P.S. Vill du se och höra vår Human Beatbox – Felix Zenger? Gå in på av.se/nypajobbet

Postadress: 112 79 Stockholm • Besöksadress: Lindhagensgatan 133, Stockholm
Telefon: 010-730 90 00 • Telefax: 08-730 19 67
E-post: arbetsmiljoverket@av.se • Webbplats: www.av.se
Organisationsnummer: 202100-2148