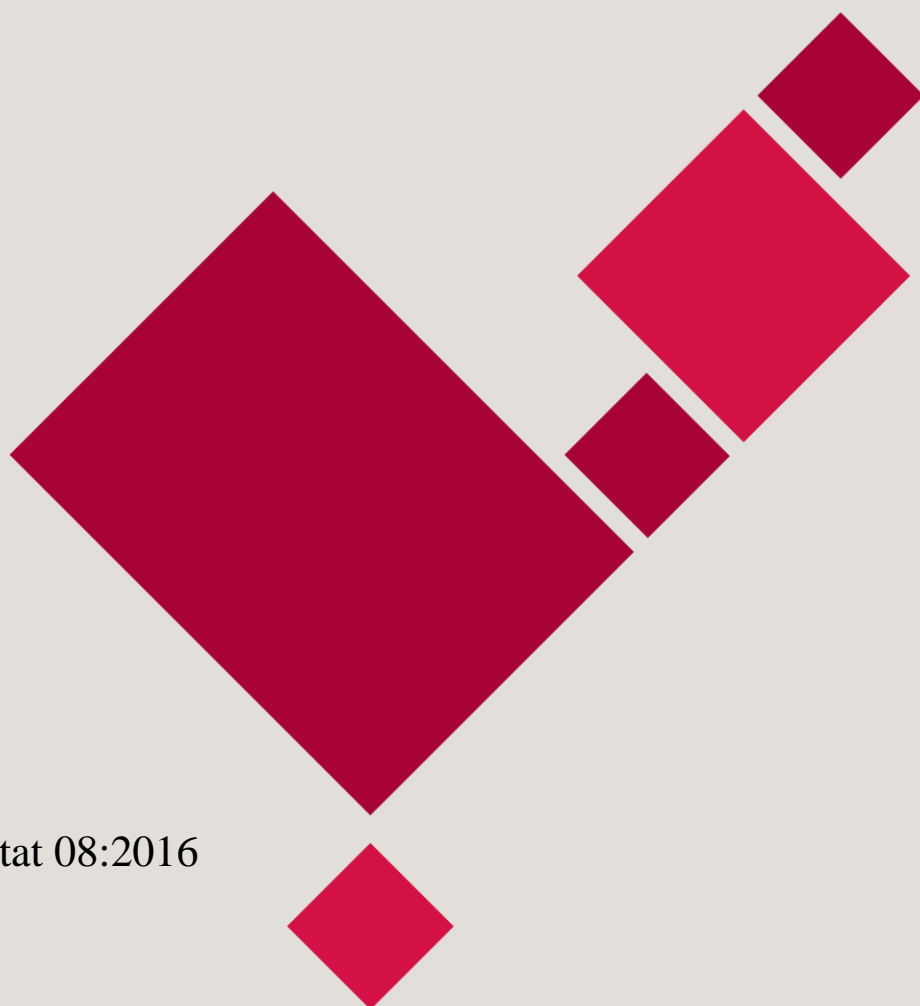


Jakten på den bærekraftige fleksibiliteten

Typologier av ansatte i bemanningsbransjen

Dag Ellingsen, Anders Underthun, Christin Thea Wathne, Asbjørn Grimsmo og Mari Holm Ingelsrud



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS FOU-RESULTATER

© Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus, 2016

© Work Research Institute (AFI) Oslo and Akershus University College of Applied Sciences, 2016

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshaver-nes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN

ISSN

Arbeidsforskningsinstituttet
Høgskolen i Oslo og Akershus

Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

E-post: postmottak@afi.hioa.no

Webadresse: www.afi.no

Work Research Institute (AFI)
Oslo and Akershus University College of
Applied Sciences
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO, Norway

Publikasjonen kan lastes ned fra AFIs hjemmeside. Ved større opptrykk, ta kontakt med AFI.

Forord

Denne rapporten oppsummerer to års arbeid med å forstå bemanningsbransjen i lys av det utfordrende begrepet "bærekraftig fleksibilitet". Vi har brukt en blanding av kvalitative intervjuer med ansatte i bransjen, og en survey rettet mot ansatte i vikarbyråene for å se på vikarenes forståelse og opplevelse av sin situasjon.

Studien er finansiert av NHOs Arbeidsmiljøfond. I AFI har Dag Ellingsen vært prosjektleder, og prosjektmedarbeidere har vært Christin Wathne, Asbjørn Grimsmo, Anders Underthun og Mari Holm Ingelsrud. Prosjektet har samarbeidet med et prosjekt støttet av Norges Forskningsråd («The impact of temporary work agencies on the politics of work»), med Anders Underthun som prosjektleder. Vår survey har vært utarbeidet og utført i samarbeid med Ipsos MMI.

Vi vil rette en stor takk til alle som har stilt opp til intervju og alle som har besvart spørreundersøkelsen. Takk også til Even Hagelien, fagsjef for NHO Service, bemanning og rekruttering, for god støtte underveis i prosessen. Vi vil også takke Olaug Hagen ved Arbeidsforskningsinstituttet for hjelp til ferdigstilling av rapporten.

Arbeidsforskningsinstituttet 2016

Dag Ellingsen

Prosjektleder

Innhold

1.	Innledning, bakgrunn og problemstillinger	12
1.1	Bakgrunn: Bærekraft og fleksibilitet	12
1.2	Bemanningsbransjen	14
1.3	Inspirasjon fra andre studier av bemanningsbransjen	14
1.4	Integrerings- og innlåsnings effekter	16
1.5	Arbeidstakers motivasjon som innleid/midlertidig ansatt	18
1.6	Problemstillinger	18
1.7	Disposisjon	19
2	Metode og data	20
2.1	Kvalitative intervjuer	20
2.2	Surveyundersøkelsen	21
3	Funn fra surveyundersøkelsen	25
3.1	Fordeling på geografi og næring/hovedarbeidsområde	25
3.2	Viktige bakgrunnsvariabler fra utvalget	30
3.3	Aktivitet før og under arbeidet for bemanningsbyrået	33
3.4	Ansettelsestyper, ansettelseslengde	36
3.5	Sosial tilhørighet	45
3.6	Motivasjon	50
3.7	Holdninger til arbeidslivet	52
3.8	Opplevelser av jobbverdagen	54
3.9	Ansettbarhet, jobbusikkerhet og tilfredshet blant utleide medarbeidere	55
4	Typologibyggning	63
4.1	Resultater av typologiseringen basert på surveydata	63
4.2	Transitionals	63
4.3	Sidebets	68
4.4	Typologier basert på positiv motivasjon	69
4.5	Typologi basert på negativ motivasjon	71
5	Bærekraftig fleksibilitet – en oppsummering	75
	Referanser	78
	Vedlegg	83

Liste figurer

Figur 1 Prosentvis fordeling av vikarer i bemanningsbyråer i Norge (N=1259)	26
Figur 2 Prosentvis fordeling av ansatte i bemanningsbyråer etter arbeidsområde(n=1259)	27
Figur 3 Prosentvis fordeling av respondenter etter landbakgrunn (N=1251)	29
Figur 4 Prosentvis alderssammensetning av utvalget (N=1259)	31
Figur 5 Prosentvis fordeling av inntektsgrupper i utvalget (N=1259)	32
Figur 6 Prosentvis fordeling av utdanningsnivåer i undersøkelsen (N=1246)	33
Figur 7 Status før ansettelse i bemanningsbyrå (N=1236):	34
Figur 8 Prosent som oppgir aktivitet i tillegg til arbeid for bemanningsbyrået (N=1259)	35
Figur 9 Hva slags type ansettelse har ansatte i bemanningsbyrå?	36
Figur 10 Ansettelsestypen i bemanningsbyrået passer meg bra nå/i framtida (i prosent). N=1259	37
Figur 11 Oppgitt og ønsket heltid/deltidsansettelse i bemanningsbyrå (N=1259)	39
Figur 12 Hvor lenge har du jobbet som utleid medarbeider for bemanningsbyrå (prosentvis fordeling)? N=1259	40
Figur 13 Lengde på siste oppdragskontrakt hos innleier (n=1259)	41
Figur 14 Hvor lenge har du vært utleid til ditt siste innleieforetak – prosentvis fordeling (n=1259).	42
Figur 15 Antall vikarer som svarer ja eller nei på om de tror oppdragskontrakten med innleiebedriften blir forlenget etter hvor lenge de har jobbet for innleiebedriften (n=806)	43
Figur 16 Prosentvis fordeling på spørsmålet om man har vært utleid til flere enn ett innleieforetak (N=1259).	44
Figur 17 Ufrivillig uten oppdrag for bemanningsforetaket? N=1259	45
Figur 18 Grad av sosial tilhørighet i innleieforetak og bemanningsbyrå i prosent. N=1259	46
Figur 19 Grad av sosial tilhørighet hos innleieforetaket etter lengde på opphold hos innleieforetaket (prosent som svarer i stor eller noen grad) (N=1259)	47
Figur 20 Har du blitt invitert til sosiale arrangementer i regi av bemanningsbyrå eller innleieforetak (prosent). N=1259	49
Figur 21 Hvor viktig er det å bli invitert til sosiale arrangementer i regi av bemanningsbyrå eller innleieforetak (N=1259)?	50
Figur 22 Motivasjon for å jobbe som utleid medarbeider for bemanningsbyrået (gjennomsnittscore).	51
Figur 23 Prosent som svarer helt/delvis enig i påstander som følger «Uten jobben i bemanningsbyrået» (N=1259)	52
Figur 24 Hvor viktig er følgende kjennetegn ved en jobb for deg (1-5 hvor 5 er helt enig)?	53
Figur 25 Hvor godt eller dårlig passer følgende påstander knyttet til økonomi og familie (1-5, hvor 5 er helt enig)	54
Figur 26 Hvor ofte (prosentandel som svarer ofte eller alltid). (N=1258 Vikarundersøkelsen, N= 3000 for Arbeidslivsbarometeret 2014)	55
Figur 27 Hvor vanskelig eller lett tror utleide for bemanningsbyrå at det er å få en ny jobb skulle man miste jobben i bemanningsbyrået (prosent)? N=1210)	56
Figur 28 Prosentvis fordeling på spørsmålet «Hvor bekymret er du for å stå uten oppdrag i bemanningsbyrået (N=1259)?	57
Figur 29 Gjennomsnittlige svar på spørsmål om hvor tilfredse arbeidstakerne er med utvalgte forhold hvor 1= Svært misfornøyd og 5 = svært fornøyd. (N=1092-1230):	59
Figur 30 Generell jobbtilfredshet som utleid medarbeider for bemanningsbyrå	60
Figur 31 Sammenligning av utleide medarbeidere for bemanningsbyrå (2015/2016-data) (VU) og Arbeidslivsbarometeret 2014 (AB)	61
Figur 32 Idealtypenes «bemanningslandskap»	78

Liste tabeller

Tabell 1 Prosentvis differanse mellom antatt populasjon og vårt utvalg	28
Tabell 2 Landbakgrunn og arbeidsområde, prosentvis fordeling (N=1199).....	30
Tabell 3 Hvor godt passer ansettelsestypen i bemanningsbyrå arbeidstakere i hovedarbeidsområdene?	38
Tabell 4 Korrelasjonsmatrise for jobbtilfredshet blant utleide medarbeidere for bemanningsbyrå (N=1236-1246).....	60
Tabell 5 Idealtypenes utbredelse i surveymaterialet.....	73
Tabell 6 Idealtypenes overlapp med hverandre	74

Sammendrag

Dette prosjektet er en eksplorerende tilnærming til fenomenene og begrepene bærekraft og fleksibilitet. Arenaen er bemanningselskapene eller vikarbyråene, og utgangspunktet er særlig deres arbeidskraft, de utleide.

Fleksibilitet i arbeidslivet kan innebære mye forskjellig for de involverte aktørene på og rundt arbeidsplassene. *Numerisk fleksibilitet* er når bedriften kan variere antall mennesker i arbeid ut fra behov. Her kan man igjen skille mellom *intern* numerisk fleksibilitet og *ekstern* numerisk fleksibilitet. Med *intern* menes hvordan virksomhetens egne ansatte kan bidra med en slik form for fleksibilitet, mens *ekstern* numerisk fleksibilitet refererer til innleie av personell fra for eksempel bemanningselskaper. Det er altså denne siste typen fleksibilitet som er vårt hovedfokus.

På samme måte er bærekraft både et begrep og et honnørord, og vil ha forskjellig betydning for forskjellige aktører. I vårt prosjekt ser vi på en bærekraftig fleksibilitet som en fleksibilitet som har et omfang og en karakter som ivaretar dagens behov, uten å skape dysfunksjonelle tilstander på sikt for særlig den innleide arbeidstaker.

Fleksibilitet i organiseringen av arbeid og konsekvenser for den enkelte arbeidstager, organisasjon og samfunn, må ses i relasjon til den internasjonale og norske forskningslitteraturen om hvorvidt midlertidig arbeid fungerer som blindgater, springbrett eller som broer til arbeidslivet. Internasjonale studier viser noe sprikende resultater i forhold til dette spørsmålet. Noen studier bekrefter hypotesen om at midlertidig arbeid øker sjansen for fast arbeid senere, mens andre peker på at denne sammenhengen primært gjelder dem med et høyt ferdighets- og utdanningsnivå, eller at sjansen for å oppnå fast arbeid er større hvis man venter på en fast ansettelse. Samtidig viser en norsk undersøkelse med data fra midten av 1990-tallet til midten av 2000-tallet imidlertid at midlertidige stillinger fungerer som springbrett til faste stillinger, særlig for unge og lavt utdannede (Engebretsen et al. 2012). Denne studien er forholdsvis alene i å sammenligne med arbeidsledige, da mesteparten av forskningslitteraturen hovedsakelig sammenligner sine data med faste ansatte.

Samtidig som mange arbeidstakere i bemanningsbyrå vil oppleve overgangen til fast arbeid, er det også en del som ikke oppnår dette. Enkelte innleieforetak vil aktivt «screene» de innleide arbeidstakerne før de vurderer hvem som fortjener fast arbeid, og bruker innleie for å redusere risikoen for å bomme i rekrutteringsprosessen. Dette kan igjen føre til en større grad av *innlåsing* ved at arbeidstakerne blir værende i «atypiske» jobber, og en *segmentering* av arbeidstakere som jobber gjennom bemanningsbyrå, for eksempel ved at noen opplever å gå i korte eller lange perioder uten oppdrag eller ikke opplever mobilitet inn i andre stillinger.

Ansatte i bemanningsbyrå representerer en relativt heterogen gruppe av arbeidstakere. For noen kan jobben i bemanningsbyrå være et første skritt ut av arbeidsledighet, for andre er det et strategisk steg inn på en arbeidsplass der man ønsker fast jobb. Det kan også være en arena for faglig utvikling, eller representere en periode i livet der man prøver ut og forsøker å gjøre seg bevisst på hva man ønsker å jobbe med. Noen opplever også en uønsket situasjon ved å være utleid medarbeider for bemanningsbyrå på en arbeidsplass der de har jobbet i flere år, men ikke oppnådd fast stilling, mens enkelte også opplever frustrasjon ved at de ikke får nok oppdrag til at bemanningsbyråarbeid gir en økonomisk bærekraftig tilværelse.

Fordi forskningslitteraturen viser ulike resultater avhengig av hvilke arbeidstakere som undersøkes, er det hensiktsmessig å få mer kunnskap om hva som karakteriserer ulike mennesker som arbeider som midlertidig ansatte/vikarer i Norge i dag. En slik tilnærming er ikke ny. Henson utviklet i 1996 tre

hovedtyper kategorier: Den første, og største gruppen kaller han for «Transitionals», mens «Lifers» og «Sidebets» representerer mindre grupper. De såkalte «transitionals» er en sekkebetegnelse for arbeidstakere som kommer inn i bemanningsbransjen med et mål om at dette skal lede til andre jobber, mens de to andre kategoriene viser til arbeidstakere som ønsker å jobbe gjennom bemanningsbyrå fordi dette fremstår som en god og bærekraftig løsning, enten fordi de foretrekker denne formen for arbeid, eller fordi arbeidet for bemanningsbyrå er en god kombinasjon med annen virksomhet. I denne rapporten vil vi både støtte oss på disse kategoriene og konstruere nye ut fra funn og teoretiske antakelser.

I tillegg til å eksplorere slike idealtyper av arbeidstakere i bransjen, vil rapporten også ha tre hovedperspektiver som berører begrepene fleksibilitet og bærekraft.

1. Den første sorteringsjobben går på å se etter forskjeller i intensjon/motivasjon/situasjon hos arbeidstakeren.
2. Den andre går på en blanding av frivillighet (som både innebærer intensjon og motivasjon, i tillegg til en subjektiv opplevelse), i tillegg til tidsaspektet (som blir en blanding av strukturell posisjon i forhold til arbeidsgiver og eget livsprosjekt/script). Her vil vi blant annet fokusere på om arbeidstakerne mener at tilknytningsformen de har til bemanningsbyrået passer dem nå, og om tilknytningsformen også er noe de ønsker i framtida.
3. Den tredje tilnærmingen er longitudinell og prosessuell (som vi skal komme tilbake til bruker vi her typologiene 'fersk', 'talent', buffer, 'innlåst'). Her brukes både tidsaksen, den enkeltes perspektiv, men mye klarere en strukturell og funksjonalistisk tilnærming. Her blir vikaren plassert i en rolle som samsvarer med hvordan innleieforetaket og bemanningsbyrået forstår henne: Er hun noe å satse på? Bør hun fases ut? Eller kan hun brukes som buffer? Disse forståelsene *kan* samsvare med vikarens egenforståelse av situasjonen.

Undersøkelsen er finansiert av NHOs Arbeidsmiljøfond, og muliggjort gjennom et godt samarbeid med NHO Service og fagsjef for bemanningsbransjen Even Hagelien. Samarbeidet ga oss også inngangen til gode intervjuer med ledere og innleide i et av de største bemanningsforetakene.

Metode og data

Arbeidet har foregått i flere faser, og har også hatt et samarbeid med det AFI-ledete prosjektet «The impact of temporary work agencies on the politics of work», finansiert av Norges Forskningsråd. Det helt sentrale arbeidet i prosjektet har vært å finne gode *typologier av innleide*, for deretter å se dem i relasjon til spørsmålet om bærekraft. For å gjøre dette har vi pendlet mellom kvantitative og kvalitative tilnærminger:

Første fase var en kort runde med intervjuer med sentrale aktører i bransjen, og særlig representert ved ledere i en av de største aktørene i bemanningsbransjen i Norge. Formålet var å få et overblikk over bransjen. De ansatte i bransjen, de innleide, er i liten grad organisert, og vi fant ikke informanter fra fagforeninger som kunne matche lederne i bemanningsbransjen.

Fase **to** besto av intervjuer med 20 innleide i forskjellige bransjer. Et fellestrekk ved informantene i denne fasen var at de stort sett arbeidet i bransjer og stillinger med mer beskjedne krav til formelle kvalifikasjoner.

Fase **tre** ble dermed en mer konsentrert innretning mot bransjer og innleide med høyt utdanningsnivå, særlig gjaldt dette ingeniører med arbeid i leverandørindustrien rettet mot oljenæringen. Til sammen

ble 15 innleide intervjuet i denne fasen, sammen med et intervju med en leder for en mindre bemanningsvirksomhet

Parallelt med fase tre løp fase **fire**, som var en bredt anlagt survey mot innleide i de bedriftene som er organiserte i NHO Service, det vil si rundt 80 prosent av bransjen. Surveyen ble distribuert via epost-adresser og forelå både på norsk og engelsk. Med et netto utvalg på 1 259 respondenter, fikk vi gode bilder av de innleides bakgrunn, trivsel, motivasjon, sammensetning etc. Vi fikk en markert underrepresentasjon av innleide i bygg- og anleggsbransjen. Motsatt var det overrepresentasjon av innleide i oppvekst og utdanning. Responsraten var lav, knapt 11 prosent.

I motsetning til NHO Service sine tall har vårt utvalg en høyere andel av utleide med lang fartstid. Dette skyldes blant annet og særlig at de som bare er vikarer i kort tid vil ha mindre sannsynlighet for å bli invitert til å delta i en undersøkelse, mens sjansen øker når du deltar over lengre tid. På en måte kan man dermed si at vi har en overrepresentasjon av personer med lang fartstid hvis telle-enheten er årlig antall personer ansatt i bemanningsforetak. Bildet er imidlertid langt mer representativt hvis vi ønsker å telle personene som arbeider flest timeverk i bransjen hvert år, de som på en måte er bransjens "grunnfjell".

Dette materialet ble brukt til to tilnærminger: Først en deskriptiv statistikk over de innleide, deretter til en mer avansert multivariat analyse som gjorde det mulig å peile ut klynger eller typologier av innleide etter egendefinerte kombinasjoner av hvordan ulike arbeidstakere svarer på ulike spørsmål. Det kvantitative bildet av typologier ble supplert med kvalitative funn fra intervjuene i fase 1 og 2.

Hovedfunn

Den deskriptive statistikken innsamlet i surveyen ga en oversikt over de ansatte, og her er utvalgte funn. Vi begynner med noen sentrale **bakgrunnsvariabler**:

- Utleide medarbeidere for bemanningsbyrå er overrepresentert på Østlandet og i arbeidsmarkeder med høy økonomisk aktivitet (Vestlandet inkl. Vest-Agder).
- De jobber i et bredt spekter av bransjer, med hovedvekt på kontor og administrasjon, lager og logistikk, oppvekst og utdanning og helse og omsorg. Bygg og anlegg er tydelig underrepresentert i vår undersøkelse.
- Over 70 prosent av de innleide er fra Norge. Sverige og Polen (samt andre øst-europeiske land) dominerer blant de utenlandske. Øst-europeerne dominerer innen bygg og anlegg, mens svenskene (og øvrig Norden) er tydelig til stede i helse og omsorg og lager/logistikk og transport.
- De er unge, godt over halvparten er under 35 år, og det er tilnærmet kjønnsbalanse. Ca. 30 prosent forsørger barn.
- Inntektsnivået er gjennomgående lavt, slik det er å forvente når gruppen er så vidt ung og mange jobber deltid.
- Arbeidstakerne er relativt høyt utdannete. Høyt utdannete opplever oftest mismatch mellom utdanning og arbeidsoppgaver i bemanningsbyrået.

Arbeidssituasjonen før de ble vikarer og slik den er nå i bemanningsbransjen kjennetegnes av:

- Flertallet av de innleide er nyutdannete eller kommer fra en situasjon der de var arbeidsledige.
- 43,5 prosent har ikke andre aktiviteter ved siden av å være utleid medarbeider for bemanningsbyrå. De vanligste sideaktivitetene er å være arbeidssøker eller å kombinere med annet arbeid utenfor bemanningsbyrå.

- Den vanligste ansettelsesformen i bransjen kalles fast ansettelse uten garantilønn, men mange av våre respondenter oppfatter seg som å være midlertidig ansatt, og en mindre gruppe har fast ansettelse med garantilønn.
- Nesten halvparten er fornøyd med ansettelsestypen (kontraktstypen) nå, men de fleste ønsker seg, ikke overraskende, en ganske annen situasjon fram i tid. Vi kan anta at fast ansettelse er målet for de aller fleste.
- Godt over halvparten av de spurte jobber heltid. Blant de resterende oppgir 19,5 prosent å jobbe (lang) deltid, mens 21,4 prosent oppgir å jobbe 19 timer i uka eller mindre for bemanningsbyrået. Det er noe differanse mellom ønsket og oppgitt arbeidstid.
- Rundt 45 prosent av vikarene har vært i bemanningsbransjen i mer enn ett år. Om lag like mange opplevde at siste oppdragskontrakt varte i 3 måneder eller mer.
- Et flertall av utleide medarbeidere har kun jobbet for ett innleieforetak.
- Et stort antall utleide medarbeidere oppgir at det nåværende eller siste oppdraget for innleieforetaket har middels, lang eller meget lang varighet. Medianoppholdet hos siste innleieforetak er på mellom 3-6 måneder, men over 40 prosent sier de har vært utleid til det siste innleieforetaket i over 6 måneder. Lengden på oppholdet hos nåværende eller siste innleieforetak har sterk, signifikant positiv sammenheng med lengde på oppdragskontrakt. Særlig blant dem på lange kontrakter er det en svært utbredt forventning om å få forlenget kontrakten med innleieforetaket.

De innleide vikarene **erfarer** sin situasjon slik:

- Godt over halvparten oppgir at de aldri har stått *ufrivillig uten oppdrag*. 23,3 prosent svarer at de noen ganger har vært ufrivillig uten oppdrag, mens 8 prosent svarer at de ofte har stått uten oppdrag. De som opplever å stå uten oppdrag har større sannsynlighet for å jobbe for flere innleieforetak, har mye større sannsynlighet for å kun oppnå korte oppdragskontrakter, og er kortere hos det siste innleieforetaket.
- Det er mye vanligere å føle *tilhørighet* til innleieforetaket enn til bemanningsforetaket, og det er også flere som uttrykker en forventning om sosial inklusjon gjennom innleieforetaket enn gjennom bemanningsbyrået. Det er, ikke overraskende, en tydelig sammenheng mellom hvor lenge man har vært hos innleieforetaket, og i hvor stor grad man opplever at man er en del av arbeidsmiljøet hos innleieforetaket.
- *Motivasjonsbildet* er oftest preget av pragmatisme: Svar som «det var den jobben jeg fikk», «trenger ekstraintekter», grei måte å komme seg inn i arbeidslivet/få seg en fast jobb får vesentlig større oppslutning enn «jeg synes det er spennende å være på forskjellige arbeidsplasser i kortere perioder» eller «jeg må finansiere andre prosjekter».
- Det å *oppnå jobbsikkerhet* er det viktigste kjennetegnet ved en jobb for utvalget, etterfulgt av kompetanseutvikling, høy inntekt og en jobb med fleksibel arbeidstid. Det er små forskjeller hvis man sammenligner utvalget med AFIs arbeidslivsbarometer (representativ for det norske arbeidslivet generelt).
- Det er en overvekt av ansatte som mener vikarjobben gjør det mulig å oppnå *fleksibilitet* gjennom å kombinere jobb, familie og fritid bedre, færre mener at denne jobben gir dem nok *økonomisk trygghet* til å etablere egen familie, og enda færre mener de har stabil nok jobb til å få banklån.
- *Opplevelser av jobben*: Sammenlignet med Arbeidslivsbarometeret er det færre utleide for bemanningsbyrå som ofte/alltid opplever stress, for mye å gjøre på jobb, høyt tempo. Det er også færre som opplever positive jobbutfordringer, og at arbeidet kjennes meningsfylt.

- Godt over halvparten er bekymret for sin *ansettbarhet*, i den forstand at de tror det er svært eller nokså vanskelig å få en ny jobb hvis man skulle miste jobben i bemanningsbyrået.
- To av tre opplever lav *jobbsikkerhet* i det de er noe eller svært bekymret for å bli stående uten oppdrag.
- *Tilfredshetsvariabelen* med klart høyest score er knyttet til hvor raskt man opplever å få oppdrag etter å ha tatt kontakt med bemanningsbyrået.
- I forhold til generell tilfredshet ligger snittet nær nøytral (hvor fornøyd man er med å jobbe som utleid medarbeider), men man ser at tilfredsheten for å jobbe for innleieforetaket er høyere. Sammenlignet med Arbeidslivsbarometeret er utleide medarbeidere for bemanningsbyrå noe mindre fornøyde enn øvrige arbeidstakere. Noe av denne forskjellen skyldes at utvalget har flere yngre medarbeidere.

Typologier

Basert på egne erfaringer fra de kvalitative intervjuene, en såkalt ‘multi-responsanalyse’ av surveydata, supplert med typologiene til Henson (1996), har vi delt inn materialet i åtte undergrupper. Typologiene er brukt som bakteppe for diskusjonen om bærekraften i den fleksibiliteten som utøves i bemanningsbransjen. Rundt en sjettedel av respondentene lot seg ikke plassere i noen kategori. Det er til dels betydelig overlapp mellom kategoriene. Kategoriene blir illustrert med eksempler fra det kvalitative materialet. Skjematisk ser inndelingen slik ut:

Typologi	Andel av respondenter	Kjennetegn og antatt grad av bærekraft
Fersk	21 prosent	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nyutdannet, rett fra utdanning, arbeidsledighet. 2. Mindre enn 6 mnd i bemanningsbyrå 3. Mindre enn 6 mnd i innleiebedrift Bærekraftig posisjon nå, men uavklart framtid
Talent	16 prosent	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mer enn 3 mnd i bemanningsbyrå 2. Mellom 1 mnd og 1 år i innleiebedrift 3. Ansettelsestypen passer nå 4. Ansettelsestypen passer ikke i framtida Bærekraftig nå, men også her uavklart framtid
Buffer	23 prosent	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mer enn 6 mnd i innleiebedrift 2. Ansettelsestypen passer ikke nå eller likegyldig 3. Ansettelsen passer ikke i framtida Dette er en lite bærekraftig posisjon for mange, men også her kan situasjonen endre seg (til det bedre eller verre)
Innlåst	9 prosent	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mer enn 1 år i bemanningsbyrå 2. Noen ganger eller ofte ufrivillig uten oppdrag 3. Tror det er vanskelig å få seg annet arbeid Dette er en klart lite bærekraftig posisjon
Sidebets	20 prosent	Svarer «passer svært godt eller ganske godt» på påstanden om at man bruker jobben i bemanningsbyrået til å finansiere annen virksomhet (kunstner, gründer etc). De fleste er i en bærekraftig situasjon nå
Spesialist	15 prosent	<ol style="list-style-type: none"> 1. Høy eller relevant utdanning 2. Utdanning og arbeidsoppgaver matcher 3. Vil gjerne ha jobb der man kan bruke eller videreutvikle sin kompetanse 4. Ansettelsestypen passer nå 5. Opplever positive jobbutfordringer Dette er en klart bærekraftig situasjon for de fleste

Søker	11 prosent	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ansettelsestypen i bemanningsbyrå passer nå og i framtida. 2. Motivert av variasjon og spenning av å jobbe på forskjellige arbeidsplasser 3. Opplever arbeidet som utleid som meningsfylt Dette framstår også som en bærekraftig situasjon for de fleste
Alternativet er arbeidsledighet	21 prosent	<ol style="list-style-type: none"> 1. Var arbeidsledig/søkende før jobben som utleid 2. Helt eller delvis enig i at de fortsatt hadde vært arbeidsledig uten jobben i bemanning En marginalisert, mindre bærekraftig posisjon

Gjennom vår kvantitative analyse, supplert med inntrykk fra det kvalitative materialet, har vi kunnet peke på en del mer bærekraftige kategorier - og det motsatte. Det er betydelig overlapp mellom kategoriene, men det er også en konsistens i overlappingen som styrker utsagnskraften til typologiene. Vi understreker at vår studie ikke kan brukes til å underbygge utsagn av typen: I bemanningsbransjen er x eller y prosent av de ansatte i en (mindre) bærekraftig posisjon. Dette knytter seg både til graden av representativitet i vårt materiale, og til problemene med å overskue bærekraft i et materiale som presenterer et tverrsnittsbilde i et «landskap» der dynamikk er et vesentlig innslag. Måten vi bruker surveydata for å vise utbredelse må altså sees på som en teoretisk informert øvelse for å illustrere idealtypiske posisjoner.

1. Innledning, bakgrunn og problemstillinger

Dette prosjektets overordnede mål er å bidra til å kartlegge hvordan fleksibilitet i organiseringen av arbeidsutførelse (med vekt på tid, sted og kontrakt) utøves i praksis i Norge i dag, og konsekvensene dette har for den enkelte arbeidstager, organisasjon og samfunn. Det er i dag mye fokus på økt fleksibilitet, både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. NHOs arbeidsmiljøfond har adressert denne problematikken. Vi trenger å vite mer om hvordan vi best kan kombinere ønsket om økt fleksibilitet med en organisering av arbeidslivet som er inkluderende og profitabel på sikt. Målet er å lete etter en fleksibilitet som kan være velfungerende for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og for samfunnet som helhet. Temaet må også sees i lys av regelverket på området, og i første rekke Arbeidsmiljøloven. Prosjektet er finansiert av NHOs Arbeidsmiljøfond gjennom to bevilgninger.

Bemanningsbransjen er egnet i forhold til en slik diskusjon siden dette er en bransje som er rettet inn mot behovet for numerisk fleksibilitet i arbeidslivet. I denne rapporten spør vi primært om denne fleksibiliteten er bærekraftig for arbeidstakere i bemanningsbransjen. Vårt empiriske tilfang av informanter har særlig gitt oss et godt fokus på hvordan arbeidstageren i bemanningsbedriften opplever fleksibilitet og bærekraft når han eller hun jobber i en innleiebedrift. Bærekraft og fleksibilitet er viktige begreper i vår analyse. Vi vil derfor innledningsvis presisere og drøfte de to begrepene, samt gi et kort riss av bemanningsbransjen og sentrale analyser av denne bransjen:

1.1 Bakgrunn: Bærekraft og fleksibilitet

Fleksibilitet i organiseringen av arbeid kan settes i sammenheng med fire forskjellige former for fleksibilitet (Knutsen, 2014). *Lønnsfleksibilitet* innebærer at man åpner for varierende lønn ut fra prestasjon og resultat (den enkelte ansatte eller bedrift), og settes i sammenheng med bonusordninger eller tillegg på toppen av en avtalt grunnlønn. *Funksjonell fleksibilitet* handler om at arbeidstaker kan utføre ulike former for arbeid og slik utnytte kapasiteten bedre (Kalleberg, 2003). *Numerisk fleksibilitet* er når bedriften kan variere antall mennesker i arbeid ut fra behov, noe som er viktig for virksomheter som har ujevn eller endrende etterspørsel. Her kan man igjen skille mellom *intern* numerisk fleksibilitet og *ekstern* numerisk fleksibilitet. Med intern menes hvordan virksomhetens egne ansatte kan bidra med en slik form for fleksibilitet, mens *ekstern* numerisk fleksibilitet refererer til innleie av personell fra for eksempel bemanningsselskaper. Det er altså denne typen fleksibilitet som vil være vårt hovedfokus, samtidig som innleie av vikarer også kan innebære for eksempel lønnsfleksibilitet.

Atkinson (1987) viser til at strategier for funksjonell og numerisk fleksibilitet kan føre til segmentering på arbeidsplassene, der en *kjerne* av fast ansatte er viktig for funksjonell fleksibilitet og gjennom dette får større støtte til å utvikle sitt ferdighetsregister, mens en *periferi* av numerisk fleksible, gjerne eksterne, opplever jobbusikkerhet og mindre utviklingsmuligheter. En fjerde innfallsvinkel til fleksibilitet i arbeidslivet er det som Coe et al (2009) kaller *managed flexibility* eller styrt fleksibilitet. Med dette begrepet refererer forfatterne til de ulike måtene institusjonelle ordninger styrer handlingsrommet for fleksibilitet. Her er det gjerne betydelige forskjeller mellom ulike arbeids- og velferdsregimer, og inkluderer aspekter som muligheten for midlertidig tilsetting eller grad av stillingsvern, samt forhandlingene mellom partene i arbeidslivet.

Bærekraft er også et sammensatt begrep. I en rapport fra 2007 vektlegges bærekraft i arbeidslivet som god ressursbruk gjennom utvikling og ivaretaking av menneskelige ressurser og mangfold (Sørensen og Wathne, 2007). I vårt prosjekt ser vi på en bærekraftig fleksibilitet som en fleksibilitet som har et omfang og en karakter som ivaretar dagens behov, uten å skape dysfunksjonelle tilstander på sikt for

arbeidstaker, arbeidstakers familie, ledelse på forskjellige nivåer, virksomheten som helhet og samfunnet. Langsiktigheten er da en viktig karakteristikk ved bærekraft. Fleksibiliteten kan ha konsekvenser for flere aktører som kan ha forskjellige interesser, en reelt bærekraftig fleksibilitet må være bærekraftig både for den enkelte arbeidstager, virksomheten og samfunnet. Fleksibiliteten kan ha konsekvenser på flere arenaer som må sees opp mot hverandre. Her må vi se på hvilke konsekvenser aktørene selv opplever som viktige, selv om det selvfølgelig finnes mange situasjoner der den innleide vikaren ikke helt kan overskue seinere effekter av sitt arbeidsforhold. For den ansatte og dens familie kan det innebære negative helseeffekter som økt sykefravær og utbrenthet, stress, redusert velvære og utfordringer med å kombinere jobb og familieliv. For ledelsen og virksomheten kan det innebære høy turnover, lavt nærvær, redusert produktivitet og ytelsesevne og økt risiko for feil. For samfunnet kan det innebære manglende inkludering, og frafall av enkelte grupper fra arbeidsmarkedet.

Bærekraft er et ord som ofte blir brukt i den offentlige diskursen uten nærmere forklaring, men er ikke mer entydig av den grunn. Betydningen av bærekraftsbegrepet er kontekstavhengig. Og fordi bærekraftsbegrepet er et relativt begrep, hvor det som er bærekraftig for noen på ett nivå kanskje ikke er bærekraftig for andre på et annet nivå, handler retten til å definere hva som er bærekraftig også om makt. Arbeidstaker og arbeidsgiver besitter begge makt både på individnivå og på det strukturelle nivået, men på ulikt vis. For eksempel har arbeidsgiver ansvar for arbeidsmiljøet, mens ansatte har rett og plikt til å medvirke. Videre har arbeidstakerne definisjonsmakt i kraft av å føle arbeidsbelastningen på kroppen.

I både forskning og offentlig debatt blir fleksibiliteten ofte presentert som enten et gode eller et onde. Fleksibilitet til å tilpasse bemanning etter behov kan være et viktig gode for mange bedrifter. Fleksibilitet i arbeidstid og arbeidsted kan gi den enkelte arbeidstaker større frihet til å balansere arbeid og familieliv/fritid. Men fleksibiliteten kan også bli en «honningfelle» (Sørensen, 2002), eller kan gi en kroppslig vane eller beredskap for arbeidet (Lilleaas, 2003), som gjør at godet blir konvertert til en altopplukkende arbeidsform.

Forskning viser til potensielle farer for både ansatte og organisasjonen ved å forlate den tradisjonelle 8 timers-dagen, eller 5 dagers-uken. Antall timer i en arbeidsøkt, pause for restitusjon mellom økter, arbeid på upassende tider (f.eks. natt og helgeskift) er viktige faktorer, og noen varianter av dem er relatert til negative helsekonsekvenser for de ansatte (Puttonen et al., 2010; van der Hulst, 2003; Geurts and Sonnentag, 2006; Wirtz and Nachreiner, 2010; Lie et al., 2014). Det har også vært bekymringer for konsekvensene av arbeidsforhold utenom fast ansettelse, selv om nyere studier har vist en utvikling i samfunnet med nye former for midlertidig ansettelse som potensielt ikke har de samme negative effektene (Silla et al., 2005). For virksomhetene har forskning støttet at forholdet mellom arbeidstid og produktivitet ikke er lineært – de ansatte gjør ikke nødvendigvis proporsjonalt mer i løpet av en dag om de jobber flere timer (Schwarz and Hasson, 2011). En systematisk litteraturgjennomgang gjennomført av Statens arbeidsmiljøinstitutt støttet også at økt arbeidsmengde og skiftarbeid var relatert til økt risiko for feil og nedsatt funksjonsevne hos de ansatte (Lie et al., 2014).

Samtidig blir fleksibilitet trukket frem som viktig både for arbeidsgivere og arbeidstakere, og det er i dag et press for å myke opp reguleringer og skape økt fleksibilitet. Noen former for fleksibilitet har i vitenskapelig litteratur blitt omtalt som positive både for arbeidsgiver og arbeidstagere. Fleksibel arbeidstid kan være ønskelig for ansatte som vil kombinere jobb med husarbeid, og for kvinner som ønsker å kombinere karriere med familieliv (Konrad, 2003; Michailidis et al., 2012). Fleksibel arbeidstid har også blitt relatert til økt selvrapportert produktivitet og redusert turnover i bedrifter (Stavrou and Kilaniotis, 2010; Yang and Zheng, 2011). Videre har sammenligninger på tvers av land støttet at fleksibilitetsformer som er relatert til negative konsekvenser i noen land ikke alltid har samme negative

effekter i de nordiske landene (Stavrou and Kilaniotis, 2010). Schwarz og Hasson (2011) konkluderte med at fleksible arbeidsformer fikk andre konsekvenser i nordiske land der det var et fokus på medvirkning, og der fleksibiliteten ble avgjort i større grad i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstager. For å kunne fremme en god diskusjon på fleksibilitet i arbeidslivet ønsker vi derfor å kartlegge hvordan fleksibilitet utøves i praksis i dag, og hvordan denne fleksibiliteten organiseres (medbestemmelse, kontroll, etc.).

Internasjonalt har mye av diskusjonen om midlertidighet gått under overskriften «Prekariatet» og i kjølvannet av Guy Standings (2011) bok med samme navn. Utgangspunktet er situasjonen i flere land der midlertidighet er blitt normalitet for langt flere enn i Norge. Begrepet og diskusjonen er kanskje mest interessant i Norge hvis man ser den som en advarsel om hva som kan komme i et svakere arbeidsmarked med svakere regulering av adgangen til å benytte midlertidig arbeidskraft.

1.2 Bemanningsbransjen

Bemanningsbransjen i Norge var helt fram til 2000 relativt strengt regulert. Etter en betydelig oppmykning av reglene, fikk bransjen en kraftig vekst i perioden fram til finanskrisen i 2008-2009 da man fikk en konjunkturbestemt nedgang, deretter oppgang og en tydelig nedgang de siste to-tre årene. Først fikk man en viss nedgang i 2013 pga vikarbyrådirektivet som ga et høyere lønnsnivå for vikarer, deretter pga «oljesmellen». Bransjen er rimelig nok svært konjunkturfølsom. Innleide vikarer vil ofte være de første som sies opp ved redusert behov for arbeidskraft, motsatt kan innleide brukes i starten av en oppgang – før man tar sjansen på å ansette faste medarbeidere.

De fleste ansettelser er kortvarige, gjennomsnittlig ansettelsestid i bransjen er ifølge NHO Service ca fire måneder (2016, side 12). Samme statistikk viser at: Unge er overrepresentert, mer enn halvparten av de innleide er under 35 år. Det er en svak kvinnedominans de seinere år. Mange begynner som innleid vikar etter å ha vært arbeidsledig eller student. Utdanningsnivået er høyere enn landssnittet, mer enn halvparten har en eller annen form for høyere utdanning. De tre største yrkesområdene er lager/logistikk/transport, kontor og administrasjon og industri/produksjon, og flest jobber i privat sektor. Det er mange arbeidsinnvandrere i flere av bransjene.

De ansatte i vikarbyråene tilhører gruppa midlertidig ansatte i arbeidsmarkedsstatistikken. Blant de sysselsatte som helhet utgjør denne gruppa i dag drøyt 9 prosent totalt, etter en nedgang fra 13-14 prosent på midten av 1990-tallet (SSB, 2016). Bemanningsbransjen har sysselsatt rundt 1,0-1,4 prosent av arbeidsstokken de siste fem årene, og utgjør dermed en nokså avgrenset andel av det som i denne sammenheng regnes som de midlertidig ansatte¹. Bransjen er imidlertid av særlig interesse fordi den på en måte setter midlertidighet i system, ved å tilby full fleksibilitet for arbeidsgiver/innleier. Hvor stor den reelle fleksibiliteten er, står i sentrum for denne rapportens analyse.

1.3 Inspirasjon fra andre studier av bemanningsbransjen

Det er i det siste tiåret gjennomført en serie med analyser av bemanningsbyråene, deres aktører, de innleide ansatte og innleiebedriftene i Norge. Vi skal her først fokusere på tidligere norske analyser av relevans for oss:

Econ gjennomførte i 2009 en større undersøkelse av bemanningsbransjens struktur, utvikling og rolle (Econ, 2009). Undersøkelsen ble gjort i samarbeid med SNF (Samfunns- og næringslivsforskning as).

¹ I følge opplysninger fra SSB vil Arbeidskraftundersøkelsen i prinsippet telle ansatte i bemanningsbransjen som midlertidig ansatte, selv om noen som har fast ansettelse uten garantilønn kan ha rubisert seg selv som fast ansatte i undersøkelsen.

Tilnærmingen var multimetodisk, og inneholdt blant annet en survey mot ansatte i bemanningsbyråer. Nettoutvalget var i overkant av 3000 personer, hvilket gir en svarprosent på 27. Undersøkelsen har en overrepresentasjon av kvinner og av vikarer med høyere ansiennitet, på motsatt side er det en kraftig underrepresentasjon i bygg- og anleggsbransjen (i likhet med vår kvantitative undersøkelse).

Resultatene viser at de færreste vikarer har vikarjobben som førstevalg, men ser den som gunstig med sikte på å oppnå fast ansettelse på sikt. Mange av vikarene var enten arbeidsledige eller studenter før de fikk arbeid gjennom et bemanningsbyrå. Jobbtrivselen er god, men den økonomiske usikkerheten slår negativt ut. Undersøkelsen finner grunnlag for å si at bransjen for mange faktisk fungerer som et springbrett.

Proba (2010) har en mer spisset problemstilling: Får man raskere overgang til jobb gjennom arbeid i bemanningsbransjen? Undersøkelsen poengterer bransjens klareste force, som er evnen til å få folk fort i arbeid. Proba ser dette som et viktig bidrag til at bemanningsbransjen faktisk ser ut til å få arbeidsledige raskere over i arbeid enn arbeidsledige som ikke går inn i denne bransjen. Tendensen holder stand også etter kontroll for kjønn, alder, utdanning, landbakgrunn og type arbeidsledighet. Et problem er imidlertid at man ikke kan kontrollere for (seleksjons)faktorer som den enkeltes motivasjonsnivå, framturen i jobbintervjuer etc. Undersøkelsen baserer seg på registerdata og følger arbeidsledige som ble og ikke ble rekruttert til bemanningsbransjen i 1. kvartal 2003. Disse personene følges så fram til 2007.

I en analyse fra FAFO (i samarbeid med SNF) i 2011 (Nergaard et al., 2011) bruker man ECON/SNF-surveyen fra 2009 til en grundigere analyse. Man finner at ansatte med garantilønn rapporterer høyere jobbkvalitet og større økonomisk sikkerhet enn andre. Jobbkvaliteten er også høyere blant utleide med spesialkompetanse og lederansvar, det samme gjelder de som opplever oppfølging og støtte fra kunde- og bemanningsforetak. Ansatte som har valgt vikararbeid frivillig har høyere jobbkvalitet enn andre. Med jobbkvalitet menes jobbsikkerhet, muligheter for karriereutvikling og graden av selvstendighet i arbeidet. Undersøkelsen viser også at det er vanskelig å øke organisasjonsgraden i bransjen pga kortvarige oppdrag og høy gjennomstrømning.

Simson (2012) sammenligner ungdom uten fullført videregående skole som får arbeid gjennom bemanningsforetak med de som får arbeid gjennom tiltaket arbeidspraksis. Også i denne studien påpekes bemanningsbransjens evne til å få personer raskt i arbeid, og resultatene tyder på at bemanningsbransjen får ungdom i varig arbeid i høyere grad enn hva man oppnår gjennom tiltaket arbeidspraksis. Også her har man de samme seleksjonsproblemene som i Probas studie, og påpeker at bemanningsbransjen må sees på som et effektivt *supplement* til ordinære arbeidsmarkedstiltak.

Simson (2016) har noen fellestrekk med hennes studie fra 2012, men her sammenlignes de som får jobb gjennom bemanningsforetak med flere former for arbeidsmarkedstiltak (lønnskudd, praksisplass og opplæring). Studien bruker også i noen sammenhenger metodikk som gir muligheter for å korrigere for seleksjon. Basert på denne metodikken finner hun ut at lønnskudd og vikarbyrå øker sannsynligheten for ordinær jobb etter "tiltaket", også etter at seleksjon er hensyntatt.

Fleksibilitet i organiseringen av arbeid og konsekvenser for den enkelte arbeidstager, organisasjon og samfunn, må ses i relasjon til den internasjonale og norske forskningslitteraturen om hvorvidt midlertidig arbeid fungerer som blindgater, springbrett eller som broer til arbeidslivet. Denne forskningen spriker i ulike retninger, og noe av årsakene til de ulike funnene og konklusjonene handler om hvem som utgjør forskningsobjektene (eks. eldre/ynge, kvinner/menn) og forskningsdesign (eks. studiens tidsspenn, om man tar hensyn til kvaliteten og stabiliteten i de nye permanente jobbene osv.). Selv om

forskningsdesign og forskningsfokus farger resultatene, spiller også de politiske og kulturelle kontekstene i landene som undersøkes inn, for eks. hva slags velferdsordninger som er tilgjengelige.

I likhet med internasjonale studier (Segal and Sullivan, 1995; Booth et al., 2002; Nunziata and Staffolani, 2007)), viser resultatene fra en norsk undersøkelse med data fra midten av 1990-tallet til midten av 2000-tallet at midlertidige stillinger fungerer som springbrett til faste stillinger, særlig for unge og lavt utdannede (Engebretsen et al., 2012). Engebretsen et al. fant at effektene forsterket seg over tid, noe som kan forstås å være i tråd med ideen om at individene i midlertidige stillinger akkumulerer en viss kunnskapsmengde sammenlignet med de arbeidsledige, og at sannsynligheten for å oppnå en permanent stilling senere øker (se side 37). Effekten kan også oppstå ved at den midlertidig ansatte får «vist seg fram» og får nettverk på arbeidsplassen. Imidlertid ser vi at man her sammenligner midlertidig ansatte med arbeidsledige, mens bildet kan se annerledes ut hvis man sammenligner med fast ansatte. Engebretsen et al. er forholdsvis alene i å sammenligne med arbeidsledige, da mesteparten av forskningslitteraturen hovedsakelig sammenligner sine data med faste ansatte. Dette betyr at hvilken bakgrunn dataene holdes opp mot i stor grad vil farge konklusjonene som trekkes.

1.4 Integrerings- og innlåsningseffekter

I en kunnskapsoversikt over forskningen på midlertidige ansettelse (Bergene et al., 2015), sorterer forfatterne de empirisk vurderte effektene og bakenforliggende teorier i to hovedgrupper:

Integreringseffekter/perspektivet, altså overveiende positive effekter av å være midlertidig ansatt

Innlåsningseffekter/perspektivet, det vil si de negative effektene, særlig på individuelt, men også et samfunnsmessig nivå

Vi skal se på disse tilnærmingene nedenfor, før vi diskuterer deres relevans for vår studie.

Integreringsperspektivet

Den grunnleggende antagelsen er at det midlertidige arbeidet kan ha en positiv og integrerende effekt for arbeidstakeren. Hun får økt arbeidserfaring, øker sin humankapital og får et bedre nettverk – blir sett av kolleger og arbeidsgivere. Det å være midlertidig ansatt signaliserer en villighet til å jobbe. Arbeidsgivere kan også få en mindre risikabel tilgang til å prøve ut arbeidskraft. Det skilles mellom følgende hovedtilnærminger:

Springbrett: Dette er en ambisiøs tolkning av effektene av å være midlertidig ansatt. Å være midlertidig ansatt er ikke bare noe som reduserer sjansen for de negative effektene av å stå utenfor arbeidslivet. En midlertidig ansettelse tenkes å gi en ekstra, akselererende, effekt på karrieren i arbeidslivet.

Inngangsport, bro: Her ser man ingen bonuseffekt av å være midlertidig ansatt, som i den mer ambisiøse springbretthypotesen. Men det å være midlertidig ansatt sees som å fungere integrerende i det det for mange leder til en mer permanent tilknytning til arbeidslivet.

Utsiling/screening: Her flyttes fokuset i større grad fra arbeidstageren til arbeidsgiveren og hans perspektiv. Mange arbeidsgivere oppfatter det som risikabelt å gå rett til en permanent ansettelse av arbeidstagerer som man ikke kjenner annet enn fra intervju, CV og referanser. En midlertidig ansettelse gir mulighet til å prøve ut de nyansatte med lavere kostnader og risiko.

Innlåsningsperspektivet

Midlertidig ansettelse oppfattes her som en mulig katalysator for negative effekter. Det blir vanskeligere - ikke lettere - å få fast ansettelse etter en periode som midlertidig ansatt. Særlig ansatte som har en CV med kjeder av midlertidige ansettelser signaliserer lav «employability».

Segmentering: Dette er hovedperspektivet i innlåsningshypotesen. Gjennom adgang til midlertidige ansettelser skapes sub-segmenter i arbeidsmarkedet med forskjellige tilknytningsformer. Det skapes a-lag og b-lag sortert etter fastheten i tilknytningen til arbeidsmarkedet. Noen av ekskluderingsstiltakene kan også være initiert eller i det minste akseptert av fagbevegelsen; jo større andelen midlertidige er, jo sikrere ser situasjonen ut for de fast ansatte for eksempel i perioder med svake konjunkturer.

Segmenteringen gir også en **signaleffekt**. Det skapes andre forventninger til de midlertidige ansatte mht til ferdigheter, evne til stabilt arbeide, ytelser etc. Effekten minner om en form for stigmatisering der midlertidige tillegges en del negative sider i egenskap av å være midlertidige.

Andre studier kritiserer todelingen mellom a- og b-lag, innenfor og utenfor det ordinære arbeidsmarkedet. Tilstedeværelsen av høyere andeler midlertidige fører til en generell spredning av jobbusikkerhet, også blant dem i mer permanente stillinger. Dette skaper økte forskjeller innad i segmentene.

Svingdøreffekt: I flere studier identifiserer man større eller mindre andeler arbeidstagere som pendler mellom midlertidige ansettelser og sosialhjelp, arbeidsmarkedstiltak eller ytelser ved arbeidsledighet. Det midlertidige arbeidet blir nettopp midlertidig, og på ingen måte noen vei inn i mer permanente tilknytningsformer.

Effekter og relevans for norske forhold:

Studien til Bergene et al. (2015) oppsummerer at det er vanskelig å finne entydige funn som klart peker på effekter i den ene eller andre retning. Det er altså stor usikkerhet om effektene - og det er antagelig å forvente:

For det første er studiene gjennomført i land med svært forskjellige situasjoner på arbeidsmarkedet generelt. Andelen midlertidige generelt varierer betydelig. Det er store variasjoner i andelen ansatt i bemanningsbransjen spesielt. Ungdomsledigheten varierer betydelig, noe som er viktig i en del av arbeidsmarkedet med stort innslag av yngre mennesker. Det er også store forskjeller i de juridiske rammebetingelsene for adgangen til midlertidige ansettelser, oppsigelsesvern etc.

For det andre: Studiene opererer også med forskjellige sammenligningsgrupper: Noen sammenligner de midlertidige ansatte med de fast ansatte, og der faller de lett gjennom. Andre sammenligner dem med arbeidsledige og andre personer utenfor arbeidsmarkedet eller i arbeidsmarkedets randsoner, og utfallene er jevnt over mer positive i de midlertidige ansattes favør. Som vi skal se er det mange av våre respondenter i surveyen som oppgir arbeidsledighet som et reelt alternativ til deres tilværelse som vikar i et bemanningsbyrå.

For det tredje: For en god del av dem som jobber i bemanningsbransjen er det effekter av mindre ambisiøs karakter som etterspørres – og ofte oppnås. Man ønsker ikke en permanent posisjon i arbeidslivet gjennom jobben i bemanningsbyrået, langt mindre ser man for seg at jobben skal sette fart i yrkeskarrieren. Man har et helt pragmatisk ønske om å skaffe seg en inntekt for en avgrenset periode. Jobbsøkingprosessen skal være effektiv, man vil raskt i inntektsbringende arbeid. Arbeidets kvalitet, miljøet på arbeidsplassen etc har mindre betydning. Jobben er avsluttet etter et mindre antall måneder og uker og man kan gjøre andre ting som å ta opp igjen studier, gå i militærtjeneste o.l. Noen som nettopp er ferdig med studiene kjennetegnes nok også av at de er på jakt etter en permanent jobb av

en karakter som ikke lyses ut så ofte. I stedet for å ta en relevant jobb som de er mindre interesserte i, velger de å ta en mer tilfeldig jobb gjennom et bemanningsbyrå for å tjene penger.

Norge kjennetegnes av en relativt liten andel midlertidig ansatte. Andelen har økt litt i løpet av de siste par årene, men på lengre sikt har trenden vært nedadgående. I 1996 var litt under 13 prosent av de sysselsatte midlertidig ansatt, i 2016 var andelen drøyt 9 prosent. Andelen midlertidige er hele tiden høyest blant kvinner (SSB statistikkbanken tabell 05612). Andelen ansatte i bemanningsbransjen er også relativt lav i Norge sammenlignet med land som Storbritannia og USA som en god del av den aktuelle litteraturen er fra (CIETT, 2015).

Tross usikkerhetene knyttet til disse undersøkelsenes funn og deres relevans for vår kontekst, er perspektivene viktige. Vi vil trekke på dem både når vi konstruerer og analyserer typologier av ansatte i bemanningsbransjen.

1.5 Arbeidstakers motivasjon som innleid/midlertidig ansatt

Fordi forskningslitteraturen viser ulike resultater avhengig av hvilke arbeidstakere som undersøkes, er det hensiktsmessig å få mer kunnskap om hva slags kategorier mennesker som arbeider som midlertidig ansatte/vikarer i Norge i dag. En slik tilnærming er imidlertid ikke ny. Henson (1996) utviklet i 1996 tre hovedtyper kategorier: «Transitionals», «Lifers» og «Sidebets».

Transitionals er vikarer på utkikk etter fast jobb med vikarbyrå som midlertidig stopp på veien. Dette kan være 1) en person som hadde fast arbeid, men mistet jobben og som ser vikarbyrå som en løsning til hun/han får seg en fast jobb igjen, 2) en nyutdannet som søker fast arbeid, 3) en person som etter mange år utenfor arbeidslivet ser vikarbyrå som en vei inn igjen, eller 4) en utbrent el. misfornøyd arbeidstaker som avslutter tidligere og ugunstig arbeid for å søke lykken på ny gjennom vikarbyrå.

«*Lifers*» er frivillig midlertidige, og Henson mener dette er en relativt liten gruppe. Hensons siste hovedkategorie er «*Sidebets*» hvor vikarbyråarbeid brukes som et nødvendig tillegg til annen virksomhet fordi en er avhengig av å spe på en usikker inntekt. Eksempler på Sidebets er skuespillere, musikere osv. Også studenter som ønsker å arbeide i perioder faller inn under denne kategorien.

I en studie fra 2010 presenterer De Jong and Schalk (2010) tre selvstendige motiver for å gå inn i midlertidig ansettelsesforhold: 1) for å oppnå en permanent jobb, 2) for å balansere jobb og privatliv og 3) fordi det ikke er permanente jobber å få. De fant at den ytre motivasjonen for midlertidig arbeid påvirket relasjonen mellom opplevd rettferdighet og arbeidsrelatert atferd. Hvis den midlertidige ansettelsen ble betraktet som en måte å oppnå fast arbeid på, ble den midlertidige ansatte mer positivt innstilt til fremtiden (de Jong and Schalk, 2010). Med andre ord fungerte troen på at det midlertidige arbeidsforholdet ville føre til fast ansettelse som et filter (de Jong and Schalk 2010: 185). Deres funn er i tråd med De Cuyper and De Wittes studie fra 2008 som har en litt annen kategorisering av menneskers beveggrunner for å ta midlertidig arbeid: 1) tvunget valg, 2) fritt valg og 3) et instrumentelt valg for å oppnå permanent arbeid eller bedre ferdighetene (De Cuyper and De Witte, 2008). Deres studie av belgiske arbeidstakere fra ulike organisasjoner viser at særlig motivasjonen om å få fast jobb, sannsynliggjør at det midlertidige arbeidet vil føre til noe positivt.

1.6 Problemstillinger

For å tilnærme oss de kompliserte begrepene fleksibilitet og bærekraft, har vi altså tatt utgangspunkt i arbeidstagerens perspektiv. I likhet med Henson presentert over har vi søkt å bygge typologier av arbeidstagerne. Vi søker å sortere vårt materiale etter tre hovedperspektiver som alle berører begrepene fleksibilitet og bærekraft.

1. Den første sorteringsjobben går på å se etter forskjeller i intensjon/motivasjon/situasjon hos arbeidstageren, mye inspirert av Henson. Vi spør: Hvorfor går arbeidstageren inn i situasjonen som ansatt i bemanningsbedrift? Hva var det som motiverte ham eller henne? Hvilke intensjoner hadde arbeidstageren med å oppsøke bemanningsbyrået? Hvilken situasjon sto arbeidstageren i da han valgte å kontakte et bemanningsbyrå.

2. Den andre går på en blanding av frivillighet (som både innebærer intensjon og motivasjon, i tillegg til en subjektiv opplevelse), i tillegg til tidsaspektet (som blir en blanding av strukturell posisjon i forhold til arbeidsgiver og eget livsprosjekt/script). Dette perspektivet er vårt og trekker mer på bærekraft og fleksibilitet enn Henson.

3. Den tredje tilnærmingen er longitudinell og prosessuell (fersking, talent, buffer, innlåst). Her brukes både tidsaksen, den enkeltes perspektiv, men mye klarere en strukturell og funksjonalistisk tilnærming. Her blir vikaren plassert i en rolle som samsvarer med hvordan innleieforetaket og bemanningsbyrået forstår henne: Er hun noe å satse på? Bør hun fases ut? Eller kan hun brukes som buffer? Disse forståelsene kan samsvare med vikarens egenforståelse av situasjonen, eller vi kan tenke oss forskjellige kategorier av «falsk bevissthet»: Hun blir brukt som en buffer, men føler selv hun har stor grad av frihet når hun plutselig kan bruke en hel dag på kafè, stranda eller i skibakken. Eller motsatt: Hun er ivrig etter å få brukt springbrettet, men mister motet – selv om hun faktisk kunne ha tatt spranget hvis hun bare hadde ventet litt.

1.7 Disposisjon

Vi vil videre først presentere vår metodikk og datatilfang i kapittel 2. Stikkordet er en blanding av kvalitative og kvantitative tilnærminger i flere faser.

I kapittel 3 presenterer vi et riss av den innleide arbeidstakeren basert på en survey til et relativt stort utvalg av ansatte i bemanningsbyråer. Hvem er han? Hvorfor er han i denne bransjen? Hva får han ut av å være der? Dette er inngangsporten til kapittel 4 som er presentasjonen av vår tilnærming til diskusjonen om bærekraftig fleksibilitet for innleide arbeidstakere. Her bygger vi typologier som igjen skaper utgangspunktet for den oppsummerende diskusjonen om hva som er bærekraftig og ikke i kapittel 5.

2 Metode og data

Dette prosjektet er gjennomført ved såkalt «mixed methods», det vil si en blanding av kvalitative og kvantitative tilnærminger. De to tilnærmingene har supplert hverandre i «jakten» på bærekraftige og mindre bærekraftige former for arbeid i bemanningsbransjen. Arbeidet har skjedd i flere faser. Først rekrutterte vi ansatte i bransjen til kvalitative intervjuer. Rekrutteringen gikk gjennom et bemanningsbyrå og ga mange intervjuobjekter, men få ansatte med høyere utdanning. Vi intervjuet også ledende ansatte i et stort bemanningsbyrå. I neste fase brukte vi en snøballmetode for å rekruttere ansatte med høyere utdanning. Deretter brukte vi kvantitativ surveymetodikk for å få et bedre oversiktsbilde i forhold til de forsøksvise typologiene vi hadde sett konturene av i de to kvalitative fasene.

2.1 Kvalitative intervjuer

Det er en sparsom teoretisk og empirisk forskningslitteratur om hva som motiverer mennesker til å arbeide midlertidig og hvordan disse fordeler seg tallmessig. Derfor var det hensiktsmessig først å gjennomføre kvalitative intervjuer av midlertidige ansatte, utvikle kategorier av midlertidige, for deretter å teste utbredelsen av disse. Således dannet de kvalitative intervjudataene deler av grunnlaget for den kvantitative spørreundersøkelsen. Metodeinnsamlingen kan derfor karakteriseres som multimetodisk.

Intervjuene

Totalt er det gjennomført 42 semi-strukturerte intervjuer som fordeler seg slik:

- 5 ledere i et vikarbyrå
- 1 HR-leder i innleiebedrift
- 1 leder i innleiebedrift
- 35 innleide

Intervjuobjektene ble primært lokalisert gjennom kontakttips fra vikarbyrå og snøballeffekten. Vi hadde imidlertid store problemer med å rekruttere høyt utdannede vikarer.

Intervjuguiden til de innleide ble utviklet på bakgrunn av intervjuer med vikarbyråene og forskningslitteraturen på området. Intervjuene med vikarer/midlertidige tok utgangspunkt i hva som motiverte den enkelte til å ha denne tilknytningsformen, hvilke erfaringer han hadde gjort seg og hva man ønsket for fremtiden.

Intervjuene varte i underkant av en time. Mens ett av de to intervjuene med innleiebedriftene foregikk i bedriften, skjedde det andre pr telefon. Intervjuene med ledere i vikarbyrået skjedde i vikarbyråets lokaler. Intervjuene med vikarene skjedde på AFI, på kafeer, i innleiebedriften eller per telefon. Forskerne gjorde skriftlige notater på PC. Ved intervjuet med HR-lederen i innleiebedriften ble det også gjort lydopptak. Alle kvalitative intervjuer er anonymisert for å sikre at ingen blir gjenkjent, men allikevel slik at virkeligheten ikke forvrenges.

Etter at denne runden var ferdig, leste vi grundig igjennom alle intervjuene flere ganger og forsøkte å kategorisere sitatene og budskapene i enkelthistoriene og samtidig få fatt i de overordnede historiene som deltekstene til sammen utgjorde. Analysen kan relateres til det Patton (1990) kaller «cross-analysis», som innebærer å gruppere svarene fra de ulike informantene på bakgrunn av de samme spørsmålene.

Disse intervjuene gir selvfølgelig på ingen måte noe representativt bilde av de som jobber som innleide. Vi regner med at de som velger å stille opp til et intervju som dette føler at de har «noe på hjertet»

eller en «historie å fortelle.» De har mange inntrykk fra bransjen, positive eller negative. Å gjøre seg til gjenstand for et kvalitativt intervju blir antagelig mindre interessant hvis man bare opplever rollen som vikar som et lite mellomspill (transition) i forhold til andre og langt mer omfattende perioder av ansetelsesforhold ellers i livet.

2.2 Surveyundersøkelsen

For å få et bredest mulig utvalg av ansatte i bemanningsbyrå, valgte vi å foreta en surveyundersøkelse. Siktemålet var å få en generell beskrivelse av denne gruppen ansatte, og særlig å finne hvordan de kan plasseres i forhold til de typologiene vi har sett konturene av i den kvalitative studien.

To former for surveytilnærming ble vurdert:

a) Survey til informanter registrert i webpanelene hos meningsmålingsfirmaene. Meningsmålingsfirmaer som Ipsos, TNS Gallup mfl. har alle egne «paneler» av deltagere som har sagt seg villige til å være med på relativt hyppige undersøkelser. Firmaene vil allerede vite mye om disse respondentene, noe som forenkler kommunikasjonen med dem og analysen av materialet.

b) Utsendelse til epost-register over ansatte i bemanningsbyråer som er medlem i NHO Service.

Fordelen med tilnærming a er at spørreskjemaet ikke kan kobles til arbeidsgiver eller NHO på noe vis. Man må videre anta at de som ønsker å være med i et slikt panel har en høyere toleranse for å besvare surveyundersøkelser enn andre. Vi har også muligheten til å få tak i flere respondenter som har «lagt bak seg» perioden som ansatt i bemanningsbyrå, og lettere kan oppsummere denne erfaringen. Ulempen er at man må henvende seg til svært mange respondenter før man finner noen som er eller har vært ansatt i bemanningsbyrå innenfor en rimelig tidshorisont, dette fordi vikarene utgjør en liten del av befolkningen og de sysselsatte (1-1,4 prosent). Dette gjør tilnærmingen kostbar.

Fordelen med tilnærming b er at vi kommer rett på målgruppen, noe som altså gjør tilnærmingen langt mer kostnadseffektiv. Problemet er at det kan oppleves som ubehagelig å svare om arbeidsforholdet når avsender for undersøkelsen i mange tilfeller er bemanningsbyrået, eller noen som er betalt av arbeidsgivers forening (NHO) for å gjennomføre en undersøkelse. Vi vil også oppnå kontakt med noe færre respondenter med et avsluttet arbeidsforhold i bransjen.

Valget falt på tilnæringsmåte b, mye på grunn av kostnadsproblematikken. I vår tilnærming b har vi oppnådd kontakt med 1259 nåværende eller tidligere ansatte i bemanningsbyråer. Skulle vi oppnådd kontakt med like mange gjennom webpaneler måtte vi antagelig ha vært i kontakt med minst 40 000 paneldeltakere. Vi valgte Ipsos MMI som organisator av undersøkelsen, den samme leverandøren som NHO Service bruker.

Utforming av spørreskjemaet

Spørreskjemaet ble utformet med sikte på å fange opp en del av de variablene som vi kjente fra forskningslitteraturen, samt variabler som syntes viktige ut fra våre kvalitative intervjuer: Generell tilfredshet og sikkerhet på jobb, tiden man har vært vikar, motivasjonen etc. Vi la også vekt på at noen av spørsmålene skulle være sammenlignbare med spørsmål og spørsmålbatterier i SSBs leveårsundersøkelser om arbeidsmiljø, YS Arbeidslivsbarometer (utført av AFI), batterier og enkeltspørsmål brukt i andre studier (Sverige), og spørsmål brukt av NHO Service i deres medarbeiderundersøkelser for bransjen.

En god del bakgrunnsvariabler måtte etterspørres fordi bemanningsbyråene av anonymitetshensyn leverte epostlister uten påkoblet informasjon. De mer følsomme bakgrunnsvariablene (inntekt og medlemskap i fagforening) ble lagt mot slutten av intervjuet.

For å redusere frafallet søkte vi å holde oss til en akseptabel lengde på intervjuene, helst maks 10 minutters svartid. Vi fikk en slik svartid etter å ha testet skjemaet på egne medarbeidere, men i realiteten ble gjennomsnittlig svartid vesentlig over dette. En mulig forklaring til dette kan være en del utenlandske ansatte som har brukt svært lang tid, i tillegg til at våre «prøvesvarere» har vært mer enn vanlig trent i å besvare slike skjemaer.

Spørreskjemaet er oversatt til engelsk. Noen – eksempelvis vikarer fra Øst-Europa - har antagelig problemer med å beherske begge språk. I det åpne kommentarfeltet er det en som etterlyser skjema på polsk.

Spørreskjemaet er vedlagt (vedlegg 3).

Utsending av spørreskjemaene

Samlet var det per oktober 2015 om lag 24 000 ansatte som var registrert hos de av bemanningsbyråene som er organisert i NHO. NHO service oppgir å organisere bedrifter som samlet har 80 prosent av de ansatte i bransjen. Drøyt 12 000 ansatte fikk tilbud om å svare på en undersøkelse i regi av NHO Service, som et ledd i deres bransjeundersøkelse som gjennomføres hvert tredje år. De øvrige snaut 12 000 ansatte ble gitt tilbud om å svare på «vår» undersøkelse. De to undersøkelsene har forskjellig innhold, men noen felles spørsmål om kjønn, alder og andre bakgrunnsvariabler. Dette gir oss muligheten til sammenligninger, blant annet mht frafall.

Både NHO Service og AFI sendte ut link til spørreskjemaer til disse ansatte, men slik at ingen fikk mer enn ett skjema. NHO Service sendte ut spørreskjema til brutto litt over 12 000 respondenter, vi til litt under 12 000. Skjemaene ble sendt ut i to grupper med forskjellig avsender:

- a) Tilsendt direkte fra Ipsos
- b) Tilsendt fra to av de største bemanningsbyråene.

De sistnevnte byråene ønsket ikke – ut fra sin etiske policy – å levere ut kontaktinformasjon om sine ansatte. Dette var også foretrukket metodikk fra Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjenestes (NSD) side – der vi har vår konsesjon.

Første pulje gikk ut 16.12.2015, andre pulje dagen etter. Det ble sendt ut tre påminnelser til utvalget kontaktet fra Ipsos, og én påminnelse til utvalgene fra de to store byråene. Begge undersøkelser ble avsluttet 1/2-2016.

Listene fra bemanningsbyråene var ajour per oktober 2015 og inneholdt personer som var i oppdrag eller nylig hadde vært det. På grunn av høy turnover var antagelig noen av vikarene allerede ute av bemanningsbyråene av en eller annen grunn (sluttet eller «mellom oppdrag») på det tidspunktet vårt spørreskjema ble sendt ut.

Tidspunktet kan gjøre at vi får en underrepresentasjon av studenter, i det mange av dem særlig vil arbeide i forbindelse med ferieavviklingen om sommeren. Tidsavstanden mellom ferdigstilling av epostlistene og utsending av vår survey – snaut to måneder – kan ha gjort at vi har fått en underrepresentasjon av personer med korte karrierer i bransjen.

Frafallsproblematikk

Vi sendte skjemaet til brutto 11 953 personer og fikk inn svar fra 1259, noe som gir en responsrate på nær 11 prosent. Surveyundersøkelser har gjennom de siste tiårene blitt belemret med et stadig økende frafall. Frafallet er gjennomgående større jo yngre respondentene er og jo lengre spørreskjemaet/introduksjonen er. Vi henvender oss til en gruppe der mange er unge (over halvparten er under 35 år), og skjemaet viste seg å ta om lag 15-16 minutter å gjennomføre for gjennomsnittsrespondenten.

Hvor skjevt er frafallet? Frafallet er størst blant de aller yngste, mens de eldre er noe «flinkere» til å svare (vedleggstabell 1). Kjønn og hvilket byrå man tilhørte har mindre betydning for frafallet.

Vi antok at frafallet ville være særlig stort i bransjer der det er grunn til å tro at færre har tilgang til PC på jobb. Dette synes å være en riktig antagelse. Sammenligner vi vår bransjefordeling med fordelingen i bruttoutvalget, ser vi at vi har betydelig underrepresentasjon i bygg- og anleggsbransjen, mens vi har en noe svakere overrepresentasjon i oppvekst og utdanning der vi antar at samtlige har tilgang til PC på jobb (se vedleggstabell 1).

Respondentene fra de to store bemanningsbyråene åpner i størst grad linken uansett om det er vår eller NHOs undersøkelse. Tilbøyeligheten til å åpne er imidlertid generelt størst når undersøkelsen er bestilt av NHO (se vedleggstabell 2). Dette kan tolkes som en større grad av pliktfølelse overfor særlig egen arbeidsgiver og dernest NHO – og aller minst oss.

Når linken er åpnet, ser vi et nytt mønster (se vedleggstabell 2): Viljen til å fullføre er størst i hovedutvalget og noe/mye lavere i de to store bemanningsbyråene, avhengig av om det er vår eller NHOs undersøkelse. Generelt skyldes dette at vår undersøkelse er lengre og kanskje også mer komplisert noen steder. Dette påvirker i beskjeden grad hovedutvalget, noe som kanskje kan skyldes at deres respondenter allerede er mer dedikerte/selekterte.

Utsagnskraft og representativitet

Den lave svarfrekvensen kan ut fra vanlig metodetenkning gjøre det vanskelig å anse vårt materiale som representativt. I en artikkel fra 2015 argumenterer imidlertid metodenestor Ottar Hellevik for at man ikke må se seg blind på lave svarfrekvenser. Det viktigste er om frafallet er tilfeldig eller ikke. Ut fra erfaringer gjort av Ipsos, argumenterer han for at de fleste som lar være å svare gjør det ut fra bekvemmelighetshensyn der og da. Det passer bare ikke å svare nå, men ved en seinere anledning kan de være like villige til å svare som andre. Problemet oppstår i størst grad hvis man lar være å svare fordi man ikke vil uttale seg om et bestemt tema, eller motsatt: Man vil gjerne benytte anledningen til å få formidlet sine egne erfaringer og oppfatninger. Et annet spørsmål er hvor viktig representativitet er i denne undersøkelsen. Det viktigste er kanskje at vi har fått et materiale som er stort nok til at vi kan konstruere typologier.

I motsetning til NHO Service sine tall har vårt utvalg en høyere andel av utleide med lang fartstid. Høye andeler har vært innleide i over ett år. Medianen ligger på 6-12 måneder. I publikasjoner fra bemanningsbransjen omtaler man gjennomsnittlig tid per engasjement til å være rundt fire måneder (se f.eks. NHO Service, 2016). Den gjennomsnittlige engasjementstiden både i bransjens egen arbeidstakerundersøkelser og i vår survey er betydelig lengre. Dette skyldes blant annet og særlig at de som bare er vikarer i kort tid vil ha mindre sannsynlighet for å bli invitert til å delta i en undersøkelse, mens sjansen øker når du deltar over lengre tid.

På en måte kan man dermed si at vi har en overrepresentasjon av personer med lang fartstid hvis tellerheten er årlig antall personer ansatt i bemanningsforetak. Bildet er imidlertid langt mer representativt hvis vi ønsker å telle personene som arbeider flest timeverk i bransjen hvert år, de som på en måte er bransjens "grunnfjell".

Etiske refleksjoner

Undersøkelsen er meldt til NSD – Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, som har gitt konsesjon. Alle respondenter har gitt informert samtykke til å delta. De mottok et informasjonsbrev der vi la vekt på garantien om anonymitet, og at de kunne trekke seg også etter undersøkelsen var fullført. Det er alltid en risiko for at noen har trodd de *måtte* svare, for eksempel fordi skjemaet kom fra en arbeidsgiver de gjerne vil være imøtekommende overfor. Med den lave svarfrekvensen vi opplevde, kan dette neppe sies å være en viktig problematikk.

På den annen side kan man tenke seg at lav svarfrekvens kan skyldes risikoen for at noen har tvilt på at vi faktisk kan tilby dem anonymitet. Dette er det vanskelig å si noe sikkert om. Men noen har helt åpenbart *ikke* tvilt på anonymiteten, ved at de har gitt rimelig krasse beskrivelser av sitt arbeidsforhold i det åpne kommentarspørsmålet til slutt.

I neste kapittel skal vi presentere hovedresultatene fra denne surveyen.

3 Funn fra surveyundersøkelsen

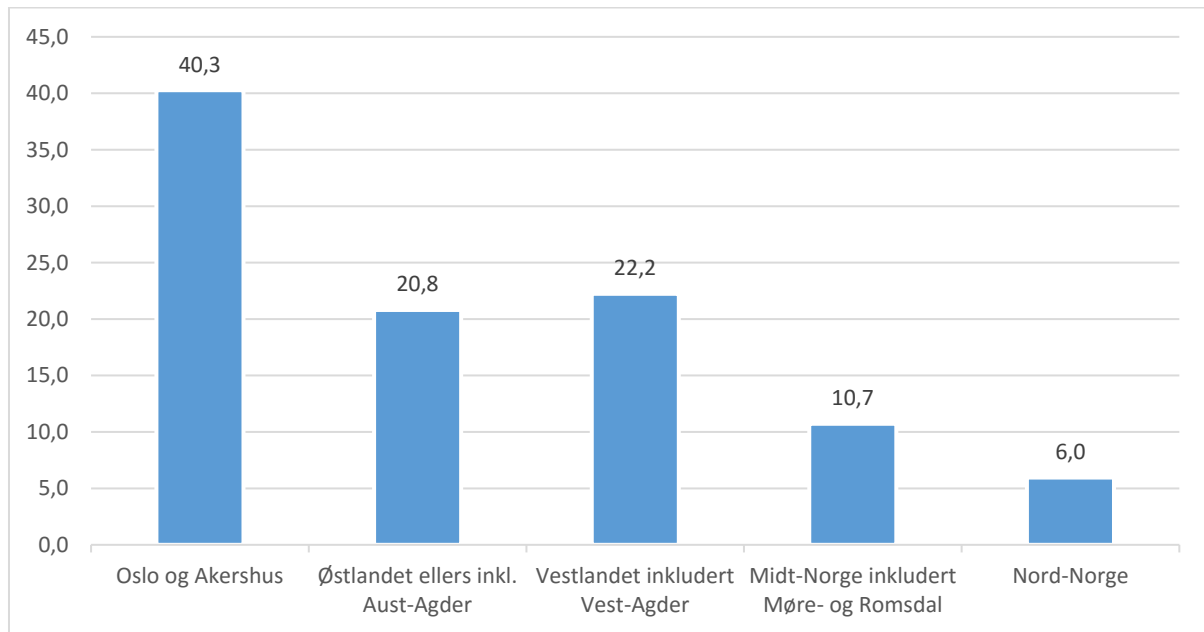
I denne delen av rapporten skal vi presentere og diskutere de viktigste funnene fra spørreundersøkelsen. Her vil vi først komme inn på en rekke bakgrunnsvariabler. Dette inkluderer hvor i Norge respondentene sier at de har jobbet som utleid medarbeider for bemanningsbyrå, og i hvilken næring/arbeidsområde de primært har sitt virke. Deretter beskriver vi prosentvise fordelinger på kjønn, alder, inntekt, utdanning og landbakgrunn. Her tar vi også med spørsmålet om respondentene forsørger barn eller ikke. Videre kommer vi inn på hvilke aktiviteter respondentene hadde *før* de begynte jobben i bemanningsbyrået, og om de kombinerer jobben for bemanningsbyrået med andre aktiviteter. Deretter viser vi funn knyttet til kontraktstatus, arbeidstid og varighet av arbeidet for henholdsvis bemanningsbyrå og innleieforetak. Her viser vi også om ansettelsestypen er frivillig, og hvor mange som opplever å stå uten oppdrag. I de neste delene diskuterer vi funn knyttet til sosial tilhørighet og hva som motiverer arbeidstakerne til å jobbe gjennom bemanningsbyrå. Etter at vi har vist funn for holdninger til aspekter ved arbeidslivet og opplevelser av jobbhverdagen, diskuterer vi til slutt de viktige utfallsvariablene *ansettbarhet*, *jobbsikkerhet* og *jobbtilfredshet*. Noen steder i teksten vil vi supplere de kvantitative presentasjonene med sitater fra våre informanter i den kvalitative undersøkelsen.

Et filterspørsmål på starten av undersøkelsen var om respondentene jobber som vikar nå, eller om de hadde jobbet som vikar i løpet av de siste tre månedene. Av disse svarte 71,1 prosent at de jobber som vikar nå, mens 28,9 prosent har jobbet som vikar i løpet av de siste 3 månedene. En viktig grunn til at vi valgte å inkludere et slikt spørsmål var at vår undersøkelse ble sendt ut til epostregisteret noe senere enn undersøkelsen som ble sendt ut på vegne av NHO Service. Når vi antar at en relativt stor andel av de spurte kun er innom bemanningsbransjen en kort periode, ville vi dermed miste muligheten til å nå mange potensielle respondenter som er innenfor kategorien av 'korte opphold'. Det er også rimelig å anta at det uansett er mange som vil falle inn og ut av rollen som utleid medarbeider for bemanningsbyrå, slik at forskjellen mellom de to gruppene ikke er veldig stor. Vi har gjennomført tester av de to gruppene opp mot hverandre, og har ikke funnet signifikante forskjeller på hvordan de svarer på viktige variabler.

3.1 Fordeling på geografi og næring/hovedarbeidsområde

Bemanningsbransjen har sitt virkeområde i hele Norge, men er ujevnt geografisk fordelt på grunn av ulikheter i både numerisk etterspørsel eller etterspørsel etter spesifikk kompetanse. Jordhus Lier et al. (2015) viser for eksempel til at nær 2,3 prosent av det totale antall arbeidstimer i Osloregionen i 2014 var i bemanningsbransjen, men at tilsvarende andel var på 0,2 prosent for enkelte perifere regioner. Etterspørselen etter bemanningstjenester er i tillegg svært konjunktursensitiv, og følger slik sett det generelle arbeidsmarkedet. Forskjellen er gjerne at bransjen responderer hurtigere på endring, og da særlig når arbeidsmarkedet faller. I Norge er det til dels store geografiske forskjeller i forhold til denne etterspørselen, eksemplifisert ved nedgangen i etterspørselen innen bygg/anlegg og industri/produksjon på Vestlandet og Vest-Agder. Figur 1 viser den prosentvise geografiske fordelingen fra vår undersøkelse:

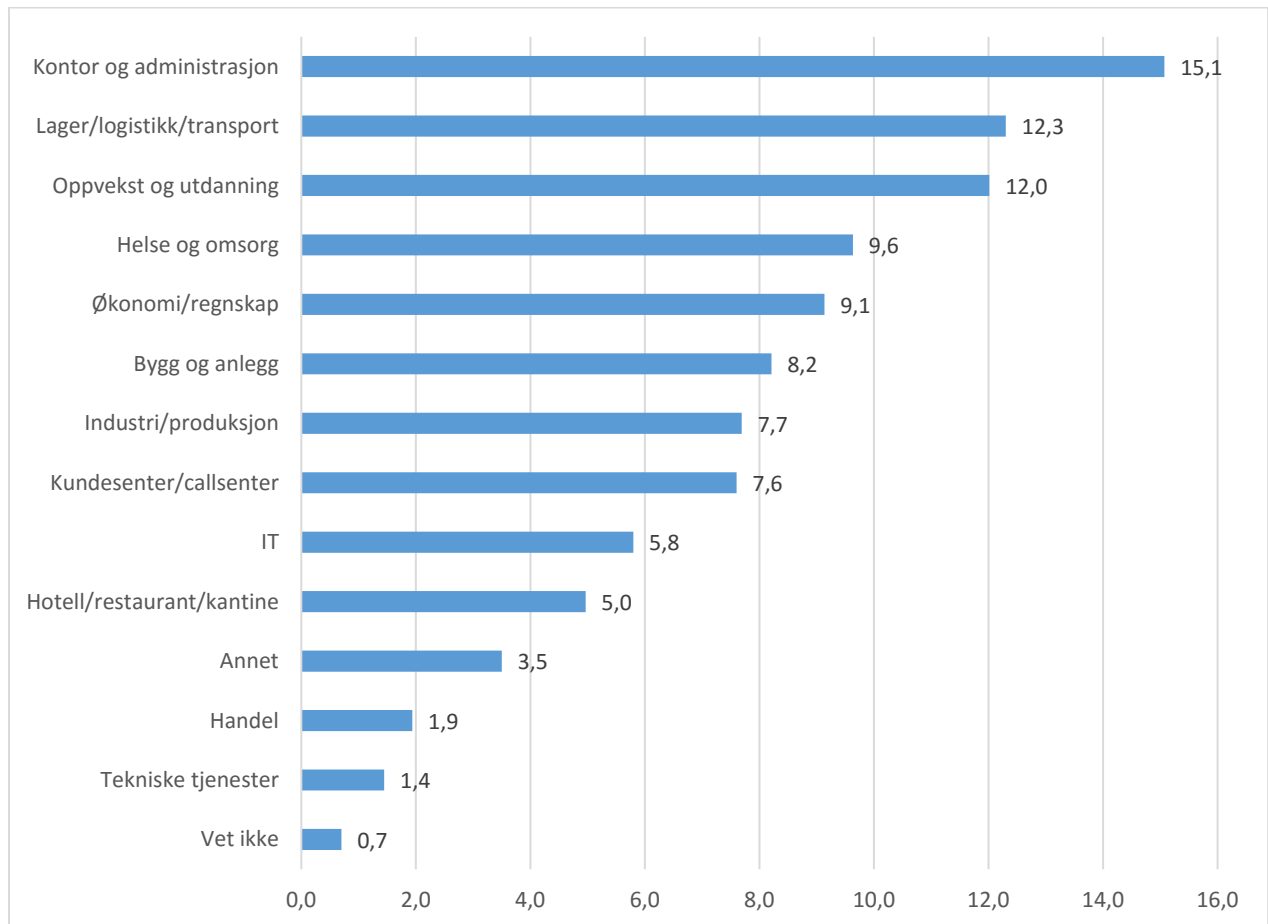
Figur 1 Prosentvis fordeling av vikarer i bemanningsbyråer i Norge (N=1259)



Som vi ser av figuren oppgir hele 40 prosent av ansatte i bemanningsbyråer at de primært jobber i Oslo og Akershus, mens 22 prosent jobber på Vestlandet (inkl. Vest-Agder), 21 prosent ellers på Østlandet, 11 prosent i Midt-Norge, mens 6 prosent jobber i Nord-Norge. Her er spesielt Osloregionen og Vestlandet inkludert Vest-Agder overrepresentert når vi tar høyde for befolkningsstørrelse. Dette er en indikasjon på at bemanningsbransjens kjerneområder er der hvor den økonomiske aktiviteten også er høyest. Ifølge NHO Service (2016) har aktiviteten avtatt noe på Vestlandet (inkl. Vest-Agder) som følge av nedgangen i den direkte og indirekte sysselsettingen i olje- og gassnæringen. Også andre regioner har opplevd nedgang, mens Osloregionen opplever stabil etterspørsel.

Utvalget følger i rimelig stor grad fordelingen av ansatte i bemanningsbyråer på hovednæringer eller hovedarbeidsområdet de er engasjert i. Her kommer den tradisjonelt sett største næringen kontor/administrasjon på topp, etterfulgt av lager/transport/logistikk, oppvekst og utdanning, og helse- og omsorg.

Figur 2 Prosentvis fordeling av ansatte i bemanningsbyråer etter arbeidsområde(n=1259)



Sammenlignet med bransjetall fra NHO Service i 2014 er det særlig oppvekst og utdanning som er overrepresentert med en differanse på 7 prosentpoeng. Kontor og administrasjon er også overrepresentert med en differanse på 4 prosentpoeng, mens det særlig er bygg og anlegg som er underrepresentert. I forhold til bransjeoversikten er differansen på hele 19 prosentpoeng. En viktig årsak til denne differansen er mest sannsynlig språkutfordringer, da undersøkelsen kun ble sendt ut på norsk og engelsk som alternativer. Som vi skal komme tilbake til nedenfor domineres bygg- og anlegg av ansatte med øst-europeisk landbakgrunn, mens kontor/administrasjon og oppvekst/utdanning har overvekt av norske og nordiske ansatte. En annen årsak kan være forskjeller i tilgang til PC, smarttelefon eller nettbrett. I tabellen under vises differanse mellom antatt populasjon (bransjetall fra NHO 2014), IPSOS Metodenotat (2016) og vårt utvalg.

Tabell 1 Prosentvis differanse mellom antatt populasjon og vårt utvalg

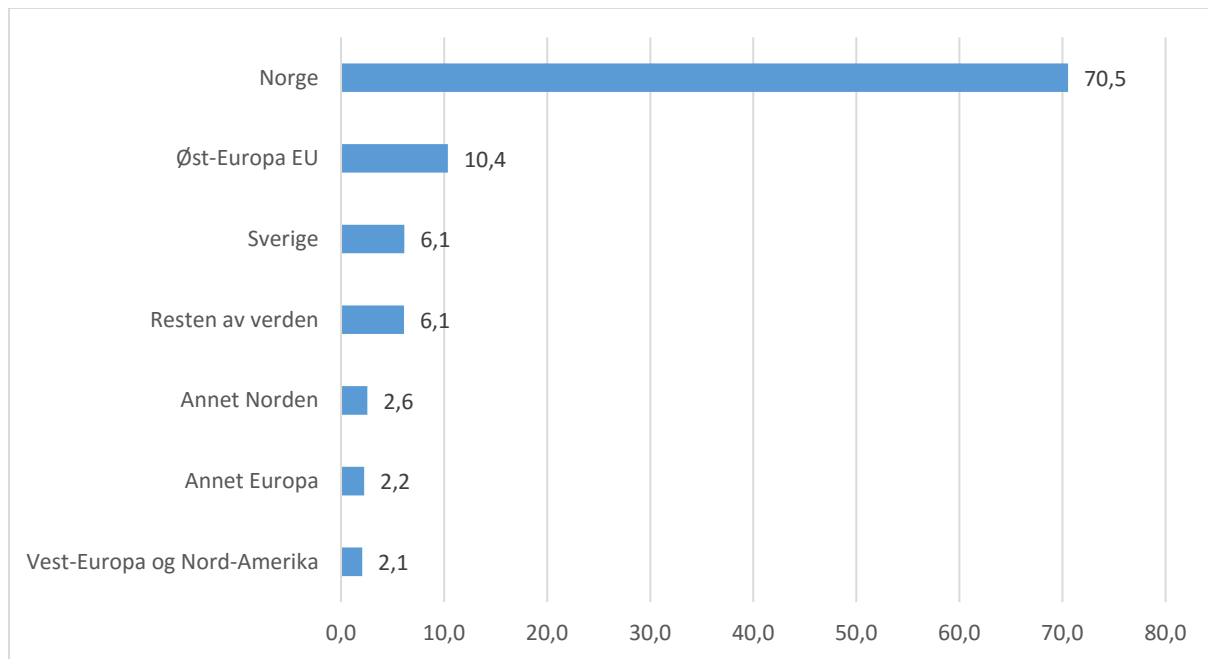
Bransje/Arbeidsområde	Utvalg	Antatt populasjon (NHO 2014)	Differanse
Kontor og administrasjon	15	11	4
Oppvekst og utdanning	12	5	7
Lager/Logistikk/Transport	12	13	-1
Helse og omsorg	10	7	3
Økonomi/Regnskap	9	6	3
Industri/Produksjon	8	10	-2
Bygg og anlegg	8	27	-19
Kundesenter/Callsenter	8	5	3
IT	6	4	2
Hotell/Restaurant/Kantine	5	4	1
Annet	3	1	2
Handel	2	2	0
Tekniske tjenester	1	4	-3

I forhold til arbeidsområde dominerer nordmenn særlig oppvekst og utdanning (78 prosent), IT (90,4 prosent), økonomi, regnskap (86 prosent) og kontor/administrasjon, og de representerer jevnt over en majoritet per bransje. Unntaket er helse og omsorg (40 prosent) og bygg og anlegg (22,3 prosent). I helse og omsorg utgjør svensker (26,7 prosent) og øvrig Norden (15,8) betydelige andeler, mens Polen (44 prosent) og resten av Øst-Europa (ca. 20 prosent) dominerer bygg og anlegg. Svensker er også noe overrepresentert innen lager, logistikk og transport med 13,5 prosent.

Det er store forskjeller på hvor i Norge vikarene som har annen landbakgrunn jobber. I Oslo og Akershus er ca. 10 prosent av vikarene fra Sverige. Det er også flere med asiatisk bakgrunn (5 prosent). Øst-Europa er noe lavere representert i hovedstadsregionen. Østlandet ellers og Midt-Norge har en overrepresentasjon av nordmenn. På Vestlandet (inkl. Vest-Agder) er det en betydelig høyere andel med polsk bakgrunn (11,5 prosent), og både polske og svenske vikarer har høyere representasjon i Nord-Norge (9,1 prosent polske og 7,8 prosent svenske).

I denne delen tar vi også med respondentenes landbakgrunn (hvor de er født), siden det er klare mønstre mellom denne variabelen, hvor i Norge de jobber, og innen hvilket arbeidsområde/næring de har sitt hovedvirke. I figuren under har vi fordelt respondentene prosentvis etter hvilken landbakgrunn de oppgir.

Figur 3 Prosentvis fordeling av respondenter etter landbakgrunn (N=1251)



Her er det grunn til å tro at Norge og kanskje Sverige er overrepresentert på grunn av språk og type bransje, mens Polen og andre øst-europeiske land er underrepresentert av de samme grunnene.

Ser vi på bransje og landbakgrunn ser vi at ansatte med norsk bakgrunn dominerer oppvekst og utdanning, tekniske tjenester, økonomi/regnskap, IT, Kontor/administrasjon, kundesenter og handel. Flest svensker finner vi innen Helse og Lager/Logistikk/Transport. Ansatte fra de andre nordiske landene arbeider også primært innen helse og omsorg, mens både kategoriene Annet Vest-Europa/Nord-Amerika og Annet Europa (utenom EU) har for få svar til å se noen særlige mønstre. For dem med landbakgrunn fra øst-europeiske EU-land er imidlertid trenden at et flertall jobber i byggebransjen. Her er det også mange som er tilknyttet hotell, restaurant, catering (Horeca), Industri og lager/logistikk/transport. Kategorien «resten av verden» markerer seg mest innen hotell, restaurant og catering, helse og oppvekst og utdanning.

Tabell 2 Landbakgrunn og arbeidsområde, prosentvis fordeling (N=1199)

	Norge	Sverige	Annet Norden	Vest-Europa og Nord-Amerika	Øst-Europa EU	Annet Europa	Resten av verden	Total
Oppvekst og utdanning	78,5	1,3	0,7	2,7	5,4	2,0	9,4	100
Industri	69,4	2,0	2,0	2,0	17,3	2,0	5,1	100
Hotell, restaurant og catering	61,3			3,2	16,1	3,2	16,1	100
Helse	40,0	26,7	15,8	0,8	3,3	3,3	10,0	100
Bygg	22,5	2,9	2,0	3,9	60,8	3,9	3,9	100
Teknisk	73,7	5,3		10,5	10,5			100
Lager, logistikk og transport	64,3	13,6	1,3	2,6	10,4	2,6	5,2	100
IT	90,4	2,7	4,1		1,4		1,4	100
Økonomi og regnskap	87,6	4,4	0,9	0,9		2,7	3,5	100
Kontor og administrasjon	88,4	1,6	1,1	2,1	2,1	0,5	4,2	100
Kundesenter	85,3	4,2		1,1	2,1	1,1	6,3	100
Handel	84,0				4,0	4,0	8,0	100
Total	70,1	6,3	2,7	2,1	10,6	2,1	6,2	100

Hvor i landet har de utenlandske arbeidstakerne hovedsakelig jobbet de siste seks månedene? Vi finner at det særlig er Oslo/Akershus og Vestlandet inkl. Vest-Agder som preges av et høyere innslag av medarbeidere med annen landbakgrunn enn Norge. I Oslo/Akershus er ikke overraskende Sverige og Resten av Verden overrepresentert, mens øst-europeiske medarbeidere for bemanningsbyrå er overrepresentert på Vestlandet.

3.2 Viktige bakgrunnsvariabler fra utvalget

Vi vil nå vise hvordan utvalget fordeler seg på sentrale bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, inntekt, utdanning og om de forsørger barn.

Kjønn

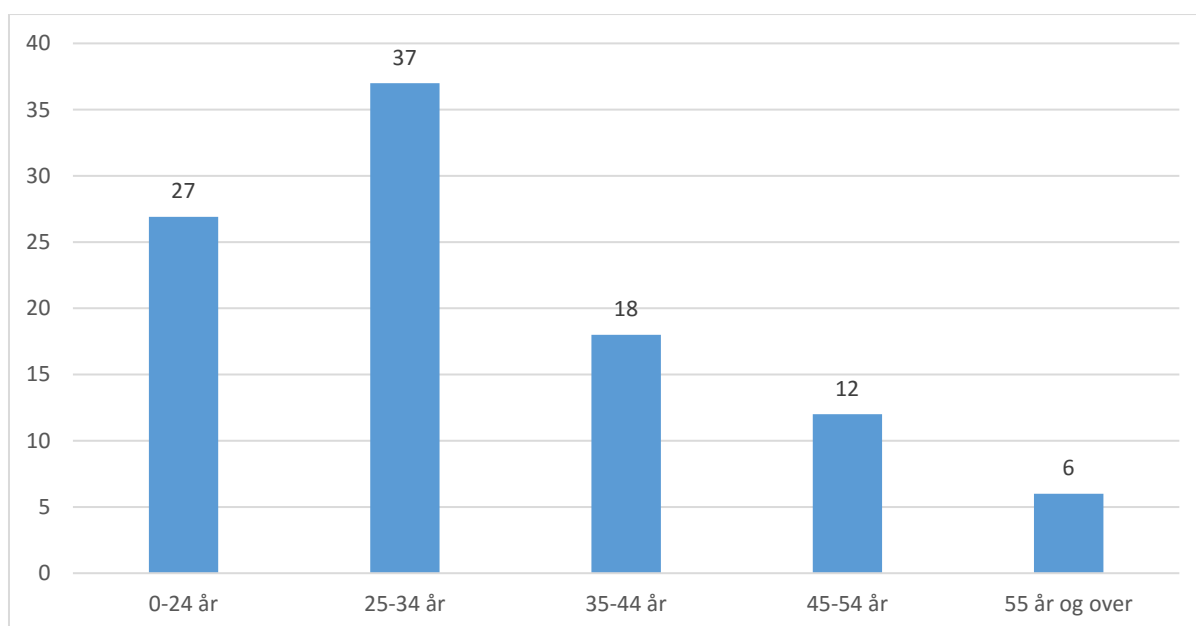
Respondentene fordeler seg rimelig likt mellom menn og kvinner, der kvinnene utgjør en liten majoritet med 51 prosent av respondentene. Dette innebærer at kvinner er noe overrepresentert sammenlignet med den populasjonen som NHOs (2014) data beskriver, med en differanse på 4 prosentpoeng. Menn er tilsvarende noe underrepresentert (49 prosent i vår undersøkelse) med en tilsvarende differanse på minus 4 prosentpoeng. En viktig forklaring på denne differansen er at det kraftig underrepresenterte arbeidsområdet *bygg og anlegg* domineres av menn (92,2 prosent). Menn dominerer også *Industri* (71,5 prosent), *IT* (84,9 prosent) og *Tekniske Tjenester* (94,4 prosent), mens kvinner typisk

jobber innen oppvekst/utdanning (71,5 prosent), Helse (80,2 prosent), HoReCa (72,6 prosent), Kontor og Administrasjon (81,1 prosent) og regnskap (67,8 prosent).

Alder

Alderssammensetningen preges, ikke overraskende, av at det er en overvekt av *unge arbeidstakere* i utvalget, med et aldersgjennomsnitt på 30,2 år, og en medianalder på 30 år. Figuren under viser prosentvis fordeling av alderskategoriene vi har benyttet.

Figur 4 Prosentvis alderssammensetning av utvalget (N=1259)

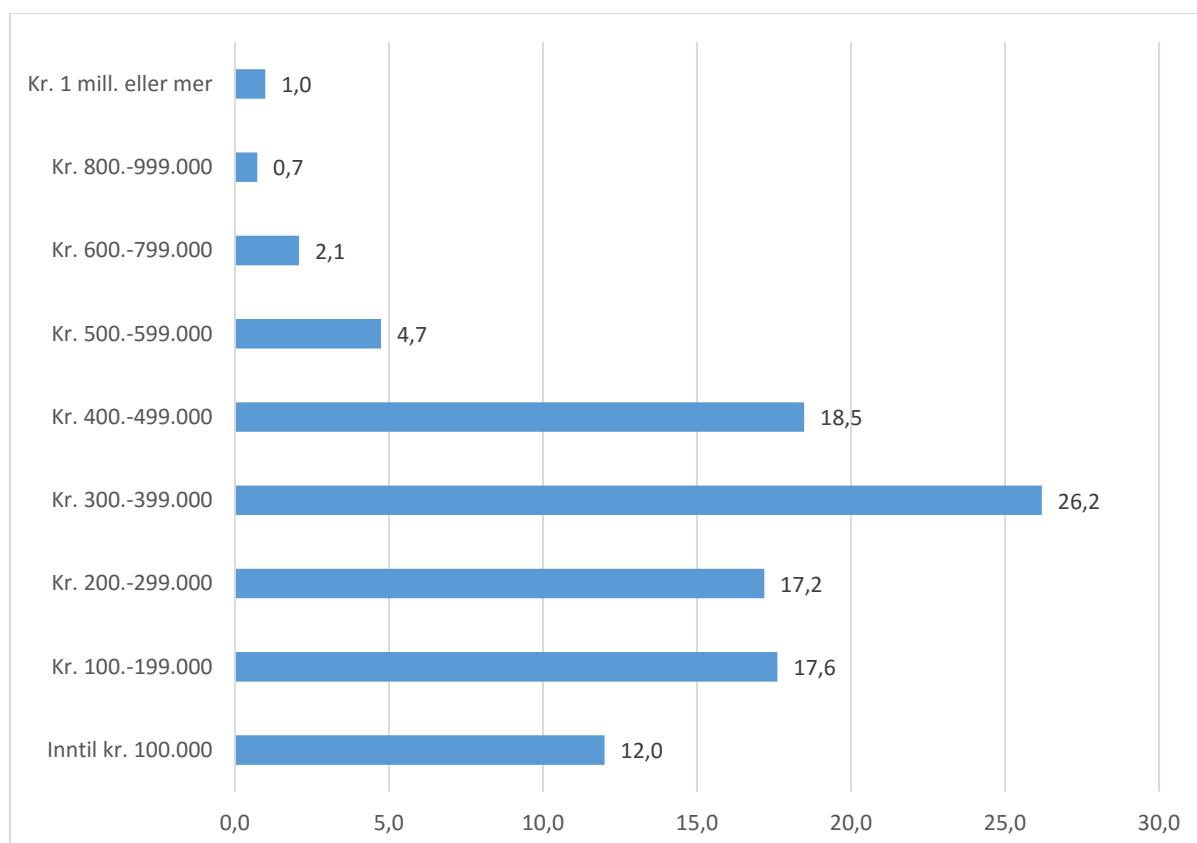


Selv om denne figuren bekrefter inntrykket av at bemanningsbyråene er viktige arbeidsgivere for unge mennesker, er det fortsatt 36 prosent som er 35 år eller mer, noe som forteller oss at bemanningsbransjen er viktig i flere deler av livet. Samtidig er det viktig å påpeke at den yngste gruppen er underrepresentert med 8 prosentpoeng i forhold til antatt populasjon, mens særlig den eldste gruppa er noe overrepresentert.

Inntekt

En relativt sett ung arbeidsstokk, blant annet preget av mange studenter, har sannsynligvis også innvirkning på inntektsnivået i utvalget. Figuren under domineres av lavinntektsgruppene.

Figur 5 Prosentvis fordeling av inntektsgrupper i utvalget (N=1259)_



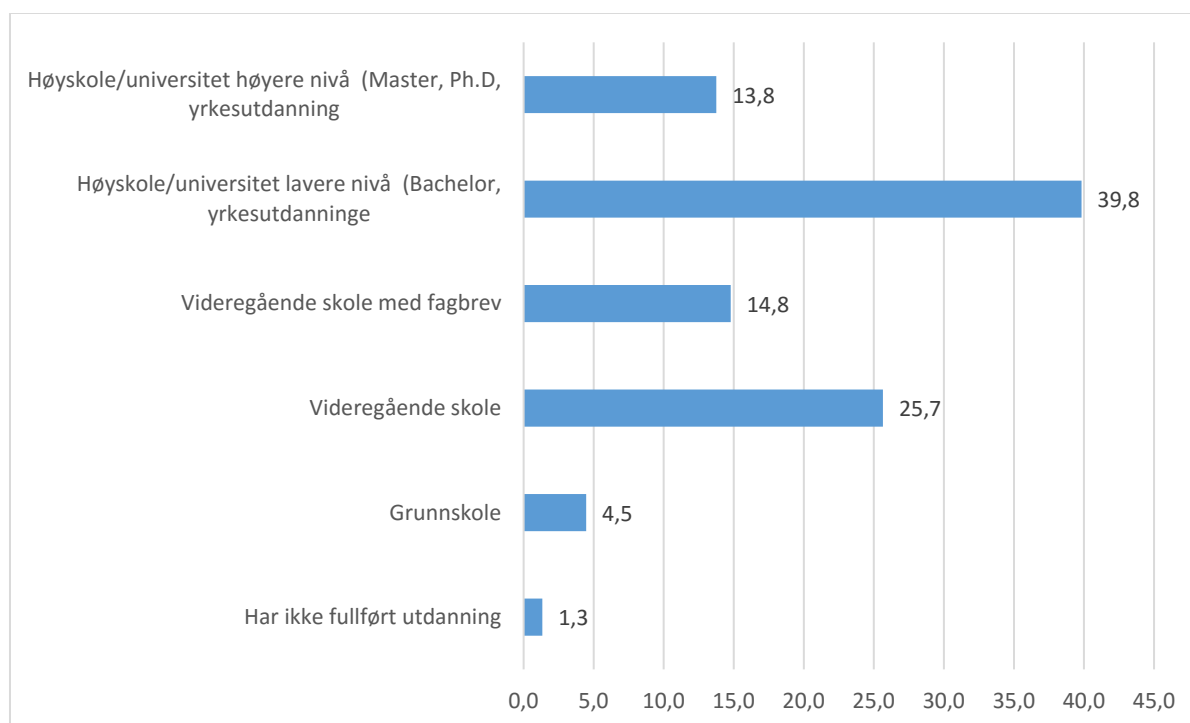
Det er størst variasjon i inntekt basert på alder. Unge, og særlig studenter, tjener minst, mens de eldste tjener mest. Det er også sammenheng mellom arbeidstid for bemanningsforetaket og inntekt. Jo flere timer man oppgir at man jobber, jo høyere inntekt har man. Her er det sterk positiv signifikant sammenheng med en korrelasjonskoeffisient på 0,487 (Pearsons r). Menn tjener bare litt mer i gjennomsnitt enn kvinner. I forhold til bransje ser vi at Helse, IT, og Tekniske tjenester har høyest inntekt, mens oppvekst og utdanning og hotell, restaurant og catering har lavest inntekt. Dette har også sammenheng med at oppvekst og utdanning, og hotell, restaurant og catering er arbeidsområdene der arbeidstakerne oppgir færrest timer arbeid i uka. De som jobber innen helse har imidlertid høyere inntekt enn forventet basert på antall timer de jobber, da også dette arbeidsområdet har arbeidstakere som i gjennomsnitt jobber deltid. I forhold til landbakgrunn tjener svenske og andre nordiske arbeidstakere best, mens øst-europeiske arbeidstakere oppgir at de tjener minst. Kontrollert for arbeidstid tjener også norske arbeidstakere godt over gjennomsnittet. Høyt utdannede tjener noe bedre enn de med lavere utdanning.

Utdanning

Utdanningsnivået blant utleide medarbeidere gjennom bemanningsbyråer er relativt høyt, figur under. Hele 53,6 prosent oppgir at de har fullført høyere utdanning. I tillegg oppgir 14,8 prosent at de har fagbrev. Det er noen flere som oppgir høyere utdanning i vår undersøkelse sammenlignet med CIETTS² (2015) tall fra 2013 som viser at rett under 50 prosent oppgir høyere utdanning.

² International Confederation of Private Employment Services

Figur 6 Prosentvis fordeling av utdanningsnivåer i undersøkelsen (N=1246)



Det er ikke store forskjeller på utdanningsbakgrunn og andre bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, landbakgrunn, bransje og inntekt. En viktig diskusjon er imidlertid også om ferdighetene fra utdanning matcher jobbkravene de utleide medarbeiderne møter i arbeidshverdagen. På spørsmål om respondentene er fornøyd med hvordan jobben matcher utdanningen er det ikke store forskjeller mellom utdanningsnivåene, men det er noen flere med høyere utdanning som oppgir mismatch (det vil si at de svarer «svært» eller «litt misfornøyd» på spørsmålet «Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med hvor godt arbeidsoppgavene du har som utleid medarbeider passer med utdanningsbakgrunnen din?»). Samtidig er det noen flere med videregående utdanning (med og uten fagbrev) som oppgir god match mellom utdanningen og jobben som utleid medarbeider for bemanningsbyrå. I forhold til andre bakgrunnsvariabler scorer noen arbeidsområder, som helse, økonomi og regnskap og tekniske tjenester noe høyere på utdanningsmatch enn andre arbeidsområder.

Familiestatus

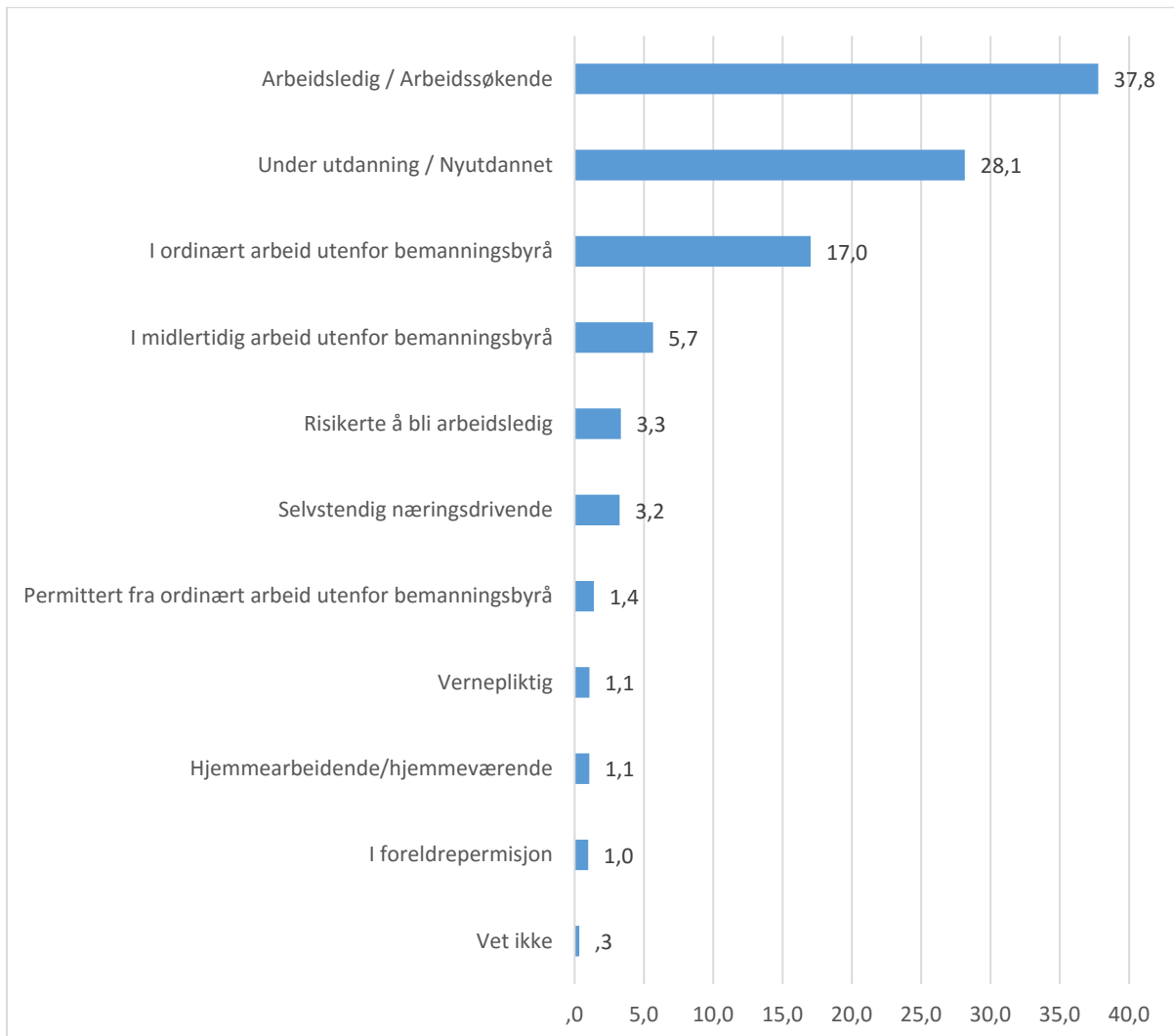
En annen viktig bakgrunnsvariabel handler om hvor mange i undersøkelsen som forsørger barn, etter som vi så denne variabelen som viktig i forhold til spørsmål knyttet til bærekraft og fleksibilitet. Fordeelingen viser imidlertid at et overveiende flertall ikke forsørger barn (68,7 prosent), mens 21,5 prosent har barn under 10 år, 9 prosent har barn over 10 år, og knapt 1 prosent ikke ønsker å svare på dette spørsmålet.

3.3 Aktivitet før og under arbeidet for bemanningsbyrået

I tillegg til grunnleggende bakgrunnsvariabler spør vi om hva personene gjorde forut for arbeidet i bemanningsbyrå, og om de gjør andre ting ved siden av. I figuren under viser vi først hva respondentene oppgir å ha som hovedaktivitet før de ble ansatt som utleid medarbeider. Her ser vi at såkalte «transitionals» (Henson, 1996) dominerer bildet, med arbeidssøkende/arbeidsledige og under utdanning/nyutdannede som de klart største gruppene. Det er færrest som oppgir at de kommer tilbake fra

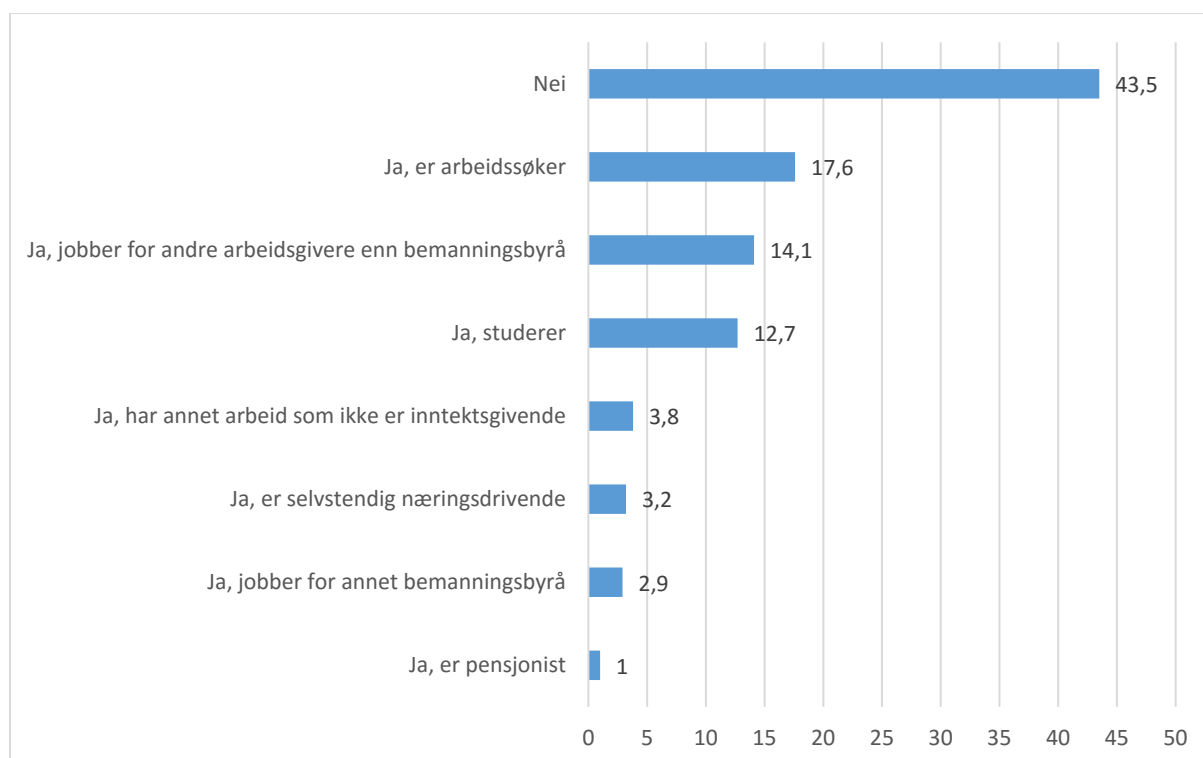
foreldrepermisjon og at de har vært hjemmeværende/hjemmearbeidende. Det virker altså som at bemanningsbyråene i beskjedne grad brukes til å reintrodusere hjemmearbeidende/hjemmeværende i arbeidslivet. Samtidig ser vi at det er en relativt stor gruppe som har vært i ordinært arbeid tidligere, en gruppe som også inngår i Hensons 'transitionals'-kategori.

Figur 7 Status før ansettelse i bemanningsbyrå (N=1236):



Et ofte brukt argument for å jobbe for bemanningsbyrå er at det kan være lettere å kombinere med annen betalt eller ikke-betalt virksomhet. I vår undersøkelse spør vi om og hvordan respondentene kombinerer jobben for bemanningsbyrå med annen aktivitet, hvor de har blitt bedt om å krysse av for alle de relevante aktivitetene de har i tillegg til arbeid for bemanningsbyrået (Figur under).

Figur 8 Prosent som oppgir aktivitet i tillegg til arbeid for bemanningsbyrået (N=1259)



Her ser vi at den største svargruppen er den som ikke oppgir annen aktivitet (43,5 prosent), men at det likevel er flertallet som samlet har en eller annen form for aktivitet ved siden av: De er aktive arbeidssøkere med 17,6 prosent, de som oppgir å jobbe for andre arbeidsgivere enn bemanningsbyrå, og studenter. Gruppene som oppgir å være selvstendig næringsdrivende, har annet arbeid som ikke er inntektsgivende, og de som jobber for flere bemanningsbyråer, er alle små. Samtidig er gruppen som jobber for flere bemanningsbyråer ofte opptatt av å få «nok jobb» eller som en «back up» fordi de ikke klarer å fylle en 100 prosent stilling i bare ett bemanningsbyrå (fra åpne spørsmål i surveyen). Det ser også ut til å være vanlig å jobbe for bemanningsbyråer i flere land samtidig.

I en krysskjøring ser vi at både alder og landbakgrunn ser ut til å ha noe å si for om man har andre aktiviteter i tillegg. Unge (inntil 34 år) ser ut til å kombinere arbeid for bemanningsbyrå i noe større grad enn eldre. Blant unge finner vi flest studenter (18,7 prosent). Det er også noen flere unge som oppgir ubetalt fritidsarbeid (4,7 prosent av de unge). Blant de vi definerer som «middelaldrende» (35-54 år) oppgir 53,1 prosent å ikke ha annen aktivitet, og det er også noen flere aktive arbeidssøkere i denne gruppen (20,2 prosent). I den eldste gruppen er det, ikke overraskende, flest pensjonister (14,7 prosent).

Det er ikke veldig store forskjeller på landbakgrunn og om man har andre aktiviteter enn kun å jobbe for bemanningsbyrået. De små tendensene vi kan se er at nordmenn i litt større grad enn andre har andre aktiviteter, og da typisk at de studerer eller er aktive arbeidssøkere. De med svensk bakgrunn kombinerer arbeid for bemanningsbyrå med annet lønnet arbeid i litt større grad, mens de fra andre nordiske land i mindre grad har annen aktivitet. Blant de få i utvalget fra andre vest-europeiske eller nord-amerikanske land er det flere aktive arbeidssøkere, og det er også en rekke arbeidssøkere blant dem med opprinnelse fra øst-europeiske EU-land.

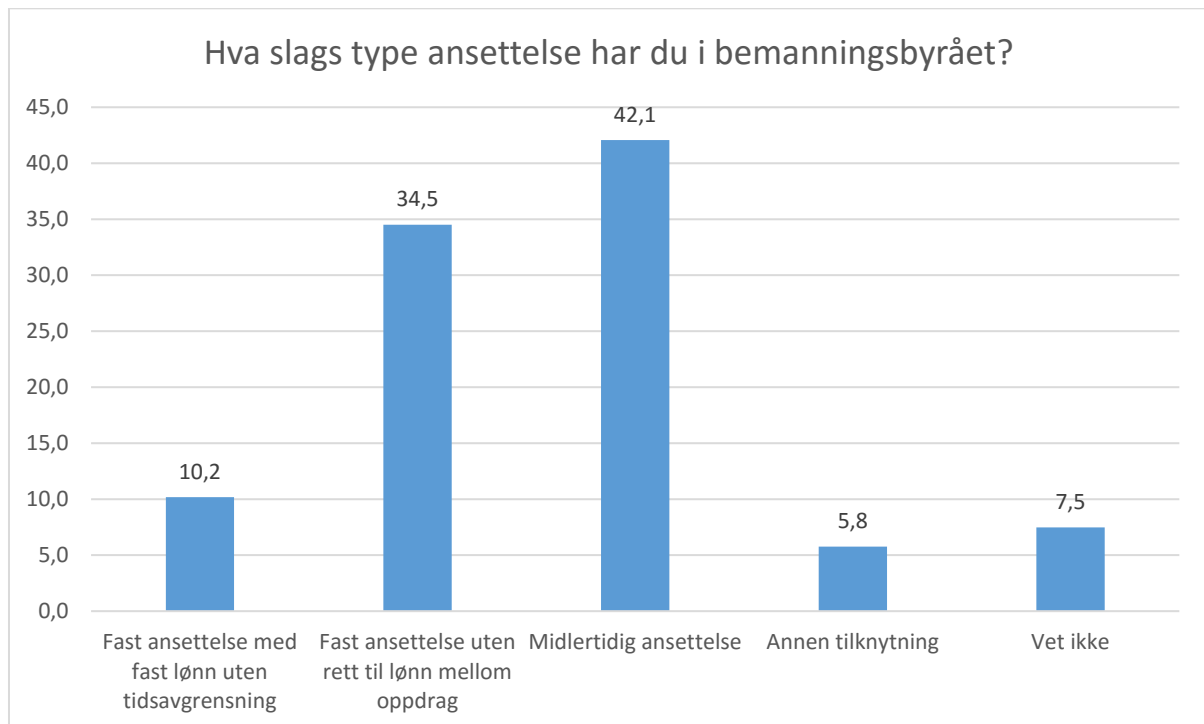
3.4 Ansettelsestyper, ansettelseslengde

Vi skal nå gjennomgå de mest sentrale forholdene i undersøkelsen som knytter seg til ansettelsesform og ansettelseslengde i bemanningsbyråene. Her tar vi også med tilknytningslengde i forhold til det siste arbeidsforholdet arbeidstakeren har hatt hos innleieforetaket. Ansettelsesform, arbeidstid og ansettelseslengde framstår ofte som det som skiller arbeid for bemanningsforetak fra andre ansettelsesforhold, og da typisk at medarbeideren har et annet kontraktsforhold enn andre medarbeidere og korte opphold hos forskjellige oppdragsgivere. Samtidig viser undersøkelsen at dette ikke alltid er tilfellet, for eksempel ved at det finnes en betydelig andel fast ansatte med garantilønn, og at over halvparten av respondentene har vært ansatt i bemanningsbyrået i mer enn ett år. I denne delen undersøker vi også hvordan oppgitte ansettelsesforhold og arbeidstid harmonerer med det respondentene ønsker (cf. Jong et al., 2009). Er det for eksempel sammenheng mellom at man *ønsker* å jobbe deltid og antall timer respondentene oppgir å jobbe for bemanningsbyrået? Og hvordan passer ansettelsestypen de har i bemanningsbyrået nå versus i framtida?

Ansettelsestype

I spørsmålet om *hva slags type ansettelse* respondentene har i bemanningsbyrået (figur under) oppgir den største gruppen at de har midlertidig ansettelse (42,1 prosent). Deretter følger gruppen som oppgir at de har fast ansettelse, men at inntekten avhenger av om man har oppdrag eller ikke. Dette er en vanlig ansettelsestype i bemanningsbyrå i Norge, og kalles fast ansettelse uten garantilønn. I følge opplysninger fra NHO Service er dette den normale ansettelsesformen i bransjen, og omfatter rundt 70 prosent av de ansatte. Vi må altså regne med en betydelig underrapportering og uklarhet rundt ansettelsesformer i vårt materiale.

Figur 9 Hva slags type ansettelse har ansatte i bemanningsbyrå?

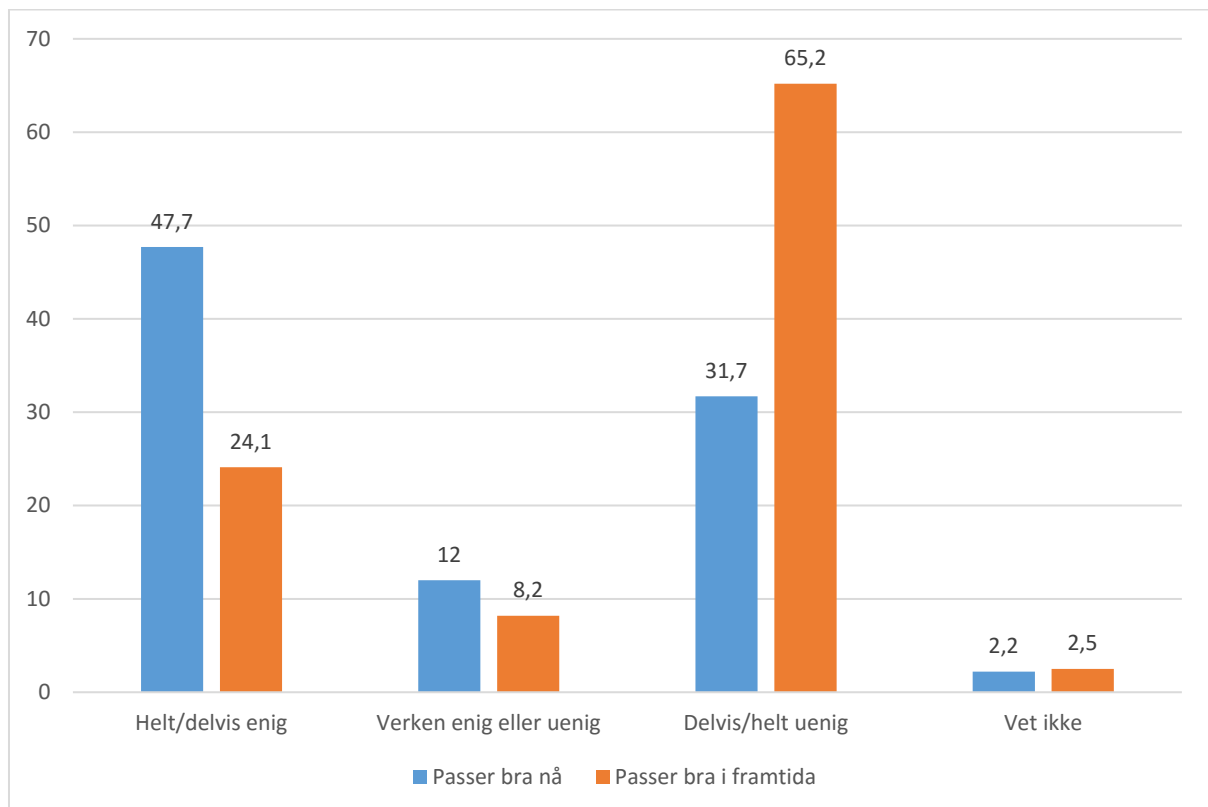


Det er også en betydelig andel som oppgir fast ansettelse med fast lønn uten tidsavgrensning. Denne gruppen oppgir dermed at de har det som kalles et standardarbeidsforhold. Kontrollert for bransje ser vi at flest med denne tilknytningen jobber innen bygg og anlegg (22 prosent), men ellers fordeler gruppen med fast ansettelse/fast lønn seg i de fleste av bransjene/arbeidsområdene.

I tillegg er det verdt å merke seg at nesten 6 prosent oppgir at de har annen tilknytning, og at hele 7,5 prosent ikke vet hva slags ansettelsesforhold de er i. Et springende punkt er om man regner fast ansettelse uten garantilønn for en fast eller midlertidig posisjon, og det har gått en juridisk debatt om dette mellom jurister som representerer NHO og LO (Egede-Nissen og Lund 2012, Steen 2013). Det ligger utenfor vår studies område å ta stilling til det juridiske feltet her. Vårt anliggende er hvordan de ansatte i bransjen ser på ansettelsesrelasjonen.

Et viktig spørsmål i forhold til 'bærekraftig fleksibilitet' for arbeidstakeren er om ansatte i bemanningsbyrå ønsker denne typen ansettelsesforhold. Altså, er den (ofte midlertidige) statusen som ansatt i bemanningsbyrå frivillig, og representerer spørsmålet om frivillighet en type selvrapportert bærekraft for den enkelte? Bernhard et al. (2013) viser at midlertidig ansettelse oftest ikke er den foretrukne ansettelsesformen, men også at det er viktig å skille mellom om respondentene synes at ansettelsestypen passer nå, og om ansettelsestypen også er en de ønsker i framtida. Gitt bemanningsbransjens uttalte mål om å være en brobygger til andre ansettelsestyper er det sannsynlig at det vil være store forskjeller på disse to spørsmålene. Under viser vi hvordan disse to spørsmålene fordeler seg i den samme figuren.

Figur 10 Ansettelsestypen i bemanningsbyrået passer meg bra nå/i framtida (i prosent). N=1259



Undersøkelsen viser altså at nær halvparten av respondentene i undersøkelsen er helt eller delvis enige i at ansettelsestypen passer dem på det nåværende tidspunktet, mens om lag en tredjedel er helt eller

delvis uenige. Når vi så spør om ansettelsestypen også er den foretrukne i framtida svarer, ikke overraskende, nær to tredjedeler at de er helt eller delvis uenig. Samtidig er fortsatt en fjerdedel av respondentene av den oppfatning at ansettelsestypen også passer dem bra i framtida. I forhold til bakgrunnsvariablene er det særlig landbakgrunn og arbeidsområde som scorer forskjellig på disse variablene. På spørsmål om ansettelsestypen passer nå svarer svensker og andre nordiske i høyere grad at de er enige, mens nordmenn og andre fra Vest-Europa i minst grad er enige. Forskjellene blir imidlertid større i forhold til om ansettelsestypen passer i framtida. Her er nordmenn ikke enige, mens både de fra Sverige, øvrig Norden og resten av verden utenom Europa i større grad er enige. Når det gjelder arbeidsområde/bransje er spesielt arbeidstakere innen helse og oppvekst/utdanning mer enige i at dagens ansettelsesform passer dem, mens utleide arbeidstakere innen IT, kundesenter og kontor/administrasjon/økonomi er mindre enige. Det samme mønsteret finner vi stort sett når vi spør om ansettelsestypen passer fra i framtida, med unntak av ansatte innen oppvekst og utdanning.

Tabell 3 Hvor godt passer ansettelsestypen i bemanningsbyrå arbeidstakere i hovedarbeidsområdene?

Primære arbeidsområde for utleie	Gjennomsnitt 1=Ikke enig 2. Verken enig eller uenig 3. Enig	N
Oppvekst/ og utdanning	1,6220	147
Industri	1,6424	94
Hotell, restaurant, og kantine	1,5842	61
Helse	2,0633	117
Bygg og anlegg	1,6956	96
Tekniske tjenester	1,6955	18
Lager, logistikk, transport	1,4974	152
IT	1,4274	72
Økonomi og regnskap	1,4116	114
Kontor og administrasjon	1,4447	188
Kundesenter	1,2686	93
Handel	1,7367	24
Total	1,5704	1177

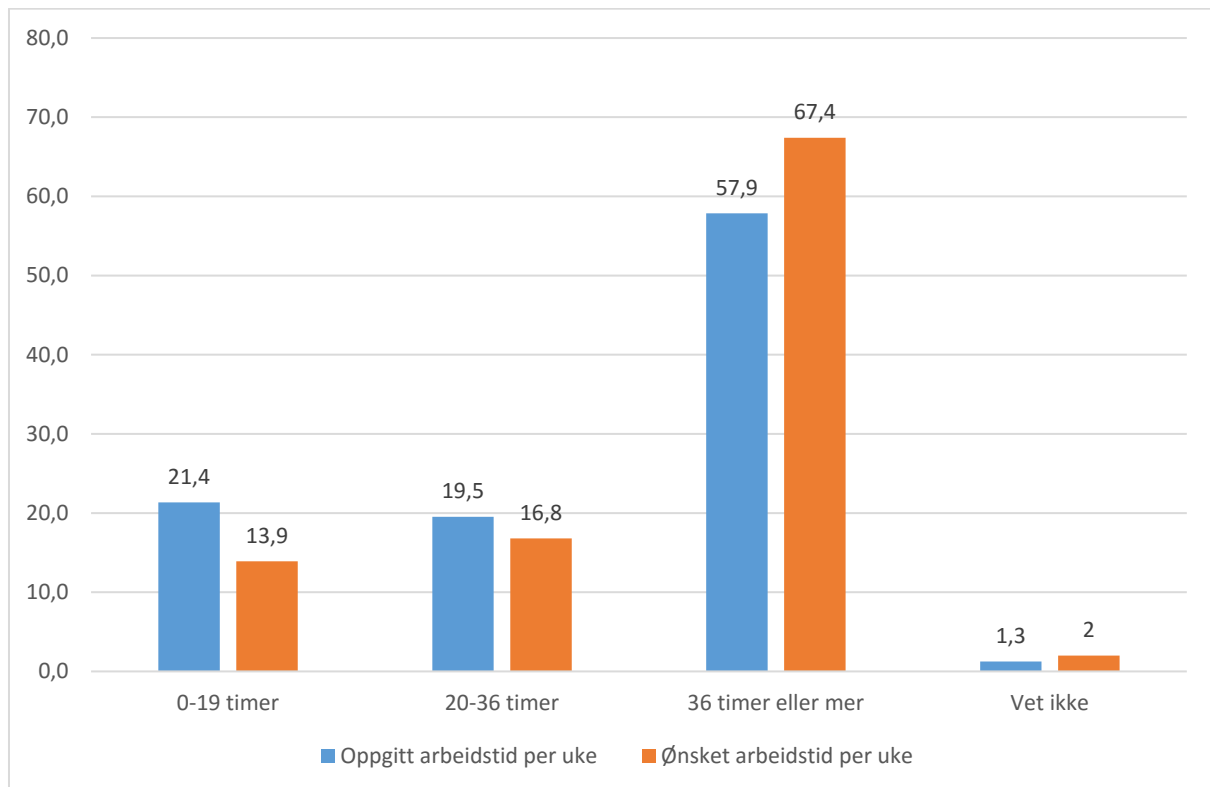
I det kvalitative materialet har vi flere informanter som tilkjennegir at de foretrekker den midlertidigheten og dermed opplevde friheten som de forbinder med rollen som innleid. I typologiene i kapittel 4 omtales de som *søkere* og *spesialister*. Men intervjuene gir minst like mange klare fortellinger om at livet som vikar er greit en stund, men ikke i lengden:

”Tidligere hadde jeg fast jobb i restaurantbransjen i nesten 16 år, men jeg ble syk og klarte ikke fortsette på jobben og sa opp. Legene fant først ikke ut hva det var, men så fant de det ut og nå er jeg operert og prøver å komme tilbake til arbeidslivet. Jeg bruker meg selv som forsøkskanin for å finne ut hva jeg tåler. Jeg tror alle liker best å ha en fast jobb, for det er sjelden noen liker å jobbe litt her og litt der i lengden. Og plutselig er det stille: hvordan skal du da dekke utgiftene? Man vil bo i landet og betale skatt og leve som normalt”.

Heltid, deltid og kombinasjon med andre aktiviteter

I undersøkelsen spør vi også om respondentene jobber deltid eller heltid for bemanningsbyråene, og på samme måte som spørsmålet om ansettelsestype, spør vi også om respondentene ønsker å jobbe heltid/deltid. I undersøkelsen har vi benyttet SSBs kategorier for kort deltid (0-19 timer i uka), deltid (20-36 timer i uka), og heltid (37 timer eller mer). I figuren under viser vi at 57,9 prosent av de spurte jobber heltid. Blant de resterende oppgir 19,5 prosent å jobbe (lang) deltid, mens 21,4 prosent oppgir å jobbe 19 timer i uka eller mindre for bemanningsbyrået.

Figur 11 Oppgitt og ønsket heltid/deltidsansettelse i bemanningsbyrå (N=1259)



Figuren over viser forholdet mellom oppgitt og ønsket arbeidstid for bemanningsbyrået. Her kan vi se at det er størst differanser i de to ytterpunktene, hvor det er en nær 10 prosentpoengs differanse mellom de som ønsker å jobbe heltid og de som faktisk oppgir at de gjør det, og 7,5 prosentpoengs differanse mellom de som oppgir å jobbe kort deltid og de som ønsker denne arbeidstiden. I mellomkategorien, *deltid* (20-36 timer per uker) er det mindre differanse, men også her er det flere som ønsker å jobbe fulltid.

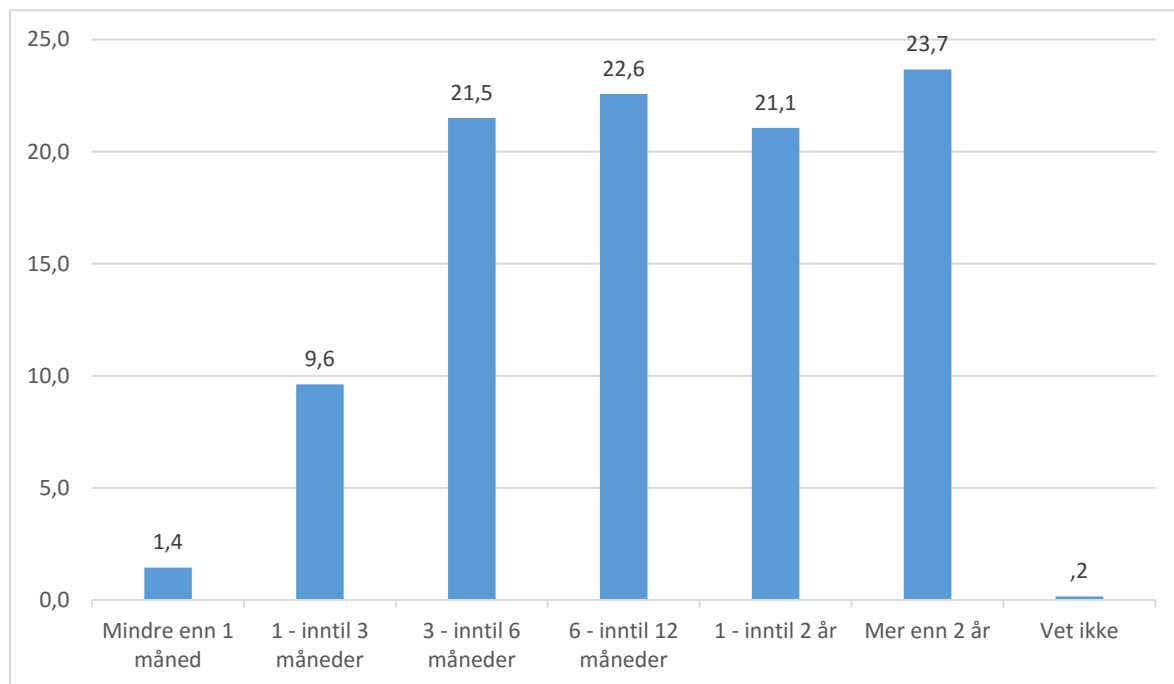
Hvis vi kombinerer disse to variablene med spørsmålet om de har annen aktivitet eller virksomhet i tillegg til å jobbe for bemanningsbyrå, ser vi noen relativt klare mønstre. For det første er det få i gruppen som oppgir å jobbe 0-19 timer som ikke har annen aktivitet. Kun 11,9 prosent av disse oppgir å ikke ha annen aktivitet. I denne gruppen er det mange studenter (34 prosent) og det er også en stor andel som oppgir å ha annet arbeid utenom bemanningsbyrå (25,6 prosent). I gruppen som jobber mellom 20-36 timer for bemanningsbyrå er det flere som ikke har annen aktivitet (41,5 prosent), men også her er det en relativt stor gruppe som har annet lønnet arbeid (16,3 prosent). Blant dem som jobber fulltid er det færre som oppgir annen virksomhet. Unntaket er at 18,6 prosent av denne gruppen er aktive arbeidssøkere, i den grad dette kan sidestilles med arbeid eller studier som aktivitet.

Varighet som innleid hos innleieforetaket og varighet på oppdragskontrakt

Vi skal nå vise funn fra undersøkelsen som sier noe om varighet på arbeidet for bemanningsbyrå. Dette inkluderer hvor lenge respondenten oppgir å ha arbeidet for bemanningsbyrå, hvor lang den siste oppdragskontrakten for innleieforetaket var, samt hvor lenge respondenten oppgir å ha vært hos sitt siste eller nåværende innleieforetak.

På spørsmålet om hvor lenge respondenten har jobbet for bemanningsbyrået er medianen mellom 6 og 12 måneder. Slik sett virker det som at vår undersøkelse gir et bilde av at ansatte for bemanningsbyrå er noe lengre i dette ansettelsesforholdet enn det NHO Service (NHO Service, 2016) finner i sin medarbeiderundersøkelse. Her er gjennomsnittlig ansettelsestid fire måneder.

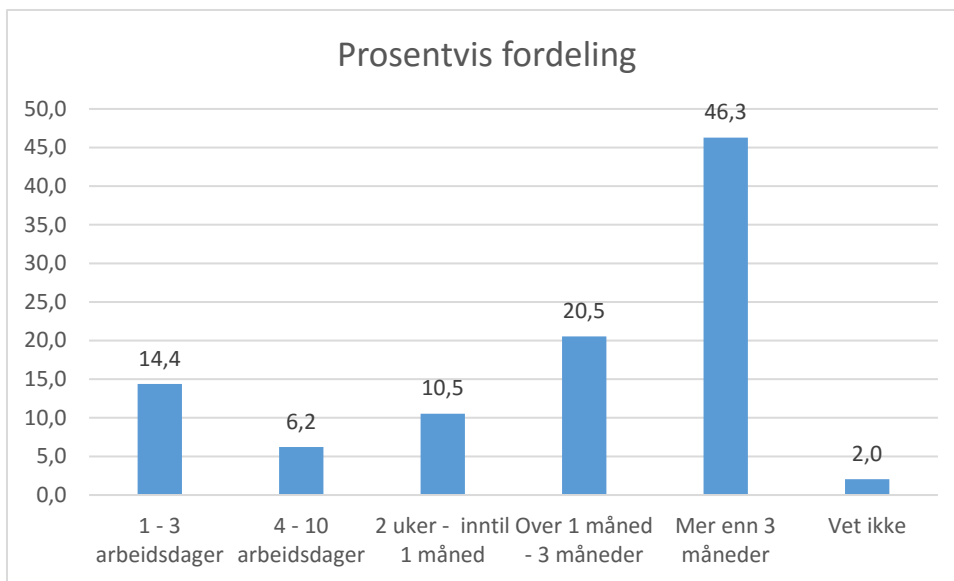
Figur 12 Hvor lenge har du jobbet som utleid medarbeider for bemanningsbyrå (prosentvis fordeling)? N=1259



Næren fjerdedel av de spurte oppgir altså at de har jobbet for bemanningsbyrå i mer enn 2 år. Samtidig er det viktig å huske på at tverrsnittsundersøkelsen innebærer at det er noen flere som har vært i bransjen lenge som svarer i forhold til de som kun er innom i kort tid.

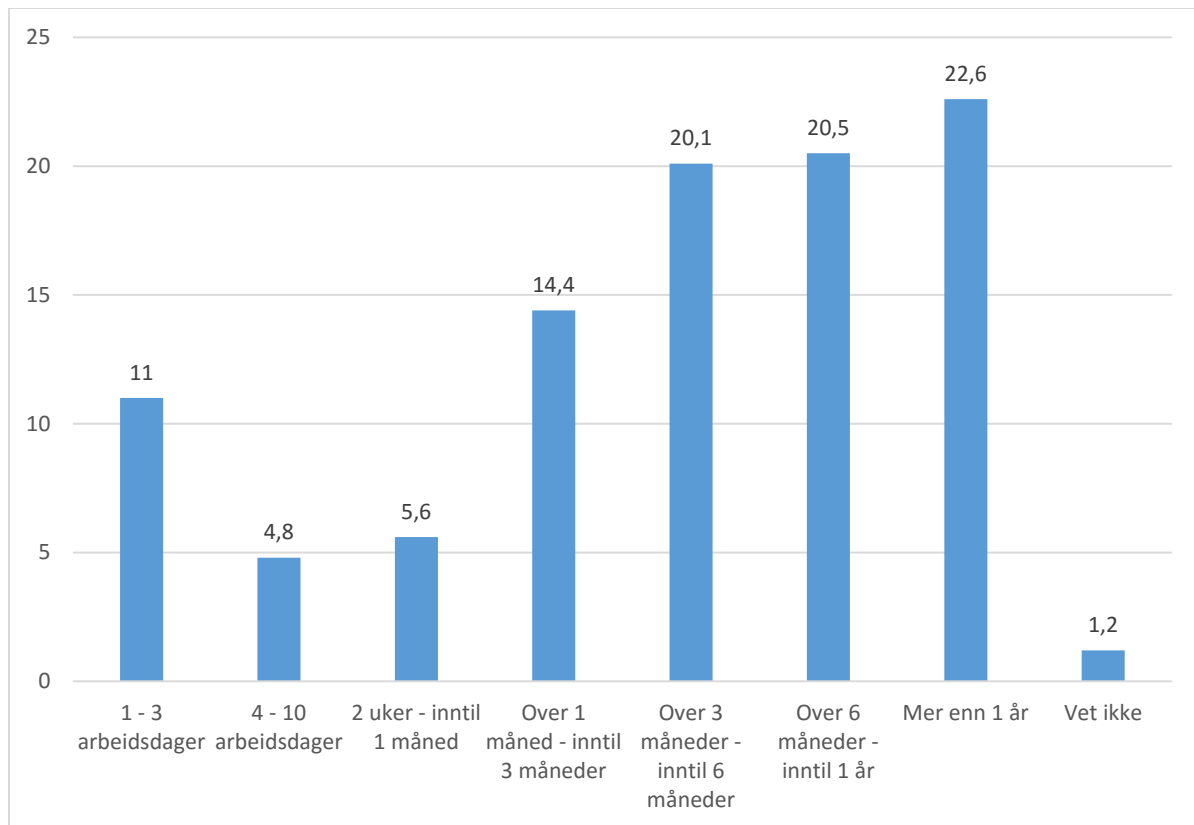
Når det gjelder lengde på siste oppdragskontrakt oppgir klart flest at kontrakten overstiger 3 måneder (figuren under), men vi ser også at et betydelig antall kun opererer med kontrakter på mellom 1 og 3 arbeidsdager.

Figur 13 Lengde på siste oppdragskontrakt hos innleier (n=1259)



En kanskje vel så viktig tidsdimensjon ved det å være utleid medarbeider for bemanningsbyrå er forholdet den enkelte har til innleieforetaket. En studie peker for eksempel på at kombinasjonen mellom relativt lange opphold hos samme innleieforetak og høy forventning om kontraktsfornyelse spiller positivt inn på jobbtilfredshet (Galais & Moser 2009). Samtidig viser den samme studien at lange opphold hos innleieforetak også kan virke negativt hvis forventningen om kontraktsfornyelse er uklar, eller hvis man ikke får fornyet kontrakten. I figuren under har de utleide medarbeiderne blitt spurt om hvor lenge de har vært utleide til det nåværende eller siste innleieforetaket.

Figur 14 Hvor lenge har du vært utleid til ditt siste innleieforetak – prosentvis fordeling (n=1259).



Her ser vi at et stort antall utleide medarbeidere oppgir at det nåværende eller siste oppdraget for innleieforetaket har middels, lang eller meget lang varighet, mens medianoppholdet er på mellom 3-6 måneder. Lengde på oppholdet hos nåværende eller siste innleieforetak har sterk, signifikant positiv sammenheng med lengde på oppdragskontrakt³. Det er også moderat sammenheng mellom lengde på opphold hos siste innleieforetak og hvor lenge man har vært tilknyttet bemanningsbyrå⁴.

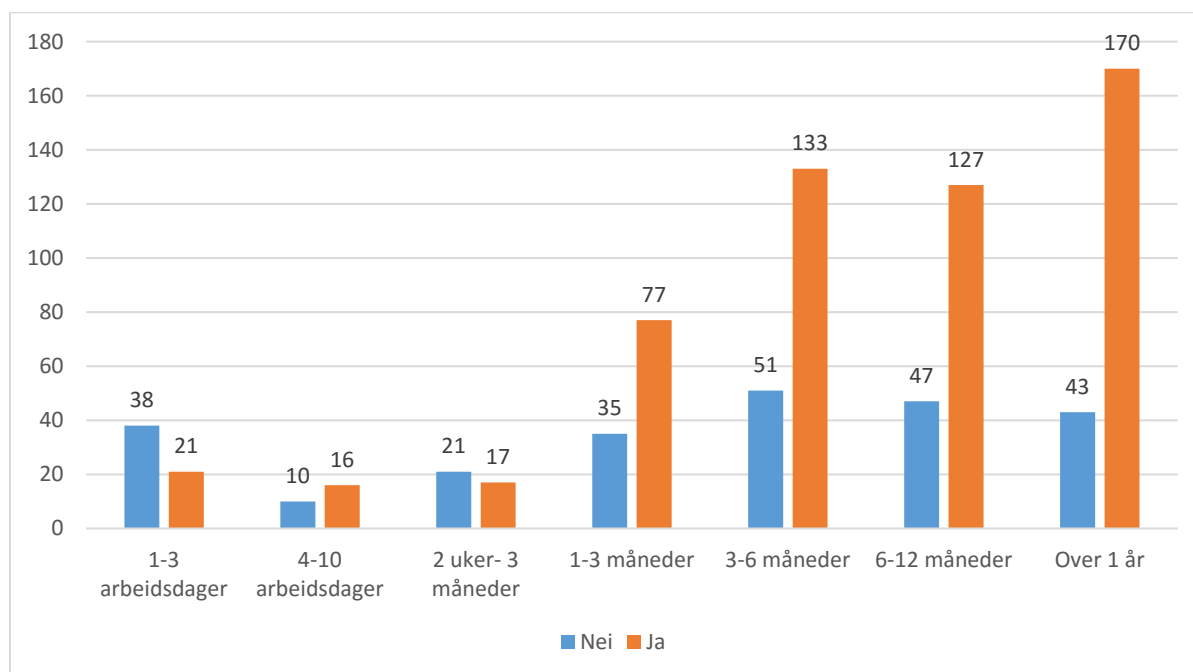
I spørreundersøkelsen tror 45 prosent at den nåværende oppdragskontrakten med innleieforetaket blir forlenget. 19,7 prosent tror ikke den blir forlenget. I tillegg svarer 18,5 prosent at de ikke har oppdragskontrakt for øyeblikket, mens hele 16,8 prosent ikke vet om den blir forlenget.

Når vi ser på hvor mange som tror at de får oppdragskontrakten sin fornyet, ser vi at dette har sammenheng med lengde på oppholdet hos innleier. Altså, jo lengre den utleide medarbeideren har vært hos innleieforetaket, jo mer sannsynlig tror de at det er at de får oppdragskontrakten fornyet.

³ Korrelasjonskoeffisient 0,654 (Pearsons r.)

⁴ Korrelasjonskoeffisient 0,376 (Pearsons r.)

Figur 15 Antall vikarer som svarer ja eller nei på om de tror oppdragskontrakten med innleiebedriften blir forlenget etter hvor lenge de har jobbet for innleiebedriften (n=806⁵)



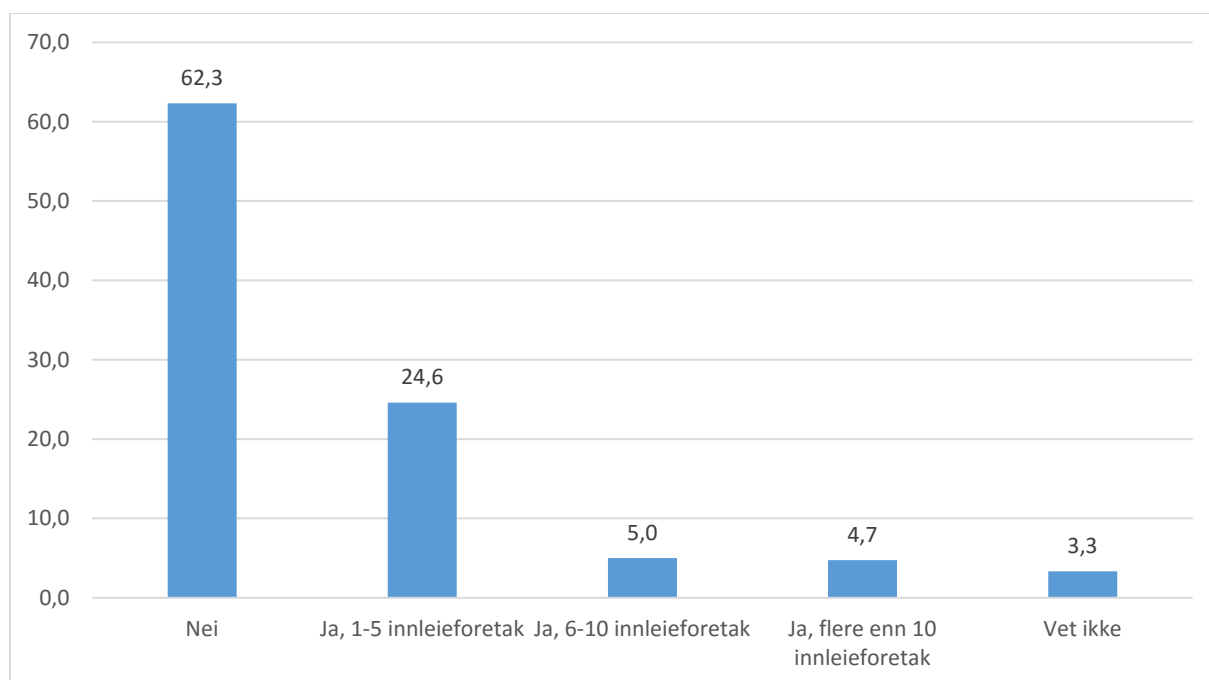
Denne sammenhengen er signifikant, men ikke sterk⁶. Hvis vi sammenligner lengde på oppholdet hos innleier med spørsmålet om ansettelsestypen som utleid medarbeider passer bra for øyeblikket, finner vi at det er flere med korttidsopphold som svarer at ansettelsestypen passer nå (52,8 prosent), mens de som har vært lengre hos innleier (over 1 år) er mindre fornøyd med denne ansettelsestypen. Her er det 40,9 prosent som mener at ansettelsestypen passer dem nå, mens 49,8 prosent ikke synes ansettelsestypen passer. Det kan slik sett virke som at respondentene som har vært hos innleieforetaket i mer enn ett år er mindre fornøyd med ansettelsestypen. I forhold til bakgrunnsvariablene er det ikke veldig store forskjeller mellom hvem som har vært kortere eller lengre hos innleier, men en gruppe som skiller seg ut med å jobbe *kort* tid for siste innleier er de som har sitt hovedarbeidsområde innen *oppvekst og utdanning*. Det er også slik at de som har jobbet lengst hos det siste innleieforetaket oppgir høyere inntekt.

Vi var også interesserte i å se hvor mange av respondentene som oppgir å ha vært utleid til flere innleieforetak. I figuren under ser vi at hele 62,3 prosent av respondentene svarer at de kun har vært utleid til ett innleieforetak. Videre har 24,6 prosent jobbet for mellom en og fem innleieforetak, mens ca. 10 prosent har jobbet for seks eller flere innleieforetak.

⁵ Her er både «vet ikke» og «har ikke oppdrag hos innleieforetaket for øyeblikket» tatt ut som «missing».

⁶ Korrelasjonskoeffisient 0,243 (Pearsons r).

Figur 16 Prosentvis fordeling på spørsmålet om man har vært utleid til flere enn ett innleieforetak (N=1259).



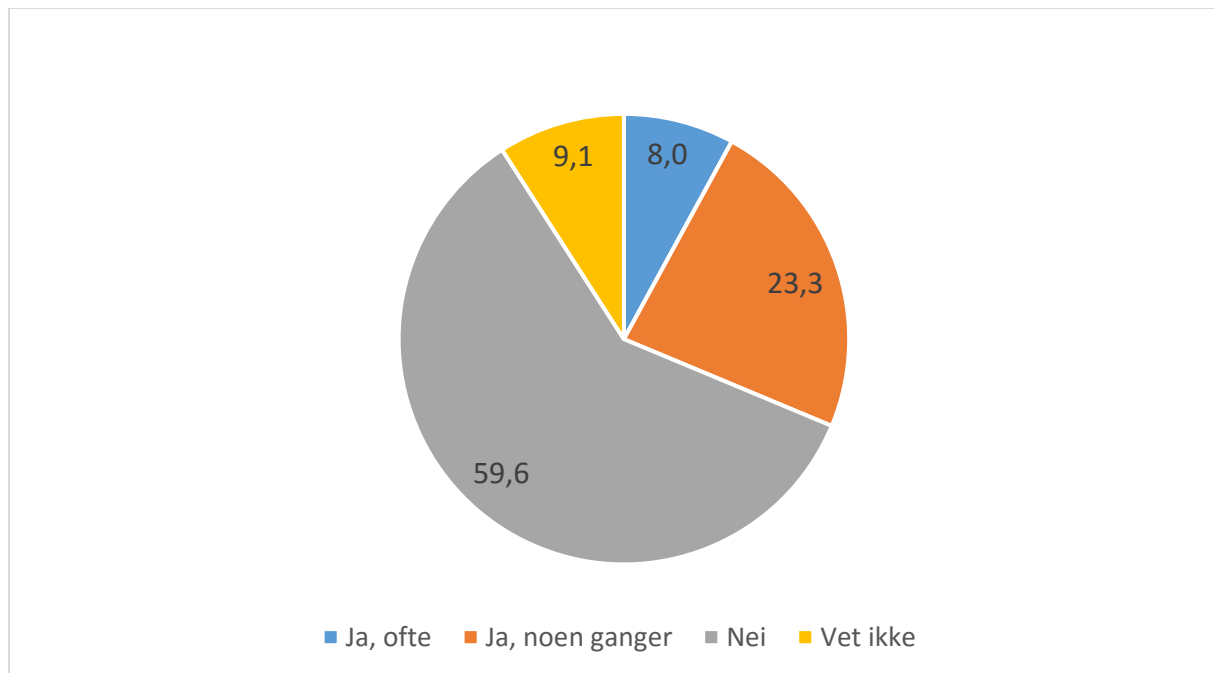
Også her er det sammenheng mellom hvor lenge respondentene har jobbet for innleieforetaket og om de har jobbet for flere innleieforetak. De som har vært lengre hos innleier har mindre sannsynlighet for å jobbe for flere innleieforetak, mens de som oppgir kort opphold hos siste innleieforetak har høyere sannsynlighet for å jobbe for flere innleieforetak. Sammenhengen er signifikant⁷. Når det gjelder bakgrunnsvariabler ser det også her ut til å være mest relevant for arbeidsområde. Oppvekst og utdanning skiller seg ut med arbeidstakere som gjerne jobber for flere innleieforetak, mens IT, kontor og administrasjon, kundesenter og handel har lave verdier som indikerer at arbeidstakerne i disse områdene i stor grad jobber for bare ett innleieforetak.

Ufrivillig uten oppdrag for bemanningsbyrået?

Som utleid medarbeider for bemanningsbyrå kan man oppleve at man står ufrivillig uten oppdrag, og i undersøkelsen har vi spurt utvalget om dette (se figuren under). Her oppgir 59,6 prosent at de aldri har stått ufrivillig uten oppdrag. 23,3 prosent svarer at de noen ganger har stått ufrivillig uten oppdrag, mens 8 prosent svarer at de ofte har stått uten oppdrag. Merk også at vet ikke-kategorien er stor, noe som kan tyde på at det kan være vanskelig å definere perioder uten oppdrag, og da særlig hvis oppdragskontraktene er korte. Dette blir også bekreftet i et av de kvalitative intervjuene vi har gjennomført i prosjektet.

⁷ Korrelasjonskoeffisient på 0,269 (Pearsons r).

Figur 17 Ufrivillig uten oppdrag for bemanningsforetaket? N=1259



Når vi tester denne variabelen finner vi en relativt sterk signifikant sammenheng med lengde på oppdragskontrakt med korrelasjonskoeffisient på $-0,401$ (Pearsons r). Det er altså mer sannsynlig at personer med korte kontrakter går ufrivillig uten oppdrag. Det er også en svak, men signifikant negativ sammenheng mellom hvor ofte man opplever å gå ufrivillig uten oppdrag og forventning om kontraktsfornyelse ($-0,161$). En sterkere negativ sammenheng er knyttet til hvor lenge personen har vært hos det siste innleieforetaket ($-0,301$), mens det ikke ser ut til å være noen sammenheng mellom hvor ofte man går ufrivillig uten oppdrag og hvor lenge personen har vært ansatt som utleid medarbeider for bemanningsbyrå.

3.5 Sosial tilhørighet

En viktig del av arbeidslivet handler om hvordan man føler seg inkludert, for eksempel gjennom å føle sterk eller svak tilhørighet på arbeidsplassen. Det er selvfølgelig mange ting som kan påvirke selvpopplevd tilhørighet, blant annet om man blir sett av sine ledere, om man har knyttet sosiale bånd til kollegene, i hvor stor grad man ønsker å bli assosiert med arbeidsplassen, eller om man har andre former for tilhørighet som gjør arbeidsplassen mindre viktig, for eksempel gjennom familie, studier eller andre jobber (Biggs and Swailes, 2006).

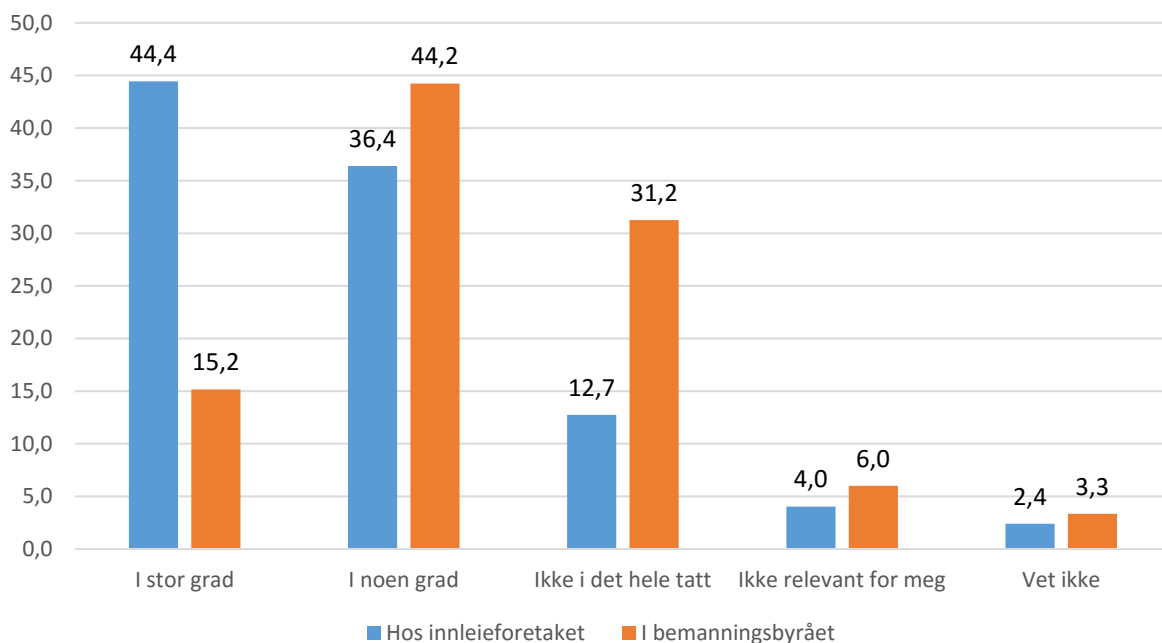
En del studier av vikarbyråansatte handler faktisk om at flere vikarer *ikke* føler spesielt stor grad av tilhørighet til arbeidsplassen fordi man ønsker å holde jobben på avstand (Garsten 1999). Dette kan være fordi man investerer i relasjoner på andre arenaer fordi jobben som vikar sees på som sekundær, men forskning viser også til at det handler om at en investering i sosiale relasjoner og karriereforventninger knyttet til en bestemt arbeidsplass også kan assosieres med en risiko for å bli avvist (ingen kontraktsforpliktelser etter oppdraget er ferdig). Galais og Moser (2009) viser for eksempel at vikarer som både har vært lenge hos innleieforetaket og har høye forventninger om å få kontraktsfornyelse, også føler sterkere tilhørighet til arbeidsplassen. De setter også dette i sammenheng med jobbtilfredshet og lavere stressnivåer. På den andre siden viser de til at vikarer som bytter arbeidsplass og har lav

forventning om kontraktsfornyelse har betydelig mindre tilhørighet. Vi mener at tilhørighet er et viktig tema i en rapport om bærekraftig fleksibilitet i arbeidslivet: For det første kan det å føle tilhørighet til arbeidsplassen være en viktig forutsetning for trivsel, men også for produktivitet og lojalitet (Galais og Moser 2009). Det er også rimelig å anta at tilhørigheten til innleieforetaket øker jo lengre tid arbeidstakeren oppholder seg på samme arbeidsplass, mens tilhørigheten kanskje ikke er sterk hvis arbeidstakeren bytter arbeidsplass hyppig. Galais og Moser viser for eksempel til at selv om trivsel og lojalitet øker betraktelig hvis en vikar oppholder seg lenge hos innleieforetaket, og også har høye forventninger om at oppdragskontrakten skal bli fornyet, er også fallhøyden ved å miste tilhørigheten større. Slik sett er det rimelig å anta at vikarer som har sterk sosial tilhørighet til arbeidsplassen hos innleieforetaket i større grad ønsker fast ansettelse hos innleieforetaket.

Lav tilhørighet hos innleieforetak og bemanningsforetak trenger ikke stå i motsetning til ideen om bærekraftighet. Det kan til og med være slik at arbeidstakeren *ønsker* lav tilhørighet ved å holde den (fleksible) jobben på armlengdes avstand (Garsten, 1999). Det blir imidlertid mer problematisk da man for eksempel har vært langvarig vikar hos samme innleieforetak, man føler sterk tilhørighet til denne arbeidsplassen, og man er lite fornøyd med kontraktstypen man har.

I figur 18 viser vi hvordan de utleide arbeidstakerne svarer på spørsmål om sosial tilhørighet. Her kommer vi først inn på i hvor stor grad arbeidstakerne hevder sosial tilhørighet til innleieforetak og bemanningsforetak. Vi viser også hvor viktig arbeidstakerne mener det er å bli invitert til sosiale arrangementer hos henholdsvis innleieforetak og bemanningsforetak.

Figur 18 Grad av sosial tilhørighet i innleieforetak og bemanningsbyrå i prosent. N=1259

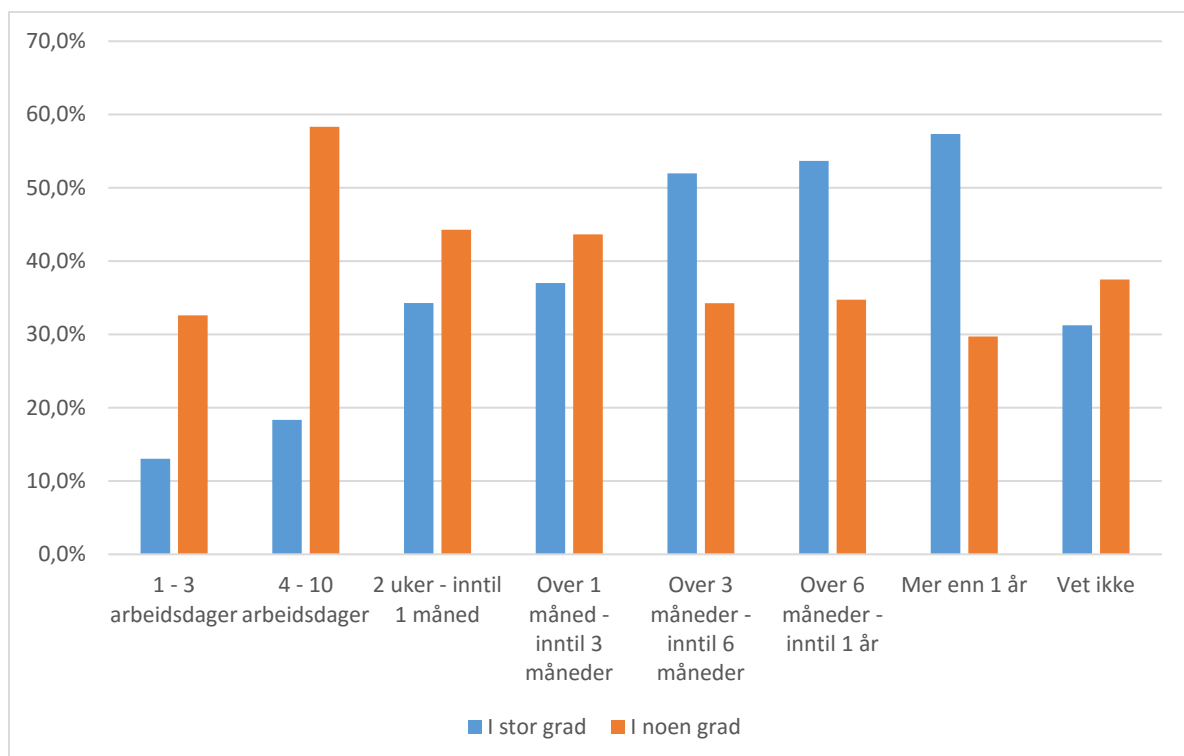


Vi ser et tydelig mønster i figuren over. Arbeidstakerne føler i større grad sosial tilhørighet hos innleieforetaket enn hos bemanningsbyrået. Dette er ikke overraskende gitt at den daglige møteplassen hos innleieforetaket er viktigere enn kontakten med bemanningsbyrået som er av en helt annen karakter (Van Breugel et al., 2005). Selv om tilhørigheten hos innleieforetaket virker viktigere enn tilhørigheten til bemanningsbyrået, er det også sammenheng mellom disse to variablene. Med en betaverdi på 0,231 er det moderat signifikant statistisk sammenheng mellom sannsynligheten for å svare positivt på spørs-

målet om sosial tilhørighet i bemanningsbyrået hvis man også svarer positivt på spørsmålet om tilhørighet i innleieforetaket. Dette er heller ikke overraskende da flere studier viser til at organisatorisk tilhørighet eller *commitment* i klientforetaket også ser ut til å påvirke forholdet til bemanningsbyrået (Coyle-Shapiro and Morrow, 2006; Connelly et al., 2007). For eksempel kan det være slik at arbeidstakeren knyttes sterkere til bemanningsbyrået hvis man opplever tildelingen av nye oppdrag hos samme klientforetak på en positiv måte.

En viktig forklaring på sosial tilhørighet i *innleieforetaket* ser ikke overraskende ut til å være varighet på oppholdet hos det siste innleieforetaket.

Figur 19 Grad av sosial tilhørighet hos innleieforetaket etter lengde på opphold hos innleieforetaket (prosent som svarer i stor eller noen grad) (N=1259)



Enkel lineær regresjon viser at det er statistisk sammenheng mellom disse to variablene med sosial tilhørighet i innleieforetaket som avhengig variabel. Sammenhengen er signifikant (0,000) med en betavertdi på 0,325⁸. Forholdet mellom hvor lenge arbeidstakeren har vært hos innleieforetaket og tilhørigheten hos bemanningsforetaket viser en liten men statistisk signifikant korrelasjon på minus 0,110 (Pearsons r). Det er altså litt mindre sannsynlighet for at en arbeidstaker som har vært lenge hos det siste innleieforetaket føler sosial tilhørighet til bemanningsbyrået.

Det er heller ingen signifikant sammenheng mellom hvor lenge man har jobbet som vikar generelt sett, og om man føler seg som en del av arbeidsplassen hos innleieforetaket.

En viktigere variabel ser ut til å være *forventningen om kontraktsfornyelse*. Her er det statistisk signifikant sammenheng med betavertdi på 0,318. Altså, jo større forventningen er om at oppdragskontrakten hos innleieforetaket skal bli fornyet, jo høyere er også den sosiale tilhørigheten til innleieforetaket.

⁸ Korrelasjonskoeffisient Pearsons r

Det er også signifikant positiv sammenheng mellom forventning om kontraktsfornyelse og hvor lenge arbeidstakeren har vært i innleieforetaket.

I det kvalitative materialet er det flere som er opptatt av tilhørighet og tilknytning. Noen er særlig opptatte av hvordan det å ha mange og korte oppdrag kan gi dårlig tilknytning kombinert med svake muligheter til å få tilstrekkelig kompetanse:

«Jeg synes det er helt greit å komme til nye steder, men på den andre siden er det greit å kjenne folk også. Det som er utfordrende med å begynne et nytt sted er at det tar 2-3 måneder å skjønne hvordan ting fungerer, hvem skal jeg ta kontakt med osv».

«Jeg er usikker på hvor lenge jeg vil holde på å jobbe slik. Å fortsette med oppdrag er ikke noe negativt, men hvis det er kortere oppdrag, en måned eller mindre, er det mer slitsomt fordi man hele tiden må omstille seg og ikke får bli kjent med folk rundt seg».

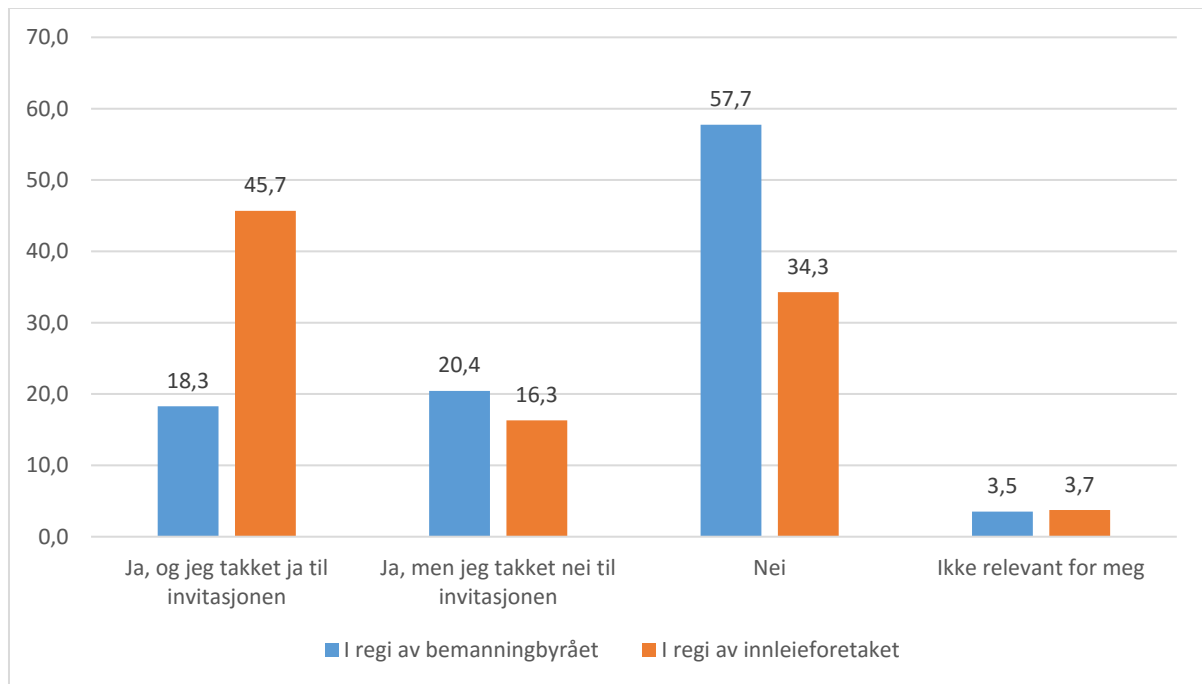
«Det har vært varierende fra arbeidsplass til arbeidsplass i hvilken grad jeg har følt meg som en del av fellesskapet. Her har kollegene spilt en større rolle enn lederne».

En annen informant betoner at vikarer faktisk er en ressurs for innleiebedriften som får hjelp i en presert situasjon, og at man føler seg inkludert når man blir møtt med slike forventninger:

«Jeg har vært heldig med oppdragsgiverne. Jeg har som krav å bli noenlunde likt og at de som går forbi hilser, jeg vil ikke bli oversett, men sett på som en ressurs som hjelper til i en vanskelig situasjon. Der hvor jeg har blitt møtt med at jeg er en ressurs som hjelper til, har vært de plassene jeg har følt seg mest som en del av et fellesskap».

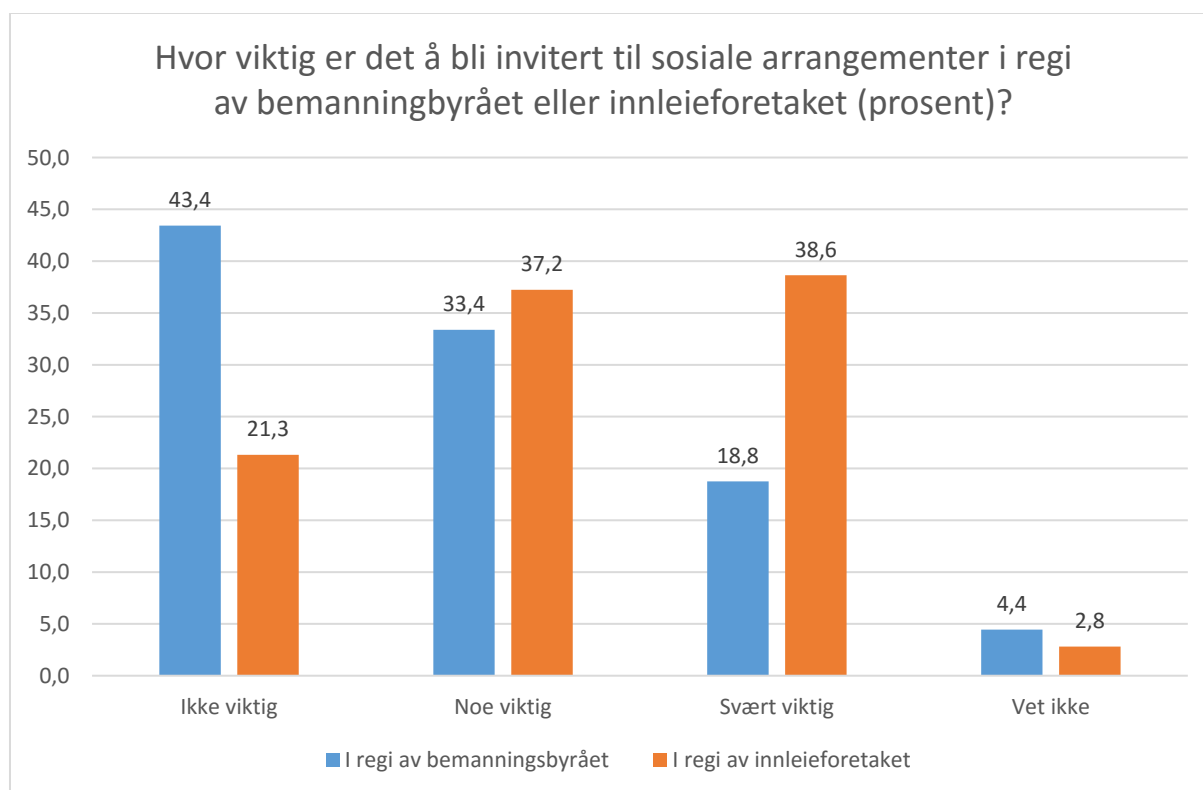
I den neste figuren viser vi om de utleide arbeidstakerne opplever å bli invitert på sosiale arrangementer av henholdsvis innleieforetak og bemanningsforetak, et spørsmål som også handler om inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen. Her ser vi at langt flere oppgir å ha blitt invitert på sosiale arrangementer hos innleieforetaket enn hos bemanningsbyrået. Over 60 prosent har blitt invitert til sosiale arrangementer hos innleieforetaket, mens det tilsvarende tallet for bemanningsbyråene kun er i underkant av 40 prosent.

Figur 20 Har du blitt invitert til sosiale arrangementer i regi av bemanningsbyrå eller innleieforetak (prosent). N=1259



Hvorvidt innleide vikarer skal bli invitert til sosiale arrangementer hos innleieforetaket (for eksempel julebord) er et tolkningsspørsmål, og blir ofte vurdert etter det NHO Service kaller «sunn fornuft», for eksempel basert på hvor lenge vikarene har vært på arbeidsplassen. Det er også mange som opplever å bli invitert. Samtidig er det fortsatt et lite gap mellom dem som faktisk blir invitert og de som mener det er viktig å bli invitert. 76 prosent av respondentene mener det er noe eller svært viktig å bli invitert til sosiale arrangementer i innleieforetaket, mens betraktelig færre opplever det som viktig å bli invitert til sosiale arrangementer i regi av bemanningsforetaket (se figuren under).

Figur 21 Hvor viktig er det å bli invitert til sosiale arrangementer i regi av bemanningsbyrå eller innleieforetak (N=1259)?

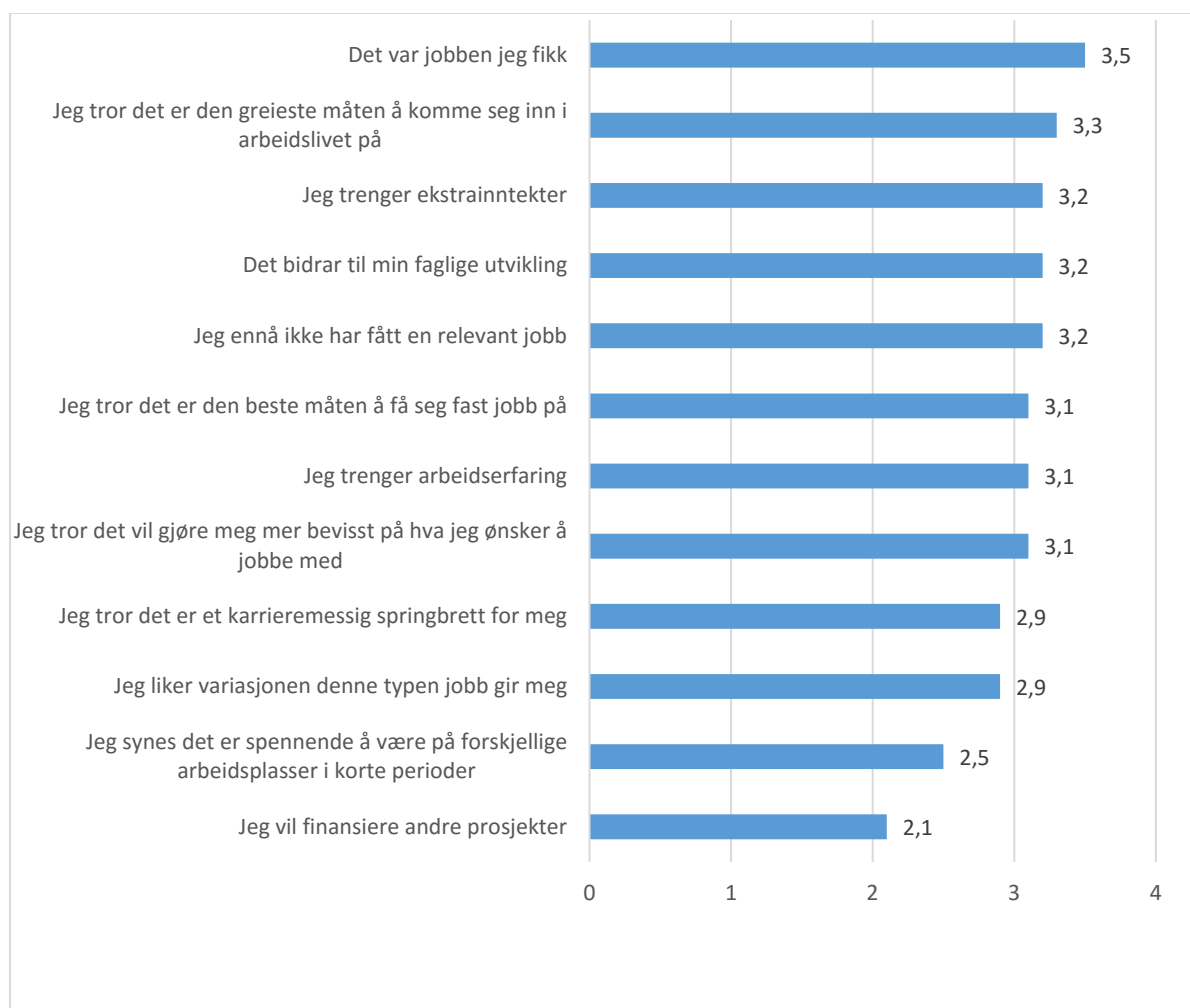


Det er viktig å påpeke at det også her er sammenhenger knyttet til hvor lenge arbeidstakeren har vært utleid til innleieforetaket (ikke vist i figur eller tabell). Jo lengre man har oppholdt seg hos innleieforetaket, jo viktigere er det å bli invitert til sosiale arrangementer i regi av innleieforetaket. Det er også moderat statistisk korrelasjon mellom hvor sterk tilhørighet man føler i forhold til arbeidsplassen hos innleieforetaket og hvor viktig det er å bli invitert på sosiale arrangementer. Det er mindre sammenhenger å spore i forhold til om det anses som viktig å bli invitert til sosiale arrangementer hos bemanningsbyrået, men det er sterk korrelasjon mellom tilhørighet og om man ser det som viktig å bli invitert til sosiale arrangementer generelt sett (betaverdi på 0,427).

3.6 Motivasjon

På spørsmål om hvorfor man jobber som utleid medarbeider for bemanningsbyrå fikk respondentene ta stilling til en rekke påstander gjennom å krysse av på en skala fra helt enig til helt uenig. I spørreundersøkelsen har vi forsøkt å dekke mange av de elementene som vi mener går inn i en tanke om at arbeid for bemanningsbyrå skal representere en form for bærekraftig fleksibilitet for arbeidstakeren. Dette inkluderer påstander om å bruke vikarjobben som "springbrett" til faste og relevante stillinger, påstander om kompetanse- og erfaringsbygging, påstander om variert arbeid, påstander om selvtilit og selvrefleksjon, påstander om ekstrainntekter og finansiering, samt en påstand om at jobben var den jobben respondenten fikk – altså at den representerer en lav terskel for å komme inn på arbeidsmarkedet. I figuren under har vi presentert funnene fra disse motivasjonspåstandene som gjennomsnitt. Vi har her snudd svaralternativene, slik at jo høyere score mellom 1 og 5, jo mer enige er respondentene med påstanden.

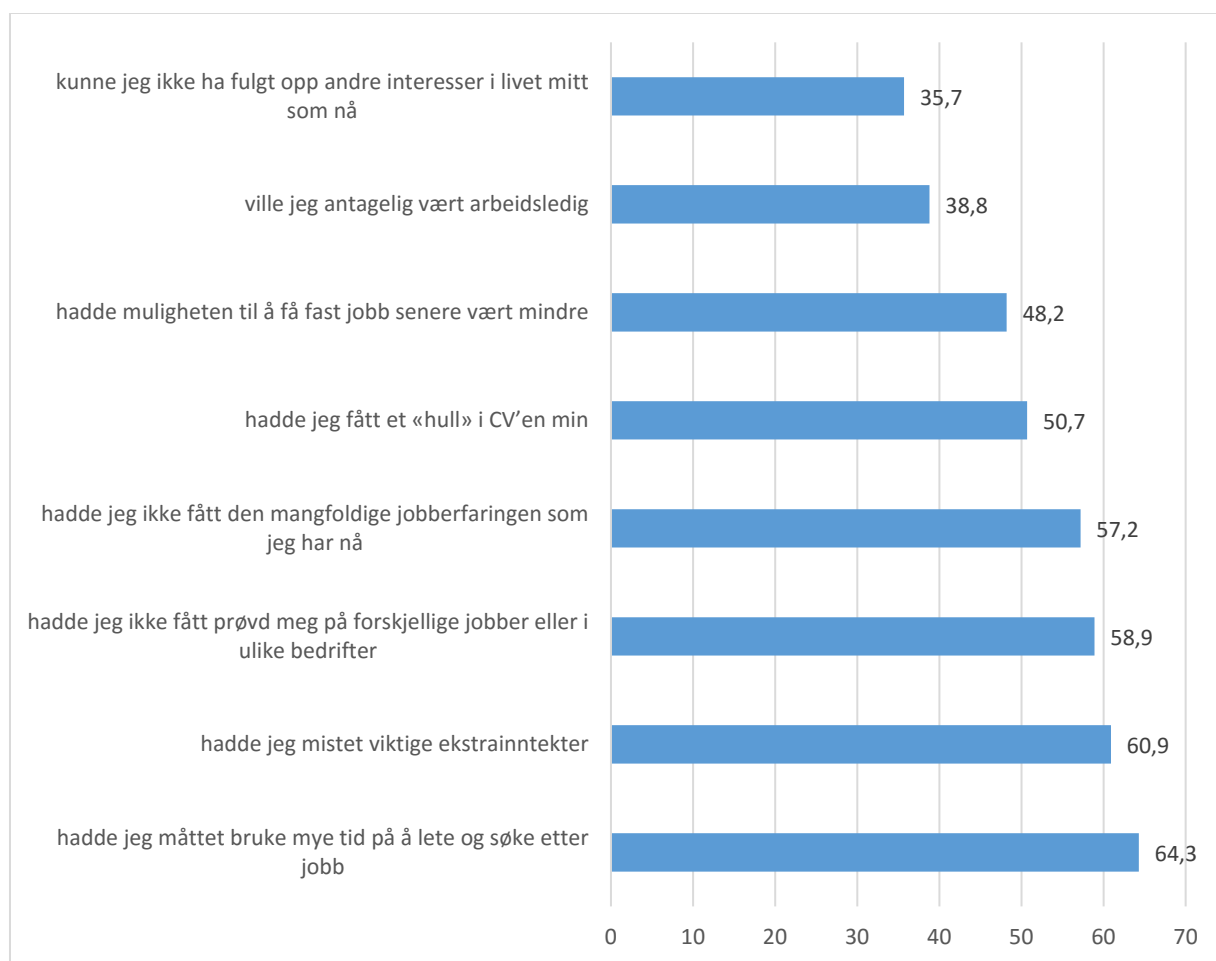
Figur 22 Motivasjon for å jobbe som utleid medarbeider for bemanningsbyrået (gjennomsnittscore).



De fleste av påstandene scorer relativt likt, men det er "Jeg tror det er den greieste måten å komme seg inn i arbeidslivet på" som scorer høyest, med et gjennomsnitt på 3,3. Deretter kommer motivasjon knyttet til ekstrainntekter, faglig utvikling og "fordi jeg ennå ikke har fått en relevant jobb" på de neste plassene. Merk imidlertid at det ikke er store forskjeller i tallmaterialet her, og motivasjon knyttet til å få fast jobb senere, arbeidserfaring og bevissthet rundt yrkesvalg kommer like etter. Det som respondentene vektlegger mest ulikt ser ut til å være motivasjon knyttet til å finansiere andre prosjekter (som kunstnerisk virksomhet, gründervirksomhet og lignende), og det å være på forskjellige arbeidsplasser.

I spørreundersøkelsen presenterte vi også en rekke påstander som tok utgangspunkt i "uten jobben i bemanningsbyrået hadde jeg...". Vi presentere disse påstandene bevisst på denne måten for å få respondentene til å reflektere over fordelene som gjerne blir presentert på en kritisk måte. Også her ønsket vi å belyse spørsmål rundt det å komme seg inn i arbeidslivet, springbrett til faste stillinger, CV-bygging eller snarere CV-tetting, (ekstra)inntekter, variasjon i arbeidet, selvtillit, og kombinasjonen med andre interesser. Respondentene har også her blitt bedt om å ta stilling til påstandene fra helt enig til helt uenig. I figur 23 viser vi andelen respondenter som svarer helt eller delvis enig på disse påstandene.

Figur 23 Prosent som svarer helt/delvis enig i påstander som følger «Uten jobben i bemanningsbyrået» (N=1259)



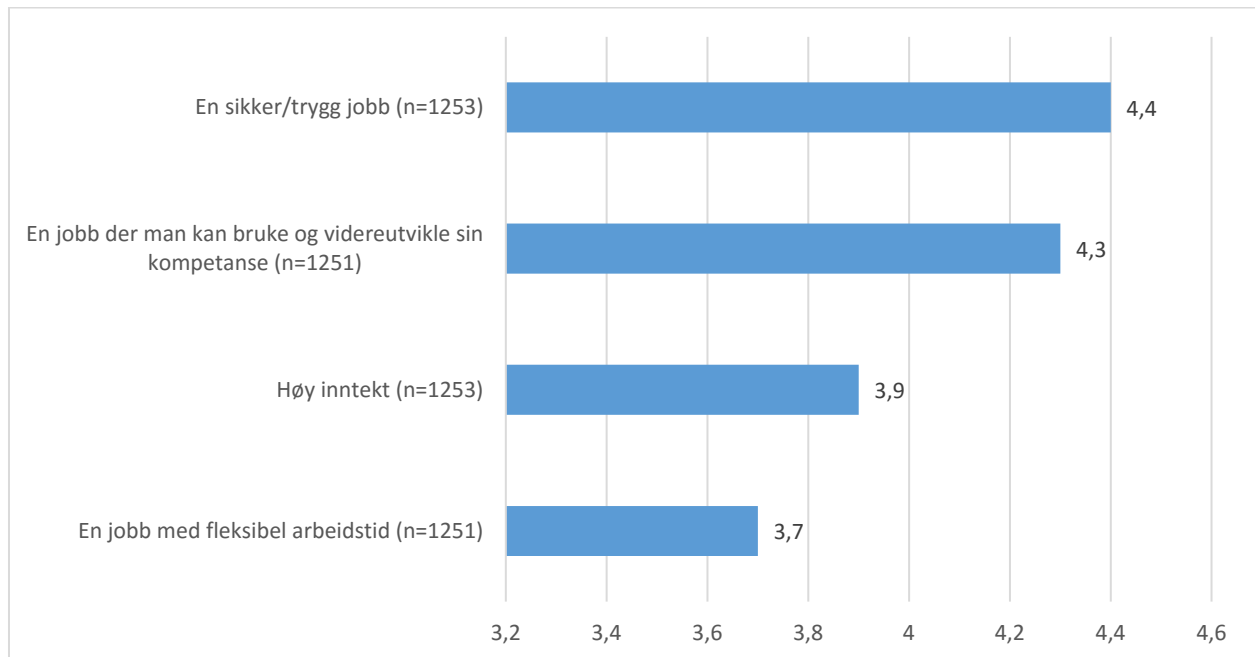
Det er noe større variasjon i denne matrisen i forhold til den første motivasjonsmatrisen, og snittene ligger også noe høyere her, noe som kan skyldes spørsmålsstillingen. Her kommer det enda tydeligere fram at viktig motivasjon for jobben i bemanningsbyrået kan knyttes til det å få ekstrainntekter, og ikke minst også at bemanningsbyrå oppfattes å være en god løsning hvis man ikke ønsker å bruke veldig mye tid på å lete og søke etter jobb. De andre påstandene scorer jevnere, men påstanden om at man antakelig hadde vært arbeidsledig uten jobben i bemanningsbyrået scorer litt under den nøytrale kategorien (2,9).

3.7 Holdninger til arbeidslivet

Er det slik at ansatte i bemanningsbransjen har «uvanlige» krav til hvordan en god jobb skal være? Setter de fleksibilitet «foran alt», eller er de opptatt av trygghet, utvikling av kompetanse og høy inntekt først og fremst?

Figuren under gir et klart bilde av at det er trygghet og sikkerhet som foretrekkes, med fleksibilitet på en klar sisteplass i preferansehierarkiet. Preferansen for sikkerhet og trygghet er også sterk, med skåren 4,4, og nesten like sterkt er ønsket om å bruke og videreutvikle kompetanse. Vi tolker dette slik at jobben som vikar er nettopp temporær, mens man i det lange løp har en fast, trygg arbeidsplass som målet.

Figur 24 Hvor viktig er følgende kjennetegn ved en jobb for deg (1-5 hvor 5 er helt enig)?

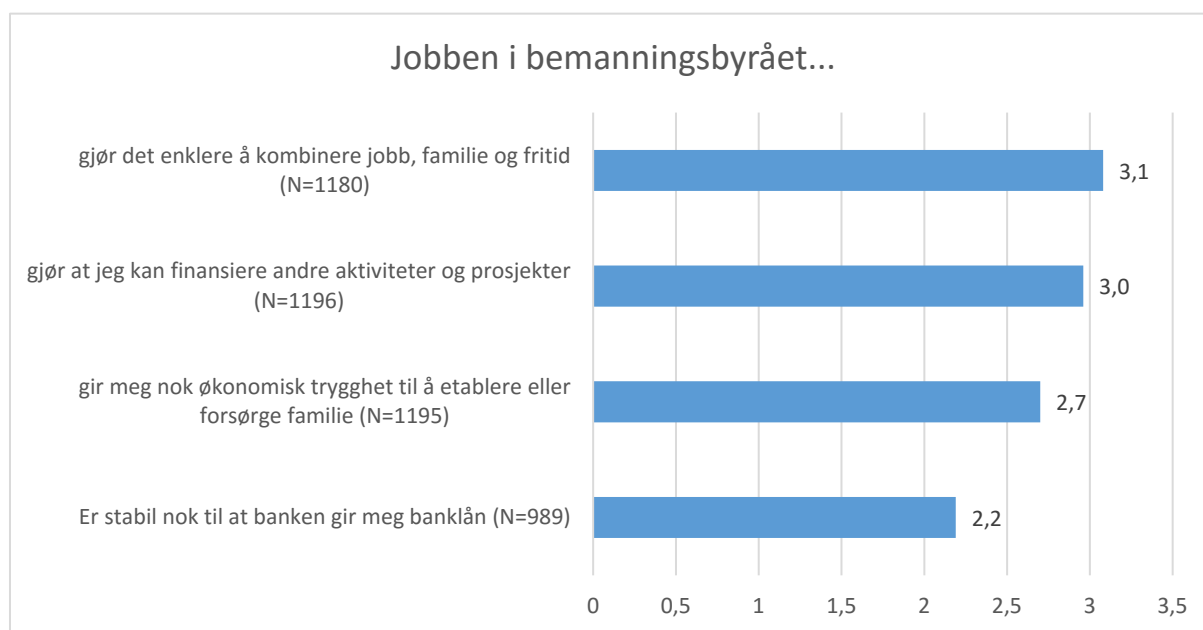


Sammenlignet med Arbeidslivsbarometertall fra 2014 ser vi at vikarene er noe mindre opptatte av en jobb med fleksibel arbeidstid og jobbsikkerhet, men at det ikke er store forskjeller når det gjelder lønn eller kompetanseheving.

Hvor godt harmonerer tilværelsen som vikar gjennom bemanningsbyrå med andre ønsker man har for (privat)livet. Vi har gitt respondentene mulighet til å rangere to argumenter som går på fleksibilitet. Det ene argumentet går på muligheten til å utøve fleksibilitet i forhold til kravene fra jobb, familie og fritid, det andre handler om muligheten til å bruke vikarjobben til å finansiere andre og viktige(re) prosjekter. Videre har vi gitt dem to utsagn som skal måle deres oppfatning av om vikarjobben kan gi grunnlag for to typer økonomisk trygghet – i forhold til å forsørge en familie, og i forhold til å få finansiell støtte i form av banklån.

Ikke uventet er det de to fleksibilitetsargumentene som får mest oppslutning (se figur under). Men oppslutningen er ikke høy, snarere midt på treet. Samtidig er det relativt store standardavvik i disse dataene (mellom 1,25 til 1,35), noe som tyder på at det er mer tydelig polarisering enn da vi for eksempel så på spørsmålene om holdningene til jobbsikkerhet, inntekt og kompetanse i figuren over.

Figur 25 Hvor godt eller dårlig passer følgende påstander knyttet til økonomi og familie (1-5, hvor 5 er helt enig)

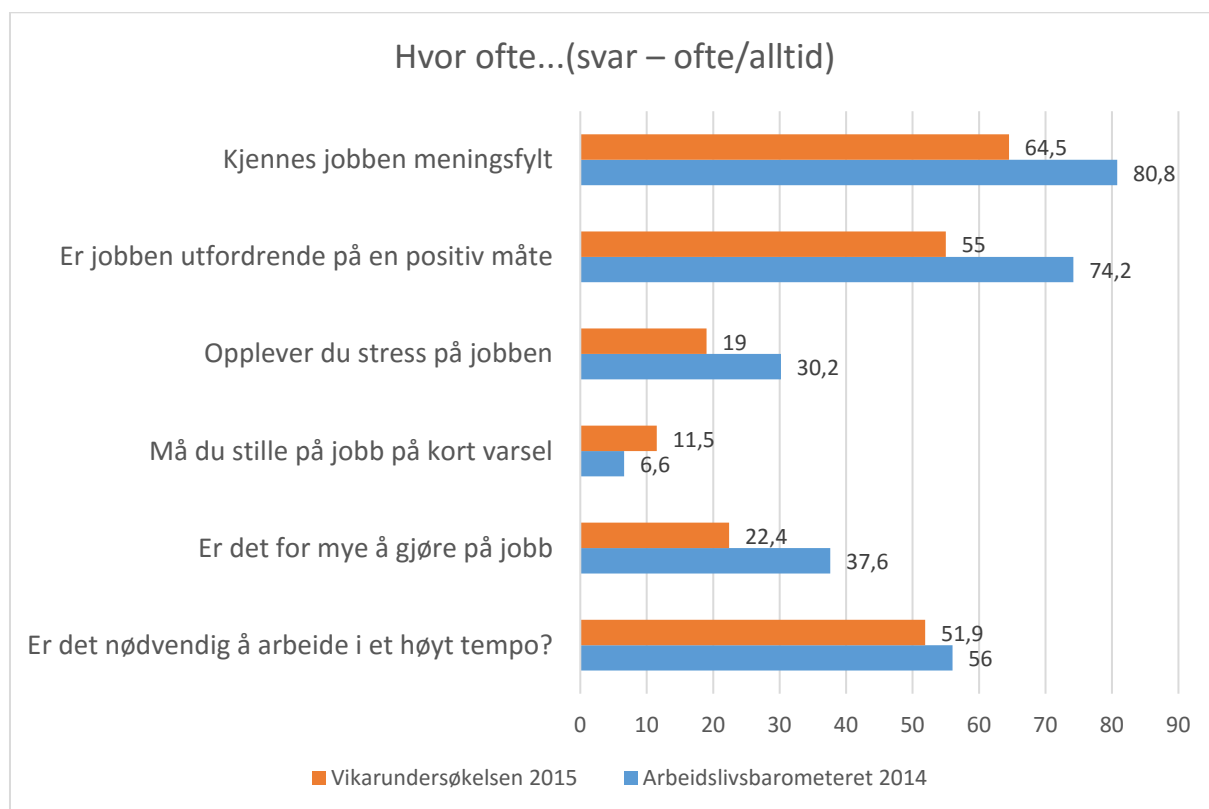


Når vi tester mot en rekke bakgrunnsvariabler ser vi at det er en del forskjeller. Inntekt ser ut til å påvirke spørsmålet om banklån, der de med høyere inntekt svarer betraktelig mer positivt enn de med lav inntekt. Alder ser ikke ut til å gi noe særlig utslag. I forhold til arbeidsområde scorer oppvekst og utdanning og hotell, restaurant og kantine særlig lavt på om man tror at man kan få banklån. Helse og omsorg scorer betraktelig høyere på spørsmålet om hvordan jobben i bemanningsbyrået gjør det lettere å kombinere jobb, familie og fritid, og scorer også høyere på om bemanningsbyråløsningen gjør det lettere å finansiere andre aktiviteter. Her ser vi også at de som jobber innen oppvekst og utdanning er mer positive til fleksibilitet i forhold til andre aktiviteter. Når det gjelder landbakgrunn scorer Norge jevnt over svakere enn andre landbakgrunner på samtlige dimensjoner. Sverige og Annet Norden ligger godt over gjennomsnittet, mens øst-europeiske EU-land og Resten av verden scorer noe høyere på økonomisk trygghet til å forsørge familie, og kombinere med jobb, familie og fritid sammen med Sverige og øvrig Norden. Et generelt inntrykk er derfor at nordmenn er noe mer negative enn de med annen landbakgrunn.

3.8 Opplevelser av jobbhverdagen

I tillegg til å spørre om ulike typer holdninger til arbeidslivet har vi også spurt arbeidstakerne om hvordan de opplever jobbhverdagen sin, for eksempel knyttet til positive utfordringer, stress og jobbmengde. Dette er interessant å måle i seg selv, men vi ønsket også å sammenligne med Arbeidslivsbarometeret og bruke dataene når vi skulle bygge typologiene senere i rapporten.

Figur 26 Hvor ofte (prosentandel som svarer ofte eller alltid). (N=1258 Vikarundersøkelsen, N= 3000 for Arbeidslivsbarometeret 2014)



Sammenlignet med Arbeidslivsbarometeret er det færre utleide for bemanningsbyrå som ofte/alltid opplever stress, har for mye å gjøre på jobb, eller føler at de må jobbe i et høyt tempo, se figuren over. Det er også færre som opplever positive jobbutfordringer, og at arbeidet kjennes meningsfylt. Samtidig oppgir betydelig flere utleide arbeidstakere for bemanningsbyrå at de må stille på jobb på kort varsel.

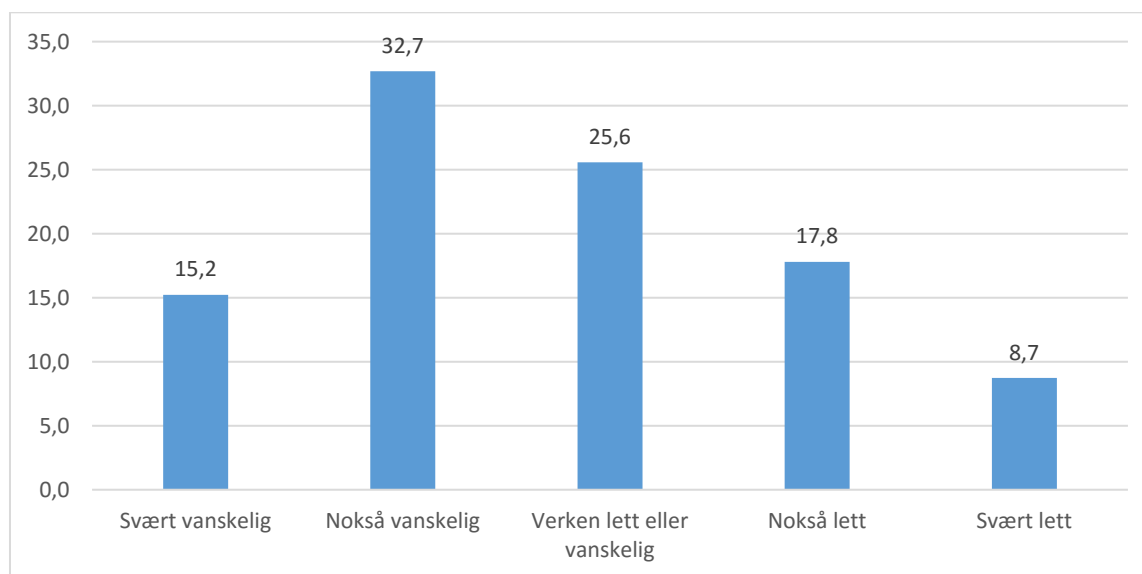
3.9 Ansettbarhet, jobbusikkerhet og tilfredshet blant utleide medarbeidere

Vi har nå kommet til noen av de viktigste utfallsvariablene vi ønsker å diskutere i denne rapporten, nemlig variabler som har med arbeidstakernes *ansettbarhet* og *tilfredshet* å gjøre. Her er utfallsvariabelen ansettbarhet målt gjennom arbeidstakernes egne vurdering av sin posisjon på arbeidsmarkedet skulle man miste sin nåværende jobb, mens en rekke spørsmål måler tilfredshet.

Ansettbarhet

Ansettbarhet er en sentral dimensjon i debatten rundt midlertidig arbeid (De Cuyper et al., 2009; De Cuyper and De Witte, 2010), og for individet handler dette om hvilke utsikter de har på arbeidsmarkedet (Olsen, 2012 ; Williams et al., 2016), for eksempel knyttet til hvor sterke behov det er for en spesiell type kompetanse. For midlertidige arbeidstakere handler dette også ofte om at de selv må ta ansvaret for å holde seg ansettbare fordi arbeidsgivere prioriterer fast ansatte når det kommer til kompetanseheving (Heyes, 2011). Dette kan bli et paradoks når denne gruppen i utgangspunktet også har langt svakere jobbsikkerhet (Bernstrøm et al., kommer). Den selvopplevde ansettbarheten til arbeidstakere i bemanningsbransjen er derfor trolig ujevnt fordelt i vårt materiale. På spørsmål om hvordan arbeidstakerne ser sin mulighet for ny jobb skulle man miste den nåværende jobben i bemanningsbyrået, ser vi at vekten ligger på den negative siden av den nøytrale kategorien.

Figur 27 Hvor vanskelig eller lett tror utleide for bemanningsbyrå at det er å få en ny jobb skulle man miste jobben i bemanningsbyrået (prosent)? N=1210



Med en gjennomsnittscore på 2,7 (mellom nokså vanskelig og verken lett eller vanskelig) er det også viktig å vise at det er til dels store forskjeller på hvordan ulike grupper svarer på dette spørsmålet. Vi hadde en viss forventning om at de som har jobbet lenge for bemanningsbyrå (over ett år) kanskje skulle vise noe lavere ansettbarhet, men det er liten forskjell på hvordan de som har jobbet kort, middels lenge og lenge for bemanningsbyrået svarer. Vi hadde også en viss forventning om at de som har vært lenge hos innleieforetaket kanskje ville uttrykke lavere ansettbarhet enn de som har vært middels lenge hos innleieforetaket, men også her er det små forskjeller å spore. Samtidig ser vi at det er noe større spredning i svarene hos dem som svarer at de har jobbet i bemanningsbyrå lenge og de som har jobbet for siste innleieforetak lenge. Vi ser ellers at de med høy inntekt rapporterer høyere ansettbarhet enn de med lav inntekt, og at eldre (55 og eldre) tror det vil være lettere å finne ny jobb enn middelaldrende (35-54). Det er imidlertid interessant å se at de under 35 år rapporterer noe høyere ansettbarhet enn de som er mellom 35 og 54 år. Både arbeidsområde og landbakgrunn viser også store forskjeller på ansettbarhet. Nordmenn og øst-europeiske EU-borgere rapporterer en ansettbarhet omtrent på snittet (2,68), mens Resten av verden rapporterer lavest (2,34). Svenske arbeidstakere ligger godt over andre (3,54). I forhold til arbeidsområde er det mange av de samme trendene vi har sett tidligere som går igjen. Helse ligger desidert på topp (3,54), mens IT har en klar andreplass (3,11). Nederst finner vi industri (2,31) og noe overraskende, kontor og administrasjon (2,43).

Ansettbarhet ser også ut til å følge et mønster knyttet til om ansettelsestypen i bemanningsbyrå passer vedkommende arbeidstaker. De som oppgir at ansettelsestypen passer nå oppgir noe høyere ansettbarhet (3,04). Det samme gjør de som sier at ansettelsestypen passer i framtida, selv om det er overraskende at scoren ikke er høyere enn 3,08. Ikke overraskende finner vi også at det er signifikant, men svak negativ sammenheng mellom hvor fornøyd man er med egen jobbsikkerhet og selvopplevd ansettbarhet⁹, og mellom selvopplevd utdanningsmatch og ansettbarhet¹⁰.

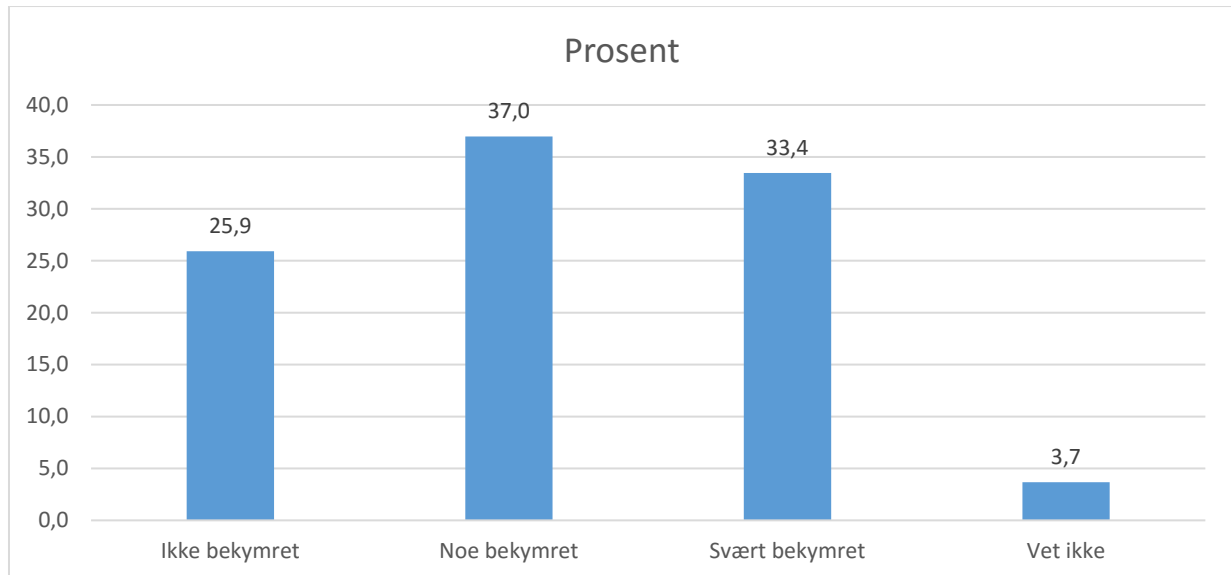
⁹ Med korrelasjonskoeffisient på -1,99**, Pearsons r.

¹⁰ Med korrelasjonskoeffisient på 1,59**, Pearsons r.

Jobbusikkerhet

Det motsatte men relaterte målet på ansettbarhet er altså *jobbusikkerhet* (De Cuyper et al., 2009; De Witte and Näswall, 2003). I stedet for å måle holdningen til hvor vanskelig eller lett det er å få en *ny* eller *annen* jobb, måles her i hvilken grad individet er bekymret for å *miste* sin nåværende jobb, eller i tilfellet gjennom bemanningsbyrå, om individet er redd for å stå uten betalt oppdrag. I figuren under ser vi at et klart flertall er bekymret for å stå uten oppdrag.

Figur 28 Prosentvis fordeling på spørsmålet «Hvor bekymret er du for å stå uten oppdrag i bemanningsbyrået (N=1259)?»



Når vi tester jobbusikkerhet mot andre variabler finner vi få sterke sammenhenger mot bakgrunnsvariablene, men vi finner moderat negativ sammenheng med om ansettelsestypen passer nå¹¹, og noe svakere sammenheng med om ansettelsestypen passer i framtida¹². Det er, ikke overraskende, sterkere sammenheng mellom selvopplevd jobbusikkerhet og selvopplevd ansettbarhet¹³, og denne sammenhengen forblir også sterk når vi kontrollerer for inntekt og utdanning og om ansettelsestypen er frivillig eller ikke.

¹¹ Korrelasjonskoeffisient -0,358**, Pearsons r.

¹² Korrelasjonskoeffisient -0,189**, Pearsons r.

¹³ Korrelasjonskoeffisient -0,434**, Pearsons r.

I det kvalitative materialet er det flere informanter som klart uttrykker at usikkerheten kan bli for mye i lengden:

«Jeg hadde ikke valgt å jobbe gjennom et vikarbyrå hvis jeg kunne få ett års engasjement gjennom virksomheten. Det virker som om du ikke får så mange faglige oppgaver når du kommer gjennom vikarbyrå. Mitt inntrykk er at arbeidsoppgaver blir litt kjedeligere når man kommer inn som vikar. Det er gjerne slik når det ikke er mer enn et år. Det å ikke kunne bruke min kompetanse og det med usikkerheten er det som er negativt».

Jobbtilfredshet

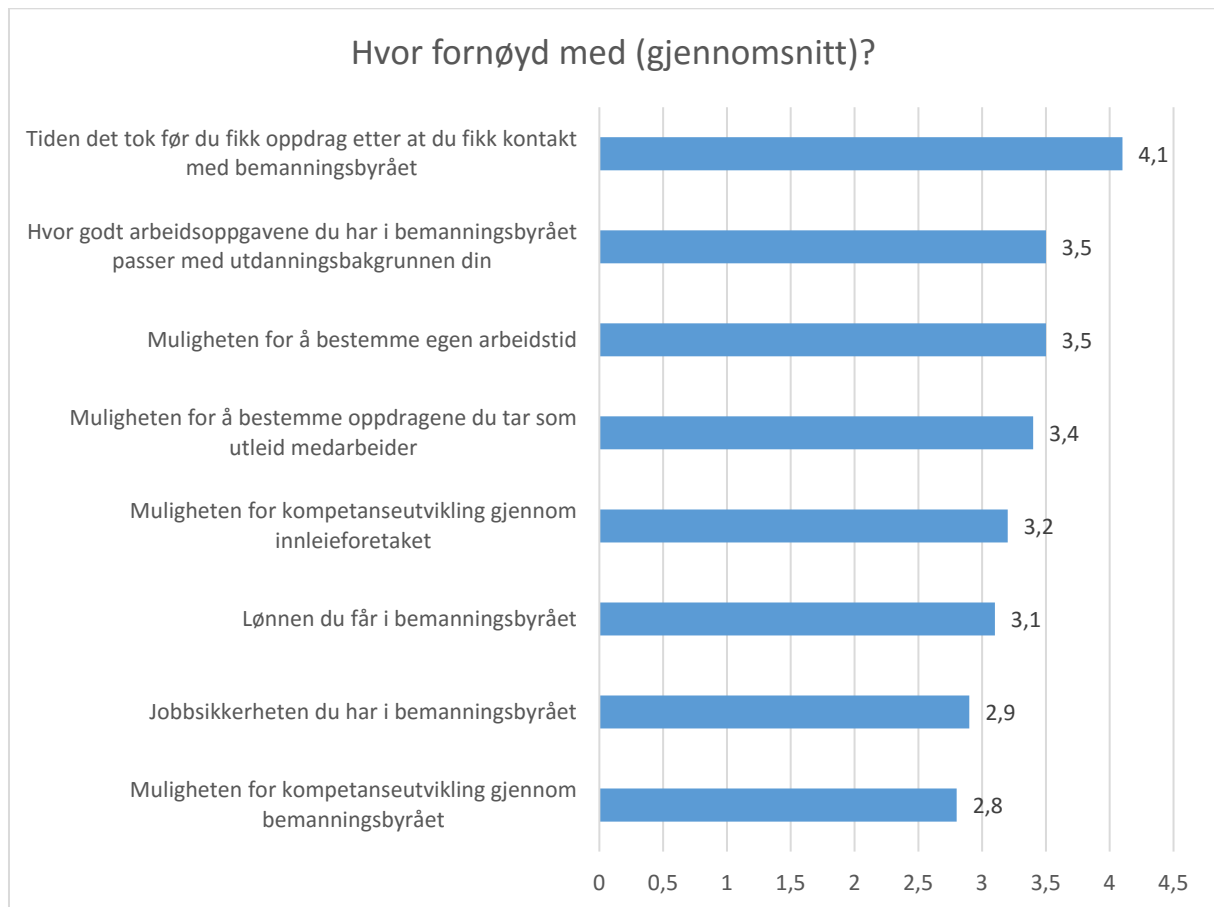
Jobbtilfredshet eller hvor fornøyd man er jobben er et av de vanligste aspektene som har vært fokusert på i studier av midlertidige arbeidstakere, og da særlig hvordan midlertidige arbeidstakere skiller seg fra de med fast ansettelse (Biggs and Swailes, 2006; De Cuyper et al., 2009; De Witte and Näswall, 2003; Ellingson et al., 1998). Blant typiske funn her er at jobbtilfredsheten blant midlertidige er noe lavere enn for faste, men også at tilfredshet har sammenheng med forhold som forventning om fornyet oppdragskontrakt og hvor inkludert arbeidstakeren føler seg hos innleieforetaket (Galais and Moser, 2009), jobbsikkerhet (Bernhard-Oettel et al., 2012), hvor frivillig ansettelsestypen er (De Cuyper and De Witte, 2008) eller på hvilken måte de midlertidige arbeidstakerne blir stimulert på arbeidsplassen med positive jobbutfordringer (Ellingson et al., 1998).

I vår studie ønsket vi informasjon om en rekke forhold som har direkte eller mer indirekte med jobbtilfredshet å gjøre. Blant de mer indirekte forholdene som kan knyttes til tilfredshet er:

- Tiden det tok fra arbeidstakeren tok kontakt med bemanningsbyrået til arbeidstakeren hadde sitt første oppdrag. Vi anser dette som et kjernepunkt i forhold til det som kanskje er blant de viktigste bidragene bemanningsbransjen har i forhold til arbeidslivet – nemlig å tilby arbeid raskt. I NHO Service sin medarbeiderundersøkelse fra 2015/2016 (NHO Service, 2016) ser man for eksempel at nesten halvparten hadde blitt tilbudt betalt oppdrag innen en uke etter at de registrerte seg for bemanningsbyrået.
- Match mellom utdanningsbakgrunn og oppgavene arbeidstakeren har fått gjennom bemanningsbyrået.
- Muligheten for å bestemme egen arbeidstid.
- Muligheten for å bestemme hvilke oppdrag arbeidstakeren skal ta.
- Muligheten for kompetanseutvikling (i innleieforetak og bemanningsbyrå).
- Lønn.
- Jobbsikkerheten man har gjennom å jobbe for bemanningsbyrå.

I figuren under har vi samlet de fleste av disse indirekte målene på jobbtilfredshet.

Figur 29 Gjennomsnittlige svar på spørsmål om hvor tilfredse arbeidstakerne er med utvalgte forhold hvor 1= Svært misfornøyd og 5 = svært fornøyd. (N=1092-1230):

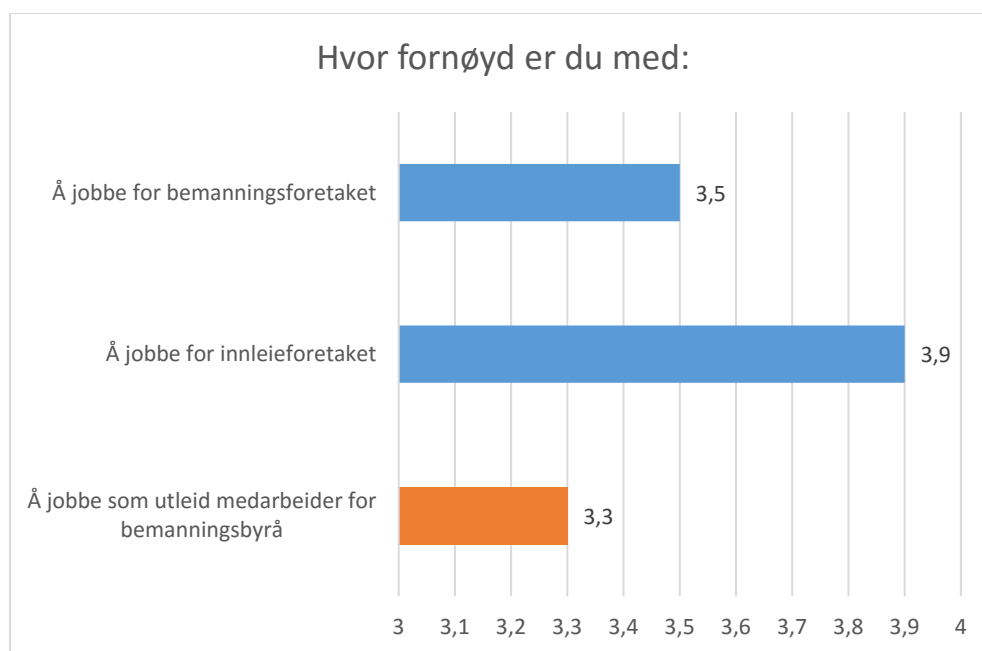


Her ser vi at tilfredshetsvariabelen med klart høyest score er knyttet til hvor raskt man opplever å få oppdrag etter å ha tatt kontakt med bemanningsbyrået. Kategorier som har en svak positiv tendens ved at svarene ligger over den nøytrale kategorien (verken fornøyd eller misfornøyd=3) er hvor godt utdanningsbakgrunn passer med arbeidsoppgaver (utdanningsmatch), muligheten for å bestemme egen arbeidstid, og muligheten til å bestemme oppdragene du tar som utleid medarbeider. De andre kategoriene befinner seg nærmere midten. I forhold til diskusjonen om ansettbarehet og jobbsikkerhet er det noe bekymringsfullt at arbeidstakerne er såpass lite fornøyd med muligheten for kompetanseutvikling gjennom bemanningsbyrået.

Vi har også stilt mer klassiske spørsmål om generell jobbtfredshet (Kalleberg, 1977), nemlig hvor fornøyd man (generelt) er med å jobbe som utleid medarbeider for bemanningsbyrå, hvor fornøyd man er med å jobbe for det siste innleieforetaket og hvor fornøyd man er med å jobbe for bemanningsforetaket¹⁴

¹⁴ De som jobber for flere bemanningsforetak har blitt bedt om å svare på vegne av det foretaket man primært har jobbet for de siste 3 månedene.

Figur 30 Generell jobbtilfredshet som utleid medarbeider for bemanningsbyrå



I forhold til generell tilfredshet ligger snittet nær nøytral (hvor fornøyd man er med å jobbe som utleid medarbeider), men man ser at tilfredsheten for å jobbe for innleieforetaket er høyere. I snitt er arbeidstakerne noe mindre fornøyd med å jobbe for det definerte bemanningsforetaket enn for det definerte innleieforetaket, men dette er ikke veldig overraskende gitt at utleide arbeidstakere har en tendens til å knytte seg sterkere til innleieforetaket enn til bemanningsbyrået (Coyle-Shapiro and Morrow, 2006). Det er moderat sterk statistisk sammenheng mellom hvordan arbeidstakerne svarer på alle disse spørsmålene, og den sterkeste sammenhengen er mellom hvor fornøyd man er med å jobbe som utleid medarbeider for bemanningsbyrå (generell jobbtilfredshet) og hvor tilfreds man er med å jobbe for det konkrete bemanningsbyrået¹⁵.

Tabell 4 Korrelasjonsmatrise for jobbtilfredshet blant utleide medarbeidere for bemanningsbyrå (N=1236-1246).

		Generell tilfredshet som utleid medarbeider	Tilfredshet med innleieforetaket	Tilfredshet med bemanningsbyrået
Generell tilfredshet som utleid medarbeider	Pearson r	1	0,445**	0,732**
	N	1247	1237	1243
Tilfredshet med innleieforetaket	Pearson r	0,445**	1	0,456**
	N	1237	1240	1236
Tilfredshet med bemanningsselskapet	Pearson r	0,732**	0,456**	1
	N	1243	1236	1246

** . Korrelasjon er signifikant på 0.01-nivå (2-tailed).

Det er noe overraskende at den generelle tilfredsheten er lavere enn de to andre målene, men samtidig spør vi om litt forskjellige ting her. Spørsmålet om hvor fornøyd man er med bemanningsforetaket

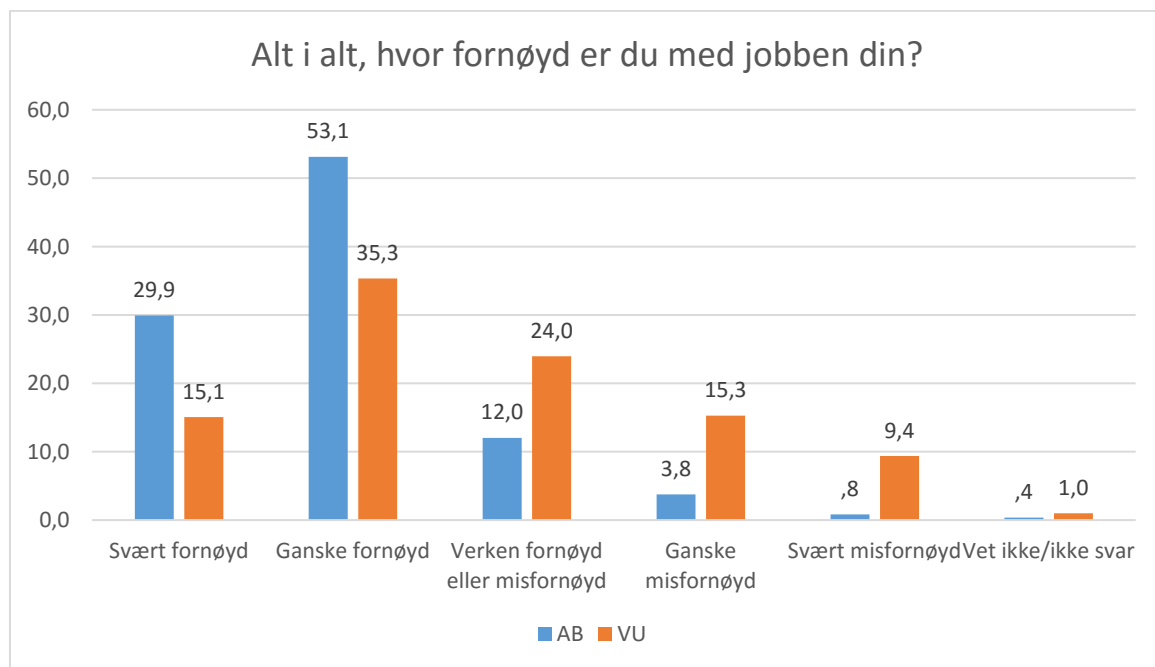
¹⁵ Korrelasjonskoeffisient 0,732** (Pearsons r).

eller innleieforetaket vil i større grad tolkes som et type evalueringsspørsmål av de konkrete foretakene, mens det generelle spørsmålet primært tolkes som et spørsmål om egen situasjon. Det generelle jobbtildfredshetsspørsmålet er også et spørsmål hvor arbeidstakeren blir tvunget til å ikke bare tenke over hvor fornøyd man er i sin nåværende situasjon, men også hvor fornøyd man er med selve ideen om å jobbe for bemanningsbyrå. Når vi tester mot en rekke andre variabler finner vi også sterkere sammenhenger knyttet til det generelle spørsmålet om jobbtildfredshet enn til spørsmålene om hvor fornøyd de er med å jobbe for det konkrete innleieforetaket eller bemanningsbyrået.

Blant de sterkeste sammenhengene er hvor *frivillig* ansettelsestypen i bemanningsbyrået er. Her finner vi sterkest signifikant sammenheng mellom hvor godt ansettelsestypen passer *nå* og generell jobbtildfredshet¹⁶. Hvor godt ansettelsestypen passer nå gir også sterkt utslag på hvor fornøyd arbeidstakeren er med å jobbe for det konkrete bemanningsforetaket¹⁷, mens det gir mer moderat signifikant utslag på hvor fornøyd arbeidstakeren er med innleieforetaket¹⁸. Et lignende, men noe svakere mønster ser vi for spørsmålet om ansettelsestypen passer *i fremtida*, som spesielt korrelerer med generell tilfredshet¹⁹.

Sammenlignet med Arbeidslivsbarometeret i 2014 er utleide medarbeidere for bemanningsbyrå imidlertid mindre fornøyd enn øvrige arbeidstakere.

Figur 31 Sammenligning av utleide medarbeidere for bemanningsbyrå (2015/2016-data) (VU) og Arbeidslivsbarometeret 2014 (AB)²⁰.



¹⁶ Korrelasjonskoeffisient 0,51** (Pearsons r).

¹⁷ Korrelasjonskoeffisient 0,43** (Pearsons r).

¹⁸ Korrelasjonskoeffisient 0,26** (Pearsons r).

¹⁹ Korrelasjonskoeffisient 0,393** (Pearsons r).

²⁰ I Arbeidslivsbarometeret ble følgende spørsmål stilt: Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din? I vår undersøkelse av utleide medarbeidere for bemanningsbyrå («Vikarundersøkelsen») ble følgende spørsmål stilt: Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med: Å jobbe som utleid medarbeider for bemanningsbyrå?

Noe av denne forskjellen kan skyldes at utvalget har flere yngre arbeidstakere, og studier viser at eldre arbeidstakere har høyere sannsynlighet for å rapportere høyere jobbtilfredshet (Kalleberg and Loscocco, 1983). Samtidig viser også flere av studiene vi har referert til tidligere (De Cuyper et al., 2009) at lav selvopplevd jobbsikkerhet påvirker jobbtilfredshet negativt, og i vårt materiale har alder kun veldig moderat sammenheng med generell jobbtilfredshet²¹.

NHO Service (2016) stiller i sin medarbeiderundersøkelse spørsmålet: «I det store og hele – hvor fornøyd er du med innholdet i ditt arbeid som utleid medarbeider?». Her er andelen meget fornøyd (33 prosent) og ganske fornøyd (45 prosent) klart høyere enn når vi spør «Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med å jobbe som utleid medarbeider for bemanningsbyrå». Motsatt har vår undersøkelse også klart flere ganske eller svært misfornøyd. Bortsett fra en mindre forskjell i svaralternativene («meget» vs «svært»), antar vi at hovedårsaken er at vårt spørsmål favner bredere og måler en mer helhetlig tilstand eller stemning og i mindre grad bare jobbinholdet. Vårt spørsmål gjør også at respondenten ikke bare vurderer hvor fornøyd man er med innholdet i jobben, men også hvor fornøyd man er med selve rollen som utleid medarbeider, og her er det også sannsynlig at respondenten reflekterer over hvor godt jobben passer i karriereløpet, hvor fornøyd man er med balansen mellom innleieforetak og bemanningsbyrå, etc.

²¹ Korrelasjonskoeffisient 0,86** (Pearsons r).

4 Typologibygging

I byggingen av typologier basert på det kvantitative materialet har vi tatt utgangspunkt i Hensons (Henson, 1996) grunnkategorier og andre bidrag som viser til kategorier for motivasjon og strukturelle trekk ved vikarene (f.eks Tan & Tan 2002). Med kvantifiseringen av typologiene forsøker vi her å danne et bilde av utbredelsen av idealtypene i vårt materiale. Det er viktig å påpeke at typologiene **ikke er gjensidig utelukkende**, men at de hver for seg kan vise representasjon for hver særegne typologi. Slik sett fungerer analysen primært som en *illustrasjon* av hvordan typologiene kan vurderes langs dimensjoner som *tid*, *frivillighet* og *kompetanse*. Disse dimensjonene er viktige når vi siden skal bruke typologiene som et utgangspunkt for å vurdere i hvilken grad situasjonen og posisjonen som ansatt i bemanningsbransjen er preget av en bærekraftig fleksibilitet for den ansatte. Samtidig skal vi senere også vise at hvor arbeidstakerne havner i typologiene ikke er tilfeldig, men at dette i stor grad avhenger av strukturelle trekk ved jobben og hvilken bakgrunn arbeidstakerne har (cf. Fang and MacPhail, 2008).

4.1 Resultater av typologiseringen basert på surveydata

Basert på tidligere forskning har vi definert et antall kriterier for inklusjon i hver idealtipe. Basert på betingelsene vi har angitt for hver enkelt idealtipe finner vi antall arbeidstakere som oppfyller disse, og i tabell 5 sist i dette kapitlet viser vi både antall og prosent. Igjen må vi understreke at kategoriene *ikke* er gjensidig utelukkende, men at de representerer svar på betingelsene hver for seg. Tabell 6 sist i kapitlet viser overlappet mellom idealtypene. Analyser vi har gjort viser også at ca. 17 prosent av respondentene faller utenom alle idealtypene.

Deskriptiv statistikk over alle idealtypene vises i vedleggstabell 3 og 5. I teksten presenterer vi de kjennetegnene hvor hver av idealtypene skiller seg signifikant (95 prosent konfidensintervall) fra andre vikarer, altså alle de som ikke tilhører den aktuelle idealtypen.

Før vi gjennomførte surveyen, gjorde vi som sagt to serier med kvalitative intervjuer med ansatte i bemanningsbyråer. Intervjuene har vært et godt utgangspunkt for å lage de kategoriene vi nå skal presentere med utgangspunkt i det kvantitative materialet. Blant annet har de kvalitative intervjuene vist oss at Hensons typologi, selv om den er fra et amerikansk materiale og publisert i 1996, kunne være et godt utgangspunkt for å kategorisere norske vikarer anno 2015. Vi vil i dette kapitlet også bruke det kvalitative materialet for å illustrere med sitater og beskrivelser hvordan vikarer som i større eller mindre grad tilhører en kategori opplever sin situasjon. De kvalitative beskrivelsene vil – i kombinasjon med det vi vet om overlapp mellom kategoriene – gi et tydelig bilde av hvor flytende overganger det er mellom enkelte av typologiene.

4.2 Transitionals

Hensons (1996) viktigste og største kategori er altså *transitionals*, altså de vikarene som jobber for bemanningsbyrå i overgangsfaser. Typiske eksempler er studenten som velger bemanningsbyrået som en første jobb, tidligere arbeidsledige som bruker jobben i bemanningsbyrået som en vei inn i arbeidslivet, de som ønsker å bytte jobb eller karriere midt i livet, eller hjemmевærende som ønsker seg ut i arbeidslivet etter at barna har blitt større. Et fellestrekk for denne store kategorien er at de aller fleste primært bruker jobben i bemanningsbyrå som et springbrett til fast arbeid på sikt eller som en overgang fra annet arbeid til nytt fast arbeid via en periode i bemanningsbyrå (Henson 1996), og at de ikke i utgangspunktet velger bemanningsbyrå som en varig tilknytningsform til arbeidslivet.

Vi har valgt en noe annerledes inndeling av sekke kategorien *Transitionals* enn Henson. Som Henson ønsker vi å vise at kategorien er kompleks fordi den inneholder så mange typer av overganger i arbeidslivet. Samtidig mener vi at det er viktigere å vise hva som skjer i selve overgangen enn hva som kommer forut for valget om å jobbe gjennom bemanningsforetaket. Flere dimensjoner er viktige i overgangen, og fremfor alt er tidsdimensjonen noe som er en grunnforutsetning for de ulike typologiene, og at de på mange måter kan sees på som ulike faser av et tidskontinuum fra arbeidstakeren først prøver seg i bemanningsforetak, til at arbeidstakeren står på terskelen til å bli plukket opp til fast arbeid, til at arbeidstakeren er innlåst som vikar eller på vei til å bli fullstendig screenet ut av innleieforetak og kanskje på sikt bemanningsforetaket. I dette tidskontinuumet kommer også andre dimensjoner inn. Hvor frivillig ansettelsestypen som vikar kan sies å være vil også påvirkes av hvor lang tid arbeidstakeren har jobbet gjennom bemanningsforetaket. Videre mener vi at fartstid både kan handle om hvor lenge arbeidstakeren har vært i bemanningsforetaket på den ene siden og innleieforetaket på den andre siden. Den siste dimensjonen for Transitional-kategorien er knyttet til om arbeidstakeren opplever å gå ufrivillig uten oppdrag, noe som både har betydning for inntekt for de aller fleste, og fordi det også trolig påvirker mulighetene for å få flere og bedre oppdrag senere.

Basert på en slik tankegang har vi konstruert fire typologier for å illustrere kategorien «transitionals»:
1. *Fersk*. 2. *Talent*. 3. *Buffer*, og 4. *Innlåst*.

Type 1: *Fersk*

En fersk vikar er typisk en arbeidstaker som nylig har startet å jobbe for bemanningsforetaket, og som forut for dette engasjementet var student eller arbeidssøkende. Fordi arbeidstakeren har kort fartstid i bemanningsbyrå og innleieforetak anser vi ikke holdninger til frivillighet knyttet til ansettelsestypen som sentrale. For å bli kategorisert som fersk i vårt surveymateriale har vi derfor satt følgende betingelser:

1. Arbeidstakeren er nyutdannet, kommer rett fra utdanning eller har vært arbeidsledig/arbeidssøkende.
2. Arbeidstakeren har mindre enn 6 måneders fartstid i bemanningsbyrå.
3. Arbeidstakeren har mindre enn 6 måneders fartstid i innleiebedrift.

Basert på disse kriteriene utgjør de ferske 20,8 prosent av utvalget (n=262). De ferske er overrepresentert blant de yngste vikarene mellom 17 og 24 år (40 prosent), og tilsvarende underrepresentert blant de eldste vikarene (55 år+, 2 prosent). Videre er de aller fleste fra Norge (78 prosent). Utdanningsnivået skiller seg ikke signifikant fra andre vikarers. De ferske er overrepresentert i bransjen oppvekst/utdanning (18 prosent).

De ferske vikarene er underrepresentert blant de som svarer at ansettelsestypen passer dårlig nå (30 prosent). De er overrepresentert blant de som er nøytrale til dette (21 prosent). Videre er det færre av de ferske som mener at ansettelsestypen passer bra i fremtiden (18). De ferske rapporterer oftere en nøytral utdanningsmatch (35 prosent), men det er flest som rapporterer en match (47 prosent). De er overrepresentert blant dem som er middels fornøyd med jobben (31 prosent), men omtrent halvparten er fornøyd (52 prosent). De ferske er overrepresentert blant dem med inntekt under 300 000 (59 prosent).

I det kvalitative materialet finner vi en fersk vikar som er nyutdannet og som ønsker seg en jobb, og som i en kortere periode arbeider ufrivillig som midlertidig/vikar i påvente av fast jobb. Vi er litt

usikre på om hun kan kalles fersk eller talent, den siste kategorien er en som over litt lengre tid forsøker å bruke midlertidig ansettelse/vikariater som springbrett eller bro til fast arbeid. At det er gli-dende overgang mellom disse kategoriene fremkommer i sitatet under:

«Nå ringer de fra vikarbyrået og sier at denne jobben er bra for deg, men mitt inntrykk er at det egentlig ikke er relevant for meg. De i vikarbyrået vet ikke hva slags erfaringer jeg er ute etter. Etter masteren er det litt tomrom. Man skal ha is i magen, men... Jeg har gått på intervju på vikarbyråjobber hvor jeg har tenkt at dette ikke er noe for meg, men man må jo gå. Jeg har vært veldig fornøyd med vikarordningen, men nå er jeg blitt litt sånn... Nå er det veldig mye viktigere for meg at jeg gjør de riktige stegene og det er viktig at de som skal hjelpe meg inn også hører på hva jeg sier. Det er veldig mange som sier at «bare du kommer det inn som vikar så...» Og ja, det er jo riktig at jeg kunne få fast jobb de stedene jeg har vært, men ...En måte å gjøre det på er å snakke med folk for eks i UD og høre om de trenger folk og så gå til vikarbyrået og si at de trenger folk i UD. For de ansetter ikke særlig mye i UD og da er det mindre forpliktende for UD å ta folk inn gjennom vikarbyrå».

Type 2: Talent

Typologien *talent* kan bli tolket som de arbeidstakerne som er midt inne i en fase som innleid hvor de har anledning til å vise seg for potensielle framtidige arbeidsgivere. Denne fasen karakteriseres ofte som en «screening-fase» (Baranowska et al., 2011; Faccini, 2013) hvor «talentene» blir vurdert avhengig av rekrutteringsstrategien til innleieforetakene. I tillegg til tidsdimensjonen tar vi her også inn frivillighetsaspektet knyttet til kontrakt ved at ansettelsestypen kan passe nå, men at talentene typisk ikke ønsker å jobbe gjennom bemanningsforetak i framtida (se f.eks. De Cuyper and De Witte, 2008). For å bli kategorisert som talent i vårt surveymateriale har vi satt følgende betingelser:

1. Mer enn 3 måneders fartstid i bemanningsbyrå.
2. Mellom 1 måneds fartstid i innleieforetaket, men mindre enn 1 års fartstid.
3. Ansettelsestype passer nå eller nøytral til dette spørsmålet.
4. Ansettelsestype passer ikke i framtida.

Basert på kriteriene utgjør talentene 15,6 prosent av utvalget (n=196). Talentene er, som de ferske, overrepresentert blant de yngste (38 prosent mellom 17 og 24 år) og hovedsakelig fra Norge (79 prosent). Ellers er det ikke noen demografiske kjennetegn som skiller dem fra andre vikarer.

Talentene står sjeldnere enn andre uten oppdrag (3 prosent svarer ofte). De er også mindre bekymret over å stå uten oppdrag (34 prosent er ikke bekymret, 25 prosent er svært bekymret). De er overrepresentert blant dem som sier de er middels fornøyd med å jobbe som utleid (37 prosent), og sjeldnere misfornøyde (13 prosent). Halvparten (50 prosent) er fornøyde med å jobbe som utleid medarbeider.

I det kvalitative materialet finner vi talenter som er opptatt av betydningen av å få muligheten til å slippe til i de viktige stillingene, noe som knytter an til i hvilken grad de midlertidige får viktige oppgaver og får utfolde seg faglig.

«Jeg føler at nå må jeg få en relevant jobb. Å ha flere ulike jobber i starten er ikke så dumt. I et tomåneders engasjement jeg hadde fikk jeg kun en oppgave, men der jeg er nå lærer jeg ting. Hun sjefen hos oss er kjempeflink og har tatt meg godt imot og jeg får bli med på kurs. Men jeg bruker nok ikke hodet og utdanningen. Men om tre år vil jeg ikke sitte i et 6 måneders engasjement om gangen».

«Jeg vet ikke om jeg hadde kommet inn i arbeidslivet hvis jeg ikke hadde fått lov til å vise meg frem».

«For meg er dette ikke frivillig, det er ikke det jeg hadde sett for meg da jeg var ferdig med utdanningen. Men jeg er også positivt overrasket over det jeg har opplevd gjennom vikarbyrået. Det å gå fra å sitte alene i en jobbsøkerprosess og ikke får svar til å komme til noen som sier at «din kompetanse har vi bruk for»; den delen har vært kjempefin».

Mange informanter gir klart uttrykk for at ansettelsen gjennom vikarbyrået er en metode for å screene dem, skille klinten fra hveten:

«Et vikarbyrå tok kontakt med meg om denne jobben jeg har nå. De fant min cv på finn og ringte meg og spurte meg om jeg var interessert i stillingen. Dette var torsdag og neste mandag var jeg på intervju i bedriften hvor hun fra vikarbyrået var helt passiv tilstede. Jeg skjønnte ikke helt hva den personen gjorde der. Jeg er ansatt gjennom vikarbyrået og de betaler lønn. Det er ingen som er borte som jeg vikarierer for, men bedriften ville prøve ut folk i 6 måneder først. De kaller det et engasjement og ikke vikariat. Selve firmaet snakket om at det er mulighet for forlengelse, det spurte de om under intervjuet. Jeg har inntrykk av at de bruker vikarbyrået for å prøve ut folk, det er flere personer som har kommet inn slik».

Type 3: Buffer

Typologien *buffer* refererer til utleide arbeidstakere som typisk blir benyttet over lengre tid av innleieforetaket som en fleksibel buffer for svingninger i etterspørselen (Houseman et al., 2003). Arbeidstakerne under typologien buffer har jobbet som utleid medarbeider for bemanningsbyrå i samme innleiebedrift i en lengre periode. Dette er ikke nødvendigvis negativt i seg selv, og som tidligere nevnt ser vi i vårt materiale at disse arbeidstakerne har høyere sannsynlighet for jobbtilfredshet og det å føle høy sosial tilhørighet på arbeidsplassen. Samtidig ser vi også at arbeidstakere som har vært lenge i samme innleiebedrift er mindre fornøyd med ansettelsestypen, sannsynligvis fordi de i større grad føler et ønske om fast ansettelse etter lang fartstid i innleiebedriften. Dette er også arbeidstakere som har jobbet lengre som vikar enn den typiske prøvetiden på 6 måneder. Når det gjelder frivillighetsdimensjonen har vi snudd i forhold til «talentene», og som buffer synes man i mindre grad at ansettelsestypen passer nå, samtidig som man heller ikke ønsker ansettelsestypen i framtida. Følgende betingelser gjelder for hvem som karakteriseres som «buffer» i vår analyse:

1. Mer enn 6 måneders fartstid i siste innleiebedrift.
2. Ansettelse passer ikke nå eller likegyldig.
3. Ansettelse passer ikke i framtida.

Basert på betingelsene utgjør bufferne 22,7 prosent av utvalget (n=286). Bufferne er underrepresentert blant de yngste, men overrepresentert i alderen 25-34 år (47 prosent). De er hovedsakelig fra Norge (80 prosent) og sjeldnere enn andre vikarer fra Øst-Europa i EU (6 prosent). Bufferne er overrepresentert blant dem med middels inntekt (300-499 000, 69 prosent), og underrepresentert blant dem med lavere inntekt (24 prosent). De oppgir sjeldnere at de har en fast kontrakt (62 prosent har annen kontrakt). Bufferne er overrepresenterte i bransjene kontor og administrasjon (24 prosent), økonomi og regnskap (14 prosent) og IT (12 prosent).

Bufferne er oftere opptatt av jobbtrygghet enn andre (97 prosent). De oppgir oftere at de aldri står uten oppdrag (73 prosent) og sjeldnere at de ofte står uten oppdrag (3 prosent). De er oftere misfornøyd (47 prosent) eller middels fornøyd (30 prosent) med å jobbe som innleid medarbeider, og sjeldnere fornøyd (23 prosent). De oppgir også oftere at de er svært bekymret for å stå uten oppdrag (49

prosent). Videre er de overrepresentert blant dem som mener at det er nokså vanskelig å få en annen jobb hvis de mister jobben i bemanningsforetaket (40 prosent).

I det kvalitative materialet finner vi følgende informant som klart uttrykker at vedkommende har vært brukt av innleiebedriften som vikar over en svært lang periode.

”Når det kom frem at jeg etter 12 år som vikar her skulle slutte, kom det frem at alle trodde jeg var fast ansatt og hørte til, de ser nok på meg som fast ansatt. Men jeg har ikke fått tilgang til goder som støtte til studier og telefon. Det er jo litt sårt for jeg jobber jo like hardt og har i mange perioder jobbet 100 prosent stilling. Denne plassen er ikke opptatt av at jeg skal ha det like bra som andre. Det ligger i kulturen at fast ansatte har bedre vilkår. For min del har årene gått litt og jeg har trivdes godt... at jeg har latt de andre godene forbigå i stillhet. Det er jo også min egen feil som har valgt en arbeidsplass... Sjefen stilte seg undrende til at jeg skal slutte – det er rart.”

Type 4: Innlåst

Den siste idealtypen blant «transitionals» er de *innlåste*. Arbeidstakerne i denne kategorien har typisk jobbet gjennom bemanningsbyrå i lengre tid og er i en situasjon hvor de opplever færre og kortere oppdrag (Scherer, 2004), noe som ifølge Steen (2013) er et typisk uttrykk for at de kan være på vei ut av bemanningsbyrået siden det ikke er så vanlig med oppsigelser fra fast arbeid uten garantilønn. Idealtypen kjennetegnes også av lav ansettbarhet, altså at de mener det er vanskelig å få annet arbeid skulle de miste jobben i bemanningsbyrået. På denne måten er idealtypen et uttrykk for en situasjon der arbeidet gjennom bemanningsbyrå verken kan se ut til å lede til fast ansettelse eller en bærekraftig situasjon i bemanningsbyrået. For de «innlåste» er betingelsene dermed:

1. Mer enn 1 års fartstid i bemanningsbyrå.
2. Noen ganger eller ofte ufrivillig uten oppdrag.
3. Mener det er svært eller nokså vanskelig å få seg annet arbeid om de mister jobben i bemanningsbyrået.

Basert på disse kriteriene utgjør kategorien innlåste 8,6 prosent av utvalget (n=108). Gruppen er relativt liten, og det skal derfor større utslag til for at forskjeller skal bli signifikante. Noen kjennetegn er likevel signifikant forskjellige blant de innlåste: De er sjeldnere blant de yngste vikarene (14 prosent mellom 17-24 år), mens 47 prosent er 25-34 år. De innlåste har oftere en fast kontrakt uten garantilønn (49 prosent), og de er overrepresentert blant ansatte i lager, logistikk og transport (22 prosent).

De innlåste rapporterer oftere at ansettelsen passer dårlig nå (62 prosent) og sjeldnere at den passer bra nå (29 prosent). De mener også i større grad at ansettelsen passer dårlig i fremtiden (84 prosent). Det er færre som rapporterer om positive jobbutfordringer (41 prosent), og flere som rapporterer mismatch mellom sin utdanning og jobben de gjør (34 prosent). 35 prosent rapporterer om utdanningsmatch, noe som er signifikant færre enn andre vikarer. De innlåste er signifikant oftere svært bekymret over å stå uten oppdrag (54 prosent), og tilsvarende få er ubekymrede (10 prosent).

I det kvalitative materialet finner vi flere frustrerte innlåste. Fleksibilitet er erstattet med en avhengighetsposisjon overfor bemanningsbyrået.

”Det meste av arbeidet jeg har hatt har vært dagsarbeid eller ukesarbeid, men nå har jeg heldigvis fått månedskontrakter. Jeg jobber som alt, begynte som vikar i barnehage, jeg har vært innom industri, transport, flyttebyrå. Mye fysisk arbeid. De ringer fra vikarbyrået og sier ”kom hit om en time”. Jeg har ikke mye valg, det blir lett et ”revspill”. Hvis de holder meg i arbeid er det mindre tid for meg å søke nytt arbeid. Jeg kan for eksempel ikke ta

fri for å gå på arbeidsintervju for mye av min tid forsvinner på venting på telefoner og å reise til nye steder. Det har vært en utfordring for meg, men det er ikke helt negativt for jeg har lært Oslo å kjenne med å finne frem til ulike steder. Og jeg har blitt kjent med mange arbeidssteder i byen – innen industri, lager og transport”.

Den innlåste er nettopp låst fordi all tid går med til å henge med på vikarkjøret, være disponibel for nye engasjementer. For noen er angsten for å bli innlåst klart tilstede:

«I jobbintervjuer har jeg aldri trukket frem det som et poeng at jeg har vært vikar. Jeg vet ikke hvor mye det teller at man har jobbet som vikar. På intervju har jeg blitt spurt om hvordan jeg fikk jobben jeg hadde, og jeg tror det ligger et hakk lenger ned at jeg har hatt en vikarjobb. Det er nok ikke så veldig farlig, men hvis jeg ikke kommer videre fra den vikarjobben så... det er jo også et moment».

4.3 Sidebets

Som Henson også er inne på i sin typologisering av arbeidstakere i bemanningsbransjen, er det ikke alle som er interesserte i å bruke jobben i bemanningsbyrået som springbrett til fast arbeid. Faktisk kan det være slik at de har få karriereambisjoner knyttet til jobben i byrået overhodet, men at jobben heller representerer en viktig måte å oppnå inntekt for å finansiere annen aktivitet, for eksempel innen kunst og fritid. Det kan også være slik at man som ung ønsker å finansiere utdanning, reise eller andre fritidsinteresser.

Type 5: Sidebets

Som idealtipe mener vi at en enkel betingelse kan ligge til grunn for kategorisering, nemlig at man svarer «passer svært godt eller ganske godt» på at man bruker jobben i bemanningsbyrået til å finansiere annen virksomhet, eksempelvis gründervirksomhet, kunstnerisk virksomhet (se f.eks. Lindstrøm, 2016), fritidsinteresser og lignende.

Sidebets utgjør 20,1 prosent av utvalget (n=253). De er oftere blant de yngste (34 prosent mellom 17 og 24 år). Selv om de fleste er fra Norge (52 prosent) er denne andelen signifikant lavere enn blant andre vikarer. Flere av sidebets er fra Øst-Europa i EU (21 prosent) og Sverige (12 prosent). Sidebets rapporterer oftere om den laveste inntekten (67 prosent under 300 000). De er overrepresenterte i helse- (17 prosent) og byggebransjen (14 prosent).

Sidebets har oftere vært kort hos innleieforetaket (49 prosent). De rapporterer oftere at ansettelsestypen passer bra nå (66 prosent) og at den vil passe bra i fremtiden (43 prosent). Fortsatt sier 46 prosent at ansettelsestypen vil passe dårlig i fremtiden, men det er færre enn blant andre vikarer. Sidebets er mindre opptatt av jobbtrygghet enn andre (86 prosent, noe som fortsatt er et høyt tall). Flere er fornøyde med å være innleide medarbeidere (65 prosent) og færre er bekymret for å stå uten oppdrag (34 prosent). Videre er de overrepresentert blant dem som mener det vil være svært lett å finne en annen jobb (men fortsatt kun 14 prosent).

Kategorien sidebets overlapper særlig med kategoriene søker (38 prosent), spesialist (24 prosent) og fersk (21 prosent), det vil si to mer bærekraftpregede kategorier og en mer uavklart.

I det kvalitative materialet finner vi flere informanter som understreker at vikarjobben er et skritt på veien mot å realisere en plan eller en drøm som er helt uavhengig av innholdet i vikariatene.

”Jeg skal spille inn en plate med egen musikk. Jeg er ikke kjent ennå, men dette er et av skrittene på veien. Jeg var lei av å ha dårlig råd og skulle spare penger til plateinnspilling og søkte et vikarbyrå. Da jeg kom innom fikk jeg spørsmål om jeg kunne servere, og fikk

jobb samme dagen. Jeg har hatt tilbud om jobb hver dag siden jeg var der. Fra jeg begynte i vikarbyrå har jeg hatt den innstillingen at jeg kan påvirke min holdning til ting. Dette skal jeg gjøre det beste ut av, være åpen og lære mest mulig. Jeg har lagd et bilde av meg selv som en fallskjermjeger som blir sluppet ned og bare må ta det som det kommer”.

4.4 Typologier basert på positiv motivasjon

Selv om f.eks De Cuyper & De Witte (2008) viser at et flertall av arbeidstakere i bemanningsbransjen ikke ser på ansettelsestypen som frivillig er det likevel et betydelig antall som er positivt motivert. Tidligere i rapporten har vi blant annet sett at om lag en tredjedel mener at ansettelsestypen de har i bemanningsforetaket også passer dem i framtida. Basert på Hensons typologisering og våre egne funn vil vi her trekke fram to idealtyper, som delvis også er overlappende, nemlig *spesialisten* og *søkeren*.

Type 6 Spesialist

Spesialisten er kjennetegnet gjennom høy eller etterspurt kompetanse der arbeidstakeren også opplever god match mellom utdanningsbakgrunnen og de oppgavene de har gjennom å arbeide for bemanningsbyrået, og hvor kompetanseutvikling er viktig. Typiske eksempler er spesialsykepleiere eller ingeniører. I tillegg kjennetegnes denne idealtypen av at ansettelsestypen i bemanningsbyrået passer dem bra, og at de slik sett finner det attraktivt med den fleksibiliteten som bemanningsbyrået tilbyr (cf. Garsten, 2008). I vår analyse betinges spesialisten dermed av:

1. Høy eller relevant utdanning (Videregående med fagbrev eller høyere utdanning)
2. Opplevd match mellom utdanning og arbeidsoppgaver.
3. En jobb der man kan bruke og videreutvikle sin kompetanse oppfattes som ganske eller svært viktig.
4. Ansettelsestypen (i bemanningsbyrå) passer nå.
5. Opplever positive jobbutfordringer.

Basert på disse betingelsene klassifiseres 15,3 prosent (n= 193) av vikarene som spesialister. De er overrepresentert blant de eldste vikarene (19 prosent mellom 45 og 54 år og 11 prosent over 55 år), selv om de fleste også i denne kategorien er under 34 år. Blant spesialistene er det flere fra Sverige (11 prosent) og Norden for øvrig (8 prosent), og relativt sett færre fra Norge (selv om nordmenn utgjør 60 prosent). Ansatte i helsesektoren er overrepresentert (25 prosent). Disse rapporterer oftere enn andre en inntekt over 500 000 kr (23 prosent), selv om de fleste har en inntekt på mellom 300 og 499 000 (45 prosent). Det er tilsvarende færre som rapporterer en inntekt under 300 000 (33 prosent).

Spesialistene rapporterer oftere at ansettelsestypen passer dem i fremtiden (46 prosent), og sjeldnere at den passer dårlig i fremtiden (men det er fortsatt 47 prosent som sier dette). De står sjeldnere uten oppdrag (75 prosent aldri), er sjeldnere bekymret for å stå uten oppdrag (17 prosent) og tilsvarende ofte ubekymret (44 prosent). Spesialistene rapporterer oftere høy jobbtillfredshet (77 prosent), og er sjeldnere misfornøyde (6 prosent). De rapporterer oftere at de nokså lett (32 prosent) eller svært lett (21 prosent) vil kunne finne seg en annen jobb.

I det kvalitative materialet har vi flere som helt klart er spesialister. I det kvantitative materialet finner vi oftest spesialistene blant de ansatte i helse og omsorg, men i det kvalitative materialet er de oftest ingeniører knyttet til oljebransjen. Dette skyldes at vi fikk god kontakt med et bemanningsbyrå som var særlig rettet mot denne bransjen – og lokalisert i et område med høy aktivitet innen denne sektoren. De understreker ofte sin privilegerte rolle ved at de er attraktive for bemanningsbransjen og innleiebedriftene:

They were working very hard to find the best jobs possible in the market, and I feel very comfortable with them. They always say "if you don't feel good in the company, we can find another." If you don't feel that your competency is utilized in the best way you can find something else. In general, if you are not satisfied you can find something else. You can really just say what you think about your work, your company, colleges and everything.

En annen spesialist understreker både at det er vanlig som screening i deres bransje å bruke bemanningsbyrået, samt at livet som innleid byr på unike utfordringer man ikke får ellers. Informanten kombinerer altså elementer fra kategoriene *spesialist* og *søker*.

«De fleste i min profesjon jobber gjennom et bemanningsbyrå. Prosjekter har begrenset levetid og det å leie inn folk passer godt til et slikt formål. Flexibiliteten blir en del av min motivasjon ved at jeg bygger opp kunnskap ved å bli kastet ut på dypt vann i ulike prosjekter. Dette har jeg holdt på med i 40 år så jeg mener at dette er en bærekraftig måte å jobbe på. Jeg opplever mer frihet ved å ha midlertidig arbeid. Å ha bygd opp kunnskap og kompetanse gjennom praktisk erfaring med ulike prosjekter har gitt meg en arbeidserfaring som jeg tviler på at hadde vært mulig i en vanlig jobb».

Spesialistene i det kvalitative materialet er gjennomgående ingeniører i bedrifter som er leverandører til olje- og gassnæringen. Da vi snakket med dem, var situasjonen allerede svært utrygg i bransjen. Flere la vekt på utryggheten, for eksempel denne informanten:

Jeg hadde det veldig greit som innleid, men jeg ble jo innleid i gode tider. Jeg ser jo nå, de som blir innleid i dårlige tider, de har mange tanker... Og selv om de har et stort konsulentfirma bak seg, så er de ansatt på slike premisser at hvis de har oppdrag så får de betalt og hvis de ikke har oppdrag så får de ikke betalt. Du blir betalt time for time. Man har jo veldig ofte lån og hus og hjem som man må holde, og hvis man da må jobbe i butikk så må man jobbe i butikk.

En annen mener faktisk at det er de innleide som har det tryggest når det er utrygt: Bemanningsbyrået gir dem flere bein å stå på:

«Jeg ser jo tryggheten i å være innleid akkurat nå, for de er forpliktet til å finne noe nytt til deg, hvis du får fyken».

Type 7: Søker

En beslektet idealtipe som også betinges av positiv motivasjoner er *søkeren*. En *søker* er en kategori som kjennetegnes av et stort ønske om fleksibilitet og variasjon, og som ifølge Henson (1996) også er typisk for arbeidstakere som ikke alltid finner seg til rette i fast arbeid, og som ønsker nye utfordringer og nye miljøer for arbeidet. I motsetning til spesialisten er det slik sett fleksibilitet og variasjon som er hoveddriveren for positiv motivasjon framfor kompetanse. Søkeren betinges i vår analyse av:

1. Ansettelsestypen i bemanningsbyrå passer bra nå og i framtida.
2. Motivert av variasjon og spenningen ved å jobbe på forskjellige arbeidsplasser.
3. Opplever arbeidet som utleid medarbeider som meningsfylt.

Basert på disse kriteriene utgjør søkerne 11 prosent av vikarene i utvalget (n=138). De er signifikant oftere kvinner (63 prosent) og oftere over 45 år (37 prosent). De er oftere fra andre deler av Verden enn Europa og Nord-Amerika (13 prosent), Sverige (12 prosent) og Norden for øvrig (8 prosent). Tilsvarende er de underrepresentert blant nordmenn (51 prosent). De er også overrepresentert i helsesektoren (30 prosent). Signifikant flere rapporterer en inntekt over 500 000 kr (19 prosent).

Søkerne har oftere enn andre vikarer vært kort hos innleieferoretaket (51 prosent). De er i mindre grad opptatt av jobbtrygghet (79 prosent), og oftere risikosøkende (11 prosent). De rapporterer oftere positive jobbutfordringer (68 prosent) og en høy jobbtfredshet (90 prosent). De er sjeldnere enn andre vikarer bekymret over å stå uten oppdrag (42 prosent) og rapporterer oftere enn andre at de nokså lett (28 prosent) eller svært lett (17 prosent) kan finne seg en annen jobb.

I det kvalitative materialet finner vi eksempler på søkere som har mange perspektiver på fordelene ved å tilhøre deres kategori. Ikke bare møter man nye arbeidsplasser, med nye rutiner og oppgaver, men også gleden over å møte nye mennesker er viktig:

”Jeg liker å gå til ulike steder hver dag – liker godt å bli sendt over alt for man lærer så mye på den reisen. Å få innblikk på utrolig mange arbeidsplasser og få møte mange mennesker som preger mitt arbeidsliv – du kan reise plasser der du ser at det er en person som driver hele greia og det er en læringsreise for det er så mange ulike rutiner og ulike mennesker og det er så mye å lære om seg selv. Man får mer selvtillit etter hvert og går inn med mer selvtillit neste gang”.

En søker definerer også omvekslingen som viktig, og gleden over å skifte steder og miljøer kan også forstås som en avstandtagen fra et A4 yrkesliv. Det gjelder både rutinene, men også en form for påtvungen intimitet:

«Å ikke ha fast jobb er et valg jeg har tatt. Jeg har aldri vært bekymret for fremtiden og hvis alt går til helvete så selger jeg alt jeg har og drar til hytta mi på fjellet. Jeg vil ikke ha fast jobb for jeg vill ikke at noen skal eie meg og jeg liker ikke å være en del av kollegium. Jeg liker ikke, det interesserer meg ikke: – julebord – vinlotteri – sommerfest... det er totalt bortkastet. Jeg har ikke skjönt hvorfor man skal være familiære på jobben, men jeg kan innrette meg for jeg er det her: Forteller hva barna mine heter, hva jeg har spist til middag osv. Men jeg mener det ikke har noe i arbeidslivet å gjøre».

Lignende synspunkter forfektes av en søker til, en selvdefinert «sigøyner»:

«Jeg har aldri hatt lyst på fast jobb og derfor er dette perfekt for meg. Mange ville vært i min stilling og drømt om fast jobb her, men det gjør ikke jeg. Jeg er sigøyner og er urolig og er ikke redd og jeg bryr meg ikke om penger. Jeg har fått fast jobb mange ganger, men sluttet. Hvis jeg ikke hadde sagt opp jobben min, kunne jeg ikke vært den jeg er. Jeg har voksne barn, jeg har jo et hus som jeg betaler på, men jeg kan jo selge det hvis det er vanskelig».

Det er interessant hvor mange «søkere» vi har i vårt kvalitative materiale, mens de utgjør en mer beskjeden gruppe i det kvantitative materialet. Som tidligere nevnt ser vi dette som et mulig resultat av at dette er informanter som har en klar og positiv fortelling og egenforståelse rundt det å jobbe gjennom et bemanningsbyrå.

4.5 Typologi basert på negativ motivasjon

En siste idealtipe i vårt materiale er basert på diskusjonen rundt hvorvidt arbeid gjennom bemanningsbyrå kan sies å være en vei ut av arbeidsledighet (Simson, 2016). Selv om det er ulike funn knyttet til dette spørsmålet, er det slik at vi kan vurdere arbeidstakernes egne tanker rundt hvorvidt de hadde forblitt arbeidsledige uten jobben i bemanningsbyrået. Samtidig er dette en mer negativ form for motivasjon der jobben i bemanningsbyrået er et bedre alternativ enn det svake alternativet arbeidsledighet (Jong et al., 2009).

Type 8 Ellers arbeidsledig

Vi har altså laget en enkel idealtypen som vi har kalt *Ellers arbeidsledig* der følgende betingelser gjelder for analysen av surveymaterialet:

1. Arbeidstakeren har oppgitt at de var arbeidsledige/arbeidssøkende før de startet som utleid medarbeider for bemanningsbyrå.
2. Arbeidstakeren sier seg helt eller delvis enig i at han/hun fortsatt hadde vært arbeidsledig uten jobben som utleid medarbeider.

Det er 20,9 prosent (n=263) av vikarene som oppfyller disse vilkårene og kategoriseres som arbeidsledige uten bemanningsbyrå (heretter benyttes betegnelsen «ellers arbeidsledige»). Disse vikarene er overrepresentert blant de mellom 35 og 44 år (25 prosent) og 45-54 år (17 prosent) og underrepresentert blant de under 25 år (18 prosent). Flere rapporterer om videregående som høyeste utdanning (52 prosent) og færre med høyere utdanning (41 prosent). Disse vikarene er overrepresentert i bransjen lager, logistikk og transport (20 prosent).

De ellers arbeidsledige har oftere vært kort hos bemanningsselskapet (18 prosent) og relativt sett sjeldnere vært ansatt i over ett år (36 prosent). De har også sjeldnere vært lenge hos innleieforetaket (14 prosent). Flere av de ellers arbeidsledige rapporterer at ansettelsen passer dårlig nå (50 prosent) og i fremtiden (75 prosent). Disse ansatte rapporterer oftere at de er opptatt av jobbtrygghet (95 prosent). De er sjeldnere ubekymret (11 prosent) og oftere svært bekymret (48 prosent) over å stå uten oppdrag i bemanningsbyrået. De anser det selv for svært (26 prosent) eller nokså (50 prosent) vanskelig å finne en annen jobb om de skulle miste den de har i bemanningsbyrået.

I det kvalitative materialet er det flere som antyder at de nok ikke hadde hatt noen jobb hvis de ikke hadde hatt vikarjobben:

«Jeg har søkt mange jobber, søkte vel 45 – 50 og har liste over alle hjemme. Jeg fikk tilbakemelding om at det var over 200 – 400 søkere til hver stilling. Målet mitt er å få en fast jobb, men jeg skjønner jo at det går mer mot freelance. Jeg vil fordype meg innenfor et fagfelt og det er vanskelig med boliglån og andre strukturer rundt som ikke er tilpasset at man ikke har fast jobb. Jeg begynner å nærme meg 30 og det føles litt usikkert det med permisjon og ikke vite hva man kommer tilbake til, det gjelder jo særlig for kvinner».

På den annen side er dette et spørsmål det er vanskelig å gi et entydig svar på, og det var ikke et tema vi «pushet» informantene på i de kvalitative intervjuene. I surveyen var det som vist tidligere nesten 40 prosent som sa seg helt eller delvis enige i at de hadde vært ledige uten jobben i bemanningsbyrået, men det var bare 17 prosent av respondentene som var **helt enige**.

Å ha arbeidsledighet som eneste alternativ er på den ene siden en negativ faktor, på den andre siden er man kanskje takknemlig for litt mindre når man er i en slik posisjon:

«For meg er dette ikke frivillig, det er ikke det jeg hadde sett for meg da jeg var ferdig med utdanningen. Men jeg er også positivt overrasket over det jeg har opplevd gjennom vikarbyrået. Det å gå fra å sitte alene i en jobbsøkerprosess og ikke få svar til å komme til noen som sier at «din kompetanse har vi bruk for»; den delen har vært kjempefin».

I tabell 5 nedenfor viser vi både antall og prosent i hver typologi. Tabell 6 nedenfor viser overlappet mellom idealtypene.

Tabell 5 Idealtypenes utbredelse i surveymaterialet

Idealtipe	Antall	Prosent
Typologi transitionals		
«Fersk»	262	20,8
«Talent»	203	16,1
«Buffer»	291	23,1
«Innlåst»	108	8,6
Typologi sideprosjekt		
«Sidebets»	252	20,1
Typologi positiv motivasjon		
«Spesialist»	193	15,3
«Søker»	138	11,0
Typologi negativ motivasjon		
«Ellers Arbeidsledig	263	20,9

Siden kategoriene ikke er gjensidig utelukkende ønsker vi også å vise hvor det er overlapp mellom dem. Med dette kan vi også se at en konkret arbeidstaker kan uttrykke ulike posisjoner, for eksempel ved at en «søker» også kan være en «spesialist». Tabell 6 viser kategoriernes prosentvise overlapp med hverandre.

Tabell 6 Idealtypenes overlapp med hverandre

	Arbeidsledig	Fersk	Talent	Buffer	Innlåst	Sidebets	Spesialist	Søker
Ellers Arbeidsledig	100%	37%	18%	19%	34%	11%	16%	16%
Fersk	37%	100%	27%	0%	0%	22%	18%	10%
Talent	13%	20%	100%	9%	12%	13%	31%	0%
Buffer	21%	0%	13%	100%	31%	10%	7%	0%
Innlåst	14%	0%	6%	12%	100%	6%	2%	1%
Sidebets	11%	21%	17%	8%	13%	100%	24%	38%
Spesialist	12%	13%	31%	5%	4%	18%	100%	29%
Søker	9%	5%	0%	0%	1%	21%	21%	100%

Kategorien «ellers arbeidsledig» overlapper særlig med fersk (37 prosent) og innlåst (34 prosent), det vil si med en uavklart og en mer entydig negativt definert kategori.

Her ser vi at kategorien fersk overlapper særlig med kategoriene arbeidsledig (37 prosent), talent (27 prosent) og sidebets (22 prosent). Dette er kategorier som kan peke i forskjellige retninger hva bærekraft angår. Kategorien talent overlapper særlig med kategorien spesialist (31 prosent) og fersk (20 prosent), det vil si en kategori som både innebærer en type bærekraft og en kategori som viser en noe uavklart posisjon. Buffer overlapper på sin side særlig med kategoriene innlåst (31 prosent) og arbeidsledig (21 prosent), det vil si to andre kategorier som indikerer beskjeden bærekraft. Kategorien innlåst overlapper særlig med arbeidsledig (14 prosent) og buffer (12 prosent), det vil si to andre mer negativt orienterte kategorier.

Kategorien sidebets overlapper på sin side særlig med kategoriene søker (38 prosent), spesialist (24 prosent) og fersk (21 prosent), det vil si to mer bærekraftpregede kategorier og en mer uavklart. Kategorien spesialist overlapper særlig med talent (31 prosent) og søker (29 prosent), mens kategorien søker overlapper særlig med kategoriene sidebets og spesialist (begge 21 prosent), det vil si at tre mer bærekraftpregede kategorier peker mot hverandre.

I vedleggstabell 3 viser vi hvordan idealtypene fordeler seg på demografiske kjennetegn, bransje og kontraktstype. I vedleggstabell 4 viser vi hvordan idealtypene fordeler seg på jobbrelaterete spørsmål som vi har diskutert tidligere i rapporten. De to vedleggstabellene oppsummerer mange av funnene i de to siste kapitlene, samtidig som de gir et enda mer detaljert bilde av respondentene i de forskjellige typologiene.

5 Bærekraftig fleksibilitet – en oppsummering

Nå har vi presentert vikarene i bemanningsbyråene bredt: Deres bakgrunn, rolle i bemanningsbransjen, og hvordan de opplever denne rollen og deler av sin mer generelle situasjon på arbeidsmarkedet. På bakgrunn av dette har vi bygget en serie med typologier som gir et mer helhetlig og idealtypisk bilde av grupper av vikarer. De kvantitative oversiktsbildene er supplert og tydeliggjort med kvalitative presentasjoner.

I dette kapitlet, som på mange måter er oppsummerende, vil vi trekke trådene tilbake til vår hovedproblemstilling: I hvilken grad kan det arbeidet som utøves av ansatte i bemanningsbransjen sies å være en form for bærekraftig fleksibilitet – og først og fremst forstått fra arbeidstagerens situasjon. Vi valgte å fokusere på tre aspekter ved vikarenes situasjon og posisjon for å gradere bærekraftigheten:

1. Intensjon/motivasjon. Hvorfor er vikaren i denne bransjen? Hva var intensjonen da han meldte seg hos byrået? Hvilken situasjon var hun i da?
2. Frivillighet/plass i eget livsscript. Er dette noe vikaren ønsker, som passer vedkommendes mer langsiktige planer på arbeidsmarkedet? Trives hun i arbeidet og med innleievirksomhet og bemanningsbyrået?
3. Longitudinell og prosessuell: Hvor finner vi faktisk vikaren når vedkommende svarer på vår intervjuundersøkelse? Er hun fersk vikar med alle muligheter åpne? Eller har han havnet i en situasjon som begynner å se mer innlåst ut?

Det er lettest å peke på ytterpunktene i dette landskapet: På den ene siden kan vi ha han som raskt fikk jobb i en innleiebedrift der han godt kan tenke seg å jobbe fast, der han føler han har glidd inn i miljøet, og der han ser for seg at han snart kan få tilbud om fast jobb. En annen bærekraftig posisjon har hun som vil bruke året etter videregående til å reise, hun må bare legge seg opp noen midler først. Det firemåneders vikariatet hun får fra bemanningsbyrået passer utmerket.

I den andre enden kan vi ha han som har gått ut og inn av mer og mer kortvarige vikariater i snart to år. Det er blitt noen ufrivillige opphold mellom engasjementene. Jobbtilfredsheten er synkende. Innleiebedriftene lærer ham akkurat det han behøver for å utføre jobben. Eller hun som har en grad i teatervitenskap og venter på at akkurat den Ph.d-en som er som skapt for henne skal bli utlyst. Bare for å bli nummer tre på rangeringen den dagen det endelig blir utlyst noe, hun har en cv som kan tolkes som at hun har havnet i «sekretærfella».

To betydelige utfordringer må tidlig adresseres: For svært mange av vikarene er fremtiden i det uvisse. De har ikke vært så lenge i bemanningsbransjen, de er ferske/talenter, men screeningsprosessen er ikke fullført. Kanskje blir de veiet og funnet for lette, eller kanskje det kort og godt bare var et midlertidig behov for arbeidskraft, det er ingen permanente muligheter åpne der de havnet. Vi vet at flere ferskinger og talenter vil havne i de mindre bærekraftige kategoriene buffer og innlåst etter en tid, vi vet bare ikke hvem og hvor mange.

Det andre problemet har tidligere vært omtalt som en falsk bevissthet. Flere vikarer som utenfra sett virker å være i en lite gunstig posisjon, vil like fullt svare positivt i forhold til jobbtilfredshet, tilknytning til arbeidsplassen etc. Dette kan tolkes som at de ikke mistrives, kollegene er jo hyggelige og snart er det vinlotteri. Og/eller de er veldig klare over at alternativet er arbeidsløshet med alt det innebærer.

For raskere å komme til saken: Det er åpenbart at mange av respondentene svarer på en positiv måte i forhold til at de er fornøyde med å ha fått en grei jobb raskt. Dette må være en grei indikator for bærekraft for mange som ønsker midlertidig arbeid i en periode – de slipper lange søknadsprosesser

og lange perioder uten inntekt. Vi ser også at mange signaliserer tilfredshet med jobben og at den ansettelsesformen de har fungerer bra slik situasjonen er nå – men ikke for langt inn i fremtiden. Blant våre typologier vil det være mange ferskinger, talenter, spesialister og søkere som oppfatter seg som å være i en situasjon som er bærekraftig.

Det er på den annen side åpenbart at kategoriene buffer og innlåst vil inneholde betydelige andeler arbeidstakere som er i en mindre bærekraftig posisjon. De er i en arbeidssituasjon med lav jobbsikkerhet, som igjen kan medføre svak jobbtfredshet. Mulighetene til å etablere en sosial plattform med selveiet bolig, familie osv er svakere enn ønskelig. De vil lettere kunne utnyttes som arbeidskraft, både innleievirksomheten og bemanningsforetaket vet at de ikke har noe alternativ til å si ja takk til de oppdragene som måtte dukke opp.

Denne rapporten har ikke som mål å vurdere i hvilken grad bemanningsbyråene og innleieforetakene arbeider i full overensstemmelse med arbeidsmiljøloven og andre bestemmelser som regulerer deres bruk av innleid arbeidskraft. Men det er såpass høyt innslag av arbeidstakeret med langvarige engasjementer, at det er grunn til å stille spørsmål ved om det ikke i flere tilfeller må være snakk om lite bærekraftig aktivitet i den forstand at arrangementet er ulovlig eller i en juridisk gråsoner.

Man kan ikke ta våre typologier og bruke den andelen som hver typologi har av respondentene for å komme med utsagn av typen: I bemanningsbransjen er x eller y prosent av de ansatte i en posisjon med svak eller sterk bærekraft. Dette skyldes som tidligere sagt at typologiene ikke er entydige i denne sammenhengen, mye fordi mange er inne i en overgangsperiode. Det er også et betydelig overlapp mellom kategoriene, som vi har sett. Surveyen gir også et bilde av et *tverrsnitt* av vikarer ansatt i bransjen på et avgrenset tidspunkt. Et slikt bilde kompliserer analysen av bærekraft – som jo er et begrep med et klart dynamisk innhold.

Det andre problemet er at vi har utgangspunkt i en survey med lav svarprosent og noen åpenbare skjevrepresentasjoner i forhold til bransjer. Om vi i tillegg har truffet skjeve utvalg i forhold til grad av bærekraft er vanskelig å si.

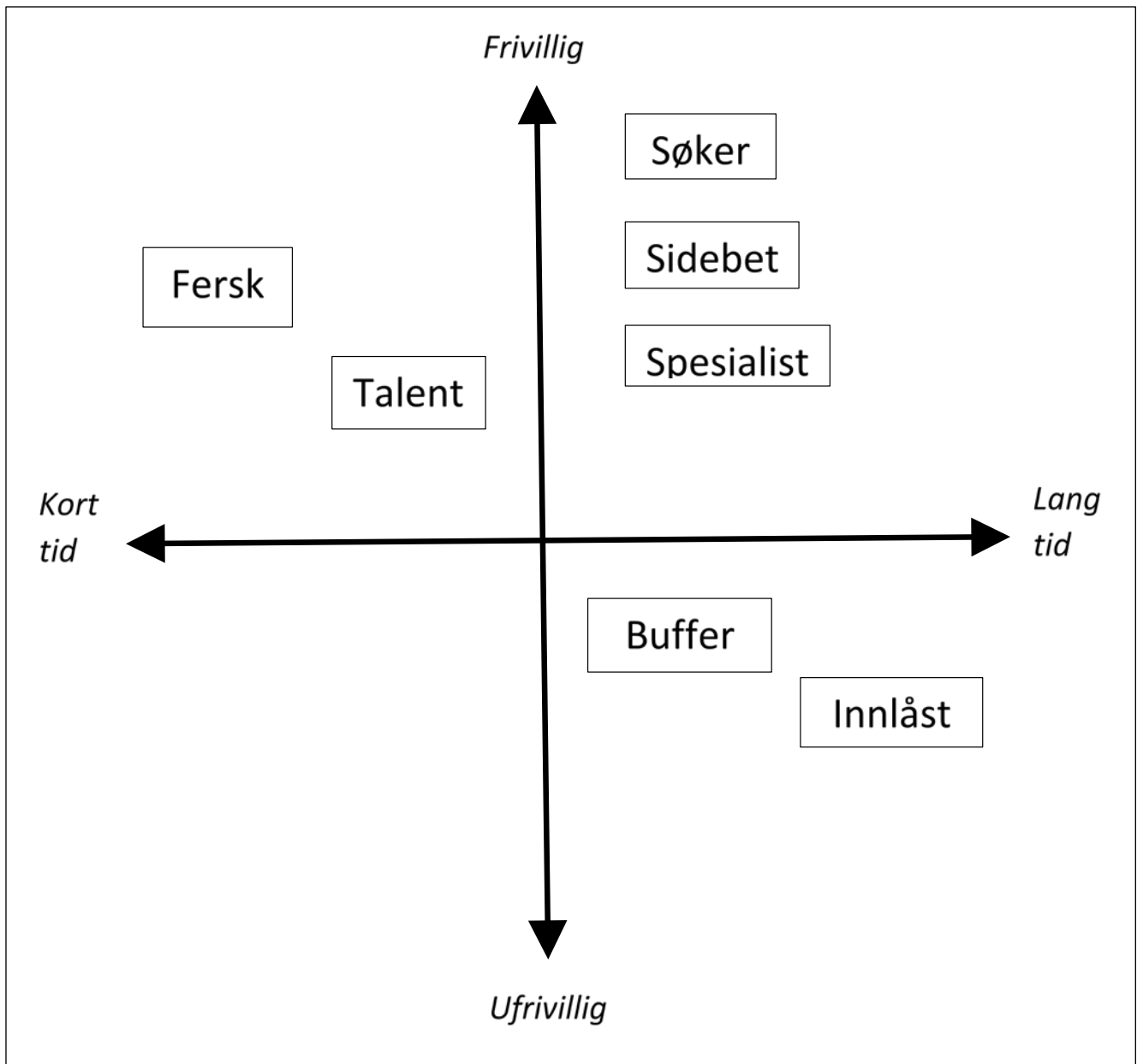
Dette må imidlertid ikke overskygge at hver av våre typologier innehar en serie karakteristika og har et omfang som tilsier at dette er kategorier som er robuste. Med dette mener vi at de vil være tydelig til stede også i andre og eventuelt enda mere representative utvalg av ansatte i bemanningsbyråer.

I skjemaet nedenfor har vi oppsummert våre typologier ved å vise deres andeler i materialet, kriteriene for å innlemmes i dem, samt en tentativ kommentar om deres grad av bærekraftighet.

Typologi	Andel av respondentene	Kjennetegn og antatt grad av bærekraft
Fersk	21 prosent	4. Nyutdannet, rett fra utdanning, arbeidsledighet. 5. Mindre enn 6 mnd i bemanningsbyrå 6. Mindre enn 6 mnd i innleiebedrift Bærekraftig posisjon nå, men uavklart framtid
Talent	16 prosent	5. Mer enn 3 mnd i bemanningsbyrå 6. Mellom 1 mnd og 1 år i innleiebedrift 7. Ansettelsestypen passer nå 8. Ansettelsestypen passer ikke i framtida Bærekraftig nå, men også her uavklart framtid
Buffer	23 prosent	4. Mer enn 6 mnd i innleiebedrift 5. Ansettelsestypen passer ikke nå eller likegyldig 6. Ansettelsen passer ikke i framtida Dette er en lite bærekraftig posisjon for mange, men også her kan situasjonen endre seg (til det bedre)
Innlåst	9 prosent	4. Mer enn 1 år i bemanningsbyrå 5. Noen ganger eller ofte ufrivillig uten oppdrag 6. Tror det er vanskelig å få seg annet arbeid Dette er en klart lite bærekraftig posisjon
Sidebets	20 prosent	Svarer «passer svært godt eller ganske godt» på påstanden om at man bruker jobben i bemanningsbyrået til å finansiere annen virksomhet (kunstner, gründer etc). De fleste er i en bærekraftig situasjon nå
Spesialist	15 prosent	6. Høy eller relevant utdanning 7. Utdanning og arbeidsoppgaver matcher 8. Vil gjerne ha jobb der man kan bruke eller videreutvikle sin kompetanse 9. Ansettelsestypen passer nå 10. Opplever positive jobbutfordringer Dette er en klart bærekraftig situasjon for de fleste
Søker	11 prosent	4. Ansettelsestypen i bemanningsbyrå passer nå og i framtida. 5. Motivert av variasjon og spenning av å jobbe på forskjellige arbeidsplasser 6. Opplever arbeidet som utleid som meningsfylt Dette er også en klart bærekraftig situasjon for de fleste
Alternativet er arbeidsledighet	21 prosent	3. Var arbeidsledig/søkende før jobben som utleid 4. Helt eller delvis enig i at de fortsatt hadde vært arbeidsledig uten jobben i bemanning En marginalisert, mindre bærekraftig posisjon

Graden av bærekraft – og i hvilken grad posisjonen er avklart - kan også presenteres i en figur der vi lar frivillighet (vertikal akse) og tidsdimensjonen (horisontal akse) utgjøre hovedaksene (se figur 32). De mest bærekraftige (og avklarte) typologiene befinner seg i øvre høyre kvadrant: *søker*, *sidebet* og *spesialist*. Posisjonen er preget av frivillighet, tilknytningen er forholdsvis langsiktig. De minst bærekraftige typologiene befinner seg i nedre høyre kvadrant – *buffer* og *innlåst*. Graden av frivillighet er lav, og de har vært i bransjen lenge uten å få avklart sin rolle eller endret ansettelsesform. De relativt bærekraftige, men uavklarte, er i øvre venstre kvadrant. Her finner vi *fersk* og *talent*, kjennetegnet ved nokså høy grad av frivillighet, men en tidshorisont som er så kort at vi ikke kan kalle posisjonen for avklart – og dermed bærekraftig. Men for manges del vil dette være veien til en mer avklart posisjon som fast ansatt. Vi har ikke plassert kategorien *ellers arbeidsledig* fordi det her er for stor variasjon langs de to aksene.

Figur 32 Idealtypenes «bemanningslandskap»



Denne figuren gir også et tydeligere bilde av det dynamiske aspektet i diskusjonen om bærekraft, der vikarenes ferd gjennom «bemanningslandskapet» for en dels vedkommende vil innebære bevegelse fra en mer til en mindre bærekraftig og frivillig posisjon, mens noen beveger seg mot en ettertraktet, villet tilstand.

Referanser

- Atkinson J. (1987) Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and society* 12: 87-105.
- Baranowska A, Gebel M and Kotowska IE. (2011) The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies? *Work, Employment & Society* 25: 777-793.
- Bergene AC, Egeland C, Hansen PB, et al. (2015) Når unntaket blir en del av regelen. En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelse. *AFI Rapport 1/2015*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Bernhard-Oettel C, Rigotti T, Clinton M, et al. (2012) Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22: 203-217.
- Bernstrøm VH, Drange I and Mamelund SE. (n.d) Employability as alternative to job security. Upublisert Working Paper.
- Biggs D and Swailes S. (2006) Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. *Employee Relations* 28: 130-143.
- Booth AL, Dolado JJ and Frank J. (2002) SYMPOSIUM ON TEMPORARY WORK: INTRODUCTION. *The Economic Journal* 112: F181-F188.
- CIETT. (2015) CIETT Economic Report. http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf: International Confederation of Private Employment Services.
- Coe NM, Johns J and Ward K. (2009) Managed Flexibility: Labour Regulation, Corporate Strategies and Market Dynamics in the Swedish Temporary Staffing Industry. *European Urban and Regional Studies* 16: 65-85.
- Connelly CE, Gallagher DG and Gilley KM. (2007) Organizational and client commitment among contracted employees: A replication and extension with temporary workers. *Journal of Vocational Behaviour* 70: 326-335.
- Coyle-Shapiro JAM and Morrow PC. (2006) Organizational and client commitment among contracted employees. *Journal of Vocational Behavior* 68: 416-431.
- De Cuyper N and De Witte H. (2008) Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 17: 363-387.
- De Cuyper N and De Witte H. (2010) Temporary Employment and Perceived Employability: Mediation by Impression Management. *Journal of Career Development* 37: 635-652.
- De Cuyper N, Notelaers G and De Witte H. (2009) Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology* 14: 193-205.
- de Jong J and Schalk R. (2010) Extrinsic Motives as Moderators in the Relationship Between Fairness and Work-Related Outcomes Among Temporary Workers. *Journal of Business & Psychology* 25: 175-189.
- De Witte H and Näswall K. (2003) 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy* 24: 149-188.

- Econ. (2009) Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle. *Rapport 2009-83*. Oslo: Econ.
- Egede-Nissen, G. og Lund, V.M. (2012). Fast ansettelse uten garantilønn. *Arbeidsrett* 9: 80-101.
- Ellingson JE, Gruys ML and Sackett PR. (1998) Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology* 83: 913-921.
- Engbretsen LS, Salvanes KG and Vassengen JF. (2012) Midlertidige stillinger - et springbrett til permanente stillinger? *Økonomiske analyser* 5/2012: 33-37.
- Faccini R. (2013) Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device. *The Economic Journal* 124: 167-200.
- Fang T and MacPhail F. (2008) Transitions from Temporary to Permanent Work in Canada: Who Makes the Transition and Why? *Social Indicators Research* 88: 51-74.
- Galais N and Moser K. (2009) Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations* 62: 589-620.
- Garsten C. (1999) Betwixt and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organizations. *Organization Studies* 20: 601-617.
- Garsten C. (2008) Workplace Vagabonds.
- Geurts SAE and Sonnentag S. (2006) Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 32: 482-492.
- Henson KD. (1996) *Just a Temp*, Philadelphia: Temple University Press.
- Heyes J. (2011) Flexicurity, employment protection and the jobs crisis. *Work, Employment & Society* 25: 642-657.
- Houseman SN, Kalleberg AL and Erickcek GA. (2003) The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets. *Industrial & Labor Relations Review* 57: 105-127.
- Jong Jd, Cuyper ND, Witte HD, et al. (2009) Motives for accepting temporary employment: a typology. *International Journal of Manpower* 30: 237-252.
- Jordhus-Lier D, Coe NM and Bråten ST. (2015) CONTESTED GROWTH: THE DEVELOPMENT OF NORWAY'S TEMPORARY STAFFING INDUSTRY. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography* 97: 113-130.
- Kalleberg AL. (1977) Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review* 42: 124-143.
- Kalleberg AL. (2003) Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers. *Work and Occupations* 30: 154-175.
- Kalleberg AL and Loscocco KA. (1983) Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review* 48: 78-90.
- Knutsen HM. (2014) Restructuring and socially managed flexibility in the Norwegian hotel industry. *Norsk Geografisk Tidsskrift - Norwegian Journal of Geography* 68: 271-281.
- Konrad A. (2003) Family Demands and Job Attribute Preferences: A 4-Year Longitudinal Study of Women and Men. *Sex Roles* 49: 35-46.
- Lie J-AS, Arneberg L, Goffeng LO, et al. (2014) Arbeidstid og helse. Oppdatering av en systematisk litteraturstudie. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Lilleaas U-B. (2003) Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne. Oslo: Universitetet i Oslo.

- Lindstrøm S. (2016) Artists and Multiple Job-Holding Breadwinning Work as Mediating between Entrepreneurial Identities and Behavior. *Nordic Journal of Working Life Studies* 6: 43-58.
- Michailidis MP, Morphetou RN and Theophylatou I. (2012) Women at work equality versus inequality: Barriers for advancing in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*.23: pp.
- Nergaard K, Nesheim T, Alsos K, et al. (2011) Utleie av arbeidskraft 2011. *Fafo-rapport 2011:33*. Oslo.
- NHO Service. (2016) Ansatt i bemanningsbransjen: Medarbeiderundersøkelsen 2015/2016. Oslo: NHO Service
- Nunziata L and Staffolani S. (2007) SHORT-TERM CONTRACTS REGULATIONS AND DYNAMIC LABOUR DEMAND: THEORY AND EVIDENCE. *Scottish Journal of Political Economy* 54: 72-104.
- Olsen KM. (2012) Opplevelse av ansettbarhet - en sammenligning mellom Skandinavia, Storbritannia og Tyskland. *Søkelys på arbeidslivet* 29: 198-212.
- Patton MQ. (1990) *Qualitative evaluation and research methods*, Newbury Park, California: Sage Publications Inc. .
- Proba. (2010) Bemanningsbransjen og sysselsettingen. Bidrar arbeid i bemanningsbransjen til utsatt eller raskere overgang til jobb utenfor bransjen? *Proba Rapport 2010: 06*. Oslo: Proba Samfunnsanalyse.
- Puttonen S, Harma M and Hublin C. (2010) Shift work and cardiovascular disease - pathways from circadian stress to morbidity. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 36: 96-108.
- Scherer S. (2004) Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment & Society* 18: 369-394.
- Schwarz UvT and Hasson H. (2011) Employee self-rated productivity and objective organizational production levels. Effects of worksite health interventions involving reduced work hours and physical exercise. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.53: pp.
- Segal LM and Sullivan DG. (1995) The temporary labor force. *Economic Perspectives* 19: 2.
- Silla I, Gracia FJ and Peiro JM. (2005) Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy* 26: 89-117.
- Simson Kv. (2012) Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv? *Søkelys på arbeidslivet* 29: 76-96.
- Simson Kv. (2016) Effekten av arbeidsmarkedstiltak og vikarbyråarbeid på overgang til jobb og utdanning for arbeidsledig ungdom uten fullført videregående skole. *Søkelys på arbeidslivet* 32.
- SSB. (2016) Statistikkbanken: Tabell 05611. Midlertidig ansatte, etter kjønn og alder.
- Standing G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*, London: Bloomsbury.
- Stavrou E and Kilaniotis C. (2010) Flexible work and turnover: An empirical investigation across cultures. *British Journal of Management*.21: pp.
- Steen KS. (2013) Fast ansettelse uten garantilønn. *Arbeidsrett* 10: 321-333.
- Sørensen BA. (2002) Det grådige arbeidslivet. In: Roness A and Mathiesen SB (eds) *Utbrent. Krevende jobber – det gode liv?*. Bergen: Fagbokforlaget, 116-143.
- Sørensen BA and Wathne CT. (2007) Bærekraftig arbeidsliv. Arbeidslivsutvikling i Norden. *TemaNord*.

- Van Breugel G, Van Olffen W and Olie R. (2005) Temporary Liaisons: The Commitment of 'Temps' Towards Their Agencies*. *Journal of Management Studies* 42: 539-566.
- van der Hulst M. (2003) Long workhours and health. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 29: 171-188.
- Williams S, Dodd LJ, Steele C, et al. (2016) A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work* 29: 877-901.
- Wirtz A and Nachreiner F. (2010) The Effects of Extended Working Hours on Health and Social Well-Being-a Comparative Analysis of Four Independent Samples. *Chronobiology International* 27: 1124-1134.
- Yang S and Zheng L. (2011) The paradox of de-coupling: A study of flexible work program and workers' productivity. *Social Science Research*.40: pp.

Vedlegg

Vedleggstabell 1. Fordelig i utvalg og populasjon etter utvalgte variable. Prosent og prosentpoeng.

	Utvalg	Populasjon	Differanse i prosentpoeng
<i>Kjønn</i>			
Menn	49	53	-4
Kvinner	51	47	4
<i>Alder</i>			
Under 25 år	19	27	-8
25-34 år	36	37	-1
35-44 år	20	18	2
45-54 år	13	12	1
55 år +	11	6	5
<i>Markedsandel</i>			
Stort bemanningsbyrå 1	23	20	3
Stort bemanningsbyrå 2	18	22	-4
Øvrige	59	58	1
<i>Bransje</i>			
Oppvekst og utdanning	12	5	7
Industri/produksjon	8	10	-2
Hotell/restaurant/kan- tine	5	4	1
Helse og omsorg	10	7	3
Bygg og anlegg	8	27	-19
Tekniske tjenester	1	4	-3
Lager/logistikk/transport	12	13	-1
IT	6	4	2
Økonomi/regnskap	9	6	3
Kontor og administra- sjon	15	11	4
Kundesenter/callsenter	8	5	3
Handel	2	2	0
Annet	3	1	2

Vedleggstabell 2 a. Frafall i undersøkelsen etter hvor i undersøksforløpet man faller fra. Antall og prosent.

	AFI-undersøkelsen			NHO				
	Hovedutvalg	Stort bemanningsbyrå 1	Stort bemanningsbyrå 2	Totalt	Hovedutvalg	Adecco	Manpower	Totalt
Dato utsendelse	17.12.15	17.12.15	16.12.15		04.11.15	05.11.15	11.11.15	
Antall utsendinger	6458	3095	2400	11953	6555	3100	2400	12055
Ikke åpnet link	5648	-	-	-	5226	-	-	-
Fullførte	742	295	222	1259	1046	622	469	2137
Åpnet/påbegynt, men ikke fullført	266	338	223	827	293	305	215	813
Svarprosent	11,5	9,5	9,3	10,5	16,0	20,1	19,5	17,7

Vedleggstabell 2 b

	AFI			NHO		
	Hoved	Stort bemanningsbyrå 1	Stort bemanningsbyrå 2	Hoved	Adecco	MP
Åpnet	12,5	20,5	18,5	20,3	29,9	28,5
Derav fullført	73%	47%	50%	78%	67%	69%
Total svarprosent	11,5	9,5	10,5	16,0	20,1	17,7

Vedleggstabell 3: Idealtypenes demografiske kjennetegn *

	Fersk	Talent	Buffer	Innlåst	Sidebets	Spesialist	Søker	Arbeids- ledig
Antall	262	196	286	108	253	193	138	263
% av total	20,8%	15,6%	22,7%	8,6%	20,1%	15,3%	11,0%	20,9%
Kjønn								
Mann	46 %	42 %	48 %	52 %	52 %	40 %	37 %	48 %
Kvinne	54 %	58 %	52 %	48 %	48 %	60 %	63 %	52 %
Alder								
17-24 år	40 %	38 %	16 %	14 %	34 %	23 %	22 %	18 %
25-34 år	35 %	36 %	47 %	47 %	36 %	29 %	25 %	34 %
35-44 år	14 %	14 %	20 %	18 %	14 %	18 %	16 %	25 %
45-54 år	9 %	9 %	12 %	15 %	10 %	19 %	22 %	17 %
55+	2 %	2 %	4 %	6 %	7 %	11 %	15 %	6 %
Landbakgrunn								
Norge	78 %	79 %	80 %	68 %	52 %	60 %	51 %	71 %
Sverige	5 %	4 %	5 %	8 %	12 %	11 %	12 %	5 %
Annet Norden	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	8 %	8 %	2 %
Vest-Europa/Nord-Amerika	1 %	0 %	3 %	3 %	4 %	2 %	1 %	3 %
Øst-Europa EU	10 %	8 %	6 %	13 %	21 %	10 %	12 %	8 %
Annet Europa	2 %	1 %	2 %	0 %	1 %	2 %	3 %	4 %
Resten av verden	3 %	6 %	3 %	6 %	7 %	5 %	13 %	7 %
Utdanning								
Grunnskole	4 %	6 %	4 %	6 %	6 %	0 %	7 %	6 %
Videregående	42 %	37 %	36 %	46 %	36 %	23 %	43 %	52 %
Høyere	53 %	57 %	60 %	49 %	58 %	77 %	51 %	41 %
Inntekt								
Lav (<299)	59 %	49 %	24 %	50 %	67 %	33 %	48 %	48 %
Middels (300-499)	36 %	45 %	69 %	44 %	24 %	45 %	33 %	47 %
Høy (500+)	5 %	6 %	8 %	5 %	9 %	23 %	19 %	5 %
Kontraktstype								
Fast, garanti	8 %	7 %	7 %	9 %	15 %	14 %	14 %	8 %
Fast, ikke garanti	33 %	40 %	30 %	49 %	37 %	34 %	39 %	36 %
Annen kontrakt	59 %	53 %	62 %	42 %	48 %	52 %	47 %	56 %
Bransje								
Oppvekst, utdanning	18 %	9 %	2 %	17 %	16 %	10 %	15 %	10 %

Industri	9 %	7 %	9 %	8 %	10 %	7 %	6 %	10 %
Hotell Rengjøring Catering	5 %	3 %	1 %	7 %	6 %	3 %	8 %	7 %
Helse	6 %	7 %	4 %	6 %	17 %	25 %	30 %	5 %
Bygg	8 %	8 %	5 %	14 %	14 %	8 %	7 %	8 %
Teknisk	2 %	2 %	2 %	1 %	0 %	2 %	3 %	1 %
Lager, logistikk, transport	14 %	12 %	15 %	22 %	15 %	6 %	8 %	20 %
IT	4 %	5 %	12 %	1 %	4 %	9 %	1 %	4 %
Økonomi, regnskap	8 %	13 %	14 %	4 %	4 %	14 %	5 %	8 %
Kontor, administrasjon	16 %	17 %	24 %	17 %	6 %	12 %	12 %	18 %
Kundesenter	9 %	11 %	11 %	2 %	6 %	3 %	3 %	8 %
Handel	1 %	4 %	1 %	1 %	3 %	2 %	2 %	2 %

* Signifikans er målt ved ikke-overlappende 95% konfidensintervall mellom medlemmer i idealtypen og de som ikke er medlemmer i den aktuelle idealtypen. Tall i fet type med mørkegrå bakgrunn viser signifikant høyere andeler. Tall i kursiv med lysegrå bakgrunn markerer signifikant lavere andeler.

Vedleggstabell 4: Idealtypes fordelling på jobbrelevante spørsmål *

	Fersk	Talent	Buffer	Innlåst	Sidebets	Spesialist	Søker	Arbeidsledig
Antall	262	196	286	108	253	193	138	263
% av total	20,8%	15,6%	22,7%	8,6%	20,1%	15,3%	11,0%	20,9%
Lengde hos bemannings-selskap								
Kort (<3 mnd)	37 %	0 %	0 %	0 %	13 %	8 %	11 %	18 %
Middels (3-12 mnd)	63 %	74 %	33 %	0 %	44 %	47 %	41 %	46 %
Lenge (12+ mnd)	0 %	26 %	66 %	100 %	44 %	45 %	48 %	36 %
Lengde hos innleieforetak								
Kort (<3 mnd)	61 %	17 %	0 %	40 %	49 %	30 %	51 %	40 %
Middels (3-12 mnd)	39 %	83 %	46 %	30 %	32 %	48 %	32 %	45 %
Lenge (12 mnd+)	0 %	0 %	54 %	30 %	19 %	22 %	17 %	14 %
Ansettelsen passer nå								
Passer dårlig nå	30 %	0 %	83 %	62 %	21 %	0 %	0 %	50 %
Verken eller	21 %	30 %	17 %	9 %	13 %	15 %	7 %	14 %
Passer bra nå	49 %	70 %	0 %	29 %	66 %	85 %	93 %	37 %
Ansettelsen passer i frem-tiden								
Passer dårlig	72 %	100 %	100 %	84 %	46 %	47 %	0 %	75 %
Verken eller	9 %	0 %	0 %	3 %	11 %	7 %	17 %	7 %
Passer bra	18 %	0 %	0 %	13 %	43 %	46 %	83 %	18 %
Opptatt av jobbtrygghet								
Trygghet	91 %	90 %	97 %	95 %	86 %	87 %	79 %	95 %
Nøytral	7 %	7 %	2 %	5 %	9 %	9 %	10 %	4 %
Risiko	2 %	3 %	1 %	0 %	5 %	5 %	11 %	2 %
Uten oppdrag								
Aldri uten	72 %	73 %	73 %	0 %	58 %	75 %	65 %	59 %
Noen ganger uten	19 %	23 %	24 %	76 %	31 %	21 %	31 %	29 %
Ofte uten	9 %	3 %	3 %	24 %	11 %	5 %	4 %	12 %
Jobbutfordringer**								
Ikke utfordringer	12 %	13 %	15 %	21 %	14 %	0 %	5 %	14 %
Noe utfordringer	38 %	28 %	34 %	38 %	35 %	0 %	27 %	34 %
Utfordringer	50 %	59 %	51 %	41 %	51 %	100 %	68 %	53 %
Utdanningsmatch								

Mismatch	18 %	16 %	25 %	34 %	26 %	0 %	12 %	18 %
Nøytral match	35 %	25 %	28 %	32 %	26 %	0 %	21 %	27 %
Match	47 %	59 %	47 %	35 %	49 %	100 %	67 %	55 %
Jobbtilfredshet								
Misfornøyd	17 %	13 %	47 %	44 %	14 %	6 %	2 %	29 %
Middels fornøyd	31 %	37 %	30 %	25 %	21 %	17 %	8 %	27 %
Fornøyd	52 %	50 %	23 %	31 %	65 %	77 %	90 %	44 %
Hvor bekymret er du over å stå uten oppdrag i bemanningsbyrået (jobbusikkerhet)?								
Ikke bekymret	30 %	34 %	11 %	10 %	34 %	44 %	42 %	11 %
Noe bekymret	38 %	40 %	39 %	32 %	34 %	37 %	39 %	39 %
Svært bekymret	28 %	25 %	49 %	54 %	26 %	17 %	18 %	48 %
Vet ikke	4 %	1 %	2 %	4 %	5 %	3 %	1 %	2 %

Ansettbarhet***								
Svært vanskelig	13 %	12 %	19 %	33 %	12 %	6 %	9 %	26 %
Nokså vanskelig	36 %	26 %	40 %	67 %	25 %	18 %	20 %	50 %
Verken eller	27 %	33 %	26 %	0 %	26 %	23 %	26 %	16 %
Nokså lett	19 %	21 %	9 %	0 %	23 %	32 %	28 %	6 %
Svært lett	5 %	8 %	6 %	0 %	14 %	21 %	17 %	1 %

* Signifikans er målt ved ikke-overlappende 95% konfidensintervall mellom medlemmer i idealtypen og de som ikke er medlemmer i den aktuelle idealtypen. Tall i fet type med mørkegrå bakgrunn viser signifikant høyere andeler. Tall i kursiv med lysegrå bakgrunn markerer signifikant lavere andeler.

**Som utleid medarbeider, hvor ofte: Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?

***Hvor vanskelig eller lett tror du det er for deg å finne en annen jobb hvis du skulle miste jobben som utleid medarbeider?

Information
<p>For English, please scroll down Velkommen til undersøkelse blant utleide medarbeidere i bemanningsbyrå! Bemanningsbyrået du jobber for har valgt å delta i en undersøkelse om hvordan ansatte i bemanningsbransjen ser på sin arbeidssituasjon, og hvordan det er å arbeide som utleid medarbeider innen ulike yrkesområder. Vi spør om dine erfaringer både med innleieforetaket (der hvor du jobber) og bemanningsbyrået (de som leier deg ut). Analysebyrået Ipsos gjennomfører undersøkelsen på vegne av Arbeidsforskningsinstituttet. Ipsos garanterer at ditt svar behandles helt konfidensielt. Ønsker du å besvare en engelsk versjon av skjemaet, klikker du på den lille blå lenken nederst til venstre hvor det står "en". NB! Merk at når du trykker på svarboksen i spørsmål der det kun er mulig med ett svar, går du automatisk videre til neste side. På forhånd takk for at du deltar i undersøkelsen! Trykk "Neste"-knappen for å starte din besvarelse. Welcome to this survey for agency workers in temporary work agencies! The temporary work agency you work for have decided to participate in a survey on how employees look at their work situation and what it is like working as an agency worker in different professional fields. We are interested in your experiences both in the client company (where you have your daily working place) and the temporary work agency (the company that hires you out). The survey is conducted by Ipsos, an independent market research agency, on behalf of the Work Research Institute. Ipsos guarantees to keep your response completely confidential. If you require an English version of the questionnaire, please click on the text "en" for "English" on the left hand side below the question. NB! When you click an answer for a question where you are only allowed to choose one option, you will automatically go to the next page. Thank you in advance for participating in the survey! Click the "Next"-button to proceed.</p>

screen	Jobber du som utleid medarbeider (vikar) for bemanningsbyrå, eller har du jobbet som utleid medarbeider i løpet av de siste 3 månedene?
◆ range:*	
◆ skip:q1	<input type="radio"/> 1
Ja, jobber som utleid medarbeider nå	
Ja, har jobbet som utleid medarbeider i løpet av de siste tre månedene	<input type="radio"/> 2
◆ skip:screened	<input type="radio"/> 3
Nei	

Information
<p>I resten av dette skjemaet ønsker vi at du svarer basert på hvordan du husker situasjonen da du sist jobbet som utleid medarbeider.</p>

q1	Her følger først noen spørsmål om jobben din som utleid medarbeider for bemanningsbyrå. Hvor lenge har du jobbet som utleid medarbeider gjennom bemanningsbyrå?
◆ range:*	
Mindre enn 1 måned	<input type="radio"/> 1
1 - inntil 3 måneder	<input type="radio"/> 2
3 - inntil 6 måneder	<input type="radio"/> 3
6 - inntil 12 måneder	<input type="radio"/> 4
1 - inntil 2 år	<input type="radio"/> 5

q1	Her følger først noen spørsmål om jobben din som utleid medarbeider for bemanningsbyrå. Hvor lenge har du jobbet som utleid medarbeider gjennom bemanningsbyrå?
Mer enn 2 år	<input type="radio"/> 6
Vet ikke	<input type="radio"/> 7

q2	Hva var din status før du begynte å jobbe som utleid medarbeider gjennom bemanningsbyrå? Velg den kategorien som passer best
♦ range:*	
Under utdanning / Nyutdannet	<input type="radio"/> 1
Arbeidsledig / Arbeidssøkende	<input type="radio"/> 2
Hjemmearbeidende/hjemmeværende	<input type="radio"/> 3
I ordinært arbeid utenfor bemanningsbyrå	<input type="radio"/> 4
I midlertidig arbeid utenfor bemanningsbyrå	<input type="radio"/> 5
Selvstendig næringsdrivende	<input type="radio"/> 6
Risikerte å bli arbeidsledig	<input type="radio"/> 7
Permittert fra ordinært arbeid utenfor bemanningsbyrå	<input type="radio"/> 8
I foreldrepermisjon	<input type="radio"/> 9
Vernepliktig	<input type="radio"/> 10
	Open
Vet ikke	<input type="radio"/> 11

q3	Har du noen annen sysselsetting og aktivitet utenom ansettelse gjennom ett bemanningsbyrå? Merk av for alle kategorier som stemmer
♦ range:*	
♦ exclusive:yes	<input type="radio"/> 1
Nei	
Ja, jeg studerer	<input type="checkbox"/> 2
Ja, jeg jobber for/er registrert hos flere enn 1 bemanningsbyrå	<input type="checkbox"/> 3
Ja, jeg jobber også for andre arbeidsgivere utenom bemanningsbyrå	<input type="checkbox"/> 4
Ja, jeg er også selvstendig næringsdrivende	<input type="checkbox"/> 5
Ja, jeg har annet arbeid som ikke gir inntekter	<input type="checkbox"/> 6
Ja, jeg er arbeidssøker	<input type="checkbox"/> 7
Ja, jeg er pensjonist	<input type="checkbox"/> 8
	Open
♦ exclusive:yes	<input type="radio"/> 9
Vet ikke	

q3_a	Hvorfor er du registrert hos flere bemanningsbyråer?
Flere svar mulig	
♦ filter:\q3.a=3	
♦ range:*	
♦ rot:r	<input type="checkbox"/> 1
Fordi jeg ikke får nok oppdrag hos kun ett	
	<input type="checkbox"/> 2
For å teste ut hvilket jeg liker best	
	<input type="checkbox"/> 3
For å få forskjellige typer oppdrag	
	Open
♦ exclusive:yes	<input type="radio"/> 4
Vet ikke	

Information
I resten av denne undersøkelsen ønsker vi at du svarer på grunnlag av det bemanningsbyrået som har gitt deg ditt nåværende eller siste oppdrag.

q4	Hvor mange timer jobber du vanligvis per uke for dette bemanningsbyrået?
♦ range:*	
0-19 timer	<input type="radio"/> 1
20-36 timer	<input type="radio"/> 2
36 timer eller mer	<input type="radio"/> 3
Vet ikke	<input type="radio"/> 4

q5	Hvor mange timer <u>ville du helst</u> jobbet for dette bemanningsbyrået per uke?
♦ range:*	
0-19 timer	<input type="radio"/> 1
20-36 timer	<input type="radio"/> 2
36 timer eller mer	<input type="radio"/> 3
Vet ikke	<input type="radio"/> 4

q6	Hva slags type ansettelse har du i bemanningsbyrået i dag?
♦ range:*	
Fast ansettelse med fast lønn uten tidsavgrensning	<input type="radio"/> 1
Fast ansettelse uten rett til lønn mellom oppdrag	<input type="radio"/> 2
Midlertidig ansettelse	<input type="radio"/> 3
Annen tilknytning	<input type="radio"/> 4
Vet ikke	<input type="radio"/> 5

q7	Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om ansettelsestypen du har i bemanningsbyrået?						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	
Den ansettelsestypen jeg har nå passer meg bra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Ansettelsestypen jeg har nå er også den jeg ønsker meg i fremtiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

q8	Innen hvilken bransje jobber du vanligvis som utleid arbeidstaker? Velg kategorien som er mest relevant for deg	
♦ range:*		
♦ rot:r		
Oppvekst og utdanning	<input type="radio"/>	1
Industri/produksjon	<input type="radio"/>	2
Hotell/restaurant/kantine	<input type="radio"/>	3
Helse og omsorg	<input type="radio"/>	4
Bygg og anlegg	<input type="radio"/>	5
Tekniske tjenester	<input type="radio"/>	6
Lager/logistikk/transport	<input type="radio"/>	7
IT	<input type="radio"/>	8
Økonomi/regnskap	<input type="radio"/>	9
Kontor og administrasjon	<input type="radio"/>	10
Kundesenter/callsenter	<input type="radio"/>	11
Handel	<input type="radio"/>	12
		Open
Vet ikke	<input type="radio"/>	13

q9	Innen hvilken sektor har du i størst grad arbeidet som utleid fra bemanningsbyrå:	
♦ range:*		
Privat sektor	<input type="radio"/>	1
Offentlig sektor	<input type="radio"/>	2
Vet ikke	<input type="radio"/>	3

q11	Fikk du jobben i bemanningsbyrået i Norge mens du bodde i et annet land?	
♦ range:*		
Nei	<input type="radio"/>	1

q13	Hvor godt eller dårlig passer følgende påstander om hvorfor du jobber som utleid medarbeider for bemanningsbyrå? Jeg jobber som utleid medarbeider fordi:						
arbeidslivet på							
...jeg tror det er den beste måten å få seg fast jobb på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	9
...jeg vil finansiere andre prosjekter (feks. kunstnerisk virksomhet, gründerambisjoner, fritidsinteresser)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10
...jeg synes det er spennende å være på forskjellige arbeidsplasser i kortere perioder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	11
...det var den jobben jeg fikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	12

Information

Nå følger noen spørsmål om forholdet ditt til innleieforetak. Med innleieforetak mener vi foretaket eller kunden der du har utført tjenester som utleid medarbeider fra bemanningsbyrå. Innleieforetak betyr altså foretaket som har leid inn deg og dine tjenester når du har vært utleid fra bemanningsbyrå. Hvis ikke annet er oppgitt skal du svare på grunnlag av det nåværende eller siste innleieforetaket du har jobbet for. Klikk "Neste" for å fortsette.

q14	Hvor lang er/var oppdragskontrakten for ditt nåværende eller siste oppdrag hos innleieforetaket? Velg det nåværende oppdraget hvis du er i oppdrag for øyeblikket	
◆ range:*		
1 - 3 arbeidsdager	<input type="radio"/>	1
4 - 10 arbeidsdager	<input type="radio"/>	2
2 uker - inntil 1 måned	<input type="radio"/>	3
Over 1 måned - 3 måneder	<input type="radio"/>	4
Mer enn 3 måneder	<input type="radio"/>	5
Vet ikke	<input type="radio"/>	6

q15	Hvor lenge har du vært utleid til ditt nåværende eller siste innleieforetak? Her mener vi hvor lenge du har vært sammenhengende på samme arbeidsplass (kun avbrutt av ferie eller sykdom)	
◆ range:*		
1 - 3 arbeidsdager	<input type="radio"/>	1
4 - 10 arbeidsdager	<input type="radio"/>	2
2 uker - inntil 1 måned	<input type="radio"/>	3

q15	Hvor lenge har du vært utleid til ditt nåværende eller siste innleieforetak? Her mener vi hvor lenge du har vært sammenhengende på samme arbeidsplass (kun avbrutt av ferie eller sykdom)
Over 1 måned - inntil 3 måneder	<input type="radio"/> 4
Over 3 måneder - inntil 6 måneder	<input type="radio"/> 5
Over 6 måneder - inntil 1 år	<input type="radio"/> 6
Mer enn 1 år	<input type="radio"/> 7
Vet ikke	<input type="radio"/> 8

q16	Tror du at den nåværende oppdragsavtalen du har med innleieforetaket blir forlenget når den utløper?
♦ range:*	
Nei	<input type="radio"/> 1
Ja	<input type="radio"/> 2
Jeg har ikke oppdragsavtale med et innleieforetak for øyeblikket	<input type="radio"/> 3
Vet ikke	<input type="radio"/> 4

q17	Har du gått ufrivillig uten oppdrag for innleieforetak mens du har vært ansatt som utleid medarbeider for bemanningsbyrå?
♦ range:*	
Ja, ofte	<input type="radio"/> 1
Ja, noen ganger	<input type="radio"/> 2
Nei	<input type="radio"/> 3
Vet ikke	<input type="radio"/> 4

q18	Har du vært utleid til andre innleieforetak enn ditt nåværende eller siste innleieforetak?
♦ range:*	
Nei	<input type="radio"/> 1
Ja, 1-5 innleieforetak	<input type="radio"/> 2
Ja, 6-10 innleieforetak	<input type="radio"/> 3
Ja, flere enn 10 innleieforetak	<input type="radio"/> 4
Vet ikke	<input type="radio"/> 5

q20a	Har du noen gang blitt invitert med på sosiale aktiviteter i regi av ditt nåværende eller siste <u>innleieforetak</u> (f.eks julebord, sommerfester og lignende)?
♦ range:*	
Ja, og jeg takket ja til invitasjonen	<input type="radio"/> 1
Ja, men jeg takket nei til invitasjonen	<input type="radio"/> 2

q20a	Har du noen gang blitt invitert med på sosiale aktiviteter i regi av ditt nåværende eller siste <u>innleieforetak</u> (f.eks julebord, sommerfester og lignende)?
Nei	<input type="radio"/> 3
Ikke relevant for meg	<input type="radio"/> 4

q20b	Hvor viktig er det for deg å bli invitert med på sosiale aktiviteter i regi av ditt nåværende eller siste <u>innleieforetak</u>?
♦ range:*	
Ikke viktig	<input type="radio"/> 1
Noe viktig	<input type="radio"/> 2
Svært viktig	<input type="radio"/> 3
Vet ikke	<input type="radio"/> 4

q21a	Har du noen gang blitt invitert med på sosiale aktiviteter i regi av ditt nåværende <u>bemanningsbyrå</u> (f.eks julebord, sommerfester og lignende)?
♦ range:*	
Ja, og jeg takket ja til invitasjonen	<input type="radio"/> 1
Ja, men jeg takket nei til invitasjonen	<input type="radio"/> 2
Nei	<input type="radio"/> 3
Ikke relevant for meg	<input type="radio"/> 4

q21b	Hvor viktig er det for deg å bli invitert med på sosiale aktiviteter i regi av ditt nåværende <u>bemanningsbyrå</u>?
♦ range:*	
Ikke viktig	<input type="radio"/> 1
Noe viktig	<input type="radio"/> 2
Svært viktig	<input type="radio"/> 3
Vet ikke	<input type="radio"/> 4

q22	I hvor stor grad føler du deg som en del av din nåværende eller siste arbeidsplass hos <u>innleieforetaket</u>?
♦ range:*	
I stor grad	<input type="radio"/> 1
I noen grad	<input type="radio"/> 2
Ikke i det hele tatt	<input type="radio"/> 3
Ikke relevant for meg	<input type="radio"/> 4
Vet ikke	<input type="radio"/> 5

q34	Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med...?						
Lønnen du får som utleid medarbeider							
Jobbsikkerheten du har som utleid medarbeider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Muligheten for kompetanseutvikling gjennom ditt nåværende eller siste <u>innleieforetak</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Muligheten for kompetanseutvikling gjennom <u>bemanningsbyrået</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4

q35	Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med:						
♦ range:*							
	Svært fornøyd	Ganske fornøyd	Verken fornøyd eller misfornøyd	Litt misfornøyd	Svært misfornøyd	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	
♦ rot:r							
Å jobbe som utleid medarbeider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Å jobbe for <u>innleieforetaket</u> (det nåværende eller siste)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Å jobbe for ditt nåværende eller siste <u>bemanningsbyrå</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3

Information
Vi stiller nå noen spørsmål om fagorganisering. Trykk 'Neste' for å fortsette.

q36	Er du medlem av en fagforening?	
♦ range:*		
Ja	<input type="radio"/>	1
Nei	<input type="radio"/>	2
Ønsker ikke svare	<input type="radio"/>	3
Vet ikke	<input type="radio"/>	4

q36_a	Hvorfor er du fagorganisert?	
Flere svar mulig		
♦ filter:\q36.a=1		
♦ range:*		
♦ rot:r	<input type="checkbox"/>	1

q36_a	Hvorfor er du fagorganisert? Flere svar mulig
Jeg tror fagforeningen ivaretar mine interesser som utleid medarbeider for bemanningsbyrå (f.eks knyttet til lønn og arbeidsvilkår)	
Det er vanlig å være organisert i fagforening på arbeidsplassen der jeg vanligvis jobber	<input type="checkbox"/> 2
På grunn av medlemsfordelene (f.eks forsikringsordninger og rabatter)	<input type="checkbox"/> 3
Kolleger har oppmuntret meg til å organisere meg	<input type="checkbox"/> 4
	Open
♦ exclusive: yes Ønsker ikke svare	<input type="radio"/> 5
♦ exclusive: yes Vet ikke	<input type="radio"/> 6

q36_b	Er du organisert i en fagforening som tilhører den samme bransjen som du vanligvis jobber i som utleid medarbeider for bemanningsbyrå?
♦ filter: \q36.a=1 ♦ range: *	
Ja	<input type="radio"/> 1
Nei	<input type="radio"/> 2
Vet ikke	<input type="radio"/> 3
Ønsker ikke å svare	<input type="radio"/> 4

q36_c	Er du aktiv i den lokale fagforeningsklubben tilknyttet din nåværende/siste arbeidsplass hos innleieforetaket?
♦ filter: \q36.a=1 ♦ range: *	
Ja	<input type="radio"/> 1
Nei	<input type="radio"/> 2
Det er ikke noen fagforeningsklubb på min nåværende/siste arbeidsplass hos innleieforetaket	<input type="radio"/> 3
Vet ikke	<input type="radio"/> 4
Ønsker ikke å svare	<input type="radio"/> 5

q37	Hva er grunnen(e) til at du ikke er fagorganisert? Du kan merke av for flere av svaralternativene
♦ filter: \q36=2 ♦ range: *	
♦ rot: r For dyrt	<input type="checkbox"/> 1
Det er ikke fagforeningsklubb på arbeidsplassen der jeg jobber	<input type="checkbox"/> 2
Oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett	<input type="checkbox"/> 3
Føler ikke at fagforeningen representerer mine interesser	<input type="checkbox"/> 4
Redd for negative reaksjoner fra arbeidsgiver hos <u>innleieforetaket</u>	<input type="checkbox"/> 5

q37	Hva er grunnen(e) til at du ikke er fagorganisert? Du kan merke av for flere av svaralternativene
Redd for negative reaksjoner fra arbeidsgiver hos <u>bemanningsbyrået</u>	<input type="checkbox"/> 6
Det er ikke vanlig med fagorganisering blant andre utleide som jeg kjenner	<input type="checkbox"/> 7
Jeg har ikke fått noe informasjon om fagorganisering på min arbeidsplass	<input type="checkbox"/> 8 Open
♦ exclusive: yes Ønsker ikke svare	<input type="radio"/> 9
♦ exclusive: yes Vet ikke	<input type="radio"/> 10

q38	Er det aktuelt for deg å bli medlem av en fagforening?
♦ filter: \q36=2 ♦ range: *	
Ja, absolutt	<input type="radio"/> 1
Ja, kanskje	<input type="radio"/> 2
Nei, lite aktuelt	<input type="radio"/> 3
Ønsker ikke svare	<input type="radio"/> 4
Vet ikke	<input type="radio"/> 5

q39	Til slutt trenger vi noen bakgrunnsopplysninger. Hva er din alder?
♦ range: 15:99	
Oppgi antall år:	<input type="text"/> <input type="text"/> 1

q40	Registrer kjønn:
♦ range: *	
Mann	<input type="radio"/> 1
Kvinne	<input type="radio"/> 2

q41	I hvilket land eller hvilken region er du født?
♦ range: *	
Norge	<input type="radio"/> 1
Sverige	<input type="radio"/> 2
Annet land i Norden	<input type="radio"/> 3
Polen	<input type="radio"/> 4
Baltikum (Litauen, Latvia, Estland)	<input type="radio"/> 5
Øst-europeisk EU-land utenom Polen og Baltikum	<input type="radio"/> 6
Vest-europeisk EU-land utenom Norden	<input type="radio"/> 7
Annet land i Europa	<input type="radio"/> 8

q41	I hvilket land eller hvilken region er du født?	
	USA/Canada	<input type="radio"/> 9
	Asia	<input type="radio"/> 10
	Afrika	<input type="radio"/> 11
	Australia	<input type="radio"/> 12
	Annet land	<input type="radio"/> 13
	Ønsker ikke svare	<input type="radio"/> 14

q41a	I hvilket norsk fylke har du jobbet mest som utleid medarbeider det siste halve året?	
♦ range:*		
	Østfold	<input type="radio"/> 1
	Akershus	<input type="radio"/> 2
	Oslo	<input type="radio"/> 3
	Hedmark	<input type="radio"/> 4
	Oppland	<input type="radio"/> 5
	Buskerud	<input type="radio"/> 6
	Vestfold	<input type="radio"/> 7
	Telemark	<input type="radio"/> 8
	Aust-Agder	<input type="radio"/> 9
	Vest-Agder	<input type="radio"/> 10
	Rogaland	<input type="radio"/> 11
	Hordaland	<input type="radio"/> 12
	Sogn og Fjordane	<input type="radio"/> 13
	Møre og Romsdal	<input type="radio"/> 14
	Sør-Trøndelag	<input type="radio"/> 15
	Nord-Trøndelag	<input type="radio"/> 16
	Nordland	<input type="radio"/> 17
	Troms	<input type="radio"/> 18
	Finnmark	<input type="radio"/> 19

q42	Hva er din sivilstand?	
♦ range:*		
	Enslig	<input type="radio"/> 1
	Gift/samboer/partner	<input type="radio"/> 2
	Skilt/separert/tidligere samboer	<input type="radio"/> 3
	Enke/enkemann	<input type="radio"/> 4

q43	Forsørger du barn?
◆ range:*	
Nei	<input type="radio"/> 1
Ja, og barnet/barna er under 10 år	<input type="radio"/> 2
Ja, og barna er både under og over 10 år	<input type="radio"/> 3
Ja, og barnet/barna er over 10 år	<input type="radio"/> 4
Ønsker ikke å svare	<input type="radio"/> 5

q44	Hva er din høyeste fullførte utdanning?
◆ range:*	
Grunnskole	<input type="radio"/> 1
Videregående skole	<input type="radio"/> 2
Videregående skole med fagbrev	<input type="radio"/> 3
Høgskole/universitet lavere nivå (Bachelor, yrkesutdanninger uten sivil-grad, for eksempel sykepleier, lærer, politi etc.)	<input type="radio"/> 4
Høgskole/universitet høyere nivå (Master, Ph.D, yrkesutdanninger med sivil-grad, for eksempel sivilingeniør, siviløkonom etc.)	<input type="radio"/> 5
Har ikke fullført utdanning	<input type="radio"/> 6
	Open
Vet ikke	<input type="radio"/> 7

q45	Omtrent hva er din brutto årsinntekt? Altså all samlet inntekt før skatt og avdrag.
◆ range:*	
Inntil kr. 100.000	<input type="radio"/> 1
Kr. 100.-199.000	<input type="radio"/> 2
Kr. 200.-299.000	<input type="radio"/> 3
Kr. 300.-399.000	<input type="radio"/> 4
Kr. 400.-499.000	<input type="radio"/> 5
Kr. 500.-599.000	<input type="radio"/> 6
Kr. 600.-799.000	<input type="radio"/> 7
Kr. 800.-999.000	<input type="radio"/> 8
Kr. 1 mill. eller mer	<input type="radio"/> 9
Ønsker ikke oppgi	<input type="radio"/> 10

q46	Har du noen andre innspill til undersøkelsen?
◆ range:*	
	Open
◆ exclusive:yes	<input type="radio"/> 1

q46

Har du noen andre innspill til undersøkelsen?

Nei, har ingen innspill

ID:cawi_end

komplett

Komplett

◆ range:1

OK

1

screened

Screened

◆ filter:!komplett=1

◆ range:1

OK

1

sluttid

Sluttid

◆ afilla:sys_timenowf c

Sluttidspunkt

1

sluttdato

Sluttdato

◆ afilla:sys_date c

Sluttdato

1

Information

◆ exit:yes

◆ filter:\komplett=1

◆ id:info2

◆ redirect:http://ipsos-mmi.no

◆ status:COMPLETE

Mange takk for dine svar, klikk "Neste" for å avslutte.

Information

◆ exit:yes

◆ filter:\screened=1

◆ redirect:http://ipsos-mmi.no

◆ status:SCREENED

Tusen takk for din interesse, men du er dessverre ikke i målgruppen for denne undersøkelsen. Ha en fortsatt fin dag.

Arbeidsforskningsinstituttet er et
tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- ♦ Inkluderende arbeidsliv
- ♦ Utsatte grupper i arbeidslivet
- ♦ Konflikthåndtering og medvirkning
- ♦ Sykefravær og helse
- ♦ Innovasjon
- ♦ Organisasjonsutvikling
- ♦ Velferdsforskning
- ♦ Bedriftsutvikling
- ♦ Arbeidsmiljø

Publikasjonen kan lastes ned fra www.afi.no
Ved større opptrykk, ta kontakt med AFI.

Arbeidsforskningsinstituttet
Høgskolen i Oslo og Akershus

Postboks 4 St. Olavs plass
0130 Oslo
Telefon 23 36 92 00
www.afi.no