



# Ansatt i bemanningsbransjen

Medarbeiderundersøkelsen 2012/13



# INNHOOLD

<b>Hvem arbeider i bemanningsbransjen?</b>	4
Alder	4
Kjønn	6
Sektor	6
Yrkesområde	7
Utdannelse, arbeidstid	8
Ansettelsestid	11
Sysselsetting før arbeidet i bemanningsbransjen	13
Sammenfatning	13
<b>Metode</b>	14
<b>Veien til jobben i bemanningsbransjen</b>	16
Begrunnelsen for å jobbe som utleid gjennom bemanningsbransjen	16
Veien inn i bransjen	18
Tid til man får oppdrag gjennom bemanningsbransjen	19
<b>På jobben som utleid medarbeider</b>	20
Å arbeide som utleid medarbeider	20
Medarbeideren om kundebedriften	22
Den utleide medarbeideren om bemanningsbedriften	24
<b>Generelt om arbeidet i bemanningsbransjen</b>	27
Oppfatningen av arbeidet i bemanningsbransjen	27
Anbefale eller ikke – det er spørsmålet	28
<b>Kort om bemanningsbransjen</b>	30
<b>Ønsker du mer informasjon om bemanningsbransjen?</b>	31



## ANSATT I BEMANNINGSBRANSJEN

Denne undersøkelsen er basert på 1.953 web-intervjuer blant et representativt utvalg av personell som arbeider som utleid gjennom norske bemanningsbedrifter.

Grunnlaget for utvalget har vært mer enn 30.000 personer fra 28 virksomheter. Fra disse er det trukket ut et representativt utvalg. Dette er andre gang vi har gjennomført Norges mest omfattende studie av de ansatte i bemanningsbransjen sin arbeidssituasjon.

Formålet har vært å kartlegge utleide medarbeideres opplevelse av bemanningsbyrået, innleieren og det å jobbe i bemanningsbransjen.

Tilsvarende undersøkelser har vært gjort i Finland (HPL) og i Sverige (Bemanningsföretagen i Almega). Disse viser tilsvarende resultater som den norske undersøkelsen. Også i andre europeiske land gjøres kontinuerlige studier av det å jobbe i bemanningsbransjen ([Flexworkresearch.org](http://Flexworkresearch.org), [eurofound.europa.eu](http://eurofound.europa.eu) og [abu.nl](http://abu.nl)).

Spørreundersøkelsen, som er gjennomført av Ipsos MMI på oppdrag av Bemanningsbransjen i NHO Service, viser at bransjen, til tross for røff behandling i media og politisk, nyter stor tiltro hos dem som arbeider i den. Hele 34 prosent er ansatt i bransjen etter råd fra venner eller bekjente, og nær to av tre vil anbefale venner og bekjente å jobbe som utleid medarbeider.

Bemanningsbransjen har positiv samfunnsverdi. Ved siden av å legge til rette for nødvendig fleksibilitet i arbeidslivet er bransjen en god og effektiv inngangsport til arbeidslivet. De fleste som arbeider i bransjen har et positivt forhold til sin arbeidssituasjon. Dette synliggjøres i denne rapporten.

### Even Hagelien

Fagsjef Bemanningsbransjen  
Mars 2013

#### Her er en kortfattet oversikt over noen av studiens resultater:

1. De aller fleste jobber heltid og har jobbet mindre enn ett år i bransjen.
2. Før jobben i bemanningsbransjen var de fleste arbeidsledig eller student.
3. Andelen ansatte over 55 år øker.
4. 78 prosent er fornøyd med arbeidet i bemanningsbransjen.
5. Viktigste begrunnelse for å arbeide gjennom bransjen er at den er en god inngangsport til arbeidslivet.
6. De fleste har funnet jobben gjennom annonser på internett eller gjennom bekjente.
7. Nesten halvparten har fått jobb innen en uke etter at de har kontaktet bemanningsbedriften.
8. De ansatte opplever at de blir godt mottatt i innleiebedriften.
9. 15 prosent av de ansatte i bransjen har mottatt jobbtilbud hos innleiebedrift som de har takket nei til.
10. Ansatte tar kontakt med bemanningsbedriften hvis man har spørsmål om arbeidsforholdene. Mindre enn hver tiende ansatte ville vurdere å kontakte fagbevegelsen.
11. 64 prosent av de ansatte i bemanningsbransjen vil anbefale venner og bekjente å arbeide som utleid medarbeider.

# HVEM ARBEIDER I BEMANNINGSBRANSJEN?

Innledningsvis gjør vi en gjennomgang av profilen for de ansatte som medvirker i denne undersøkelsen. Det handler da om alder, kjønn, sektor, yrkesområde, utdanning, arbeidstid, ansettelsestid i bransjen samt tidligere arbeidsforhold. En del av disse faktorene finnes også i bemanningsbransjens årsstatistikk, som det dermed også vil bli referert til nedenfor.

## ALDER

I denne undersøkelsen er aldersfordelingen som det fremgår av Figur 1. Endring fra medarbeiderundersøkelsen 2011-2012 er helt marginal, og det viktigste funnet er en liten økning i aldersgruppen over 55 år – til 8 prosent av respondentene. Den største delen av de ansatte (57 prosent) er under 35 år. Av årsstatistikken for 2011 fremgår det at denne gruppen utgjorde 60 prosent av de ansatte i løpet av året.

En annen måte å uttrykke aldersfordelingen er å konstatere at gruppen under 25 år (23 prosent) er nesten like stor som gruppen over 45 år (24 prosent). I den forbindelse kan man nok si at den eldste gruppen er noe overrepresentert i denne undersøkelsen i forhold til årsstatistikken, mens den yngste er noe underrepresentert. Dette har det blitt justert for i undersøkelsen gjennom vektning som er utført av Ipsos MMI. Det vises i den forbindelse til kapittelet om metode.

I 2011 var aldersfordelingen i resten av arbeidsmarkedet ifølge SSB som følger: 14 prosent under 25 år, 67 prosent mellom 25 og 55 år og 19 prosent i gruppen over 55 år. Dette innebærer at bemanningsbransjen har en overrepresentasjon i gruppen under 25 år og en underrepresentasjon i gruppen som er eldre enn 55 år.

Det er mange unge som arbeider i bemanningsbransjen. Alt fra studenter som arbeider ved siden av studiene til nyutdannede som ser bemanningsbransjen som en vei inn i arbeidslivet. For mange unge er bemanningsbransjen en inngangsport til arbeidslivet gjennom at man skaffer seg arbeidserfaring. Noen får gjennom dette utviklet den kompetansen man allerede har tilegnet seg gjennom utdanning mens andre får generell erfaring i å ta del i arbeidslivet. I denne gruppen finner man personer i aldersspennet opp til 34 år.

I gruppen mellom 35 og 54 år finner man et bredt spekter av begrunnelser for å ta jobb i bemanningsbransjen. Den vanligste er at bemanningsbransjen er en buffer mellom to jobber. Har man blitt arbeidsledig, er bemanningsbransjen den raskeste veien tilbake i jobb. Bemanningsbransjen forhindrer gjennom dette friksjons- og langtidsledighet. Blant noen grupper velges bemanningsbransjen fordi den gir mulighet til større fleksibilitet og ekstrainntekter. Her er det eksem-

pler knyttet til arbeidstakere som kommer til Norge fra andre land for å arbeide i en begrenset periode; typisk innen helsesektoren og byggebransjen. En del personer med høy utdanning og som er ettertraktet i arbeidslivet ønsker større fleksibilitet enn de får ved faste ansettelser hos kundebedrifter. Dette kan de få i bemanningsbransjen. Eksempler på yrker hvor man finner denne begrunnelsen for å ta jobb gjennom bemanningsbransjen er ingeniører, IT-personell og leger.

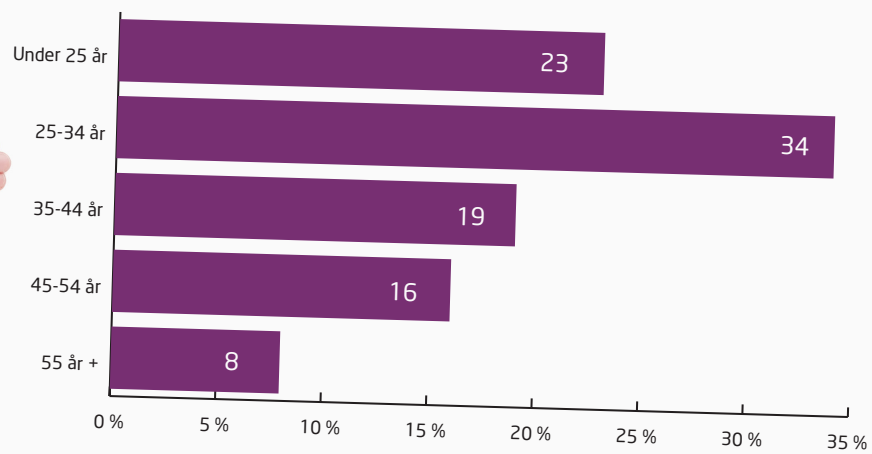
Gruppen over 55 år er stadig økende. Her finner vi en stor gruppe som ønsker større frihet og fleksibilitet på et tidspunkt hvor pensjonsalderen nærmer seg eller for den saks skyld at man er pensjonist, men ønsker å holde kontakten med arbeidslivet. I denne gruppen finner vi også dem som mister jobben på et tidspunkt hvor det kan være vanskelig å komme tilbake i arbeidslivet. Gjennom bemanningsbransjen gis nye muligheter til dem som ellers ufrivillig kan falle ut av arbeidslivet.



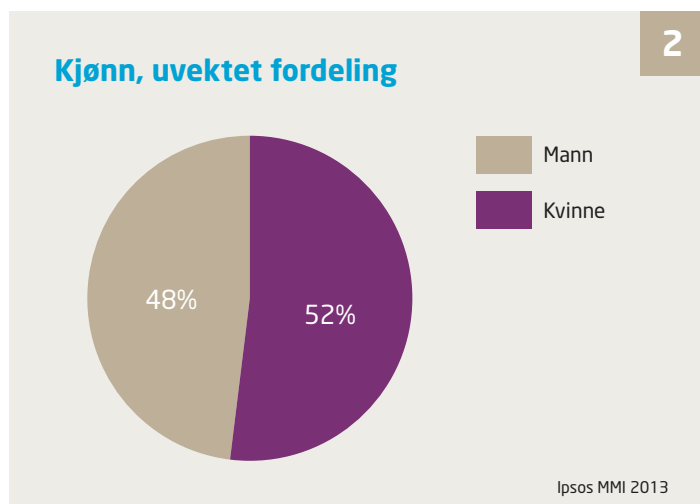
Gjennom bemanningsbransjen gis nye muligheter til dem som ellers ufrivillig kan falle ut av arbeidslivet.

## Alder, uvektet fordeling

1



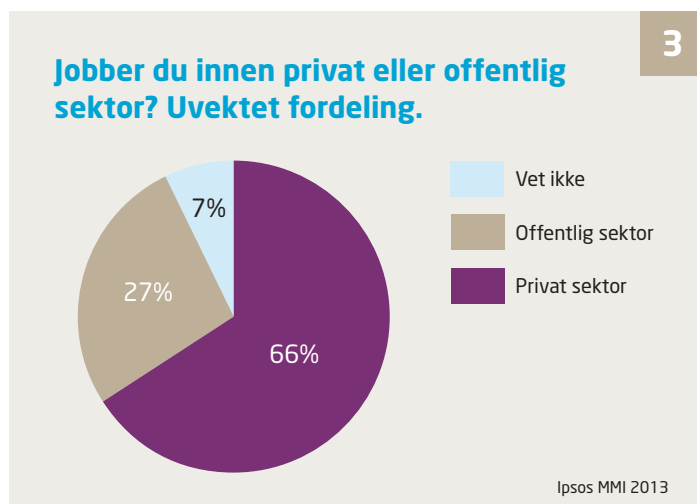
Ipsos MMI 2013



## KJØNN

Av årsstatistikken til bemanningsbransjen har man de siste årene sett at fordelingen mellom kvinner og menn har ligget ganske jevnt på 50 prosent. I 2011 var fordelingen 51 prosent for kvinner og 49 prosent for menn. Før 2000 var det stort flertall av kvinner i bransjen, men etter at det ble åpnet for større grad av innleie innen byggebransjen og industrien har mennene også preget bransjen. Fra 2004 til 2008 var det en liten overvekt av menn som arbeidet gjennom bransjen. Imidlertid har kjønnsfordelingen fra 2004 til i dag vært ganske jevn.

I vår undersøkelse (Figur 2) utgjør kvinneandelen 52 prosent, noe som innebærer en marginal overrepresentasjon på 1 prosentpoeng i forhold til bransjens årsstatistikk. Ipsos MMI har justert for dette ved vektingen av besvarelsene som fremgår senere i rapporten.



## SEKTOR

Flertallet av respondentene i undersøkelsen (66 prosent) har angitt at de arbeider i privat sektor (Figur 3). Privat sektor har alltid vært det største markedet for bemanningsbransjen. Dette fordi privat sektor er mer utsatt for etterspørsels- og sesongsvingninger enn offentlig sektor.

I de senere årene har det imidlertid vært vekst i innleie også i offentlig sektor. Dette har blant annet sammenheng med at man har opplevd mangel på personell innen helse og omsorgssektoren samt innen barnehager og skole. Faktum er at bemanningsbransjen i dag er en forutsetning for et forsvarlig helsevesen, ikke minst gjelder dette i forbindelse med ferieavvikling. Det betyr at det bak de 27 prosent som angir at de arbeider i offentlig sektor blant annet finnes leger, sykepleiere, lærere og førskolelærere.

En del ansatte i bemanningsbransjen beveger seg mellom sektorene. Kanskje arbeider han på lageret til Vinmonopolet i en periode, på lageret til Ikea en annen periode og som portør på et sykehus i neste periode. Da kan det være utfordrende å angi sektor. Derfor er det 7 prosent som har angitt at de ikke er sikker på om de er i offentlig eller privat sektor.

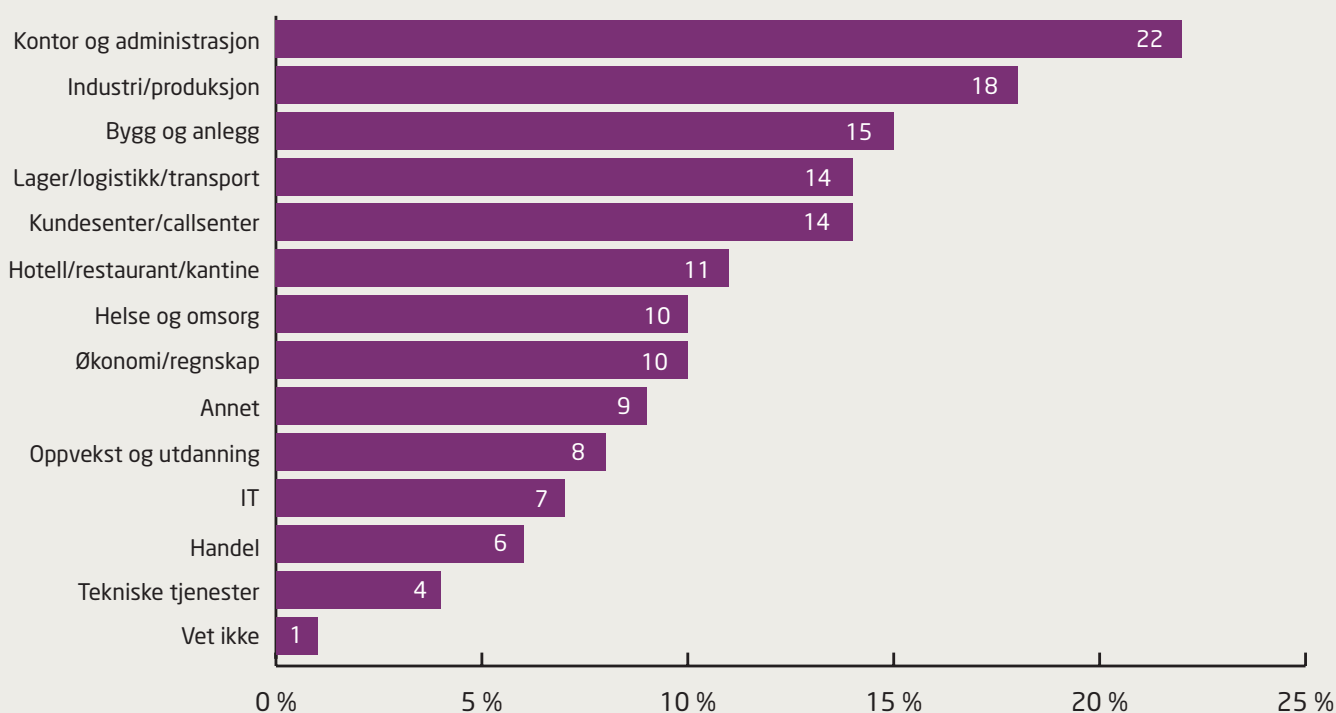
## YRKESOMRÅDE

NHO Service har hatt kvartalsvis statistikk for utfakturerte timer i de forskjellige yrkesområdene siden 2006. Statistikk for omsetning i yrkesområdene har vært publisert siden 2009. Da man valgte ut hvilke 10.000 medarbeidere i bransjen som skulle inviteres til å delta i spørreundersøkelsen tok man utgangspunkt i bransjestatistikkens fordeling. Dette innebærer at fordelingen på respondenter i denne undersøkelsen (figur 4) i stor grad følger fordelingen i bransjestatistikken. Man ser imidlertid at det er noe overrepresentasjon innen kontor, administrasjon og industri, mens det er noe underrepresentasjon innen bygg og anlegg. Balansen mellom medarbeiderundersøkelsen og årsstatistikken er imidlertid bedre denne gang enn sist.

Det eldste, mest stabile og jevnt over største yrkesområdet i bransjen er kontor og administrasjon. Dette var området Manpower fikk anledning til å leie ut personell til ved etableringen i 1964. Dette er også det største området blant respondentene til denne undersøkelsen.

### I hvilket eller hvilke(t) av følgende yrkesområde(r) har du jobbet som utleid medarbeider? Uvektet fordeling.

4



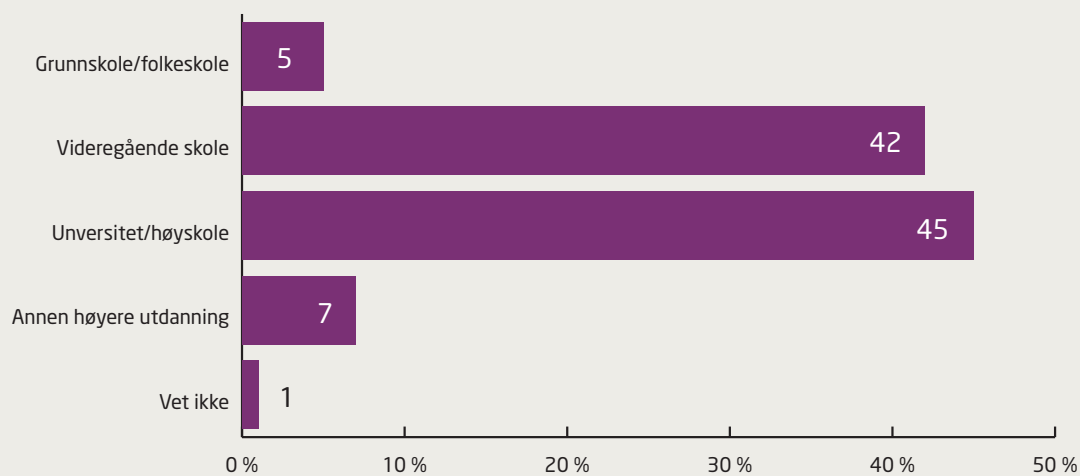
## UTDANNELSE

Som det også fremgår av undersøkelsen fra Econ Pöyri i 2009, samt forrige medarbeiderundersøkelse, er utdanningsnivået blant ansatte i bemanningsbransjen høyere enn landsgjennomsnittet (figur 5).

Mens 30 prosent av befolkningen har grunnskole som høyeste utdanning gjelder dette bare 5 prosent av de ansatte i bemanningsbransjen. Samtidig er det 52 prosent av de ansatte i bemanningsbransjen som har universitet, høyskole eller annen høyere utdanning. Tilsvarende prosent for befolkningen for øvrig er 28 prosent. Når det gjelder gruppen som har videregående skole som høyeste utdanning er det samsvar mellom bemanningsbransjen (42 prosent) og befolkningen (42 prosent).

### Hva er din høyeste formelle utdanning? Uvektet fordeling.

5





## ARBEIDSTID

Andelen deltidsansatte i norsk bemanningsbransje er forholdsvis lav. Fra SSB sin statistikk for 2010 fremgår det at forholdet mellom heltid og deltid blant yrkesaktive i Norge er 75 prosent og 25 prosent.

Av figur 6 fremgår det at 69 prosent av ansatte i bemanningsbransjen arbeider heltid. Dette tilsvarer med andre ord forholdstallene i hele arbeidsmarkedet. De fleste (56 prosent) arbeider mellom 31 og 40 timer i uken. 13 prosent meldte tilbake at de arbeidet mer enn 40 timer i løpet av en uke. Dette var særlig personer som arbeider innen bygg og anlegg og innen helse og omsorg.

Siden forrige undersøkelse har andelen heltidsarbeidende økt noe. Blant de deltidsarbeidende finnes en god del studenter som verken vil eller kan arbeide heltid.

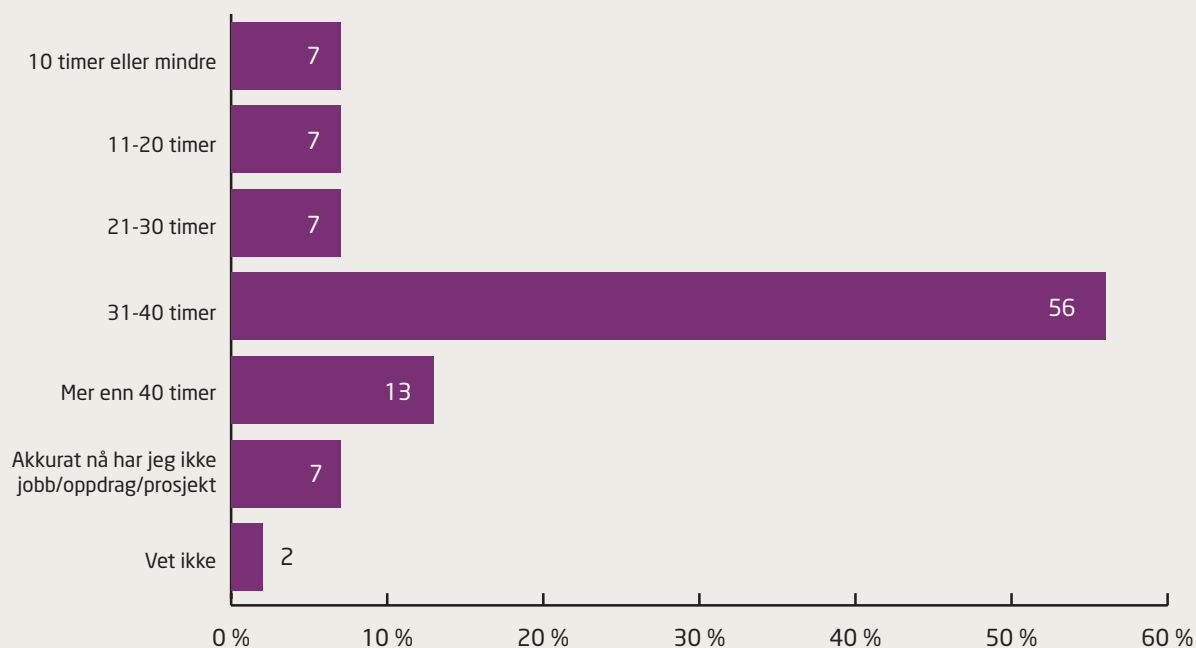
I denne forbindelse er det interessant å vite hvor mange som har bransjen som hovedarbeidsgiver og hvor mange som arbeider i bransjen ved siden av annen jobb eller studier. Figur 7 synliggjør dette.

# 69%

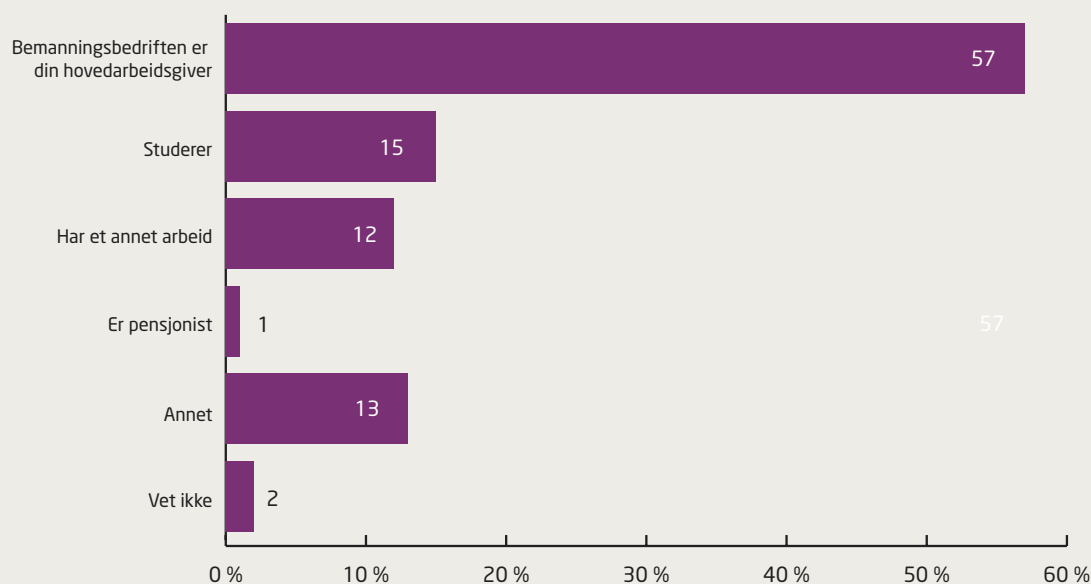
av ansatte i bemanningsbransjen arbeider heltid.

### Hvor mange timer per uke jobber du som utleid medarbeider?

6



## Hva gjør du ved siden av jobben som utleid medarbeider?



Ipsos MMI 2013

Figur 7 synliggjør at 57 prosent av de ansatte i bransjen har bemanningsforetaket som hovedarbeidsgiver. 12 prosent har et annet arbeid og 15 prosent finansierer studier ved å arbeide i bemanningsbransjen. Disse resultatene er på linje med forrige medarbeiderundersøkelse.

Noen grupper har i større grad enn gjennomsnittet bemanningsbyrået som hovedarbeidsgiver. Det gjelder ansatte i alderen 25 til 54 år (62-65 prosent), ansatte i privat sektor (61 prosent i forhold til 53 prosent i offentlig sektor) og ansatte innen kontor og administrasjon (69 prosent), tekniske tjenester (68 prosent), økonomi/regnskap (67 prosent) og bygg og anlegg (66 prosent).

På den andre siden er det noen yrkesgrupper som i større grad enn gjennomsnittet har annet arbeid i tillegg til jobben i bemanningsbransjen. Det gjelder ansatte i offentlig sektor (18 prosent mot 9 prosent i privat sektor) og da særlig ansatte innen helse og omsorg (42 prosent). Dette er ikke overraskende siden svært mange i denne gruppen har arbeid i Sverige samtidig som man i perioder bidrar til å skape bedre kapasitet i det norske helsevesenet.

## ANSETTELSESTID

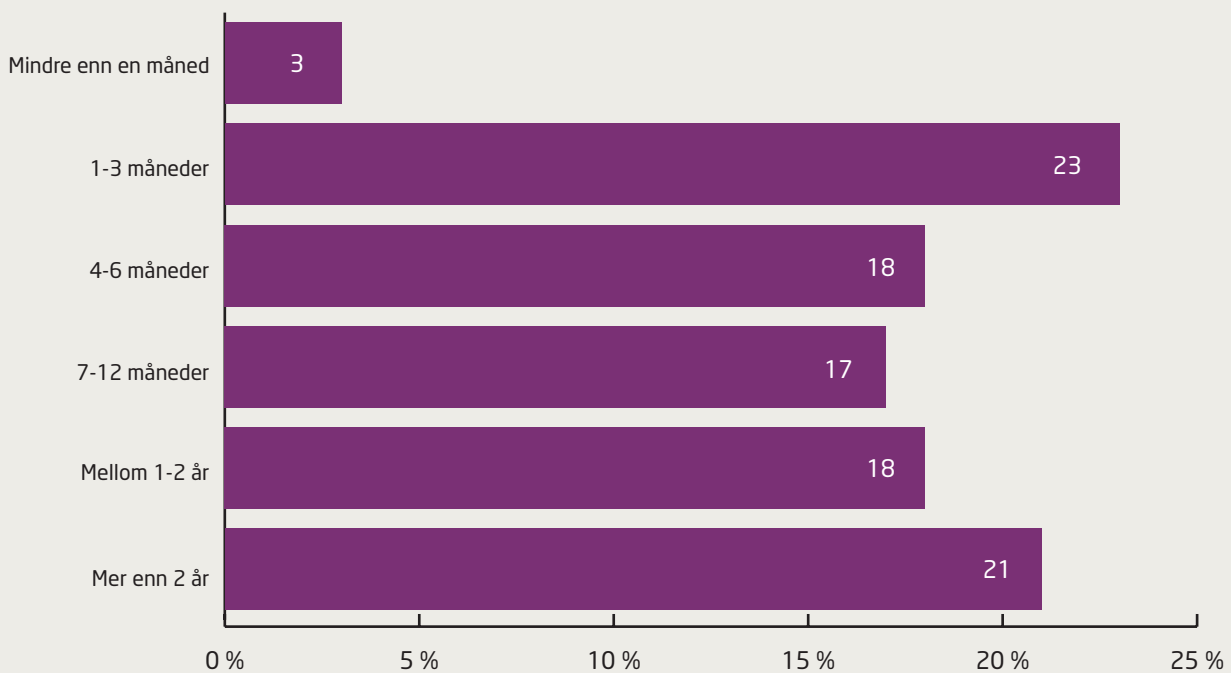
De fleste som arbeider i norsk bemanningsbransje har arbeidet som utleid medarbeider i kortere tid enn 12 måneder (figur 8). Bemanningsbransjens årsstatistikk underbygger dette. Gjennomsnittlig ansettelsestid i bransjen er mindre enn 3 måneder.

Det viser at bemanningsbransjen har en betydelig gjennomtrekk, noe som har sammenheng med at mange arbeider i bransjen i avgrensede perioder og bruker bransjen som en inngangsport til arbeidslivet. Noe av begrunnelsen kan også være at oppdragene som tilbys gjennom bransjen ofte er av kort varighet. Dette har sammenheng med rammevilkårene for bemanningsbransjen i Norge; det at hovedregelen er at innleie bare aksepteres ved midlertidig behov. Dette skaper mindre rom for stabilitet og langsiktighet for ansatte i bransjen. I Sverige, som ikke har denne begrensningen, har 44 prosent av de ansatte i bransjen vært der mer enn ett år mot 39 prosent i Norge.

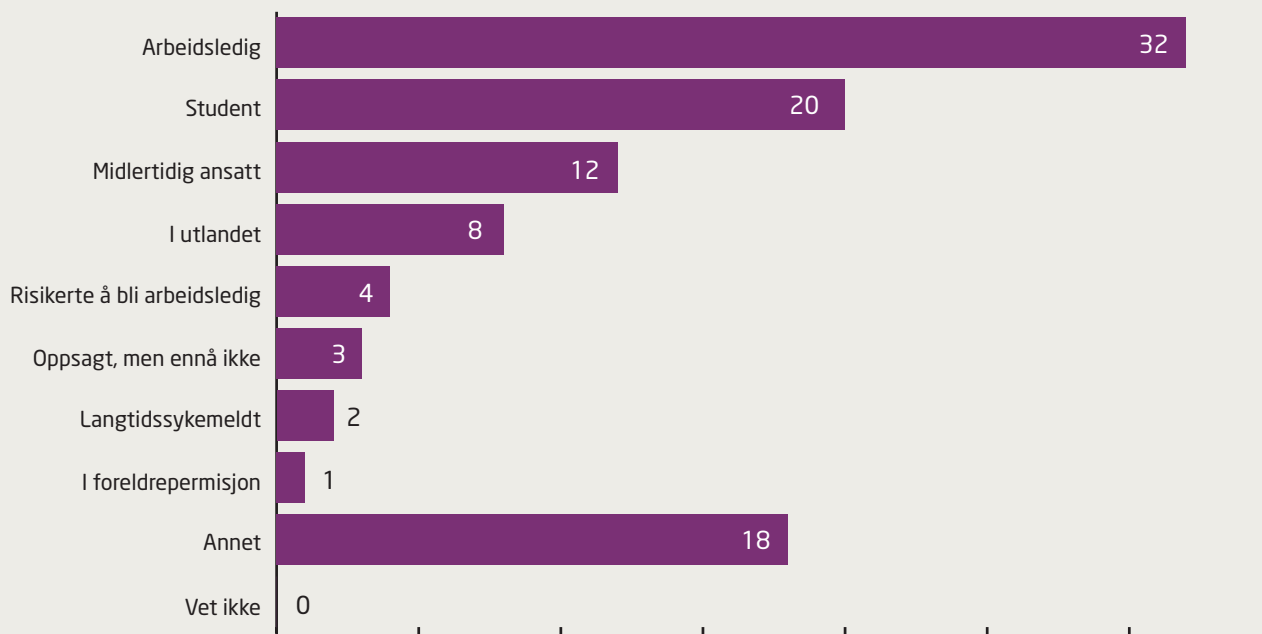
« Gjennomsnittlig ansettelsestid i bransjen er mindre enn 3 måneder.

### Hvor lenge har du jobbet som utleid medarbeider?

8



## Hva var din status før du begynte å jobbe som vikar?



## SYSSELSETTING FØR ARBEIDET I BEMANNINGSBRANSJEN

En tredjedel av de ansatte i norsk bemanningsbransje kommer fra arbeidsledighet (figur 9). Dette er den samme andelen som ved forrige undersøkelse. At bemanningsbransjen er en viktig inngangsport til arbeidslivet for personer som enten har utfordringer med å få jobb eller har mistet jobben synliggjør noe av bransjens samfunnsverdi. Det er ikke bare i Norge at dette er tilfellet. Tilsvarende fremgår av svenske, franske, sveitsiske og sør-afrikanske undersøkelser, jfr rapporten "Adapting to Change" som Boston Consulting Group har utarbeidet for Eurociett i 2011.

Forskning utført av Wilke, Maak & partner (Nederland), ORSEU Lille (Frankrike), IRES Rome (Italia), Institute for Employment Studies London (Storbritannia) og Lentic/University of Liege (Belgia) for UNI Europe og Eurociett; "The role of temporary agency work and labour market transitions in Europe", som ble lagt fram i desember 2012 dokumenterer også bemanningsbransjens rolle som inngangsport til arbeidslivet.

I flere undersøkelser er det avdekket at bemanningsbransjen er en særlig viktig inngangsport til arbeidslivet for dem som møter ekstra store utfordringer og dermed trenger litt ekstra innsalgshjelp. Se for eksempel Stipendiat ved Institutt for Samfunnsforskning Kristine von Simson sine artikler i Søkelys på arbeidslivet med følgende titler: "Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring. Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv?" og "Kan vikarbyråarbeid være et springbrett til arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere?". Danske forskningsresultater som er offentliggjort i IZA DP No. 6405 dokumenterer at bemanningsbransjen er en inngangsport til arbeidslivet for innvandrere. Det er imidlertid ikke alle som begynner i bransjen som kommer fra arbeidsledighet. 20 prosent av de ansatte var studenter før de begynte å arbeide gjennom en bemanningsbedrift. I denne gruppen er nyutdannede som ser bemanningsbransjen som en inngangsport til aktuelle bedrifter eller som benytter seg av bransjen for å opparbeide seg erfaring. Det er også en ganske stor gruppe som arbeider gjennom bransjen samtidig som man studerer, da gjerne for å spe på økonomien eller for å bygge på sin CV.

Noen er i livsfaser hvor det ses på som verdifullt å ha større fleksibilitet eller ekstraintekt. Disse kommer gjerne fra fast jobb eller tar jobb i bemanningsbransjen ved siden av en annen jobb. Den som ønsker fleksibilitet kan for eksempel ha hobbyer som tar mye tid. For idrettsutøvere er bemanningsbransjen også en aktuell arbeidsplass. Blant eldre er det flere og flere som ønsker å arbeide samtidig som man har

fleksibilitet til å nyte pensjonistlivet når man selv ønsker det. For eksempel er det en god del personer i gruppen som er over 55 år som bor i Spania om vinteren og arbeider i bemanningsbransjen i perioder når de er hjemme.

Kanskje er man i en livsfase hvor man heller vil spe på inntekten enn å ha lange ferier. Dette er situasjonen for mange svenske sykepleiere som velger å tilbringe deler av sommerferien ved norske sykehus for dermed å bidra til en forsvarlig ferieavvikling her i landet.

## SAMMENFATNING

Vi har i dette innledende kapittelet gjort rede for og analysert hvem som arbeider i bemanningsbransjen og en rekke arbeidsrelaterte aspekter. Respondentene i studien har blitt sett i forhold til generell statistikk for bransjen.

På samtlige punkter (alder, kjønn, sektor, yrkesområde, utdanning, arbeidstid, ansettelsestid og tidligere sysselsetting) finner vi godt samsvar, selv om enkelte avvik forekommer. Det legges til grunn at respondentene utgjør en troverdig og representativ gruppe av de ansatte.



En tredjedel av de ansatte i norsk bemanningsbransje kommer fra arbeidsledighet

## METODE

Grunnlaget for undersøkelsen var kontaktinformasjon for 33.222 ansatte i bemanningsbransjen som var skaffet til veie av 28 norske bemanningsforetak. Blant disse var alle de største virksomhetene samt en god del mellomstore og mindre aktører, noe som innebærer at tilfanget av respondenter var troverdig i forhold til bransjen generelt.

Det var viktig at det i undersøkelsen inngikk et bredest mulig tilfang av arbeidsgivere innen respondentgruppen. Blant de 33.222 trakk Ipsos MMI ut 10.000 ansatte i bransjen som skulle få anledning til å delta i undersøkelsen. Disse ble valgt ut tilfeldig slik at man forholdt seg til forholdet mellom arbeidsgiverbedriftenes størrelse.

Undersøkelsen ble utført i tidsrommet 7. oktober til 10. desember 2012.

Etter at undersøkelsen ble distribuert til 10.000 personer mottok man 1.953 svar. Dette gir en svarrespons på 20 prosent. Denne responsraten er ikke blant de høyeste en ser. Samtidig er det ingen uvanlig lav responsrate i denne typen undersøkelser. I den tilsvarende svenske undersøkelsen var responsraten lavere.

Fordelingen på kjønn og alder er i utvalget noe skjevt sammenliknet med fordelingen i populasjonen, jfr statistikk for bemanningsbransjen i 2011, men skjevhetene er mindre enn forrige gang tilsvarende undersøkelse ble gjennomført. For å utjevne skjevheter har Ipsos MMI ved resultatberegningen vektet på kjønn og alder i forhold til den faktiske fordelingen i populasjonen.

Fordeling på fylke i vårt utvalg er i overensstemmelse med fordelingen i populasjonen.

Etter å ha vektet på kjønn og alder samt størrelsesforholdet mellom virksomheter hvor respondentene er ansatt, er det ingen urovekkende skjevheter knyttet til andre populasjonsstørrelser. Ipsos MMI sin konklusjon er derfor at det foreliggende resultatet gir et troverdig bilde av hvordan utleid personell opplever sin arbeidshverdag.



# VEIEN TIL JOBBEN I BEMANNINGSBRANSJEN

I denne delen av undersøkelsen ser vi nærmere på medarbeiderens vei inn til jobb i bemanningsbransjen. Vi ser på begrunnelsen for å velge å arbeide som utleid medarbeider, hvordan man fikk jobben og hvor lang tid det tok før man hadde fått tilbud om oppdrag.

## BEGRUNNELSEN FOR Å JOBBE SOM UTLEID GJENNOM BEMANNINGSBRANSJEN

Den tradisjonelle jobben har et sterkt fotfeste i den allmenne bevissthet: "Ta utdanning, ta eksamen, finn en jobb og bli der til du blir pensjonist. Arbeid fra 08:00 til 16:00 mandag til fredag og ta ferie i fellesferien". Egentlig er dette bildet ikke helt riktig. Det har alltid vært en mengde variasjoner i arbeidslivet. En del har arbeidet på andre tider, mange har jobbet som omreisende, mange har arbeidet for sitt eget firma, mange har skiftet jobb osv. Helsevesenet, utenrikshandel, transport, industri med mer har ganske enkelt krevd det. Likevel har hovedregelen vært langsiktig arbeid under tydelige rammer. Målet var gjerne tidligere å få gullklokken etter 25 års tro tjeneste. Arbeidslivet er nå i endring. Ikke bare arbeidsgivere etterspør mer fleksibilitet. Det gjør også arbeidstakere. Gullklokke er ikke lenger et mål.

I denne undersøkelsen har vi spurt de ansatte i bransjen hvorfor de arbeider der (figur 10). Flere svaralternativ var mulige. Den viktigste årsaken er at man anser bemanningsbransjen som å være en god inngangsport til arbeidslivet (44 prosent). Dette er en økning med 5 prosentpoeng siden forrige undersøkelse. Det er særlig yngre ansatte som gir dette svaret. Yrkesgrupper som har særlig stor tro på bemanningsbransjen som inngangsport er IT (60 prosent), kundesenter (57 prosent), kontor og administrasjon (56 prosent) samt økonomi (52 prosent).

34 prosent gav uttrykk for at de mener at det er lettere å få jobb gjennom bemanningsbransjen enn andre typer jobber.

Ved siden av å se på bransjen som en god måte å komme inn i arbeidslivet er det også mange som legger vekt på fleksibiliteten som bemanningsbransjen kan gi sine ansatte. 25 prosent sier at de vil se ulike arbeidsplasser og skaffe seg allsidig arbeidserfaring. 19 prosent peker på fordelene ved selv å kunne velge arbeidssted og arbeidsplass og 13 prosent viser til at man ønsker å ha fri i lengre perioder.

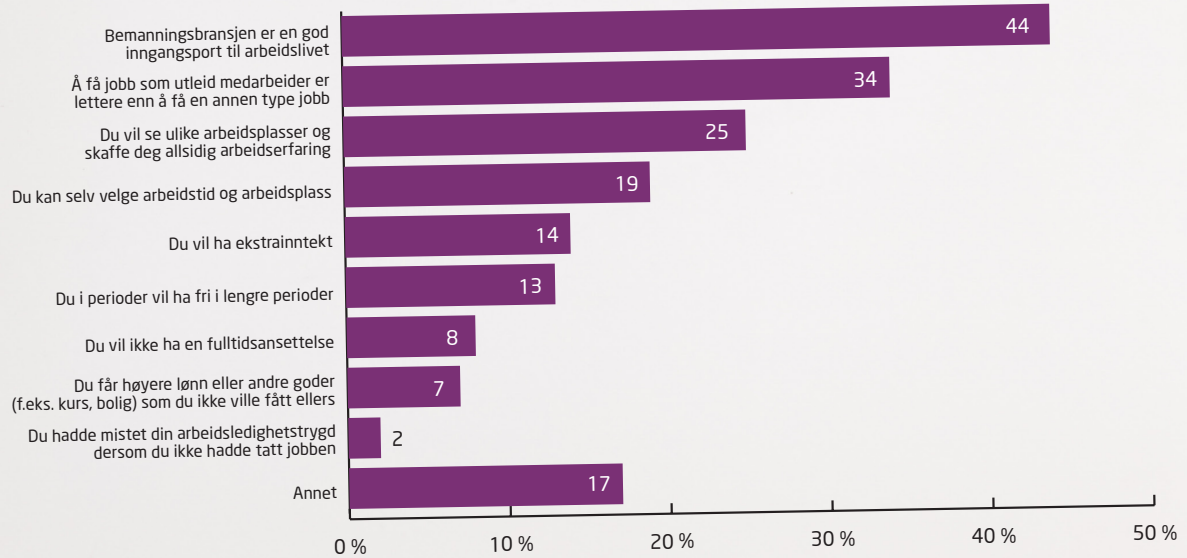
De som er 55 år eller eldre er de som i størst grad trekker frem at årsaken til deres jobb i bransjen er fleksibilitet med hensyn til valg

av arbeidstid og arbeidsplass, samt et ønske om fri i lengre perioder. Blant ansatte innen helse og omsorg er faktisk hovedårsaken til å jobbe i bemanningsbransjen at det gir fleksibilitet (49 prosent).

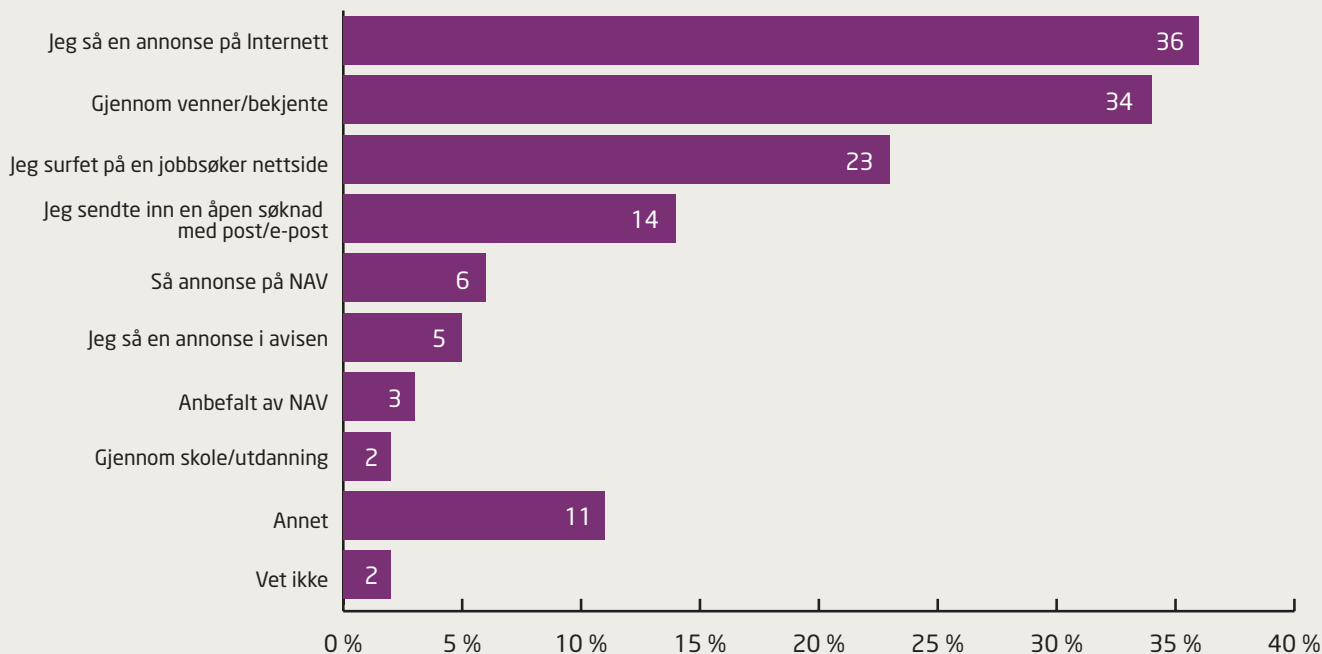
14 prosent arbeider i bemanningsbransjen for å skaffe seg en ekstrainntekt og 7 prosent gir uttrykk for at de arbeider der fordi de får høyere lønn eller andre goder som de ikke ville fått ellers. De som er under 25 år og de som er 55 år eller eldre nevner hyppigere enn andre at de jobber som utleid medarbeider fordi de ønsker en ekstrainntekt. Økonomiske motiver trekkes også hyppigere fram av de som arbeider innen helse og omsorg.



## Hvorfor jobber du som utleid medarbeider? Er det fordi...



## Hvordan fikk du vite om muligheten til å jobbe i et bemanningsbyrå?



Ipsos MMI 2013

## VEIEN INN I BRANSJEN

I det innledende kapittelet viste vi hvilken sysselsettingsbakgrunn ansatte i bemanningsbransjen har. Spørsmålet som nå stilles er hvordan hun/han ble oppmerksom på muligheten til å kunne arbeide i bemanningsbyrå (figur 11). Dette er av det klare flertall besvart med at man har benyttet Internett, enten gjennom annonser på nettet eller jobbsøkernettside (59 prosent). En stor gruppe forteller at de har fått kjennskap til bransjen gjennom venner eller bekjente (34 prosent).

Man bør merke seg at de tradisjonelle kildene - avisannonse, skole og NAV - har vært benyttet i veldig liten grad. På tross av at en stor del av dem som arbeider i bransjen kommer fra arbeidsledighet er det bare 3 prosent som oppgir at de ble tipset om jobb i bemanningsbransjen av NAV. Dette er likevel mer enn ved undersøkelsen i 2011/12.

**49%** får tilbud om oppdrag innen en uke etter de tar kontakt

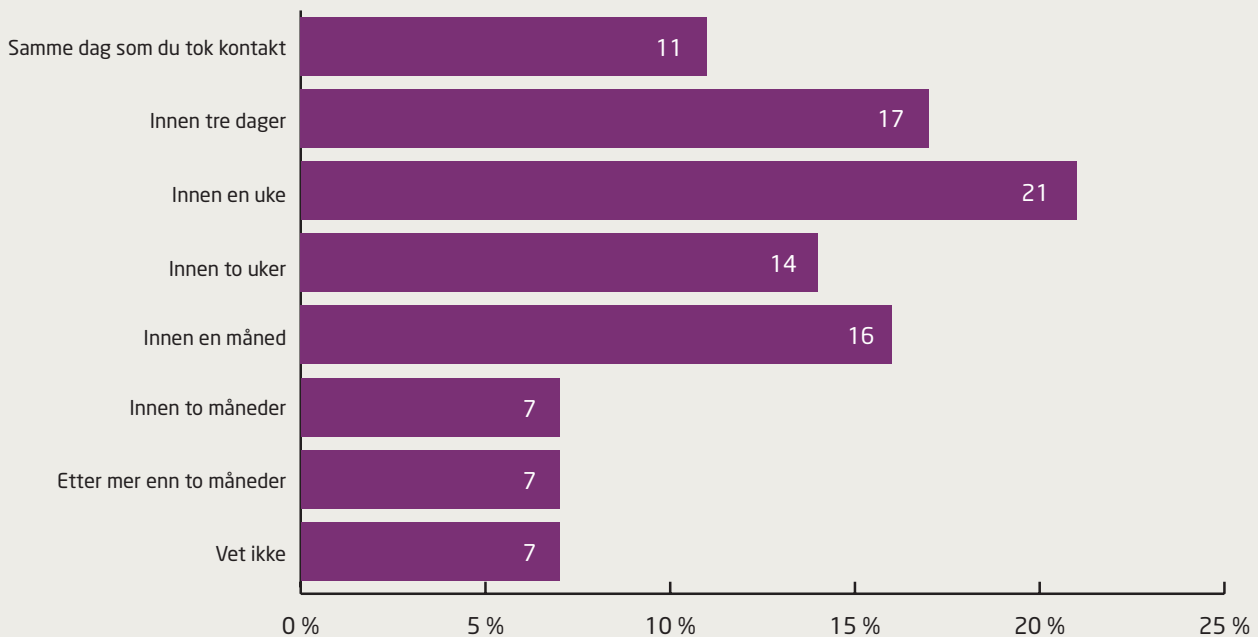
## TID FØR MAN FÅR OPPDRAG GJENNOM BEMANNINGSBRANSJEN

Når man tar kontakt med et bemanningsselskap er det interessant å vite hvor lang tid det tar før at man får tilbud om oppdrag. Her kan vi undersøke påstanden om bemanningsbransjen er den raskeste veien inn i arbeidslivet.

Undersøkelsen viser at 11 prosent får jobb samme dag som man tar kontakt og at nesten halvparten får tilbud om oppdrag innen en uke etter at de tar kontakt. Innen en måned har gått har hele 79 prosent fått jobb (figur 12). Dette er ekstremt gode tall som harmonerer fullstendig med funnene i undersøkelsen fra 2011/12 og som viser at bemanningsbransjen både er en god og effektiv vei inn i arbeidslivet. Dette understøtter påstanden om at bemanningsbransjen spiller en viktig rolle i å begrense friksjonsledighet og langtidsledighet.

### Når fikk du oppdraget gjennom bemanningsbyrået?

12



# PÅ JOBBEN SOM UMLEID MEDARBEIDER

Som ansatt som utleid medarbeider fra bemanningsbransjen er man i en liknende situasjon som en del andre yrkesgrupper, for eksempel konsulenter og selgere. Man jobber hos kunde og er ansatt hos arbeidsgiver. Derfor setter vi i denne undersøkelsen fokus på ansettelsessituasjonen både i forhold til arbeidsgiver og kundebedrift.

## Å ARBEIDE SOM UMLEID MEDARBEIDER

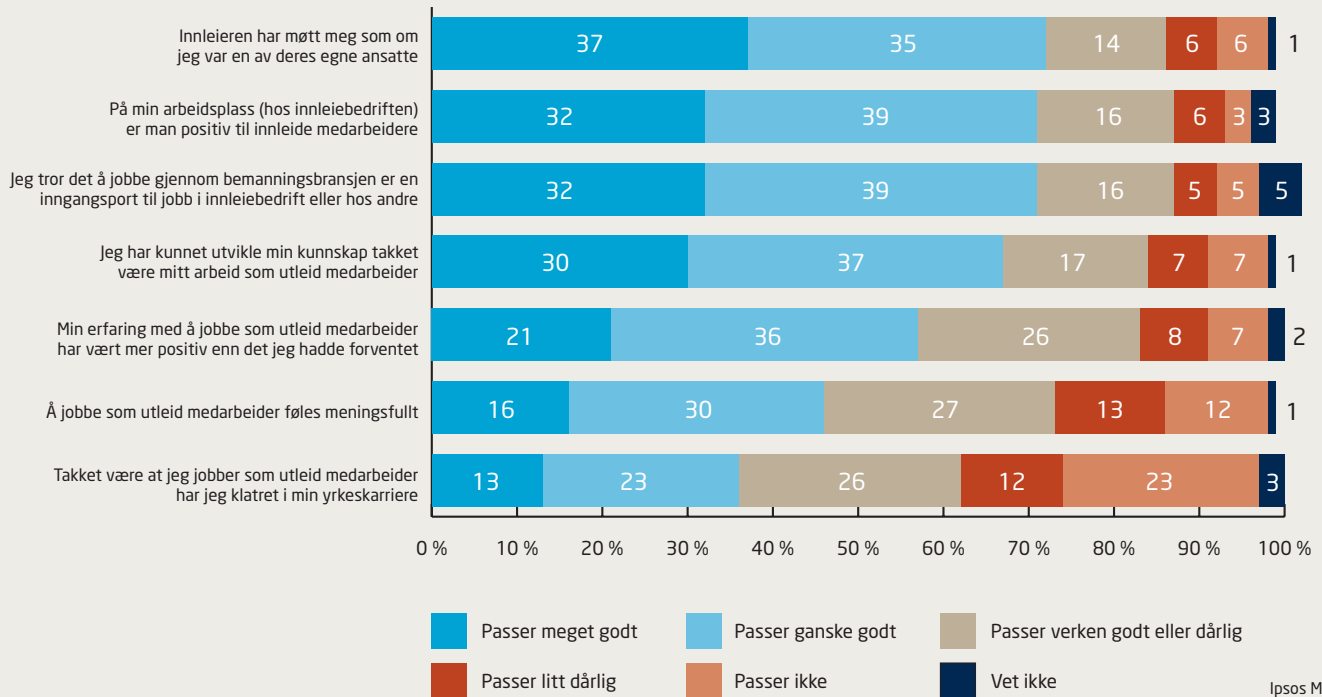
Her ser vi nærmere på medarbeidernes arbeidssituasjon. Vi har i den forbindelse bedt medarbeiderne vurdere en del påstander (figur 13). 71 prosent angir at de støtter påstanden at man i innleiebedriften er positive til innleide medarbeidere. 72 prosent opplever at innleier har møtt dem som om hun/han har vært en av bedriftens egne ansatte. Dette er 7 prosentpoeng bedre enn ved forrige undersøkelse. Det er ved tolkningen av svarene viktig å legge merke til at det jevnt over er få som er direkte negative i sine vurderinger, men at det er en del som aksepterer situasjonen uten å ha sterke synspunkter i den ene eller annen retning.

Det er verdt å merke seg at 57 prosent av de ansatte i bransjen opplever at deres erfaring ved å jobbe der har vært mer positiv enn det de hadde forventet. Kun 15 prosent har den motsatte opplevelsen. 67 prosent opplever at de har kunnet utvikle sin kunnskap takket være arbeid som utleid medarbeider og 71 prosent tror at det å jobbe gjennom bemanningsbransjen er en inngangsport til jobb i innleiebedrift eller i andre bedrifter.

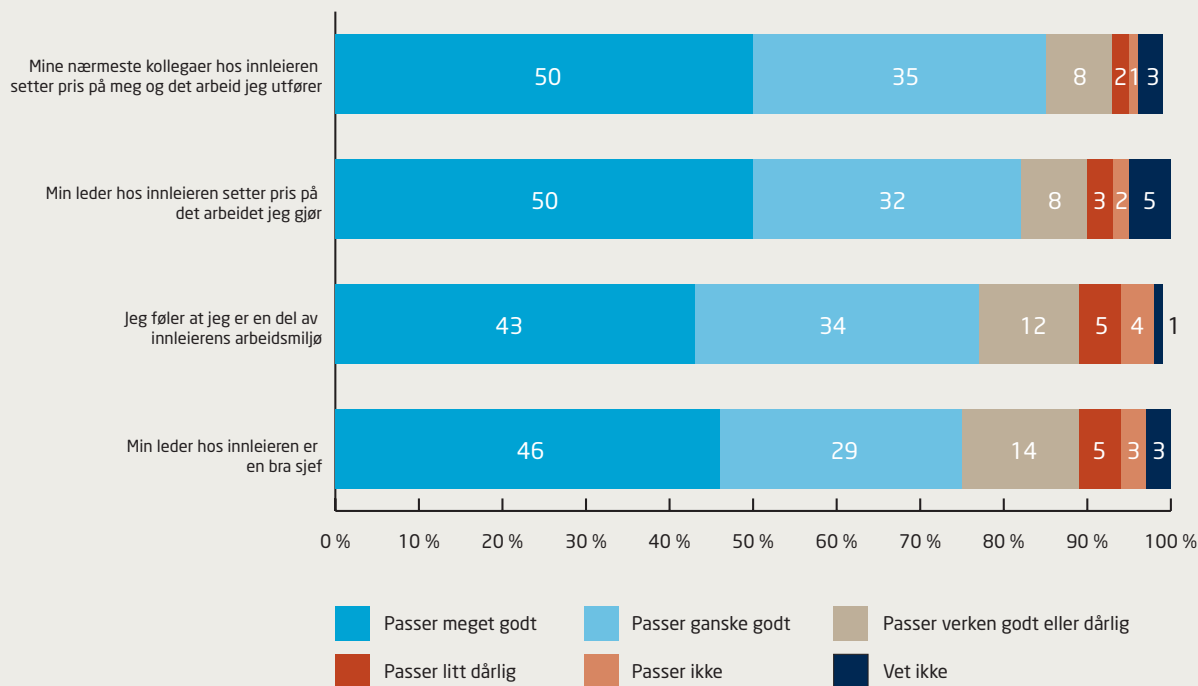
Imidlertid er det kun 36 prosent som mener at jobben som utleid medarbeider har ført til at en har klatret i yrkeskarrieren. Dette er ikke uventet ettersom det er forskjell mellom bransjens rolle som inngangsport og umiddelbar karriereklating. Sistnevnte er nok for de fleste et fokus på et tidspunkt hvor bemanningsbedriften har fullført sin rolle som inngangsport. Det er likevel et faktum at en del faktisk opplever karriereklating som følge av oppdraget gjennom bemanningsbransjen og at det er flere som opplever det blant respondentene til denne undersøkelsen enn ved undersøkelsen i 2011/12. De ansatte som er yngre enn 25 år er noe mer positive til påstanden enn de som er eldre.

46 prosent opplever arbeidet som utleid medarbeider som meningsfullt, mens 25 prosent opplever det motsatte. Dette har særlig sammenheng med arbeidets innhold, og har neppe sammenheng med det faktum at man arbeider som utleid medarbeider og ikke direkte i bedrift. Her er kvinner mer positive enn menn, eldre ansatte noe mer positive enn yngre og de med lavere utdanning noe mer positive enn de med høyere utdanning. Ansatte i offentlig sektor, der i blant ansatte innen helse og omsorg samt oppvekst og utdanning, er klart mer positive enn ansatte i privat sektor.

## Hvordan vurderer du følgende påstander



## Hvor godt eller dårlig passer følgende påstander for ditt nåværende eller siste oppdrag?



Ipsos MMI 2013

## MEDARBEIDEREN OM KUNDEBEDRIFTEN

Undersøkelsen fokuserte også nærmere på arbeidet hos kunden (figur 14). Her kan vi konstatere at nesten alle (85 prosent) opplever at de nærmeste kollegaer hos innleieren setter pris på medarbeideren og det arbeidet hun/han utfører. Tilsvarende gjelder for lederen hos innleier (82 prosent).

Også relasjonen til kundens arbeidsleder som sjef fungerer bra. 75 prosent har en positiv opplevelse av lederen hos innleier sin rolle som sjef. Man opplever at man er en naturlig del av innleierens arbeidsmiljø.

Som ved undersøkelsen i 2011/12 skiller ansatte innen helse og omsorg seg fra gjennomsnittet med signifikant færre som støtter påstandene, mens ansatte innen kontor og administrasjon samt oppvekst og utdanning støtter påstandene i større grad enn gjennomsnittet.

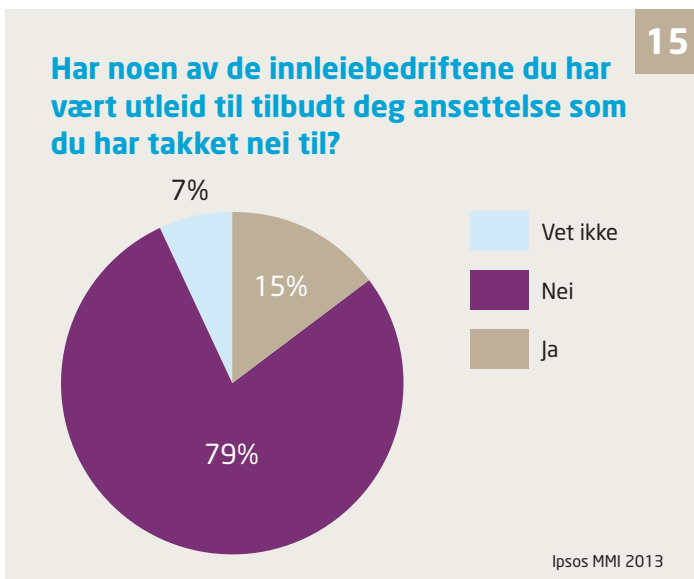
Svært få forskjellsbehandles av kunden. Denne undersøkelse motbeviser generelle påstander som enkelte ganger fremsettes om at innleide arbeidstakere behandles dårligere enn de fast ansatte i virksomhetene.

Det er relativt vanlig at innleide medarbeidere går over til ansettelse

« Svært få forskjellsbehandles av kunden. Denne undersøkelse motbeviser generelle påstander som enkelte ganger fremsettes om at innleide arbeidstakere behandles dårligere enn de fast ansatte i virksomhetene.

hos kunden. Om man velger å slutte i bemanningsbedriften for å ta jobb hos kunde har bemanningsbedriften plikt til å legge forholdene til rette. Dette følger av arbeidsmarkedsloven. Dem som ønsker å ta imot et slikt tilbud deltar ikke i denne undersøkelsen, siden det bare er personell som fremdeles er ansatt i bemanningsbransjen som er intervjuet. Det interessante er hvorvidt det er mange som foretrekker å arbeide i bemanningsbedriften, og dermed avslår tilbudet om jobb fra kundebedriften.

Når vi spør om noen av innleiebedriftene har tilbudt ansettelse som man har takket nei til (figur 15) er det ikke overraskende at de fleste hittil ikke har fått et slikt tilbud. Imidlertid er det verdt å merke seg at 15 prosent av de ansatte i bemanningsbransjen faktisk foretrekker å arbeide i bemanningsbedriften selv om de tilbys jobb i kundebedrift.



## DEN UMLEIDE MEDARBEIDEREN OM BEMANNINGSBEDRIFTEN

Undersøkelsen fokuserer så på medarbeiderens relasjon til sin arbeidsgiver, bemanningssselskapet (figur 16).

På de fleste områder har flertallet støttet påstandene og for alle påstandene har andelen positive vært større enn andelen negative. Størst støtte får påstanden om velfungerende lønnsbehandling (80 prosent) og at man er fornøyd med arbeidsgiveren (71 prosent). De ansatte er faktisk 5 prosentpoeng mer fornøyd med arbeidsgiveren nå enn ved undersøkelsen i 2011/12.

De fleste opplever at bemanningsbyrået har gitt tilstrekkelig informasjon om innleier (65 prosent) og at det tas hensyn til medarbeiderens ønsker når det blir gitt tilbud om jobb (63 prosent). Flertallet opplever videre at bemanningsbyrået bryr seg om hvordan man har det som

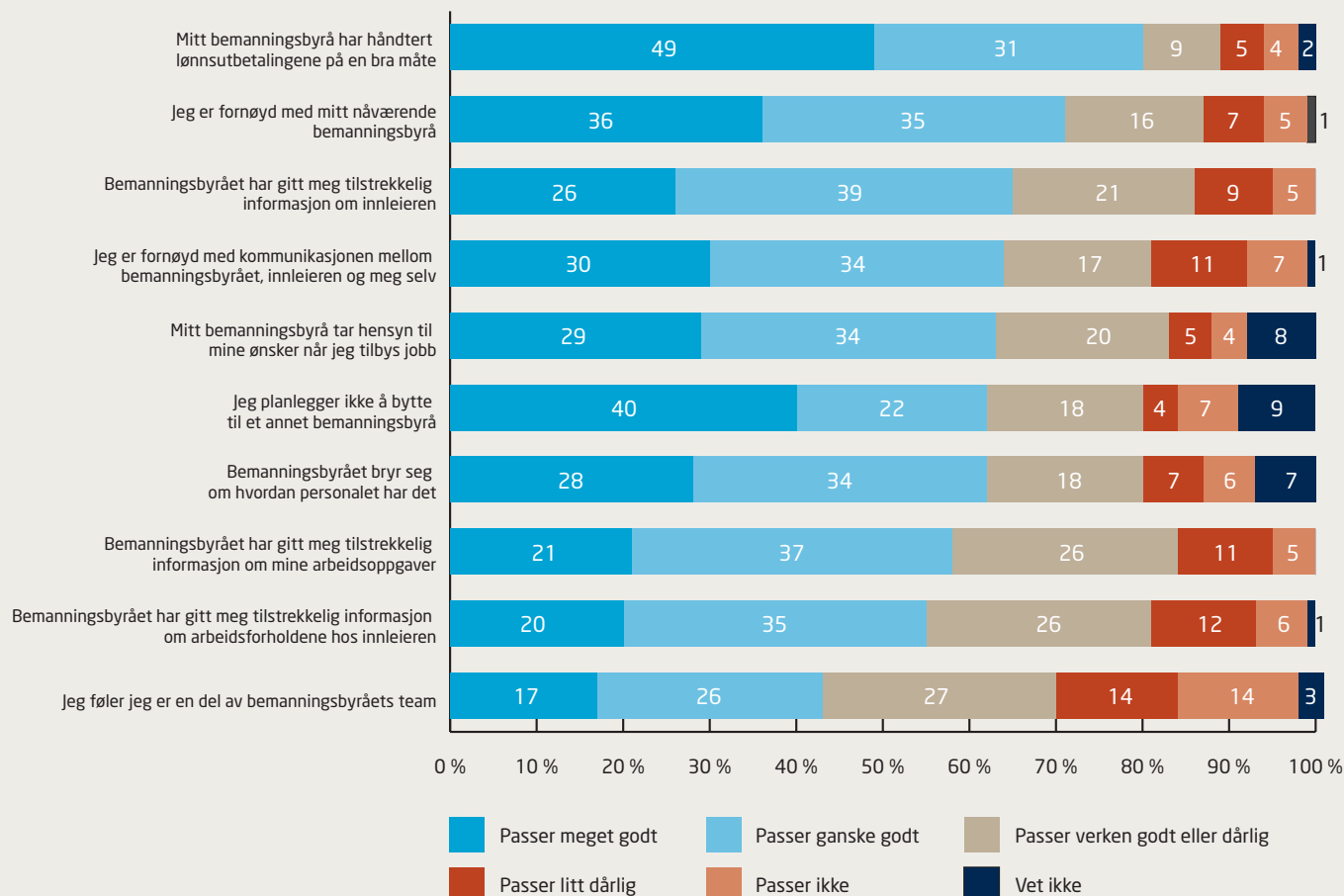
innleid medarbeider, at man er fornøyd med kommunikasjonen med bemanningsbyrået som arbeidsgiver og at bemanningsbedriften har gitt tilstrekkelig informasjon om arbeidsoppgaver.

Flertallet planlegger ikke å bytte til et annet bemanningsbyrå.

Lavest støtte får påstanden at man har fått tilstrekkelig informasjon om arbeidsforholdene hos innleieren (55 prosent) og at man føler at man er en del av bemanningsbyråets team (43 prosent). Når det gjelder sistnevnte påstand kan dette forklares med at utleide medarbeidere ofte identifiserer seg mer med det arbeidsmiljøet man tar del i enn bemanningsbedriften. Dette er også et tegn på at medarbeideren er tatt godt i mot hos kundebedriften.

### Hvor godt eller dårlig passer følgende beskrivelser på din arbeidsgiver, dvs. bemanningsbyrået du jobber for?

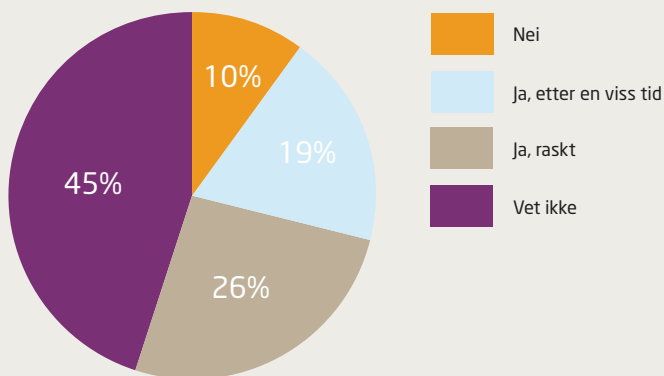
16





17

### Når du har ønsket det, har bemanningsbyrået kunnet tilby deg nytt oppdrag etter at ditt pågående oppdrag var avsluttet?



Ipsos MMI 2013

Det er verdt å merke seg at andelen i aldersgruppen 45 år og eldre er mer positive til påstanden om å være en del av bemanningsbyråets team enn resten. 51 prosent i denne gruppen støtter påstanden.

Når man analyserer tilbakemeldingene på påstandene som gjelder bemanningsbyrået som arbeidsgiver ser vi at ansatte innen oppvekst og utdanning skiller seg ut ved å være mer positive til påstandene enn gjennomsnittet mens ansatte innen bygg og anlegg gjennomgående er mindre positive til påstandene. Det er imidlertid verdt å merke seg at prosentandelen som helt eller delvis tar avstand fra påstandene gjennomgående er meget lav.

Et annet aspekt av forholdet til arbeidsgiveren er muligheten til nye oppdrag (figur 17). På spørsmålet om bemanningsforetaket har kunnet tilby nytt oppdrag når det tidligere har tatt slutt svarer 26 prosent at dette håndteres raskt og 19 prosent at man har fått tilbud etter en viss tid. Kun 10 prosent svarer at bemanningsbedriften ikke har kunnet skaffe oppdrag.

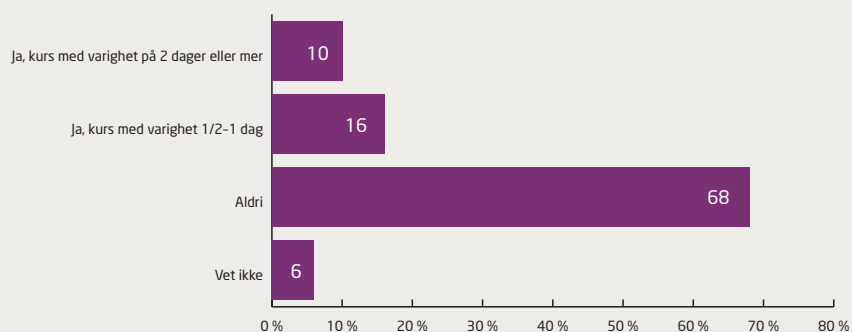
45 prosent svarer at de ikke vet om de blir tilbudt nytt oppdrag. Dette kan begrunnes i at dette er medarbeidere som er inne i sitt første oppdrag, og at de ikke ennå har vært i situasjonen at oppdraget har tatt slutt. Vi må her ta med oss i minnet at gjennomtrekket i norsk bemanningsbransje er stort og at gjennomsnittlig ansettelsestid i en bemanningsbedrift kun er 3 måneder.

# 71%

svarer at de er fornøyd med arbeidsgiveren.

## Har bemanningsbyrået eller innleiebedriften tilbudt deg kurs i løpet av det siste året?

18



Ipsos MMI 2013

Et annet aspekt av arbeid er læring. I denne undersøkelsen har vi stilt spørsmålet: "Har bemanningsbyrået eller innleiebedriften tilbudt deg kurs i løpet av det siste året?"

Av figur 18 framgår respondentenes svar. 26 prosent forteller at de har fått kurs det siste året. Dette er en økning på 3 prosentpoeng fra den forrige medarbeiderundersøkelsen.

I bemanningsbransjen, som i mange jobber hvor man jevnlig skifter arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og arbeidssted, skjer utvikling av kompetansen gjennom arbeidserfaring. Dette er et aspekt som forskning om læring på arbeid i mange år har løftet fram som langt viktigere enn formelle, tradisjonelle kurs (Bäckström & Sandberg 1996).

Å veksle mellom for eksempel ulike it-systemer, logistikksystemer, administrative rutiner, regnskapssystemer eller kundegrupper medfører at den ansatte i bemanningsforetaket tilføres unik kompetanse, så vel teknisk, økonomisk, juridisk og sosialt.

Den formelle utdannelsen har man med seg i bagasjen allerede når man begynner å arbeide i bemanningsforetaket. Som det fremgikk i det første kapitlet har mer enn halvparten av respondentene høyere utdanning. Det store flertallet av resten har fullført videregående skole.

Denne formelle utdannelsen sammen med den rike erfaringen som jobben i bemanningsbransjen gir blir en verdifull kombinasjon for

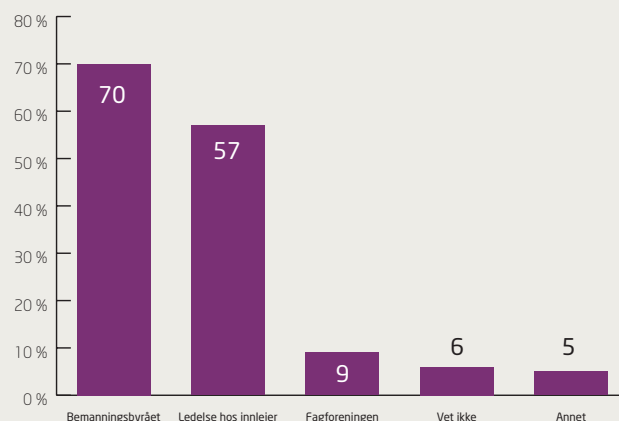
den ansatte og blir dermed også viktig for arbeidsgiveres etterspørsel etter kandidaten. Tidligere i undersøkelsen har vi sett at 67 prosent av respondentene har gitt uttrykk for at man har utviklet sin kunnskap gjennom arbeidet som utleid medarbeider.

Den enkeltes kompetanse er sentral for bemanningsbransjen siden det nettopp er dette som er det produktet som bransjen selger til kundevirksomhetene.

Når utleide medarbeidere skal diskutere arbeidsforholdene tar den klare majoritet (70 prosent) kontakt med bemanningsbyrået (figur 19). 57 prosent svarer at de ville tatt kontakt med ledelsen hos innleier. Kun 9 prosent vil vurdere å diskutere arbeidsforholdene som innleid medarbeider med fagforeningen.

## Om du skulle ha behov for å diskutere arbeidsforholdene, hvem tar du kontakt med?

19



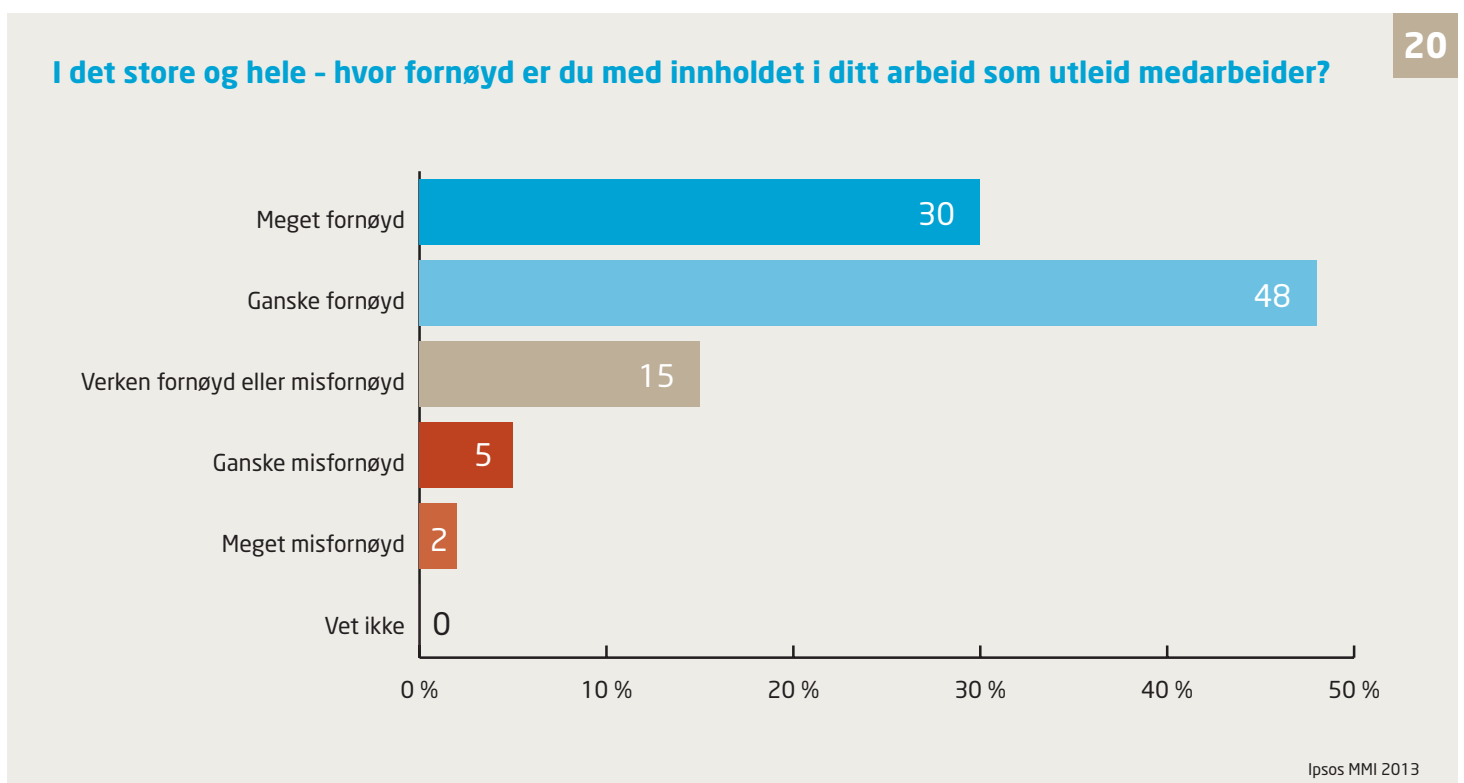
Ipsos MMI 2013

# GENERELT OM ARBEIDET I BEMANNINGSBRANSJEN

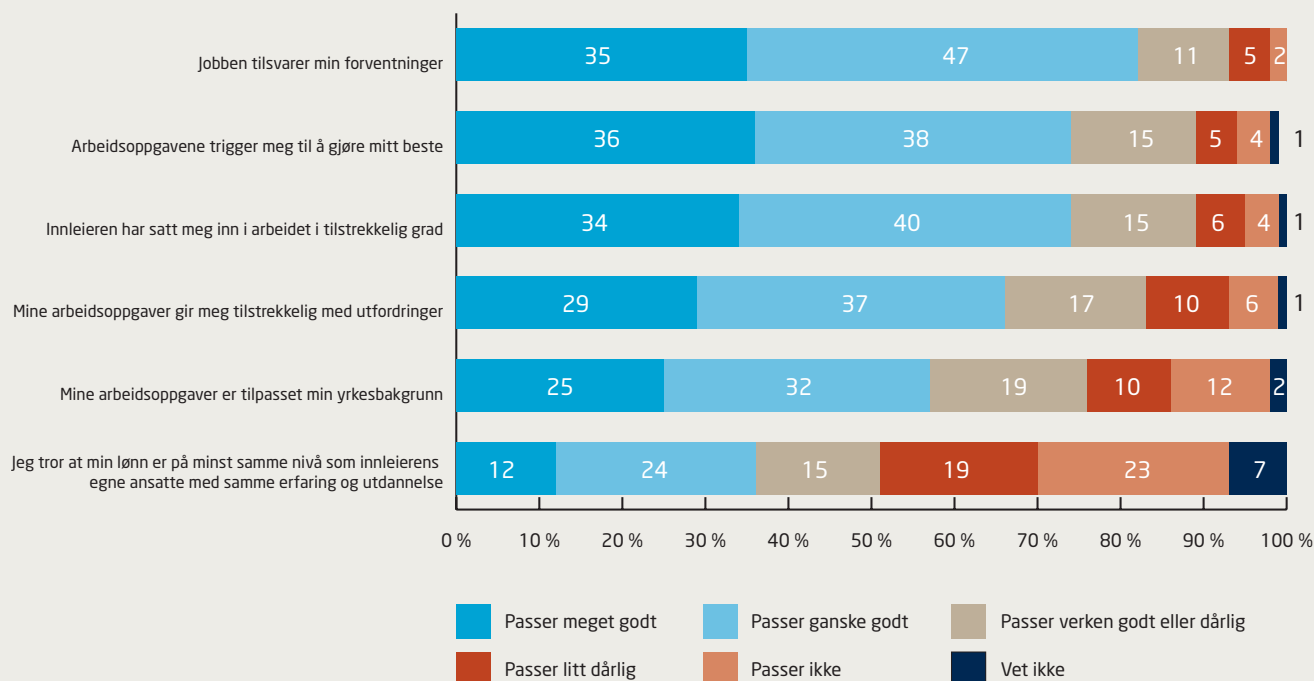
Avslutningsvis ser vi nærmere på respondentenes generelle synspunkter på det å arbeide i bemanningsbransjen som utleid medarbeider.

## OPPFATNINGEN AV ARBEIDET I BEMANNINGSBRANSJEN

En tredjedel angir at de er meget fornøyd mens nærmere halvparten er ganske fornøyd (figur 20). Majoriteten eller 78 prosent kan altså karakteriseres som fornøyd. Ved siden av dette er 15 prosent verken fornøyd eller misfornøyd. Gruppen ganske misfornøyd (5 prosent) og meget misfornøyd (2 prosent) er dermed ganske liten. Sett i forhold til medarbeiderundersøkelsen 2011-2012 har det skjedd en signifikant positiv utvikling. Andel fornøyd arbeidstakere har vokst med 6 prosentpoeng og andelen misfornøyd har gått ned med 2 prosentpoeng. Resultatene fra begge medarbeiderundersøkelsene som har vært utført i Norge viser dermed et ganske annet, og betydelig mer positivt, bilde av opplevelsen av å arbeide i bemanningsbransjen enn det bildet som presenteres av bransjens ideologiske motstandere.



## Hvor godt eller dårlig passer påstandene for ditt nåværende eller siste oppdrag?



Ipsos MMI 2013

Undersøkelsen går imidlertid et steg videre ved å la respondentene svare på en del påstander om arbeidet som utleid medarbeider (figur 21).

82 prosent angir at jobben tilsvarer forventningene og 74 prosent opplever at innleier i tilstrekkelig grad har satt henne/ham inn i arbeidet. 74 prosent mener også at arbeidsoppgavene trigger henne/ham til å gjøre sitt beste.

Mer enn halvparten mener at arbeidsoppgavene gir tilstrekkelig med utfordringer (66 prosent) og at arbeidsoppgavene er tilpasset yrkesbakgrunn (57 prosent).

Bare 36 prosent støttet imidlertid påstanden om at "min lønn er på minst samme nivå som innleierens egne ansatte med samme erfaring og utdanning". De fleste bemanningsbedrifter har fram til 1. januar 2013 forholdt seg til det generelle lønnsnivået som gjelder hos kundene. Man legger til grunn at ansatte skal ha anstendig lønn. Det har imidlertid ikke vært helt uvanlig at denne lønnen har ligget noe under det som har vært gjeldende hos innleiebedriften. Ofte har dette også hatt sammenheng at innkjøpere har presset pris, og at det har lagt press på lønnsnivå. Bemanningsbransjen ønsker ikke dette, og

har vært positiv til at det fra 1. januar 2013 er innført et likebehandlingsprinsipp som er en konsekvens av implementering av EU sitt vikarbyrådirektiv. Et likebehandlingsprinsipp innebærer at ansatte i bemanningsbransjen nå, innen visse rammer, vil ha rett på tilsvarende lønnsnivå og arbeidsforhold som de ville hatt om de i stedet hadde vært ansatt i innleiebedriften for å utføre tilsvarende arbeid.

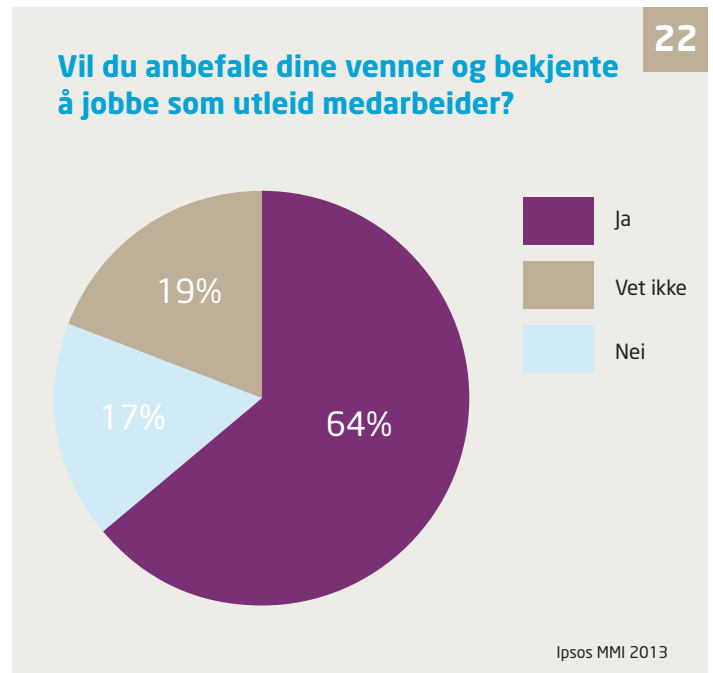
## ANBEFALE ELLER IKKE - DET ER SPØRSMÅLET

Avslutningsvis spør vi respondentene om de vil anbefale venner og bekjente å arbeide som utleid medarbeider (figur 22). Vi vet at svært mange jobber ordnes gjennom folks sosiale nettverk og kontakter. Av denne studien vet vi også at 34 prosent forteller at de har søkt jobb i bemanningsbransjen på bakgrunn av råd fra venner og bekjente.

Flertallet av ansatte i bemanningsbransjen anbefaler jobb som utleid medarbeider til sine bekjente. Nær 2 av 3 (64 prosent) sier de vil gjøre det. Mindre enn en femtedel (17 prosent) sier at de ikke vil gjøre det. Dette harmonerer med undersøkelsen 2011/12. At så mange anbefaler jobben til andre er interessant, ikke minst fordi dette gir et tydelig bilde av at man selv har en positiv opplevelse av jobben. Dette må sees på som et godt skussmål for bransjen.

## AVSLUTNING

Resultatene som framgår av denne undersøkelsen harmonerer med og understøttes av den tilsvarende medarbeiderundersøkelsen som ble utført i 2011/12. Tilsvarende resultater framgår av de to medarbeiderundersøkelsene som er utført blant ansatte i den svenske bemanningsbransjen i 2010 og 2012. Med utgangspunkt i metode som er fulgt som sikrer et representativt utvalg, og at det ikke foreligger vesentlige avvik fra resultatene i tidligere tilsvarende undersøkelser, kan det legges til grunn at resultatene som framkommer i denne medarbeiderundersøkelsen gir et korrekt bilde av de ansatte i bemanningsbransjens opplevelse av egen arbeidssituasjon.



« Flertallet av ansatte i bemanningsbransjen anbefaler jobb som utleid medarbeider til sine bekjente.

## KORT OM BEMANNINGSBRANSJEN

- **En bemanningsbedrift** driver normalt utleie av arbeidskraft og rekruttering som hovednæring.
- **Et ansettelsesforhold** kjennetegnes av trepartsrelasjonen: Bemanningsbedrift-Arbeidstaker/ Bemanningsbedrift-Kunde/ Kunde-Arbeidstaker
- **Som hovedregel er innleie** fra bemanningsbransjen bare tillatt ved et midlertidig behov. Arbeidsmiljøloven åpner for enkelte unntak fra dette.
- **Alle virksomheter** med formål å drive utleie av arbeidskraft må registreres i Arbeidstilsynets register.
- **Årlig blir det gjennom bransjen** utført nesten 25.000 årsverk av mer enn 100.000 personer. Dette innebærer at ca. 1 prosent av årsverkene som utføres i Norge blir utført av bransjen.
- **Ansatte i bemanningsbransjen utfører** arbeid i alle bransjer. Kontor og administrasjon, byggebransjen, helsevesenet og industrien er typiske områder som dekkes av bemanningsbransjen.
- **EU har vedtatt et direktiv** som gjelder bemanningsbransjen. Sentralt i dette er en balanse mellom tydeligere rettigheter for arbeidstakere og en aksept av bemanningsbransjen som en naturlig del av arbeidslivet. Norge har implementert direktivet.
- **Blant annet som følge av** gjennomføring av vikarbyrådirektivet i norsk rett er det vedtatt en rekke nye bestemmelser om innleie fra bemanningsbransjen som trådte i kraft 1. januar 2013. NHO service har laget en veileder til de nye reglene som kan lastes ned fra web på [www.bemanningsbransjen.no](http://www.bemanningsbransjen.no).
- **Bemanningsbransjen har en viktig rolle** å spille for å sikre fleksibiliteten i arbeidsmarkedet. Ikke minst er slikt behov for fleksibilitet en nødvendig konsekvens av gode vilkår for de fast ansatte hos innleier ved avvikling av ferie, sykefravær, permisjoner og redusert arbeidstid. Ved siden av dette er evne til omstilling i forhold til skiftende arbeidskraftsbehov med på å skape tryggere arbeidsplasser.
- **Bemanningsbransjen har samfunnsverdi** da den er en verdifull inngangsport til arbeidslivet, bidrar til integrering og bidrar til økt sysselsetting samt redusert friskjonesledighet og langtidsledighet.



## Ønsker du mer informasjon om bemanningsbransjen?

NHO Service representerer bemanningsbedriftene i Norge og gjør i den forbindelse tilgjengelig en god del informasjon av interesse for dem som vil vite mer om bransjen.

Hvert kvartal presenteres statistikk som viser markedsutvikling innen bransjens segmenter. Årlig presenteres bransjens årsstatistikk som også gir utfyllende informasjon om dem som arbeider i bransjen. Bransjestatistikken presenteres i publikasjonen "Bemanningsbarometeret".

På grunnlag av statistikk og annen dokumentasjon om bransjen presenteres hvert år publikasjonen "Verdt å vite om bemanningsbransjen".

NHO Service har også utarbeidet en veileder til de nye reglene om innleie fra bemanningsbransjen som vil kunne være nyttig både for bemanningsbedrifter og kunder.



Alle nevnte publikasjoner samt mye annen informasjon om bemanningsbransjen kan du lese på [www.bemanningsbransjen.no](http://www.bemanningsbransjen.no).



Besøksadresse:  
Middelthuns gate 27. (4.etg)  
[www.nhoservice.no](http://www.nhoservice.no)

Postboksadresse:  
NHO Service  
Postboks 5473 Majorstuen, 0305 Oslo