



# Ansatt i bemanningsbransjen

Medarbeiderundersøkelsen 2020/21

# Innhold

## 06 Hvem arbeider i bemanningsbransjen?

- 06 Alder
- 08 Kjønn
- 08 Sektor
- 09 Yrkesområde
- 10 Utdannelse
- 11 Arbeidstid
- 13 Ansettelsestid
- 14 Sysselsetting før arbeidet i bemanningsbransjen

## 16 Metode

## 18 Veien til jobben i bemanningsbransjen

- 18 Begrunnelsen for å jobbe som utleid gjennom bemanningsbransjen
- 20 Veien inn i bransjen
- 21 Tid til man får oppdrag gjennom bemanningsbransjen

## 22 På jobben som utleid medarbeider

- 22 Å arbeide som utleid medarbeider
- 24 Medarbeideren om kundebedriften
- 26 Den utleide medarbeideren om bemanningsbedriften

## 30 Generelt om arbeidet i bemanningsbransjen

- 30 Oppfatningen av arbeidet i bemanningsbransjen
- 33 Anbefale eller ikke - det er spørsmålet

## 34 Kort om bemanningsbransjen

- 35 Ønsker du mer informasjon om bemanningsbransjen?





# Ansatt i bemanningsbransjen

Denne undersøkelsen er basert på 2.284 web-intervjuer blant et representativt utvalg av personell som arbeider som utleid gjennom norske bemanningsbedrifter.



Grunnlaget for undersøkelsen var 20 650 personer fra 30 virksomheter. Av disse mottok vi svar fra 2284 personer. Det er fjerde 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), i Danmark (Dansk Erhverv) og i Sverige (Kompetensforetagen i Almega). Disse viser omtrent tilsvarende resultater som den norske undersøkelsen. Også i andre europeiske land gjøres kontinuerlige studier av det å jobbe i bemanningsbransjen ([weceurope.org](http://weceurope.org), [eurofound.europa.eu](http://eurofound.europa.eu) og [abu.nl](http://abu.nl)).

Spørreundersøkelsen, som er gjennomført av Ipsos på oppdrag av Bemanningsbransjen i NHO Service og Handel, viser at bransjen, til tross for røff behandling i media og politisk, nyter stor tiltro hos dem som arbeider i den. Hele 33 prosent er ansatt i bransjen etter råd fra venner eller bekjente, og 63 prosent vil anbefale venner og bekjente å jobbe som utleid medarbeider.

Bemanningsbransjen har positiv samfunnsverdi. Ved siden av å legge til rette for nødvendig fleksibilitet og omstilling i arbeidslivet er bransjen en god og effektiv inngangsport til arbeidslivet. Bransjens virksomhetsidé er å matche folk som trenger jobb, med jobber som trenger folk. De fleste som arbeider i bransjen har et positivt forhold til sin arbeidssituasjon. Dette synliggjøres i denne rapporten.

Even Hagelien  
Bransjedirektør i NHO Service og Handel,  
Bemannings og Rekrutteringsbransjen.  
Januar 2021

## NOEN AV RESULTATENE FRA UNDERSØKELSEN:

- 01.** De fleste jobber heltid og har jobbet mindre enn to år i bransjen
- 02.** Før jobben i bemanningsbransjen var de fleste arbeidsledig eller student
- 03.** 78 prosent er fornøyd med arbeidet i bemanningsbransjen
- 04.** Viktigste begrunnelse for å arbeide gjennom bransjen er at den er en god inngangsport til arbeidslivet og at terskelen for jobb er lavere enn ved andre jobber
- 05.** De fleste har funnet jobben gjennom annonser på internett eller gjennom bekjente
- 06.** Nesten halvparten har fått jobb innen en uke etter at de har kontaktet bemanningsbedriften
- 07.** De ansatte opplever at de blir godt mottatt i innleiebedriften
- 08.** 14 prosent av de ansatte i bransjen har mottatt jobbtilbud hos innleiebedrift som de har takket nei til
- 09.** Ansatte tar kontakt med bemanningsbedriften hvis de har spørsmål om arbeidsforholdene. Bare 11 prosent av de ansatte ville vurdere å kontakte fagforeningen
- 10.** 63 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

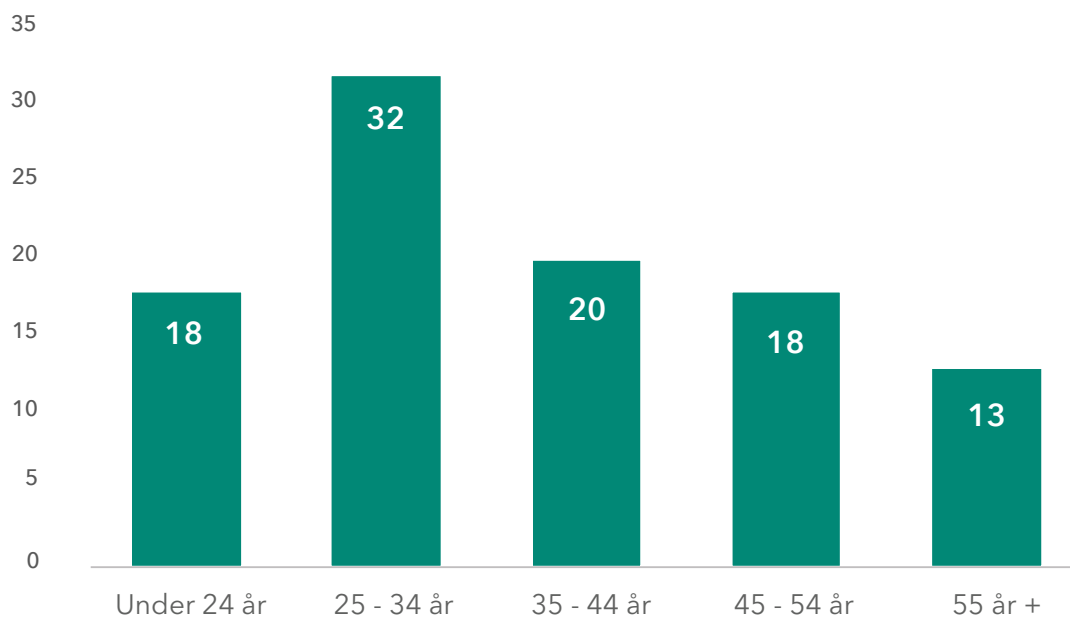
I denne undersøkelsen er aldersfordelingen som det fremgår av figur 1. Endring fra medarbeiderundersøkelsen 2015-2016 er liten, og det viktigste funnet er en liten økning blant de eldste aldersgruppene.

- Gruppen over 55 år – har økt fra 10 prosent til 13 prosent av respondentene.
- Halvparten av de ansatte (50 prosent) er under 35 år. Av årsstatistikken for 2019 fremgår det at denne gruppen utgjorde 60 prosent av de ansatte i løpet av året.

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. Det vises i den forbindelse til kapittelet om metode.

I 2020 var aldersfordelingen i resten av arbeidsmarkedet ifølge SSB som følger: 12 prosent under 25 år, 67 prosent mellom 25 og 55 år og 21 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.



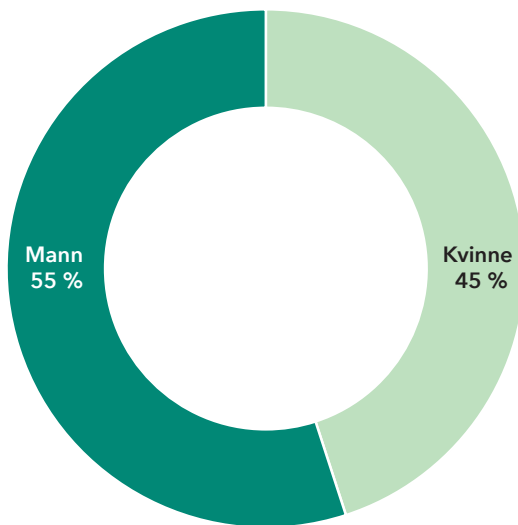
IPSOS 2020



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.

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 eksempler knyttet til arbeidstakere som kommer til Norge fra andre land for å arbeide i en begrenset periode; typisk innen helsesektoren og bygningsbransjen. En del personer med høy utdannelse og som er ettertraktet i arbeidslivet ønsker større fleksibilitet enn de får ved faste ansettelse 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 i arbeidsmarkedet. Blant dem som arbeider via bemanningsbransjen er de som ønsker større frihet og fleksibilitet på et tidspunkt hvor pensjonsalderen nærmer seg samt dem som allerede er pensjonist og ønsker å holde kontakten med arbeidslivet. Her 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.

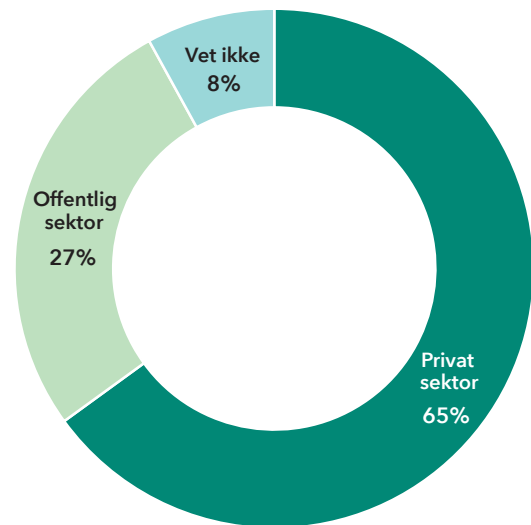


IPSOS 2020

**KJØNN**

Av årsstatistikken har man de siste årene sett at det har vært litt flere menn enn kvinner som har arbeidet via bemanningsbransjen. I 2019 var fordelingen 40 prosent for kvinner og 60 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.

I vår undersøkelse (figur 2) utgjør kvinneandelen 45 prosent, noe som innebærer en overrepresentasjon på 5 prosentpoeng i forhold til bransjens årsstatistikk. Ipsos har justert for dette ved vektingen av besvarelsene som fremgår senere i rapporten.



IPSOS 2020

**SEKTOR**

Flertallet av respondentene i undersøkelsen (65 prosent) har angitt at de arbeider i privat sektor. Privat sektor har alltid vært det største markedet for bemanningsbransjen (figur 3). 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. Bemanningsbransjen er i dag en forutsetning for et forsvarlig helsevesen, ikke minst gjelder dette i forbindelse med ferieavvikling. Under Covid-19 har bemanningsbransjen bidratt til at man kunne etablere mindre grupper i barnehagene. Bak de 27 prosent som angir at de arbeider i offentlig sektor er blant annet leger, sykepleiere, lærere og førskolelærere. Andelen innleie til offentlig sektor er på det samme nivået nå som ved forrige medarbeiderundersøkelse som ble gjort høsten 2015.

En del ansatte i bemanningsbransjen beveger seg mellom sektorene og kan for eksempel arbeide 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 8 prosent som har angitt at de ikke er sikker på om de er i offentlig eller privat sektor.





Bemanningsbransjen finnes på de fleste yrkesområder i arbeidslivet og er et barometer på konjunkturutviklingen. I positiv konjunkturutvikling vokser bransjen.

## 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. Fordelingen på respondenter i denne undersøkelsen (figur 4) følger i stor grad 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.

Bemanningsbransjen finnes på de fleste yrkesområder i arbeidslivet og er et barometer på konjunkturutviklingen. I positiv konjunkturutvikling vokser bransjen. Siden bransjen dekker arbeidslivets fleksible behov, vil det ved konjunkturomslag være bemanningsbedriftene som merker dette først. I den forbindelse er utviklingen innen bransjen, sammenholdt med enkelte andre områder, for eksempel boligomsetning, en viktig faktor når konjunkturutvikling skal prognostiseres. Bransjestatistikken samles i en publikasjon som gis ut fem ganger i året; Bemanningsbarometeret.

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

04



Det var mulig for respondentene å svare flere yrkesområder. Derfor summerer prosentene på dette spørsmålet seg til over 100.

# 6%

i bemanningsbransjen har grunnskole som høyeste utdanning - tilsvarende for hele arbeidsstyrken er 25 %.

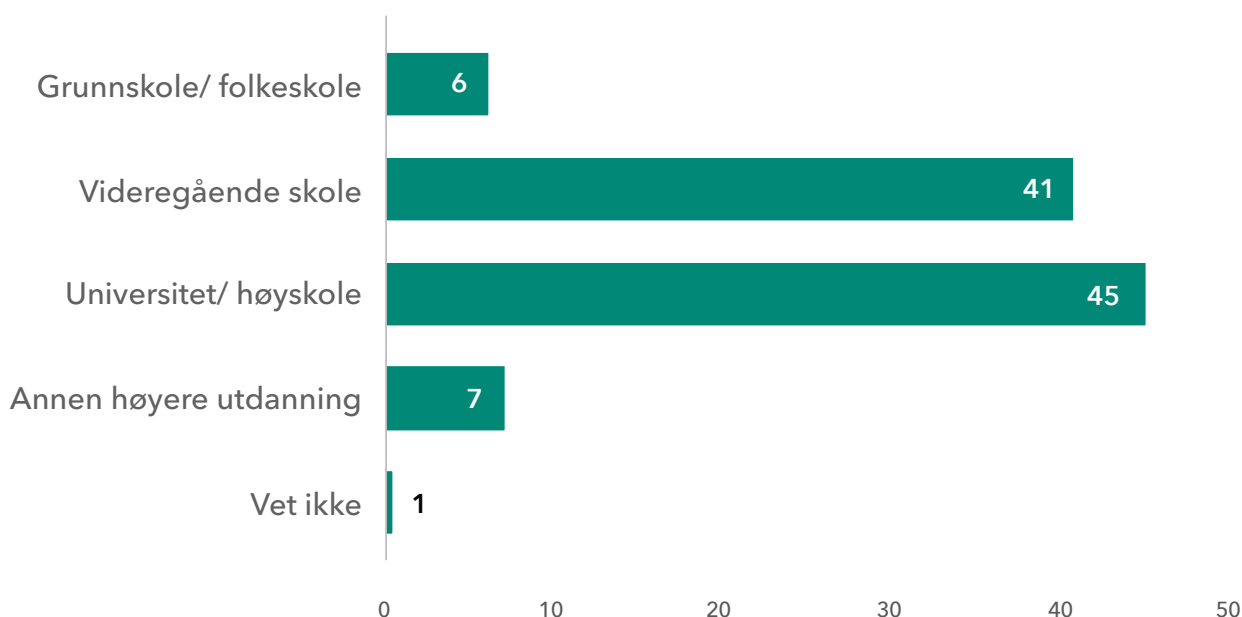
## UTDANNELSE

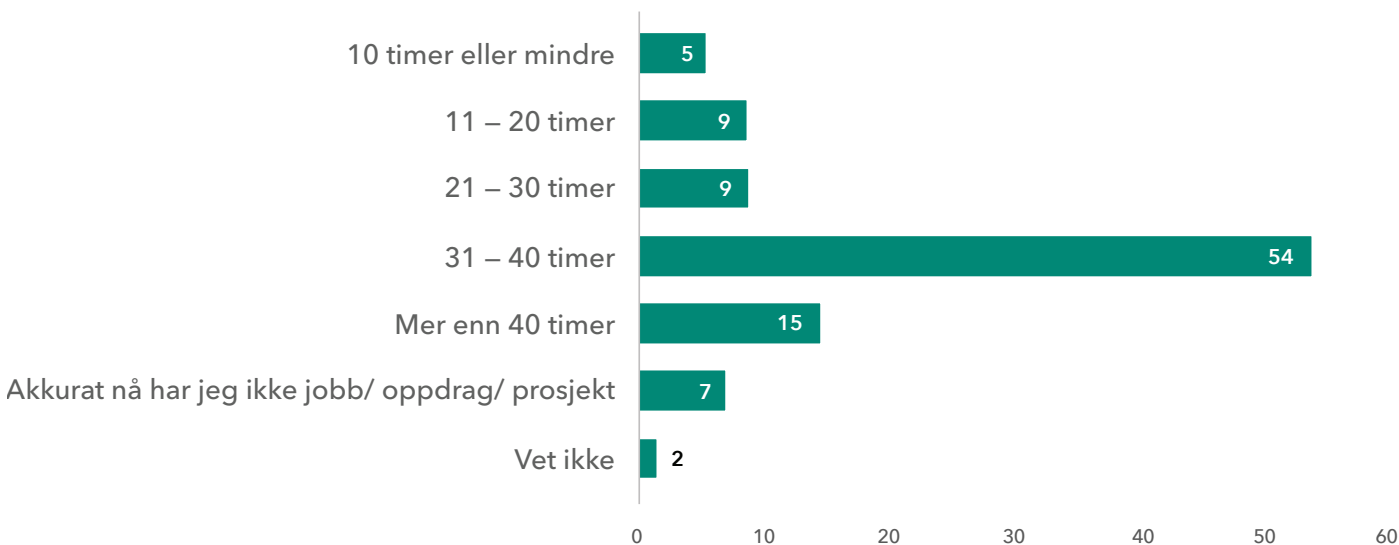
Som det også fremgår av undersøkelsen fra Econ Pöyri i 2009, samt forrige medarbeiderundersøkelse, er utdanningsnivået blant ansatte i bemanningsbransjen høyere enn landsgjennomsnittet (figur 5).

Mens 25 prosent av befolkningen har grunnskole som høyeste utdanning gjelder dette bare 6 prosent av de ansatte i bemanningsbransjen. Samtidig er det 41 prosent av de ansatte i bemanningsbransjen som har universitet, høyskole eller annen høyere utdanning. Tilsvarende prosent for befolkningen for øvrig er 35 prosent. Når det gjelder gruppen som har videregående skole som høyeste utdanning er det samsvar mellom bemanningsbransjen (41 prosent) og befolkningen (40 prosent).

Hva er din høyeste formelle utdanning? (Uvektet)

05





IPSOS 2020

**ARBEIDSTID**

Andelen deltidsansatte i norsk bemanningsbransje er forholdsvis lav. Fra SSB sin statistikk for 2020 fremgår det at 76 prosent av de yrkesaktive i Norge jobber heltid og 24 prosent jobber deltid.

Av figur 6 fremgår det at 69 prosent av ansatte i bemanningsbransjen arbeider heltid, noe som ikke er langt unna andelen for arbeidsmarkedet totalt.. De fleste (54 prosent) arbeider mellom 31 og 40 timer i uken. 15 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.

En del ansatte i bemanningsbransjen arbeider der bare deler av året og vil dermed ha stillingsprosenten som er lavere enn 100 prosent selv om de jobber full tid når de er på jobb. Dette synliggjøres ikke i denne undersøkelsen.

Det er 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 at 57 prosent av de ansatte i bransjen har bemanningsforetaket som hovedarbeidsgiver. 9 prosent har et annet arbeid og 18



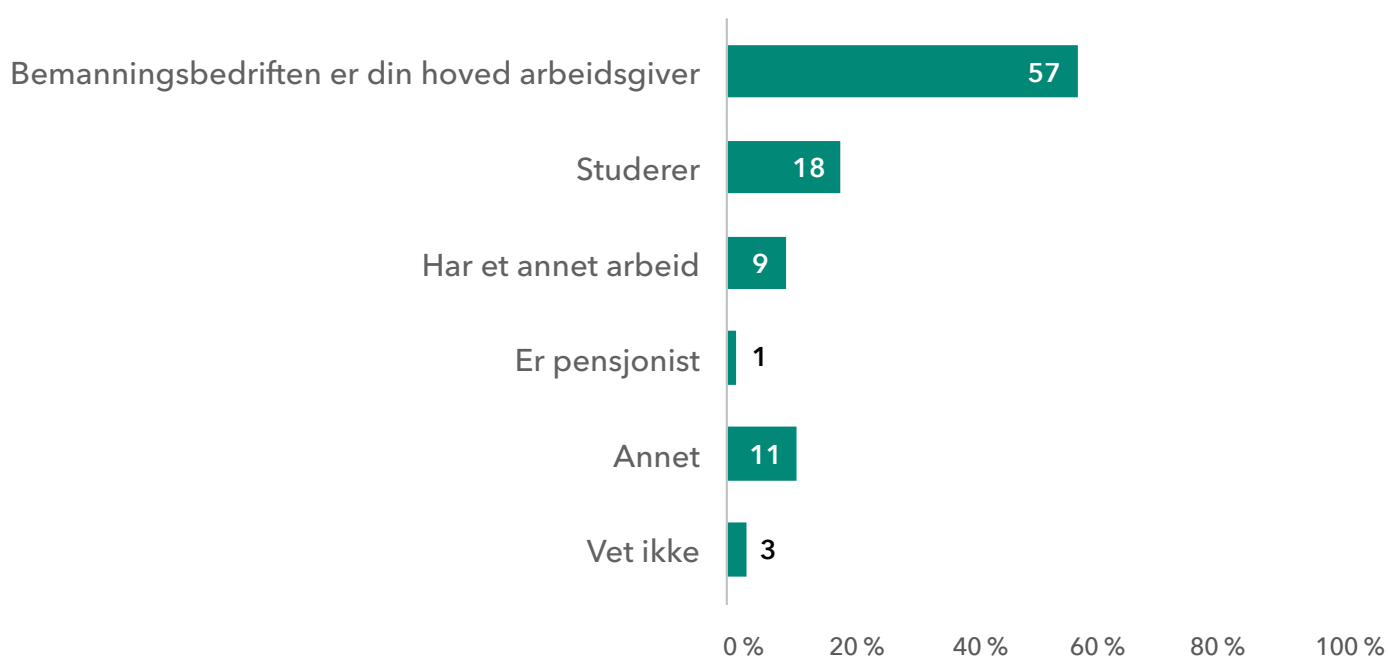
et annet arbeid og 18 prosent finansierer studier ved å arbeide i bemanningsbransjen. Disse resultatene er på linje med forrige medarbeiderundersøkelse.

Noen grupper har i større grad enn gjennomsnittet bemanningsbyrået som hovedarbeidsgiver. Det gjelder ansatte i alderen 45 til 54 år (69 prosent), ansatte i privat sektor (60 prosent i forhold til 55 prosent i offentlig sektor) og ansatte innen kontor og administrasjon (75 prosent), IT (69 prosent), bygg og anlegg (66 prosent), økonomi og regnskap (64 prosent) og industri og produksjon (62 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 (12 prosent mot 8 prosent i privat sektor) og da særlig ansatte innen oppvekst og utdanning og hospitality (hotell/ restaurant), (begge på 17 prosent). Det er verdt å merke seg at andelen som har annet arbeid innen helsesektoren har falt med 5 prosentpoeng siden forrige undersøkelse i 2015 og mer enn halvert siden 2012 (til 16 prosent). Dette har sammenheng med at det er færre svenske helsearbeidere som pendler over grensen i ferier enn tidligere år.

Hva gjør du ved siden av jobben som utleid medarbeider?

07



## ANSETTELSESTID

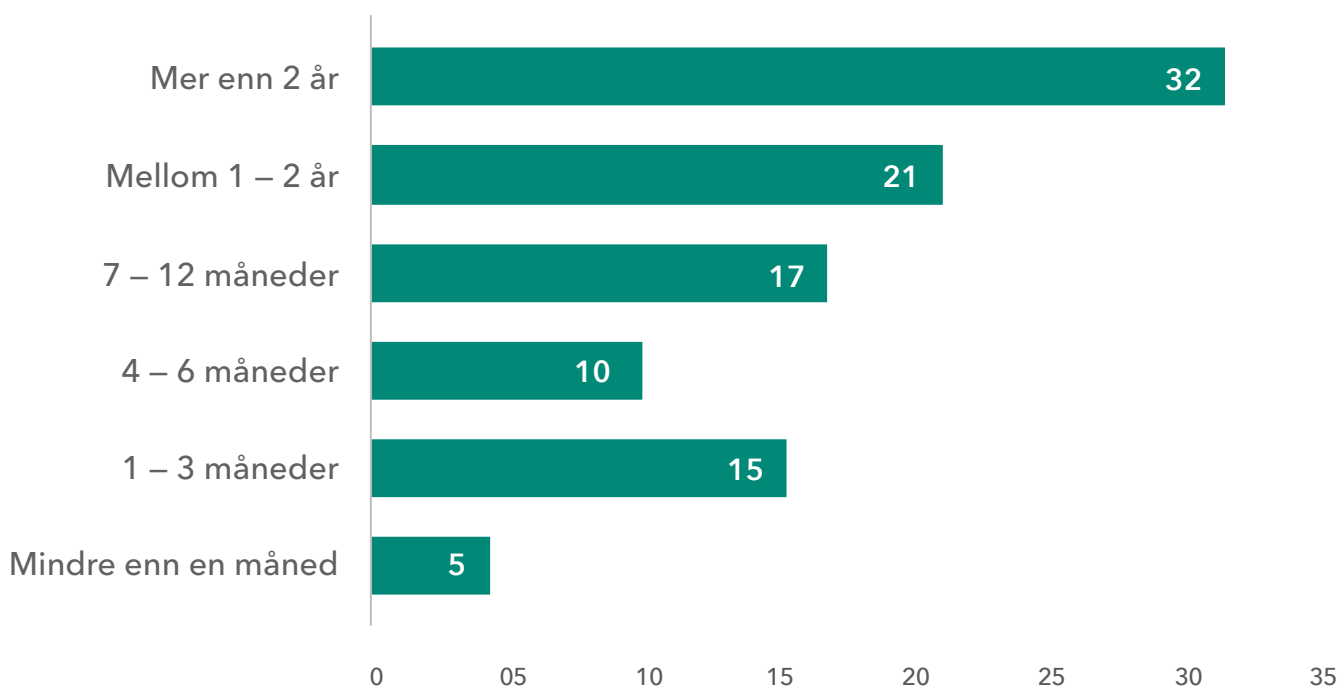
47 prosent av de som arbeider i norsk bemanningsbransje har arbeidet som utleid medarbeider i kortere tid enn 12 måneder (figur 8). Her har det skjedd en endring fra 2015, da denne gruppen utgjorde 61 prosent. En viktig årsak er endringen av kontraktspraksis som har ført til at medarbeiderne i mindre grad skifter mellom bemanningsselskapene enn tidligere. Utviklingen kan sies å gå i retning av hvordan situasjonen er i Sverige, hvor flere tradisjonelt har arbeidet over lenger periode i bemanningsbedriften.

Likevel viser tallene 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.



Hvor lenge har du jobbet som utleid medarbeider?

08





# 40%

av de ansatte i norsk bemanningsbransje kommer fra arbeidsledighet. Dette er på samme nivå som ved forrige undersøkelse.

## **SYSSELSETTING FØR ARBEIDET I BEMANNINGSBRANSJEN**

40 prosent av de ansatte i norsk bemanningsbransje kommer fra arbeidsledighet (figur 9). Da har vi slått sammen de som har krysset av på arbeidsledig, risikerte å bli arbeidsledig, hadde mistet jobb på grunn av koronapandemien og oppsagt, men ennå ikke arbeidsledig. Dette er på samme nivå 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.

Medarbeiderundersøkelsen viser at andelen arbeidsledige som fikk jobb er særlig høy innen enkelte yrkesområder. Det gjelder Hotell, restaurant og kantine (51 prosent), Kontor og administrasjon (50 prosent), Industri og produksjon (50 prosent) og Lager/logistikk/transport (48 prosent).

Det er imidlertid ikke alle som begynner i bransjen som kommer fra arbeidsledighet. 17 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



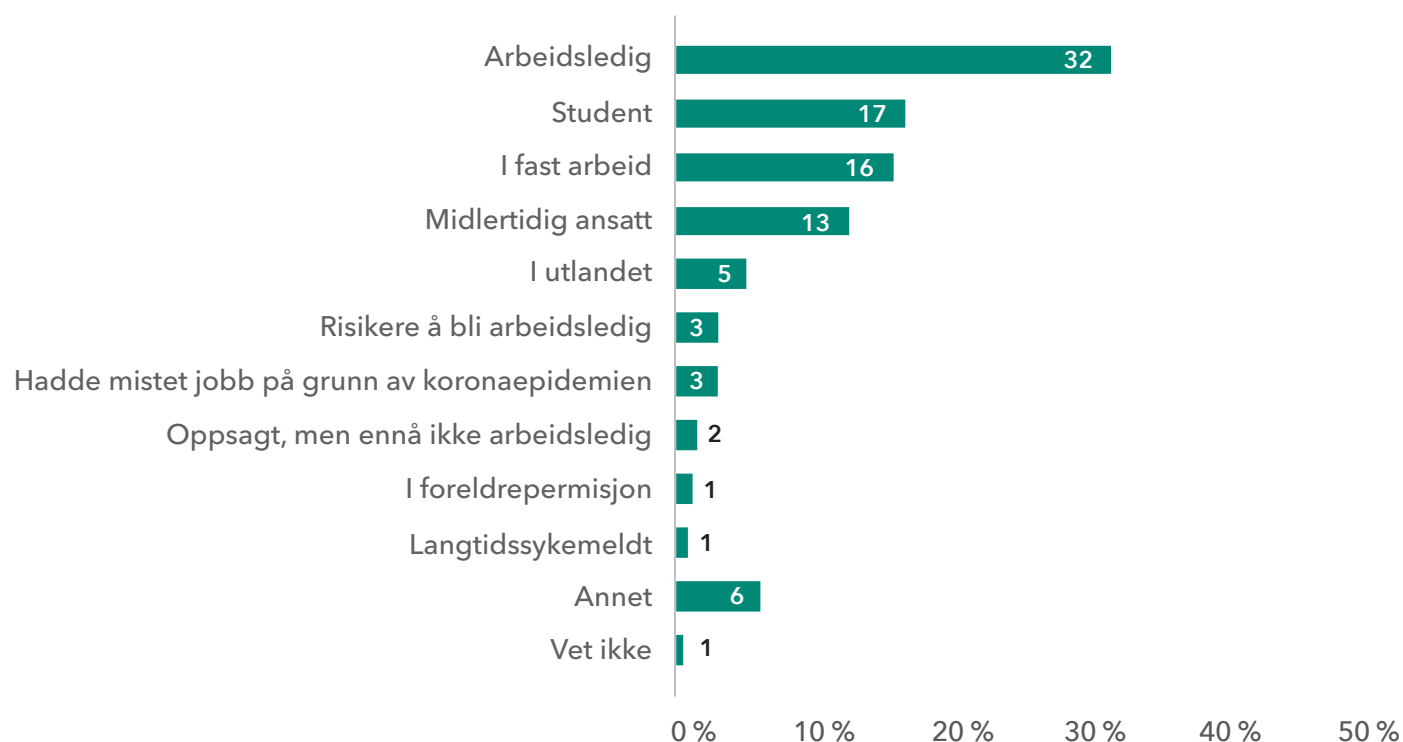
benytter seg av bransjen for å opparbeide seg erfaring. Det er også en ganske stor gruppe som arbeider gjennom bransjen samtidig som de studerer, da gjerne for å spe på økonomien eller for å bygge på CVen sin.

Noen er i livsfaser hvor det ses på som verdifullt å ha større fleksibilitet eller ekstrainntekt. 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 har vært situasjonen for en del svenske sykepleiere som velger å tilbringe deler av sommerferien ved norske sykehus for å bidra til en forsvarlig ferieavvikling her i landet. På grunn av koronapandemien er dette selvsagt noe annerledes i 2020.

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

09





## Metode

Grunnlaget for undersøkelsen var kontaktinformasjon for 20 650 ansatte i bemanningsbransjen som var skaffet til veie av 30 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 representativt for bransjen totalt.



Resultatene som framkommer i denne medarbeiderundersøkelsen gir et korrekt bilde av de ansatte i bemanningsbransjens opplevelse av egen arbeidssituasjon.





Undersøkelsen ble utført høsten 2020.

Etter at undersøkelsen ble distribuert til 20 650 personer mottok man 2.284 svar. Dette gir en svarrespons på 11 prosent. Denne responsraten er ikke blant de høyeste en ser. Samtidig er det ingen uvanlig lav responsrate i denne typen undersøkelser.

Resultatene som framgår av denne undersøkelsen harmonerer med og understøttes av de tilsvarende medarbeiderundersøkelsene som ble utført i 2011/12, 2012/13 og 2015/16. Tilsvarende resultater framgår av medarbeiderundersøkelsene som er utført blant ansatte i den svenske bemanningsbransjen. 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.

Ipsos legger til grunn 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 UMLEID 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, utenriks-handel, 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. Frihet er viktig for mange.

Samtidig er fortsatt andelen av sysselsatte i fast arbeid konstant og høy i Norge. Lite tyder på at atypiske arbeidsformer i dag tar over for andelen faste stillinger i Norge. Dette følger av ISF rapport 2020:12; "Atypisk arbeid i Norge, 1995-2018 – Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater". Andel av årsverk i bemanningsbransjen av totalt antall årsverk i Norge har siden 2005 ligget ganske konstant mellom en og to prosent av totalt antall årsverk i landet.

I denne undersøkelsen har vi spurt de ansatte i bransjen hvorfor de arbeider der.

Mange svarer at de jobber i bemanningsbransjen fordi det er lettere å få jobb der enn i andre bransjer (37 prosent). Det er særlig de i gruppen mellom 25 og 34 år samt de som er eldre enn 55 år som svarer dette.

36 prosent svarer at de arbeider i bemanningsbransjen fordi den er en god inngangsport til arbeidslivet. Det er særlig gruppen under 34 år som svarer dette. Yrkesgrupper som har særlig stor tro på bemanningsbransjen som inngangsport er kontor og administrasjon (46 prosent), IT (45 prosent), handel (44 prosent), kundesenter (42 prosent) samt økonomi og regnskap (41 prosent).





## Arbeidslivet er i endring. Ikke bare arbeidsgivere etterspør fleksibilitet. Det gjør også arbeidstakere.

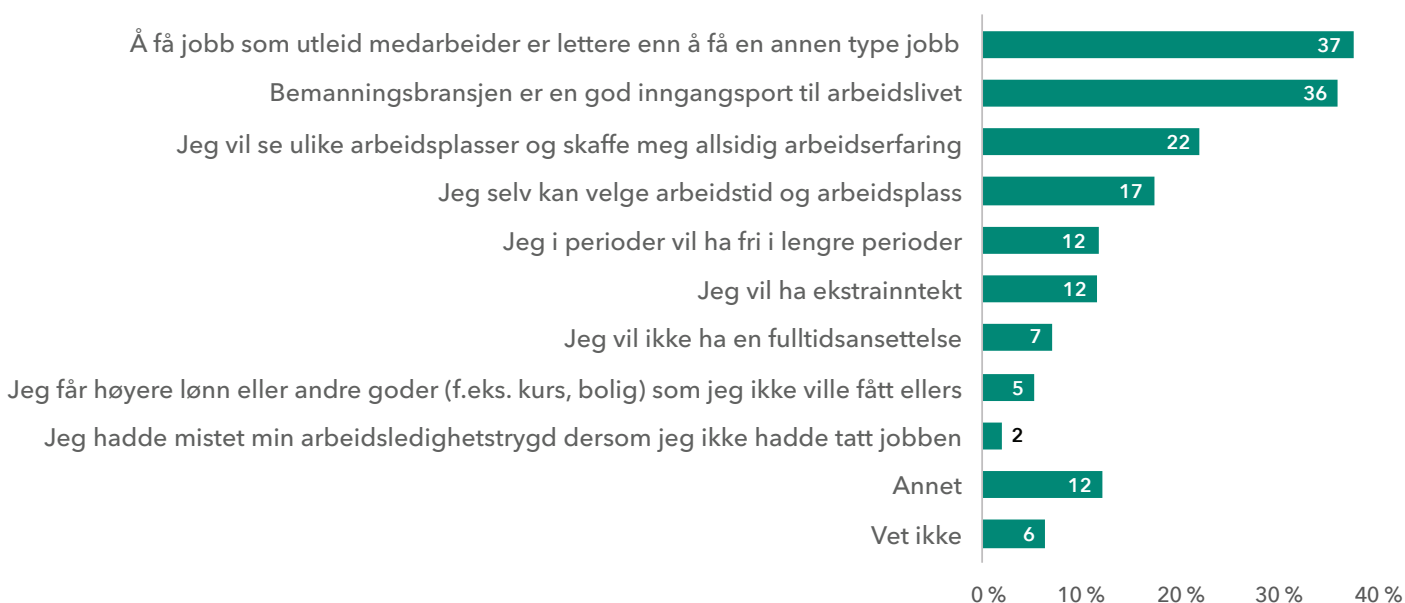
Ved siden av å se på bransjen som en god måte å komme inn i arbeidslivet er det også mange som legger vekt på fleksibiliteten som bemanningsbransjen kan gi sine ansatte. 22 prosent sier at de vil se ulike arbeidsplasser og skaffe seg allsidig arbeidserfaring. 17 prosent peker på fordelene ved selv å kunne velge arbeidstid og arbeidsplass og 12 prosent viser til at man ønsker å ha fri i lengre perioder.

De som er under 25 år trekker i størst grad frem at årsaken til deres jobb i bransjen er fleksibilitet med hensyn til valg av arbeidstid og arbeidsplass, mens de som er over 45 år oftere ønsker å kombinere jobb med fri i lengre perioder. Blant ansatte innen helse og omsorg er faktisk hovedårsaken til å jobbe i bemanningsbransjen at det gir fleksibilitet (42 prosent).

12 prosent arbeider i bemanningsbransjen for å skaffe seg en ekstraintekt og 5 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 nevner hyppigere enn andre at de jobber som utleid medarbeider fordi de ønsker en ekstraintekt. Økonomiske motiver trekkes også hyppigst fram av de som arbeider innen oppvekst og utdanning samt helse og omsorg. 7 prosent sier at de ikke ønsker en fulltidsansettelse. Den største gruppen er her innen oppvekst og utdanning.

### Hvorfor jobber du som utleid medarbeider? (Flere svar mulig)

10





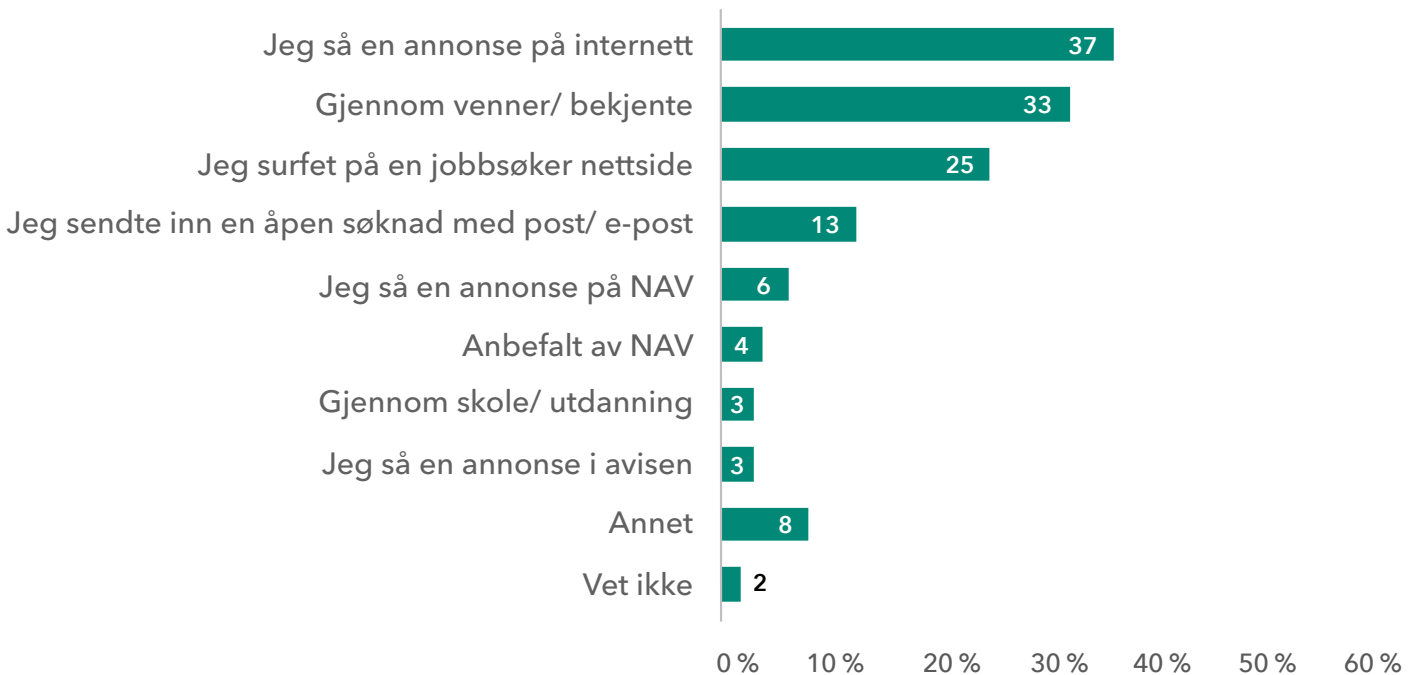
## VEIEN INN I BRANSJEN

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 (62 prosent). En stor gruppe forteller at de har fått kjennskap til bransjen gjennom venner eller bekjente (33 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 10 prosent som oppgir at de så annonser på NAV eller ble tipset om jobb i bemanningsbransjen der.

Hvordan fikk du vite om muligheten til å jobbe i et bemanningsbyrå?  
(Flere svar mulig)

11



## TID TIL MAN FÅR OPPDRAG GJENNOM BEMANNINGSBRANSJEN

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

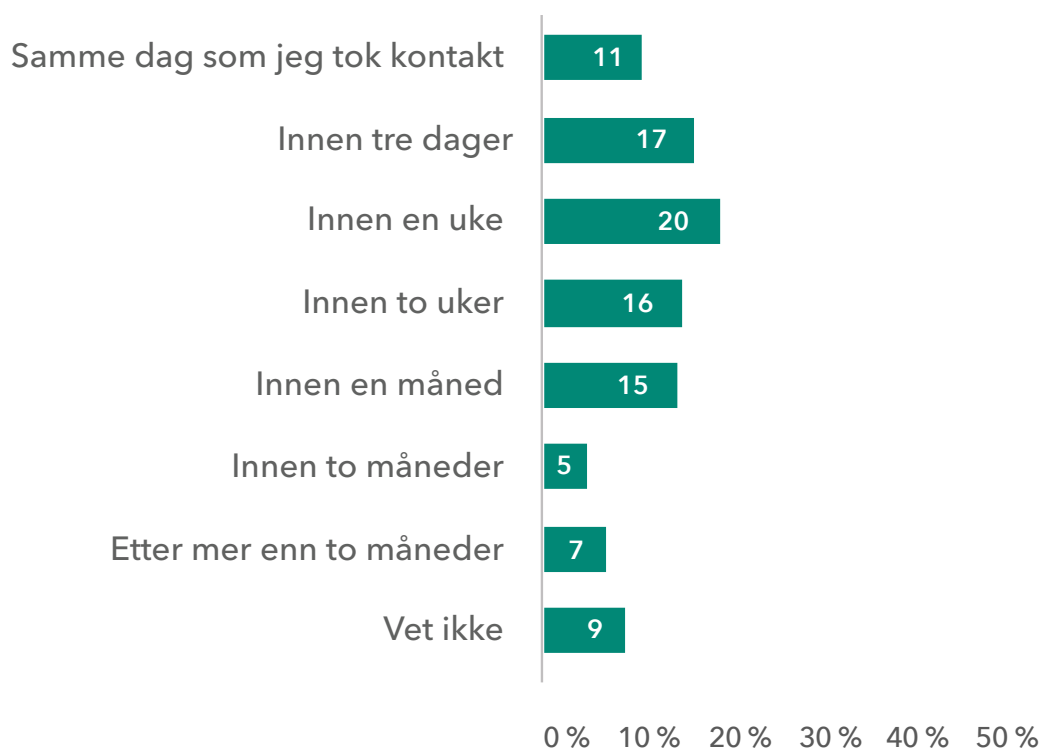
Undersøkelsen viser at 11 prosent får jobb samme dag som man tar kontakt og at nesten halvparten får tilbud om oppdrag innen en uke etter at de tar kontakt. Innen en måned har gått har hele 79 prosent fått jobb (figur 12). Den gruppen som raskest får tilbud om jobb er de som arbeider innen bygningsbransjen eller hospitality. Av disse var det 18 prosent som fikk jobb samme dag som de tok kontakt. Dette er tall som harmonerer fullstendig med funnene i undersøkelsene fra 2011/12, 2012/13 og 2015/16 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.



Undersøkelsen viser at 11% får jobb samme dag som man tar kontakt og at nesten halvparten får tilbud om oppdrag innen en uke etter at de tar kontakt.

Når fikk du oppdraget gjennom bemanningsbyrået?

12



# På jobben som utleid 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). 72 prosent opplever at innleier har møtt dem som om hun/han har vært en av bedriftens egne ansatte. 71 prosent angir at de støtter påstanden at man i innleiebedriften er positive til innleide medarbeidere. Dette er på samme nivå som 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 61 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. De mest fornøyde er de som er under 25 år. Yrkesområdet hvor man er mest positiv i forhold til forventningen er oppvekst og utdanning. 70 prosent opplever at de har kunnet utvikle sin kunnskap takket være arbeid som utleid medarbeider og 67 prosent tror at det å jobbe gjennom bemanningsbransjen er en inngangsport til jobb i innleiebedrift eller i andre bedrifter.

Det er 40 prosent som mener at jobben som utleid medarbeider har ført til at en har klatret i yrkeskarrieren. Dette er et noe høyere tall enn ved tidligere undersøkelser. Det er naturlig at det er forskjell mellom bransjens rolle som inngangsport og umiddelbar karriereklattring. Sistnevnte er nok for de fleste et fokus på et tidspunkt hvor bemanningsbedriften har fullført sin rolle som inngangsport. Det er likevel gledelig at flere nå opplever karriereklattring som følge av oppdraget gjennom bemanningsbransjen. De ansatte innen helse og omsorg og bygg er mest positive til denne påstanden.

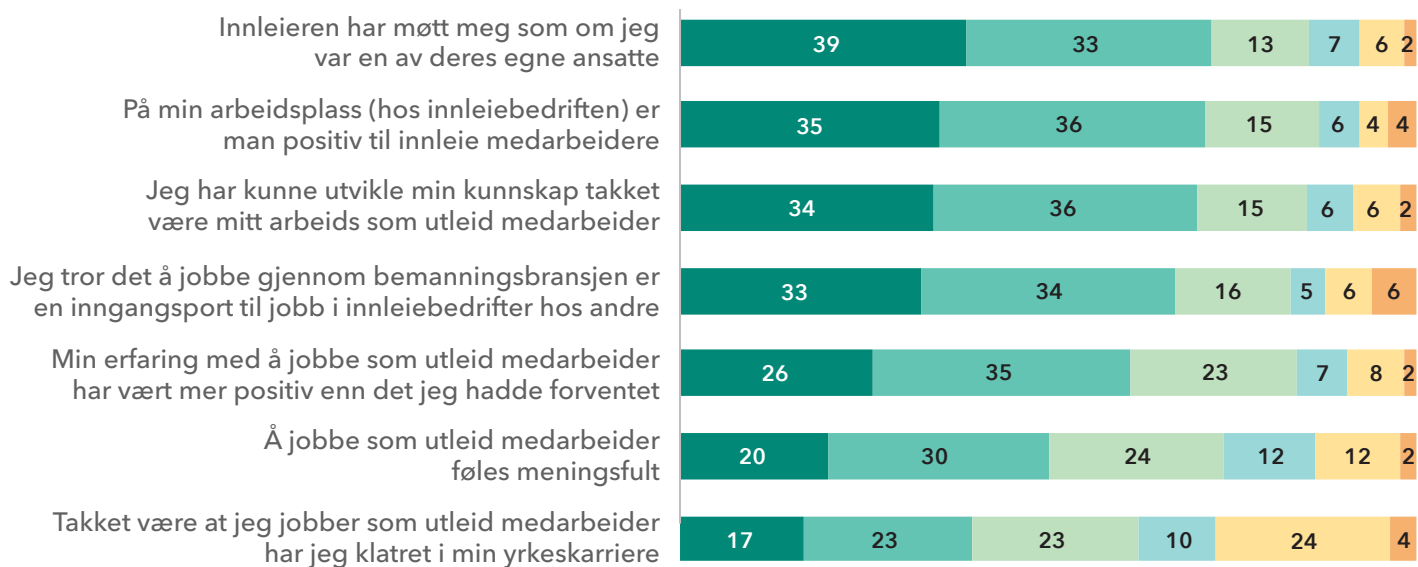
# 61%

angir at erfaringen med å jobbe som utleid medarbeider har vært mer positiv enn forventet

50 prosent opplever arbeidet som utleid medarbeider som meningsfullt, mens 24 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 noe 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, deriblant ansatte innen helse og omsorg, er klart mer positive enn ansatte i privat sektor.

Hvordan vurderer du følgende påstander?

13



■ Passer meget godt ■ Passer ganske godt ■ Passer verken ■ Passer litt dårlig ■ Passer ikke ■ Vet ikke godt eller dårlig



## MEDARBEIDEREN OM KUNDEBEDRIFTEN

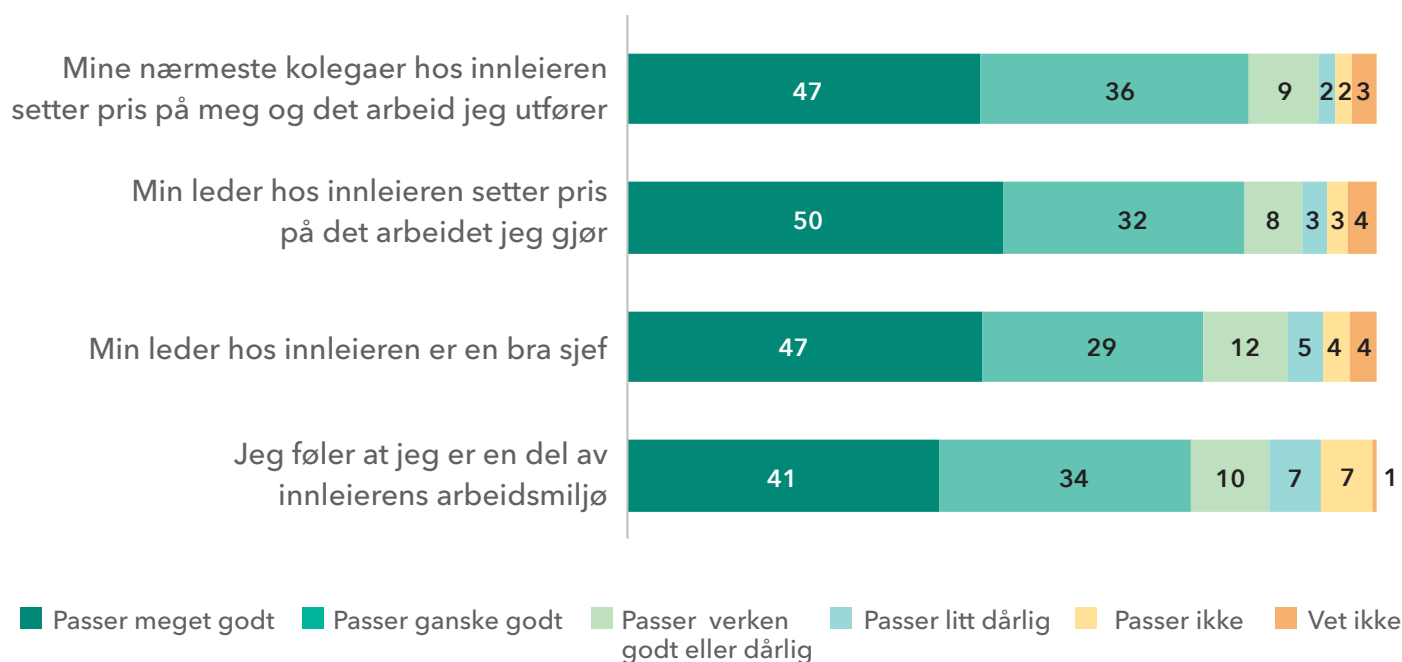
Undersøkelsen fokuserte også nærmere på arbeidet hos kunden. Vi spurte hvor godt eller dårlig en rekke påstander passer om arbeidet som utleid medarbeider (figur 14). Her kan vi konstatere at nesten alle (83 prosent) opplever at de nærmeste kollegaer hos innleieren setter pris på medarbeideren og det arbeidet hun/han utfører. Tilsvarende gjelder for lederen hos innleier (82 prosent).

Også relasjonen til kundens arbeidsleder som sjef fungerer bra. 76 prosent har en positiv opplevelse av lederen hos innleier sin rolle som sjef. Man opplever at man er en naturlig del av innleierens arbeidsmiljø.

Det er relativt vanlig at innleide medarbeidere går over til ansettelse 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.

Hvor godt eller dårlig passer påstanden om ditt arbeid som utleid medarbeider for ditt nåværende eller siste oppdrag?

14



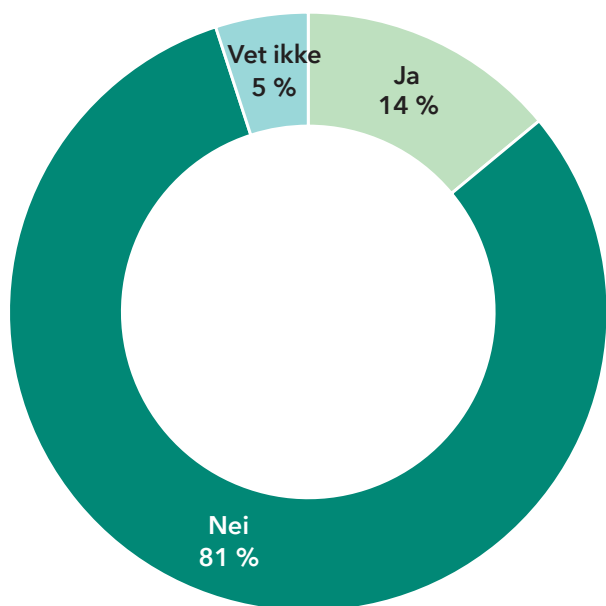


14% av de ansatte i bemanningsbransjen foretrekker å arbeide i bemanningsbedriften selv om de tilbys jobb i kundebedriften



Har noen av innleiebedriftene du har vært utleid til tilbudt deg ansettelse som du har takket nei til?

15



På spørsmål 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 14 prosent av de ansatte i bemanningsbransjen faktisk foretrekker å arbeide i bemanningsbedriften selv om de tilbys jobb i kundebedrift. Avslag på tilbud skjer oftest innen helse og omsorg (29 prosent), men også innen bygg og anlegg er det mange som får tilbud om jobb som de avslår (24 prosent).

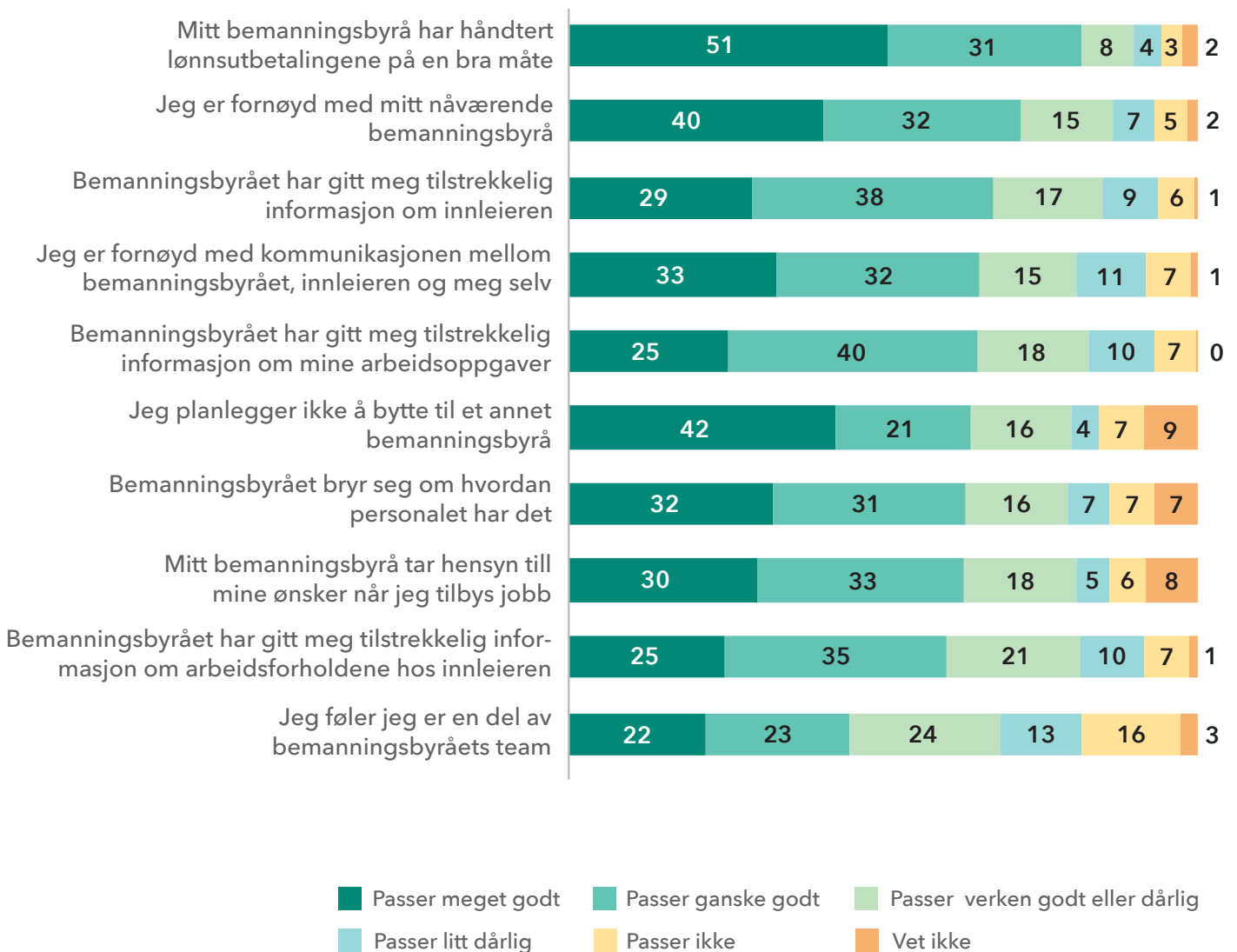
## DEN UTLEIDE MEDARBEIDEREN OM BEMANNINGSBEDRIFTEN

Undersøkelsen fokuserer så på medarbeiderens relasjon til sin arbeidsgiver, bemanningssselskapet, gjennom at respondentene tar stilling til en rekke utsagn om forhold i bransjen (figur 16).

På de fleste områder har flertallet støttet påstandene og for alle påstandene har andelen som mener påstanden stemmer, vært større enn dem som mener den ikke stemmer. Størst støtte får påstanden om velfungerende lønnshåndtering (82 prosent) og at man er fornøyd med arbeidsgiveren (72 prosent).

Hvor godt eller dårlig passer følgende beskrivelser om bemanningsbyrået du jobber for?

16





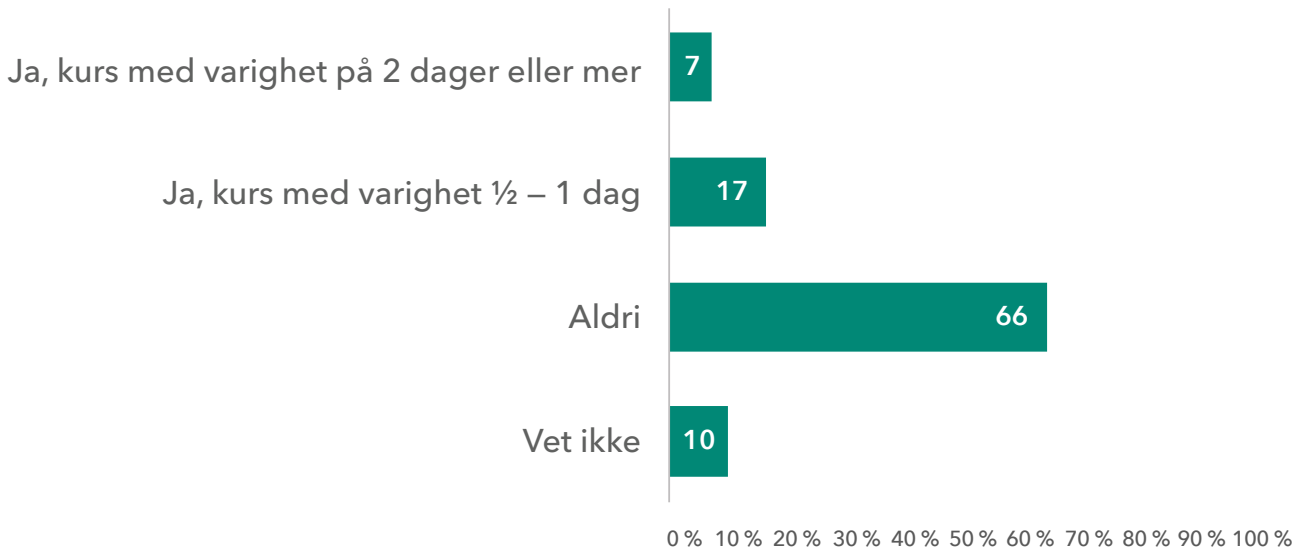
72% er fornøyd med bemanningsbyrået de arbeider i.

De fleste opplever at bemanningsbyrået har gitt tilstrekkelig informasjon om innleier (67 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 (60 prosent) og at man føler at man er en del av bemanningsbyråets team (45 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 imot hos kundebedriften.

Det er verdt å merke seg at andelen i aldersgruppen 55 år og eldre er mer positive til påstanden om å være en del av bemanningsbyråets team enn resten. 61 prosent i denne gruppen støtter påstanden. Yrkesområdene hvor flest identifiserer seg med bemanningsbedriften er bygg og anlegg, hotell/restaurant/kantine samt helse og omsorg. Det motsatte ser vi innen IT, hvor bare 31 prosent av respondentene støtter påstanden.





IPSOS 2020

Et annet aspekt i forholdet til arbeidsgiveren er læring. I denne undersøkelsen har vi stilt spørsmålet: "Har bemanningsbyrået eller innleiebedriften tilbudt deg kurs i løpet av det siste året?" (figur 17).

24 prosent forteller at de har fått kurs det siste året. Dette er på samme nivå som i 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.

Å veksle mellom for eksempel ulike it-systemer, logistikk-systemer, administrative rutiner, regnskapssystemer eller kundegrupper medfører at den ansatte i bemanningsforetaket kan 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 fremgår i det første kapittelet har mer enn halvparten av respondentene høyere utdanning. Det store flertallet av resten har fullført videregående skole.



Denne formelle utdanning 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 70 prosent av respondentene har gitt uttrykk for at man har utviklet sin kunnskap gjennom arbeidet som utleid medarbeider.

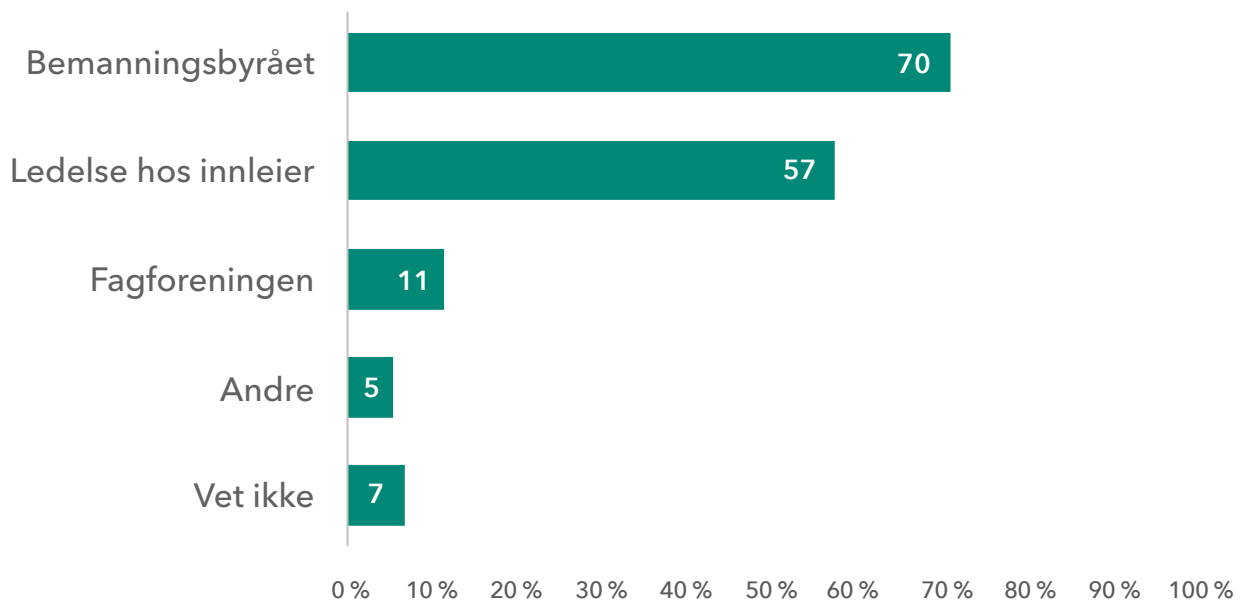
Den enkeltes kompetanse er sentral for bemanningsbransjen siden det nettopp er dette som er det produktet som bransjen selger til kundevirksomhetene.

Når dette er sagt, er det et ønske fra flere av bemanningsbedriftene i Norge om å ta mer ansvar som læringsarena. Det har imidlertid vist seg vanskelig å bli godkjent som lærebedrift.

Når utleide medarbeidere skal diskutere arbeidsforholdene tar den klare majoritet (70 prosent) kontakt med bemanningsbyrået (figur 18). 57 prosent svarer at de ville tatt kontakt med ledelsen hos innleier. Det er verdt å merke seg at kun 11 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?  
(Flere svar mulig)

18





# Generelt om arbeidet i bemanningsbransjen

Vi spurte hvor fornøyd man er med innholdet i sitt arbeid som utleid medarbeider (figur 19).

## OPPFATNINGEN AV ARBEIDET I BEMANNINGSBRANSJEN

En tredjedel angir at de er meget fornøyd mens nærmere halvparten er ganske fornøyd med innholdet i arbeidet som utleid medarbeider.

Majoriteten, eller 78 prosent, kan altså karakteriseres som fornøyd. Ved siden av dette er 14 prosent verken fornøyd eller misfornøyd. Gruppen ganske misfornøyd (5 prosent) og meget misfornøyd (3 prosent) er dermed ganske liten. Sett i forhold til medarbeiderundersøkelsen 2012-2013 og 2015-2016 er dette så å si identiske tall. Dette understøtter at tilbakemeldingene her gir et reelt bilde av hvordan det oppleves å arbeide i bemanningsbransjen.

Undersøkelsen går et steg videre ved å la respondentene svare på en del påstander om arbeidet som utleid medarbeider (figur 20):

I det store og hele - hvor fornøyd er du med innholdet i ditt arbeid som utleid medarbeider?

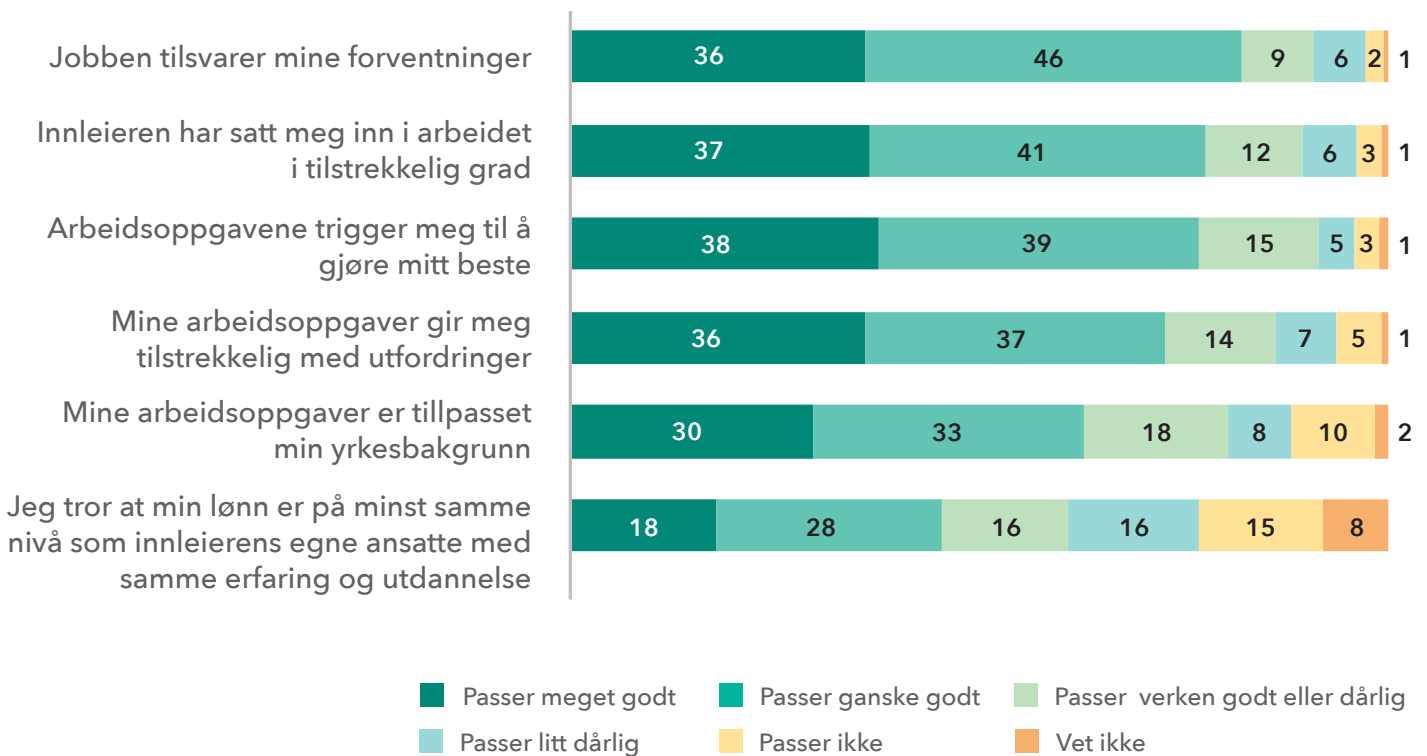
19



■ Meget fornøyd ■ Ganske fornøyd ■ Verken fornøyd eller misfornøyd ■ Ganske misfornøyd ■ Meget misfornøyd

Hvor godt eller dårlig passer påstandene om ditt arbeid som utleid medarbeider for ditt nåværende eller siste oppdrag?

20



IPSOS 2020

**82%** angir at jobben tilsvarende forventningene

**63%** synes arbeidsoppgavene er tilpasset yrkesbakgrunn

**78%** opplever at innleier i tilstrekkelig grad har satt henne/ham inn i arbeidet

**46%** støttet imidlertid påstanden om at "min lønn er på minst samme nivå som innleierens egne ansatte med samme erfaring og utdanning".

**77%** mener også at arbeidsoppgavene trigger henne/ham til å gjøre sitt beste

**31%** mener at de får lavere lønn enn kundebedriftens ansatte

**73%** synes at arbeidsoppgavene gir tilstrekkelig med utfordringer

At så mange som 31 prosent mener at de får lavere lønn enn kundebedriftens egne ansatte er overraskende sett i lys av at det fra 2013, som konsekvens av vikarbyrådirektivet, ble tatt inn et likebehandlingsprinsipp i arbeidsmiljøloven. Dette betyr at ansatte i bemanningsbransjen, innen visse rammer, har rett på tilsvarende lønnsnivå og arbeidsforhold som de ville hatt hvis de i stedet hadde vært ansatt i innleiebedriften for å utføre tilsvarende arbeid. Alle ansatte i bemanningsbransjen kan altså forvente å få lønn på samme nivå som innleierens egne ansatte med samme erfaring og utdanning. Selv om det siden forrige medarbeiderundersøkelse er en økning av arbeidstakere som mener at lønnen er minst på samme nivå som innleiers ansatte, harmonerer ikke svarene med rettstilstanden og den opplevelsen som arbeidsgiverne har av dagens situasjon. En årsak til den tilbakemelding som er gitt om dette kan være mangelfull kunnskap om likebehandlingsprinsippet og en iboende opplevelse hos mange om at andre sikkert får bedre betalt. Vår erfaring er at bemanningsbedriftene bruker mye energi for å sikre at sine ansatte får riktig lønn. De reelle tallene for hvor mange som får lønn i henhold til likebehandlingsprinsippet kan her være annerledes fra den opplevelsen som medarbeiderundersøkelsen gir uttrykk for. Likevel skal dette tas alvorlig slik at man sikrer at de ansatte får det de har rett på. Det er i denne forbindelse viktig at innleiebedriftene, som de plikter etter arbeidsmiljøloven, gir bemanningsbedriftene tilstrekkelig informasjon om lønns- og arbeidsvilkår som setter dem i stand til å oppfylle likebehandlingsprinsippet.



# 63%

vil anbefale venner og bekjente å jobbe i bemanningsbransjen

## ANBEFALE ELLER IKKE - DET ER SPØRSMÅLET

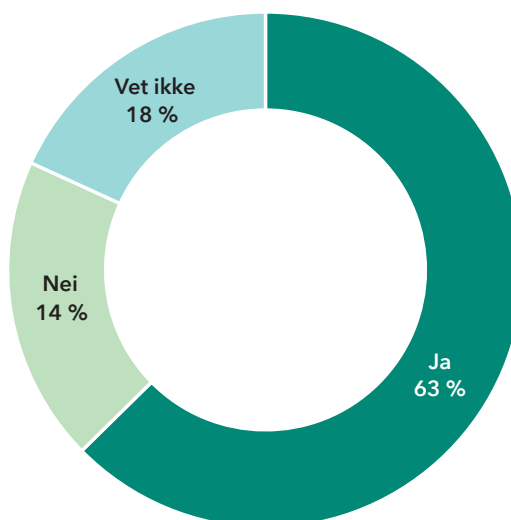
Avslutningsvis spør vi respondentene om de vil anbefale venner og bekjente å arbeide som utleid medarbeider (figur 21). Vi vet at svært mange jobber ordnes gjennom folks sosiale nettverk og kontakter. Av denne studien vet vi også at 33 prosent forteller at de har søkt jobb i bemanningsbransjen på bakgrunn av råd fra venner og bekjente.

Flertallet av ansatte i bemanningsbransjen anbefaler jobb som utleid medarbeider til sine bekjente. Mer enn halvparten (63 prosent) sier de vil gjøre det. Mindre enn en femtedel (19 prosent) sier at de ikke vil gjøre det. Dette harmonerer med tidligere undersøkelser. 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.



Vil du anbefale dine venner og bekjente å jobbe som utleid medarbeider?

21



# Kort om bemanningsbransjen

- **En bemanningsbedrift** driver normalt utleie av arbeidskraft og rekruttering som hovednæring.
- **Et ansettelsesforhold** kjennetegnes av treparts-relasjonen: 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.
- **Ansattes rettigheter** er regulert i Arbeidsmiljøloven og Arbeidsmarkedsloven. Likebehandlingsprinsippet innebærer at utleide arbeidstakere har rett til samme lønn og arbeidsvilkår som de ville hatt om de hadde vært ansatt i kundebedriften. Det er også regulert at bemanningsbedriften skal legge forholdene til rette for arbeidstakere som får tilbud om jobb et annet sted. De ansatte i bemanningsbedriften er normalt fast ansatte i en forutsigbar stillingsprosent.
- **Alle virksomheter med formål** å drive utleie av arbeidskraft må registreres i Arbeidstilsynets register.
- **Årlig blir det gjennom bransjen** utført nesten 30.000 årsverk av ca. 100.000 personer. Dette innebærer at ca. 1% 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.
- **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 er en verdifull** inngangsport til arbeidslivet, bidrar til integrering og bidrar til økt sysselsetting samt redusert friksjonsledighet og langtidsledighet.
- **NHO Service har etablert kvalitetsmerket Revidert Arbeidsgiver**, som setter fokus på bemanningsbedrifters arbeidsgiveransvar. Ordningen er obligatorisk for medlemmene i Bransjeforeningen Bemanning og Rekruttering. Revidert Arbeidsgiver gir bemanningsbedrifter en bedre mulighet til å dokumentere sin ryddighet som arbeidsgiver. Samtidig er dette et instrument for å gjøre oppdragsgiveres søken etter seriøse bemanningsfirmaer lettere. Les mer om revidert Arbeidsgiver på [www.revidertarbeidsgiver.no](http://www.revidertarbeidsgiver.no).





### **ØNSKER DU MER INFORMASJON OM BEMANNINGSBRANSJEN?**

NHO Service og Handel 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 «Tall og Trender Bemanning og Rekruttering».

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

