



# Ansatt i bemanningsbransjen

MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2015/16

# Innhold

- 4 HVEM ARBEIDER I BEMANNINGSBRANSJEN?**
- 4 ALDER
- 6 KJØNN
- 6 SEKTOR
- 7 YRKESOMRÅDE
- 8 UTDANNELSE
- 9 ARBEIDSTID
- 10 ANSETTELSESTID
- 12 SYSSELSETTING FØR ARBEIDET I BEMANNINGSBRANSJEN
- 15 SAMMENFATNING
  
- 16 METODE**
  
- 18 VEIEN TIL JOBBEN I BEMANNINGSBRANSJEN**
- 18 BEGRUNNELSEN FOR Å JOBBE SOM UMLEID GJENNOM BEMANNINGSBRANSJEN
- 20 VEIEN INN I BRANSJEN
- 21 TID TIL MAN FÅR OPPDRAG GJENNOM BEMANNINGSBRANSJEN
  
- 22 PÅ JOBBEN SOM UMLEID MEDARBEIDER**
- 22 Å ARBEIDE SOM UMLEID MEDARBEIDER
- 24 MEDARBEIDEREN OM KUNDEBEDRIFTEN
- 26 DEN UMLEIDE MEDARBEIDEREN OM BEMANNINGSBEDRIFTEN
  
- 30 GENERELT OM ARBEIDET I BEMANNINGSBRANSJEN**
- 33 OPPFATNINGEN AV ARBEIDET I BEMANNINGSBRANSJEN
- 33 ANBEFALE ELLER IKKE - DET ER SPØRSMÅLET
- 33 AVSLUTNING
  
- 34 KORT OM BEMANNINGSBRANSJEN**
- 35 ØNSKER DU MER INFORMASJON OM BEMANNINGSBRANSJEN?



# Ansatt i bemanningsbransjen

Denne undersøkelsen er basert på 2.137 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 30 virksomheter. Fra disse er det trukket ut et representativt utvalg på 12 055 personer. Av disse mottok vi svar fra 2137 personer. Det er tredje 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 omtrent tilsvarende resultater som den norske undersøkelsen. Også i andre europeiske land gjøres kontinuerlige studier av det å jobbe i bemanningsbransjen.

Spørreundersøkelsen, som er gjennomført av Ipsos 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 32% er ansatt i bransjen etter råd fra venner eller bekjente, og 63% 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. De fleste som arbeider i bransjen har et positivt forhold til sin arbeidssituasjon. Dette synliggjøres i denne rapporten.

Even Hagelien

Fagsjef Bemanningsbransjen i NHO Service

Mars 2016

## NOEN AV RESULTATENE FRA UNDERSØKELSEN:

1. De fleste jobber heltid og har jobbet mindre enn ett år i bransjen.
2. Før jobben i bemanningsbransjen var de fleste arbeidsledig eller student.
3. 78 prosent er fornøyd med arbeidet i bemanningsbransjen.
4. Viktigste begrunnelse for å arbeide gjennom bransjen er at den er en god inngangsport til arbeidslivet.
5. De fleste har funnet jobben gjennom annonser på internett eller gjennom bekjente.
6. Nesten halvparten har fått jobb innen en uke etter at de har kontaktet bemanningsbedriften.
7. De ansatte opplever at de blir godt mottatt i innleiebedriften.
8. 14 prosent av de ansatte i bransjen har mottatt jobbtillbud hos innleiebedrift som de har takket nei til.
9. Ansatte tar kontakt med bemanningsbedriften hvis man har spørsmål om arbeidsforholdene. Bare hver tiende 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.

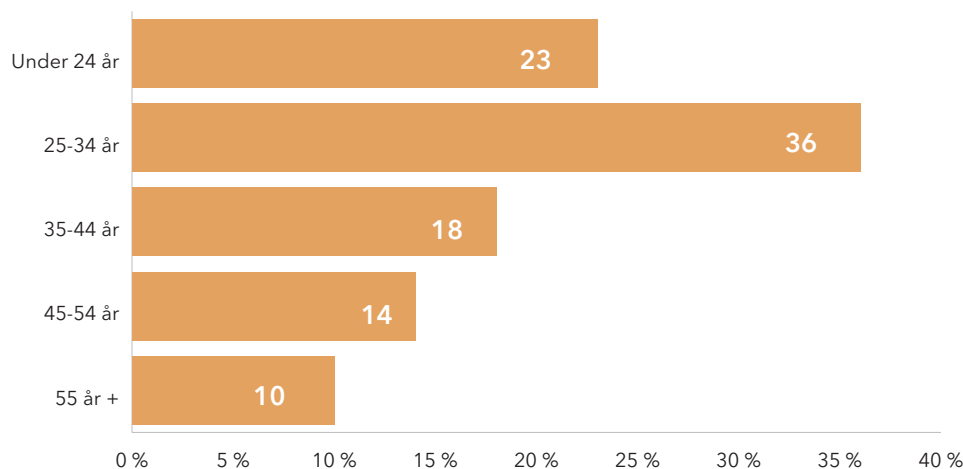
## ALDER

I denne undersøkelsen er aldersfordelingen som det fremgår av figur 1. Endring fra medarbeiderundersøkelsen 2012-2013 er helt marginal, og det viktigste funnet er en liten økning i aldersgruppen over 55 år – til 10% av respondentene. Den største delen av de ansatte (59%) er under 35 år. Av årsstatistikken for 2014 fremgår det at denne gruppen utgjorde 64% av de ansatte i løpet av året.

En annen måte å uttrykke aldersfordelingen er å konstatere at gruppen under 25 år (23%) er nesten like stor som gruppen over 45 år (24%). 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 2014 var aldersfordelingen i resten av arbeidsmarkedet ifølge SSB som følger: 13% under 25 år, 67% mellom 25 og 55 år og 20% 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 2015



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.

## KJØNN

Av årsstatistikken til bemanningsbransjen har man de siste årene sett at fordelingen mellom kvinner og menn har ligget ganske jevnt på 50%. I 2014 var fordelingen 47% for kvinner og 53% 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 52%, 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.

## SEKTOR

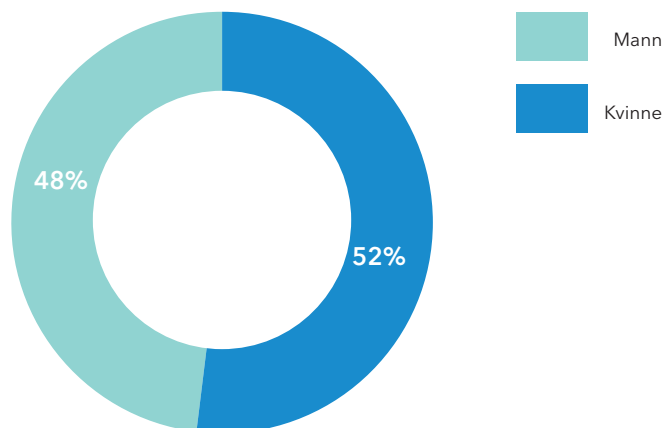
Flertallet av respondentene i undersøkelsen (65%) har angitt at de arbeider i privat sektor. Privat sektor har alltid vært det største markedet for bemanningsbransjen (Figur 3). Dette fordi privat sektor er mer utsatt for etterspørsels- og sesongsvingninger enn offentlig sektor.

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. 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 28 % som angir at de arbeider i offentlig sektor blant annet finner leger, sykepleiere, lærere og førskolelærere. Siden første medarbeiderundersøkelse ble gjort høsten 2011 har forholdstallet mellom privat og offentlig ligget ganske jevnt. Offentlig sektor sto denne gang for 1 prosentpoeng færre av respondentene enn i 2011 men 1 prosentpoeng flere enn i 2012.

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 6% som har angitt at de ikke er sikker på om de er i offentlig eller privat sektor.

### Kjønn, uvektet

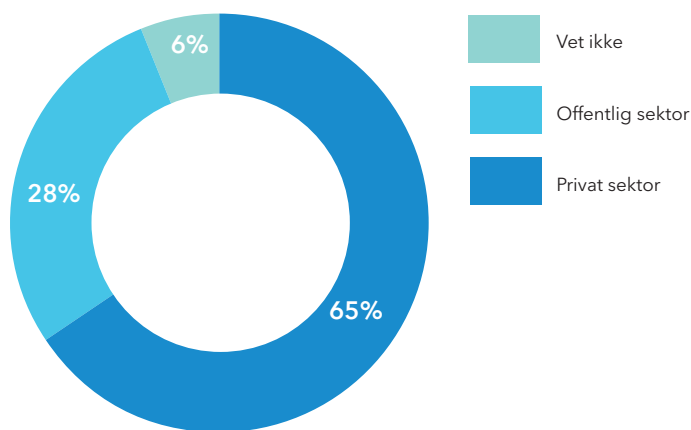
02



IPSOS 2015

### Jobber du innen privat eller offentlig sektor?

03



IPSOS 2015



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

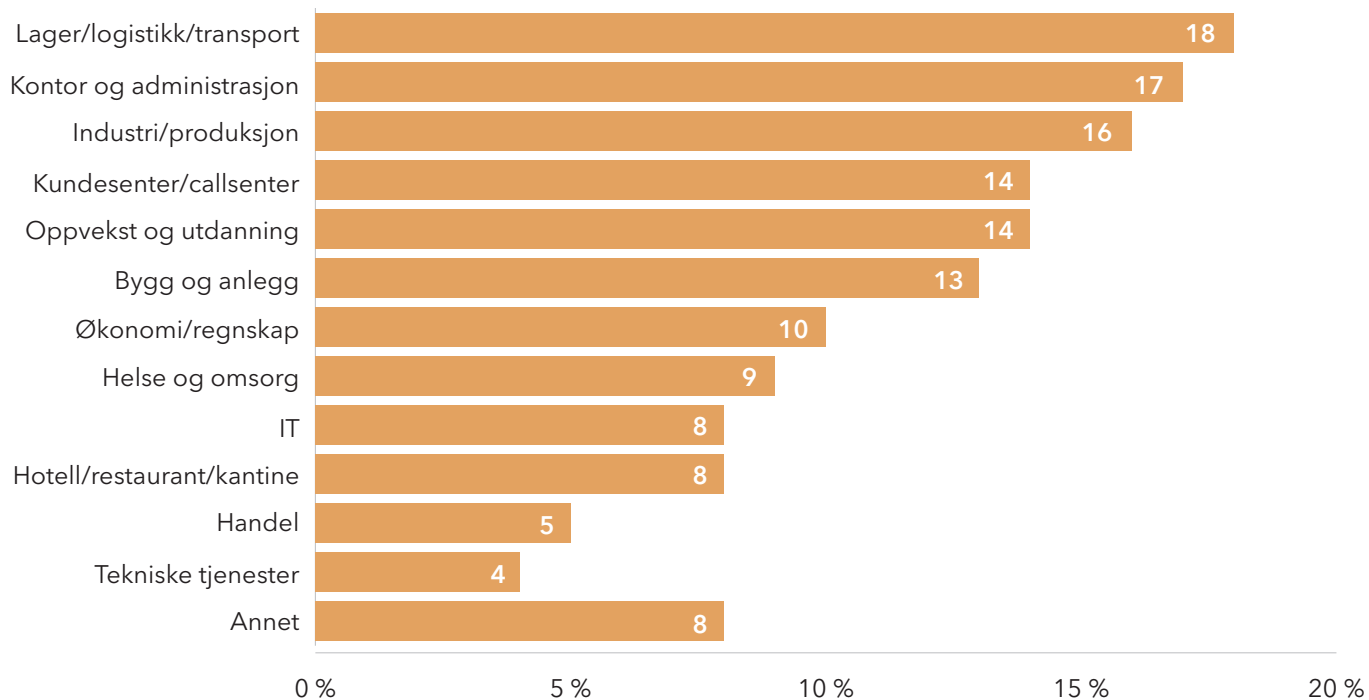
## YRKESOMRÅDE

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. Da man valgte ut hvilke 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 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.

# 18%

av arbeidsstyrken har grunnskole som høyeste utdanning. I bemanningsbransjen gjelder dette bare 6 % av de ansatte.

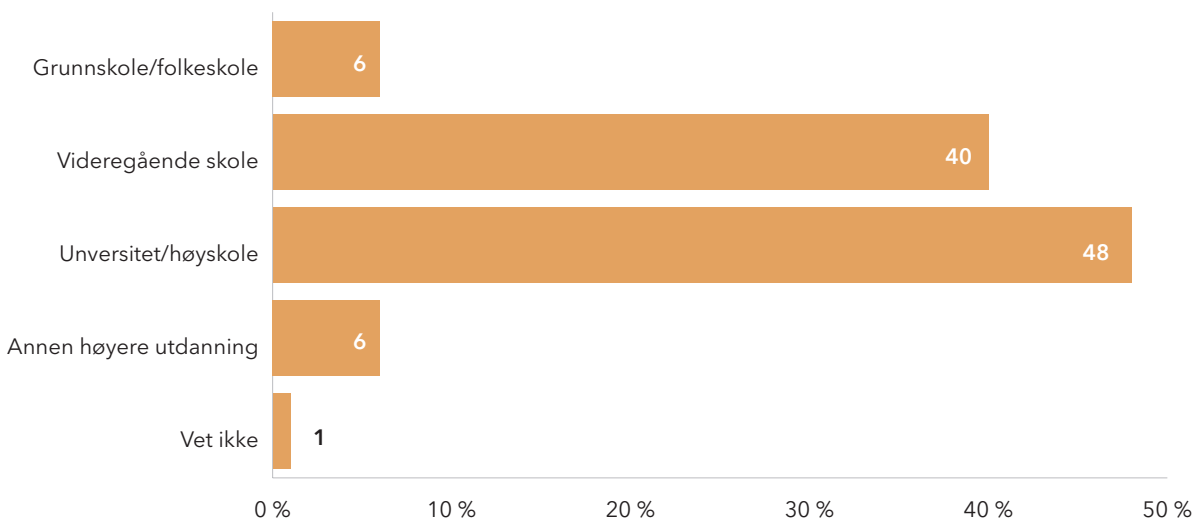
## UTDANNELSE

om det fremgår av en undersøkelse fra Econ Pöyri i 2009, samt de to tidligere medarbeiderundersøkelsene, er utdanningsnivået blant ansatte i bemanningsbransjen høyere enn landsgjennomsnittet (figur 5).

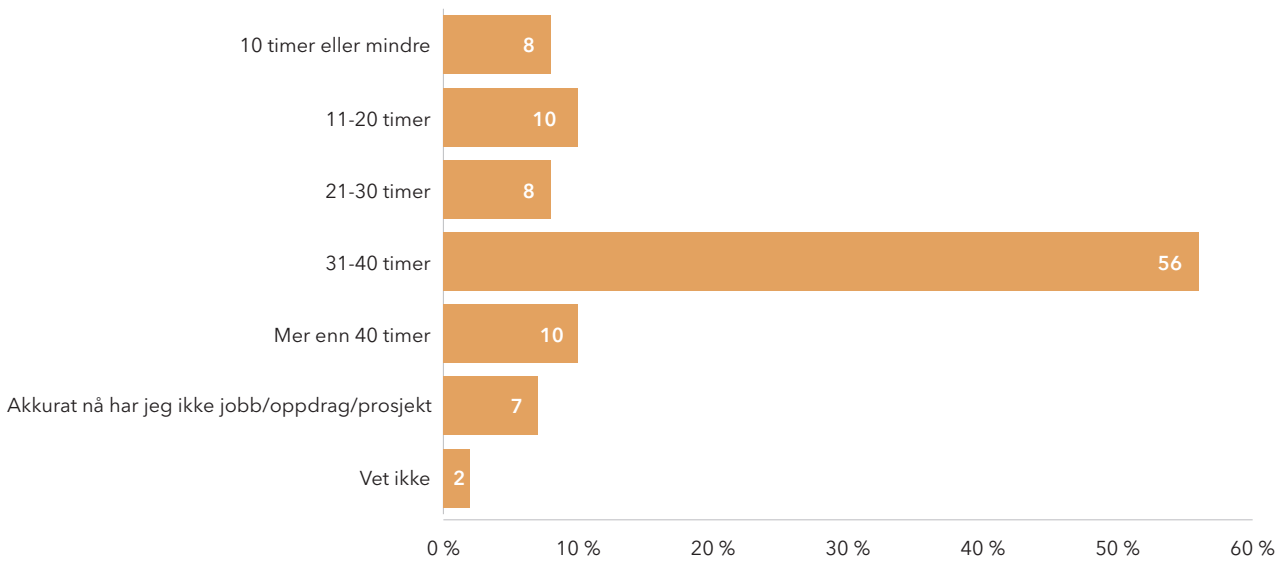
Mens 18 % av arbeidsstyrken har grunnskole som høyeste utdanning gjelder dette bare 6% av de ansatte i bemanningsbransjen. Samtidig er det 48% av de ansatte i bemanningsbransjen som har universitet, høyskole eller annen høyere utdanning. Tilsvarende prosent for arbeidsstyrken for øvrig er 38%. Når det gjelder gruppen som har videregående skole som høyeste utdanning er det samsvar mellom bemanningsbransjen (40%) og befolkningen (43%).

Hva er din høyeste formelle utdanning? (Uvektet)

05







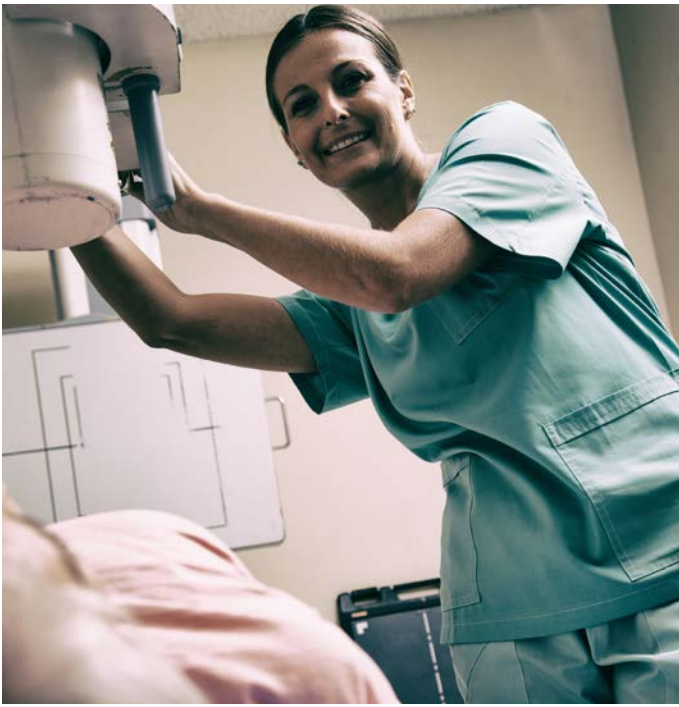
IPSOS 2015

### ARBEIDSTID

Andelen deltidsansatte i norsk bemanningsbransje er forholdsvis lav. Fra SSB sin statistikk for 2014 fremgår det at forholdet mellom heltid og deltid blant yrkesaktive i Norge er 82% og 18%.

Av figur 6 fremgår det at 66% av ansatte i bemanningsbransjen arbeider heltid. De fleste (56%) arbeider mellom 31 og 40 timer i uken. 10% 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. Andelen heltidsarbeidende er noe lavere enn i 2012 men på samme nivå som i 2011. 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 at 54% av de ansatte i bransjen har bemanningsforetaket som hovedarbeidsgiver. 10% har et annet arbeid og 17% finansierer studier ved å arbeide i bemanningsbransjen. Disse resultatene er på linje med forrige medarbeiderundersøkelse.

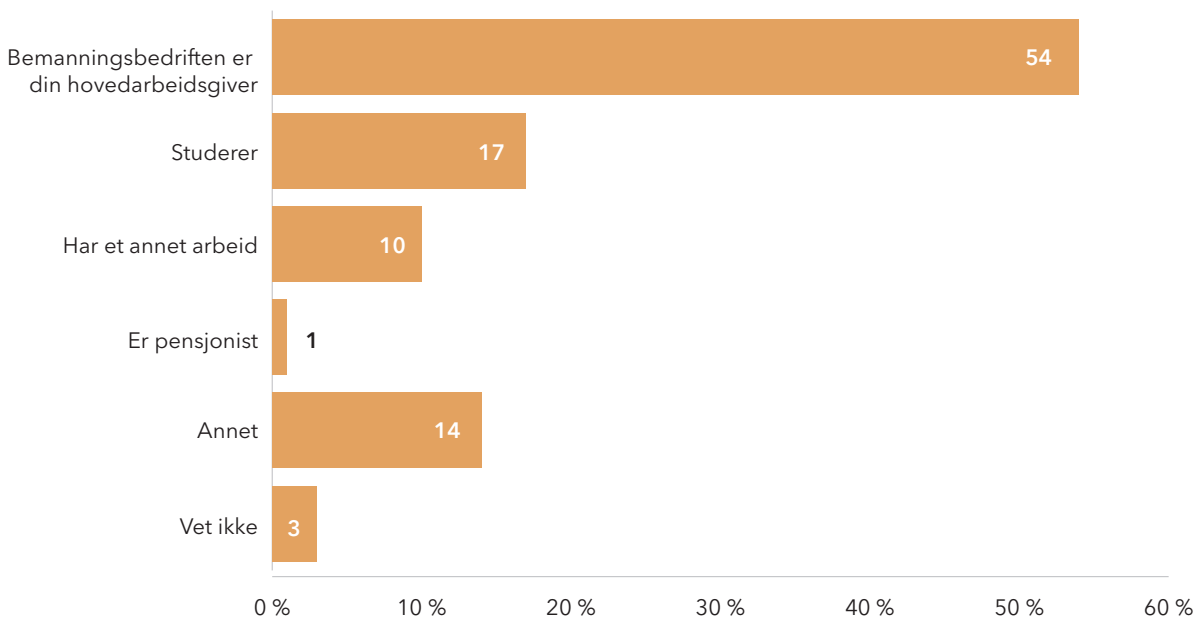


Noen grupper har i større grad enn gjennomsnittet bemanningsbyrået som hovedarbeidsgiver. Det gjelder ansatte i alderen 35 til 54 år (63%), ansatte i privat sektor (57% i forhold til 50% i offentlig sektor) og ansatte innen økonomi og regnskap (67%), kontor og administrasjon (64%), tekniske tjenester (62%), industri og produksjon (61%) og bygg og anlegg (61%).

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 (15% mot 9% i privat sektor) og da særlig ansatte innen helse og omsorg (21%). 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. Samtidig er dert verdt å merke seg at andelen som har annet arbeid innen helsesektoren er halvert siden forrige undersøkelse i 2012.

Hva gjør du ved siden av jobben som utleid medarbeider?

07



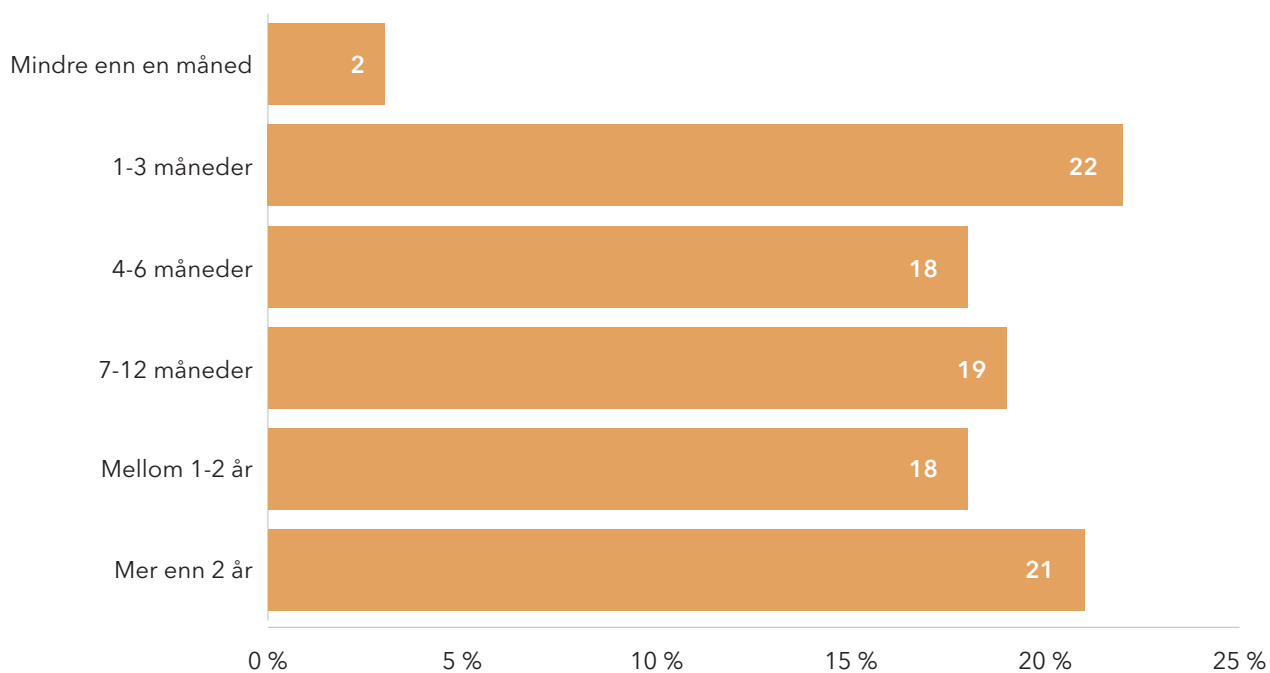
## ANSETTELSESTID

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 ca. 4 måneder.

Dette viser at bemanningsbransjen har et 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% av de ansatte i bransjen vært der mer enn ett år mot 39% i Norge.

Hvor lenge har du jobbet som utleid medarbeider?

08



IPSOS 2015

## SYSSELSETTING FØR ARBEIDET I BEMANNINGSBRANSJEN

Mer enn en tredjedel av de ansatte i norsk bemanningsbransje kommer fra arbeidsledighet (figur 9). Dette er en noe høyere andel enn 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 EN REKKE INTERNASJONALE UNDERSØKELSER:

- Analyse fra Bundesagentur für Arbeit (BDA), den sentrale arbeidsgiverorganisasjonen i Tyskland, viser at økningen i arbeid via bemanningsbransjen i forbindelse med den såkalte Hartz reformen i 2005 bidro til å stoppe og snu utviklingen etter år med økende arbeidsledighet. For første gang falt antallet arbeidsledige fra 4,4 millioner (2004) til 3,3 millioner (2008), mens penetrasjonsgraden (bransjens andel av den totale sysselsetting og årsverk) for bemanningsbransjen økte fra 1,1 % til 1,9 % i samme periode.
  - I Nederland ble det gjennomført en undersøkelse av arbeidsledige jobbsøkere som var registrert hos "The Centre for Work and Income" (CWI) hvor man fulgte 1,2 millioner mennesker fra 2001 til 2005. Etter 30 måneder var 62 % av CWI-klientene som kom i jobb via bemanningsbyråer fremdeles i jobb. En tredjedel av alle CWI-klienter som hadde kommet tilbake i jobb mellom 1991 og 2005 hadde gjort det via bemanningsbyråer.
  - I Frankrike kom i 2010 ca. 55 % av de ansatte i bemanningsbransjen enten fra arbeidsledighet eller inaktivitet i arbeidslivet. Etter ett år med arbeid via bemanningsbransjen var andelen på 21 %. ((Observatoire des métiers et de l'emploi, 2010)
- Arbeid via bemanningsbransjen ser ut til å redusere arbeidsledighet i lengre perspektiv. Arbeidstakere som entrer arbeidsmarkedet via bemanningsbransjen vil bli i arbeid over tid og har lavere risiko for å bli arbeidsledige.
- En undersøkelse gjort for det flamske arbeidsdepartementet i Belgia, sammenlikner karriereutviklingen for personer som har arbeidet via bemanningsbransjen og en kontrollgruppe som ikke har gjort det. Etter ett år var 56 % i kontrollgruppen fortsatt arbeidsledige, mens bare 31,6 % av de som hadde arbeidet via bemanningsbransjen var i samme situasjon. Etter to år var hadde andelen sunket til 30,2 % for de som hadde arbeidet i bemanningsbransjen, mens andelen arbeidsledige i kontrollgruppen var 49,9 %. Undersøkelsen viser også at ansatte i bemanningsbransjen har større mulighet til å komme i permanent arbeid enn andre. 28,9 % av ansatte i bransjen gikk over i permanent arbeid i løpet av ett år, sammenliknet med andre hvor andelen var 22 %. 41 % var i permanent arbeid etter to år mot 31,6 % i kontrollgruppen og 55 % etter tre år mot 43 % i kontrollgruppen. (IDEA Consult 2009: Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?)
  - En europeisk undersøkelse gjort av Wilke, Maack and Partner viser at bemanningsbransjen er en viktig inngangsport til arbeidslivet for unge mennesker. Andelen ansatte under 25 år i bransjen er for henholdsvis Nederland og Italia 46 % og 33 %. Av disse hadde 84 % aldri vært i arbeid tidligere. Etter ett år var fortsatt 62 % fremdeles i jobb. Undersøkelsen viser videre at svært mange av dem som får arbeid i bemanningsbransjen enten er arbeidsledige eller aldri har vært i arbeid tidligere. I Frankrike utgjorde tidligere arbeidsledige og inaktive 55 % av de ansatte i bransjen i 2011. I Italia var andelen tidligere arbeidsledige på mer enn 40 %. I Tyskland var andelen tidligere arbeidsledige eller uten arbeidserfaring hele 60 %. I Nederland og Belgia er andelen tidligere arbeidsledige 30 %. (Wilke, Maack und Partner 2013. Final report for the joint Eurociett/UNI Europa project: "Temporary Agency Work and Transitions in the Labour market").
  - En nederlandsk rapport basert på offentlig data (ESB Arbeidsmarkt) viser at effekten av å jobbe gjennom et bemanningsbyrå er tilsvarende effekten av langvarig midlertidig arbeidskontrakt direkte i bedrift, men

bedre enn kortere midlertidige oppdrag. Erfaring fra bl.a. Nederland og Belgia viser at bemanningsbransjen kan være en verdifull partner for arbeidsmarkedsetaten og dermed bidra til at utvalgte målgrupper lettere kommer inn i arbeidslivet. (ESB Arbeidsmarkt, Doorstroom van flexwerkers. 2012)

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.

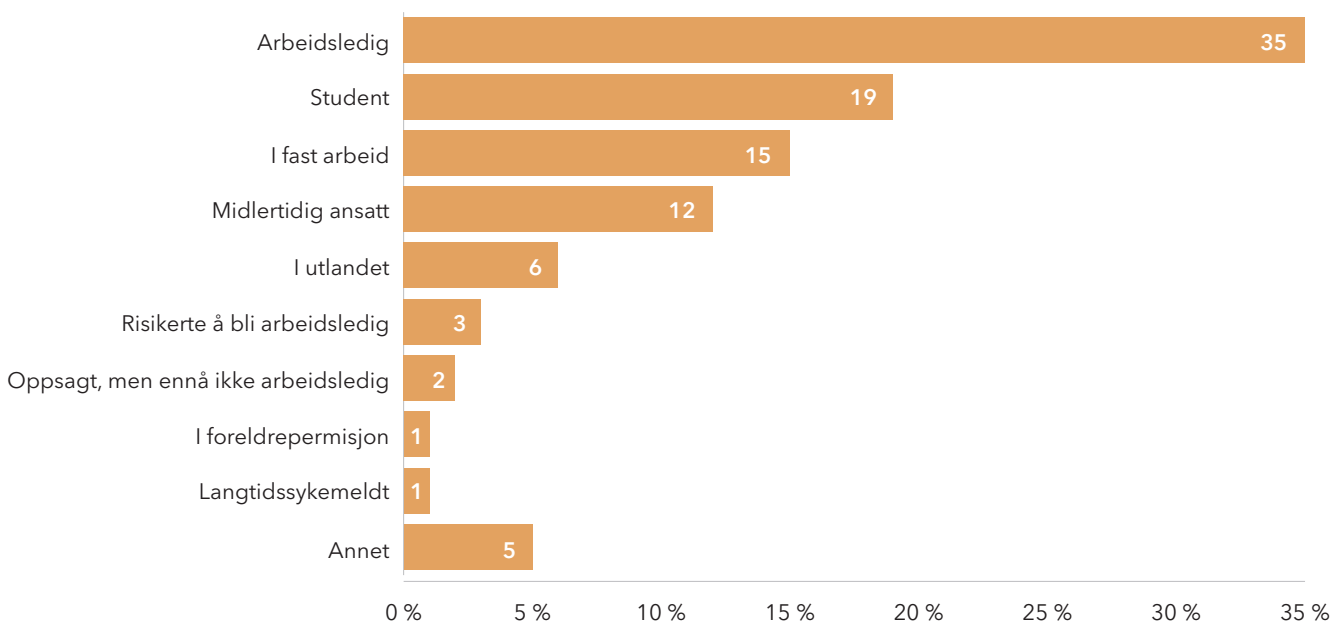
- I Norge har Kristine von Simson ved Institutt for Samfunnsforskning publisert en artikkel i Søkelys på Arbeidslivet nr 3 2009 hvor det konkluderes i at arbeid gjennom bemanningsbransjen øker sannsynligheten for å bli fast ansatt for ikke-vestlige innvandrere.
- I en annen artikkel av Kristine von Simson (Søkelys på arbeidslivet nr 01-02 / 2012) er konklusjonen at ungdom uten videregående kompetanse kan tjene på å ta seg jobb i et bemanningsbyrå. Ikke bare kommer de raskere i jobb enn tilsvarende ungdom som mangler bemanningsbyråerfaringen. Arbeid gjennom bemanningsbransjen ser også ut til å fungere godt

sammenlignet med en annen type tiltak som ofte brukes for å få ungdom inn i jobb – aktive arbeidsmarkedstiltak.

- I Danmark har Elke Jahn og Michael Rosholm i forskningsnotatet IZA DP No. 6405 "Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants?" konkludert med at bemanningsbransjen øker yrkesdeltakelsen for innvandrere og er en særlig effektiv inngangsport for 1. generasjons ikke-vestlige innvandrere.
- I et annet forskningsnotat av Elke Jahn og Michael Rosholm (IZA DP No. 4973 "Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes") konkluderes det med at gruppene som har størst fordel av å arbeide via bemanningsbransjen er ikke-vestlige innvandrere, andre generasjons ikke-vestlige innvandrere og arbeidsledige med lav formell kompetanse, altså grupper som er krevende å integrere i arbeidsmarkedet. Medarbeiderundersøkelsen viser at andelen arbeidsledige som fikk jobb er særlig høy innen enkelte yrkesområder. Det gjelder Lager/logistikk/transport (45%), Industri og produksjon (44%) og hotell, restaurant og kantine (43%).

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

09



# 19%

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 imidlertid ikke alle som begynner i bransjen som kommer fra arbeidsledighet. 19% 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 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 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 kapitlet 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, utdannelse, 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.







# Metode

**Grunnlaget for undersøkelsen var kontaktinformasjon for mer enn 30 000 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 troverdig i forhold til bransjen generelt.**

Blant utvalget trakk Ipsos ut 12.055 ansatte i bemanningsbransjen som fikk anledning til å delta i undersøkelsen. Disse ble valgt ut representativt med hensyn til arbeidsgiverbedriftens størrelse. Det var viktig at respondentgruppen til undersøkelsen omfattet et bredest mulig spekter av arbeidsgivere.

Undersøkelsen ble utført i tidsrommet 4. november til 7. desember 2015.

Etter at undersøkelsen ble distribuert til 12.055 personer mottok man 2.137 svar. Dette gir en svarrespons på 18%. Selv om responsraten ikke er veldig høy må funnene i undersøkelsen anses som robuste. Dette fordi årets resultater i stor grad samsvarer med det som fremkom i de to tidligere undersøkelsene som har blitt gjennomført.

Fordelingen på kjønn og alder er i utvalget noe skjevt sammenliknet med fordelingen i populasjonen, jfr. statistikk for bemanningsbransjen i 2014, men skjevhetene er mindre enn forrige gang tilsvarende undersøkelse ble gjennomført. For å utjevne skjevheter har Ipsos 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 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 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 i endring. Ikke bare arbeidsgivere etterspør mer fleksibilitet. Det gjør også arbeidstakere. Gullklokke er ikke lenger et mål. Frihet er viktig.

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 ser bemanningsbransjen som en god inngangsport til arbeidslivet (40%). Det er særlig yngre ansatte som gir dette svaret. Yrkesgrupper som har særlig stor tro på bemanningsbransjen som inngangsport er tekniske tjenester (51%), handel (51%), økonomi (50%) samt kontor og administrasjon (45%).

37% 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. 23% sier at de vil se ulike arbeidsplasser og skaffe seg allsidig ar-



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

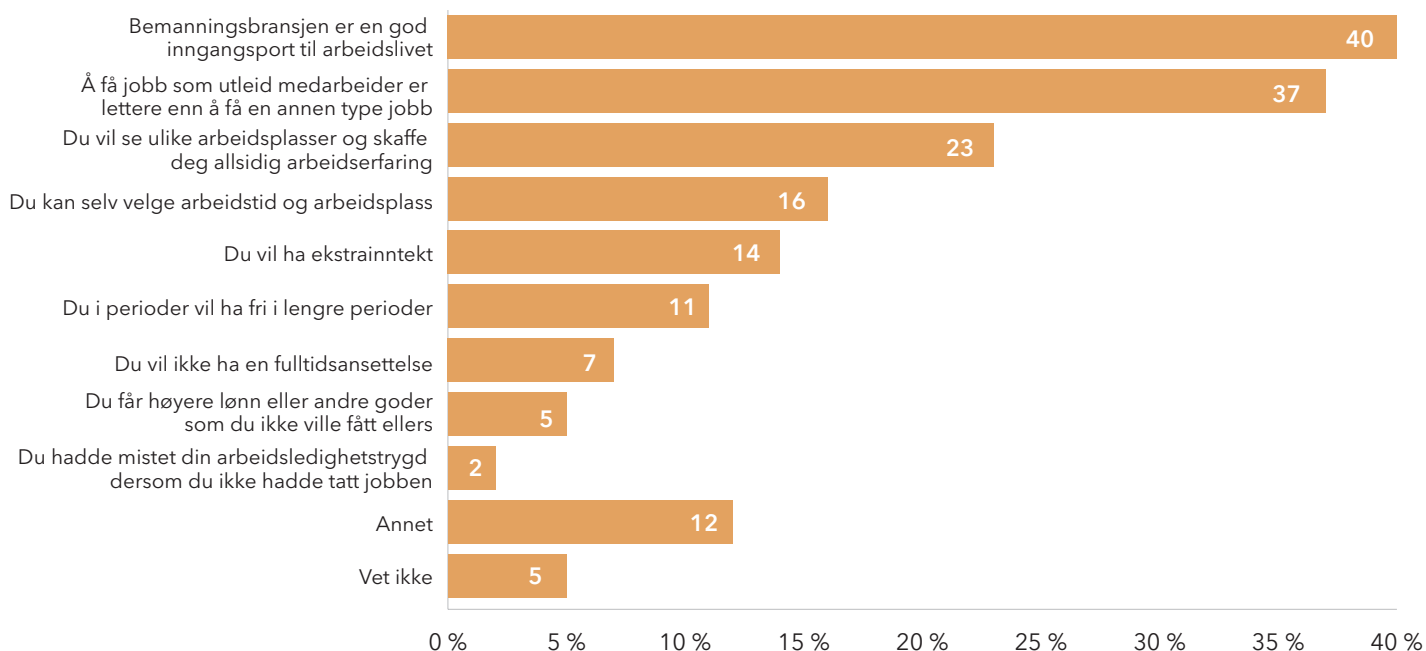
beidserfaring. 16 % peker på fordelene ved selv å kunne velge arbeidssted og arbeidsplass og 11% viser til at man ønsker å ha fri i lengre perioder.

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 (48%).

14% arbeider i bemanningsbransjen for å skaffe seg en ekstrainntekt og 5 % 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 ekstrainntekt. Økonomiske motiver trekkes også hyppigst fram av de som arbeider innen oppvekst og utdanning samt helse og omsorg.

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

10





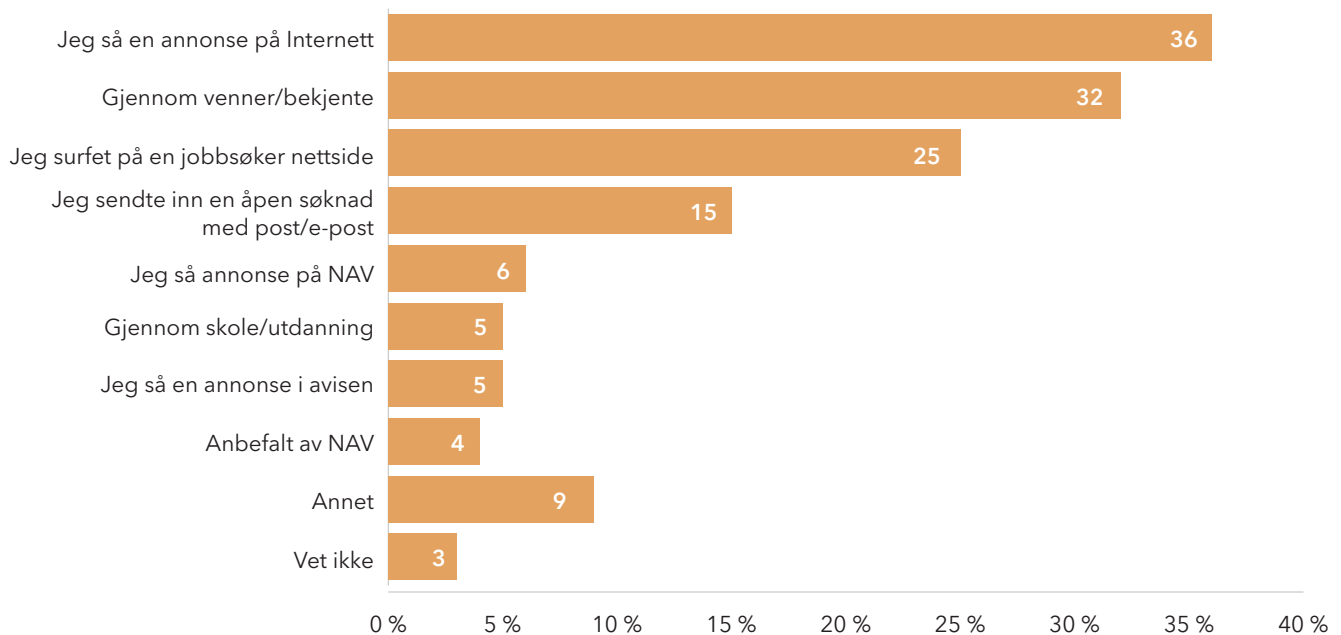
## VEIEN INN I BRANSJEN

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 jobbsøker-nettside (61%). En stor gruppe forteller at de har fått kjennskap til bransjen gjennom venner eller bekjente (32%).

Man bør merke seg at de tradisjonelle kildene – avis-annonse, 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 4% som oppgir at de ble tipset om jobb i bemanningsbransjen av NAV. Dette er likevel mer enn ved undersøkelsen i 2012/13.

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.

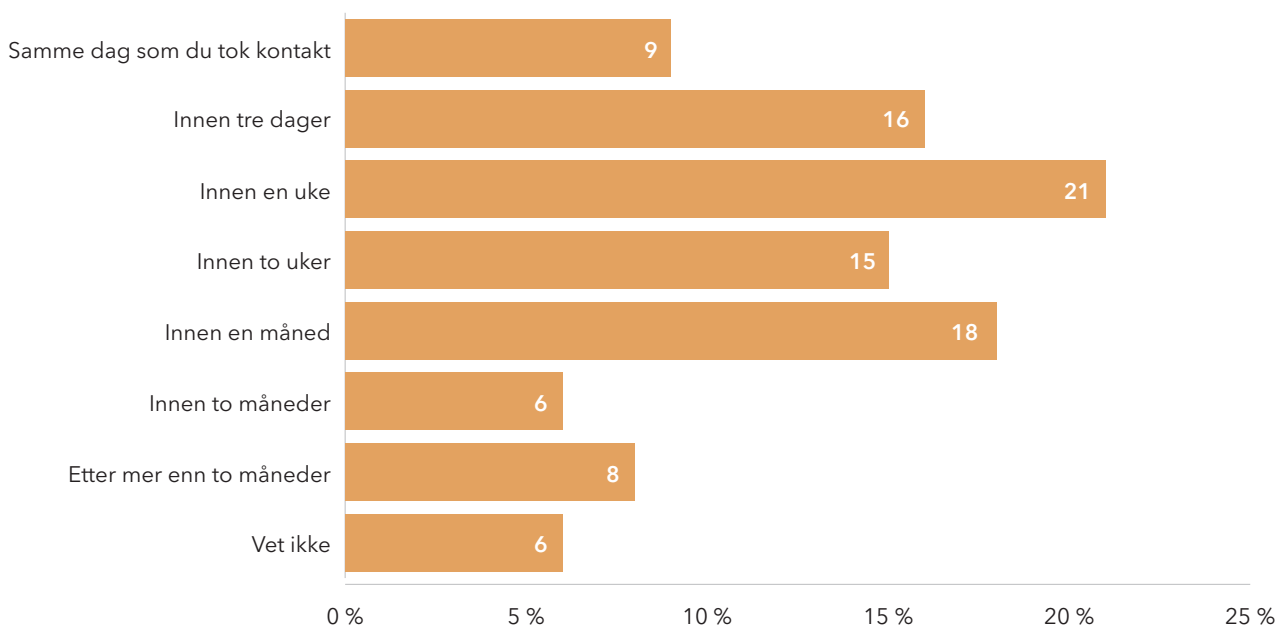
Undersøkelsen viser at 9% får jobb samme dag som man tar kontakt og at nesten halvparten får tilbud om oppdrag innen en uke etter at de tar kontakt. Innen en måned har gått har hele 79% fått jobb (figur 12). Den gruppen som raskest får tilbud om jobb er de som arbeider innen bygningsbransjen. Av disse var det 19% som fikk jobb samme dag som de tok kontakt og hele 63% som fikk jobb innen en uke. Dette er ekstremt gode tall som harmonerer fullstendig med funnene i undersøkelsene i 2011/12 og 2012/13 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 9% 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). 70% angir at de støtter påstanden at man i innleiebedriften er positive til innleide medarbeidere. 71% opplever at innleier har møtt dem som om hun/han har vært en av bedriftens egne ansatte. 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 59 % av de ansatte i bransjen opplever at deres erfaring ved å jobbe der har vært mer positiv enn det de hadde forventet. Kun 16 % har den motsatte opplevelsen. De mest fornøyde er de som er under 24 år. Yrkesområdet hvor man er mest positivt i forhold til forventningen er hotell, restaurant og kantine. 68% opplever at de har kunnet utvikle sin kunnskap takket være arbeid som utleid medarbeider og 69% tror at det å jobbe gjennom bemanningsbransjen er en inngangsport til jobb i innleiebedrift eller i andre bedrifter.

Imidlertid er det bare 33 % 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. De ansatte innen IT er mest positive til denne påstanden.

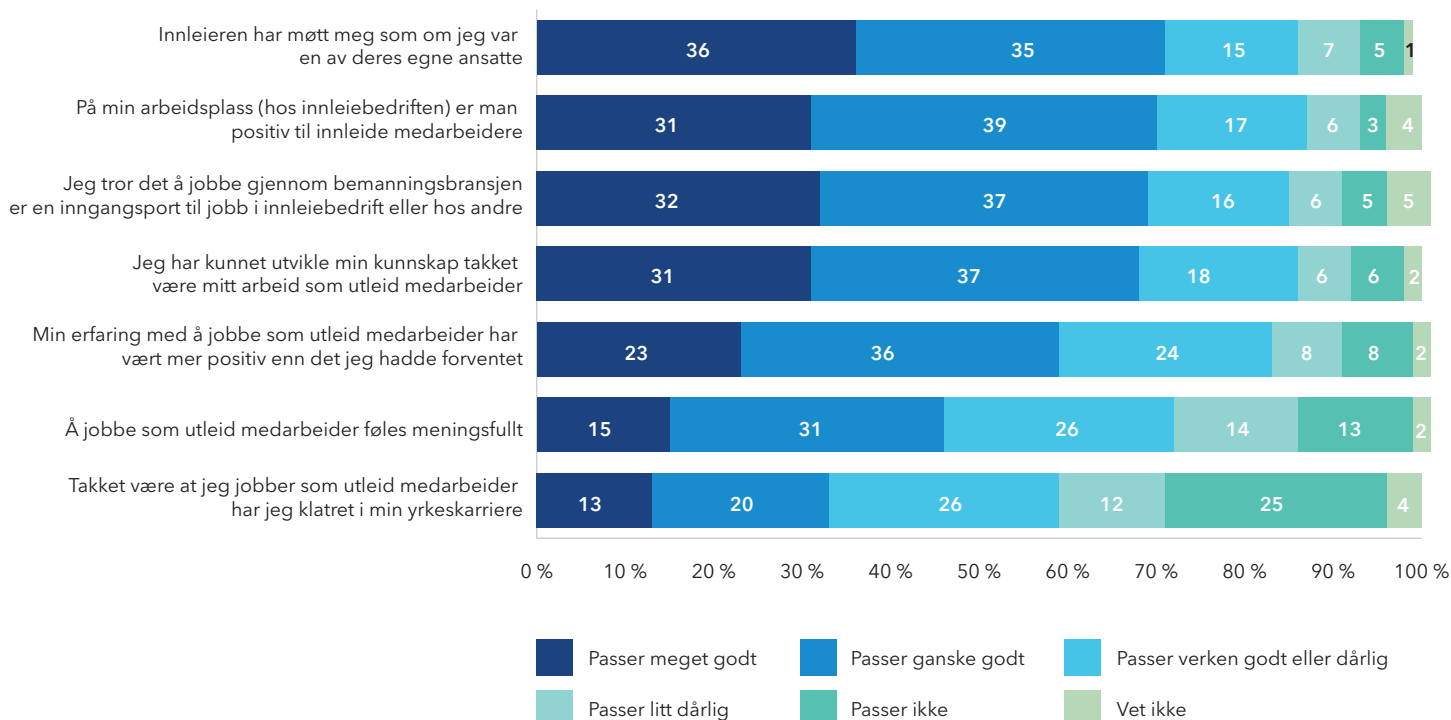
# 59%

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

46 % opplever arbeidet som utleid medarbeider som meningsfullt, mens 27 % 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, der i blant ansatte innen helse og omsorg, er klart mer positive enn ansatte i privat sektor.

## Hvordan vurderer du følgende påstander?

13





## MEDARBEIDEREN OM KUNDEBEDRIFTEN

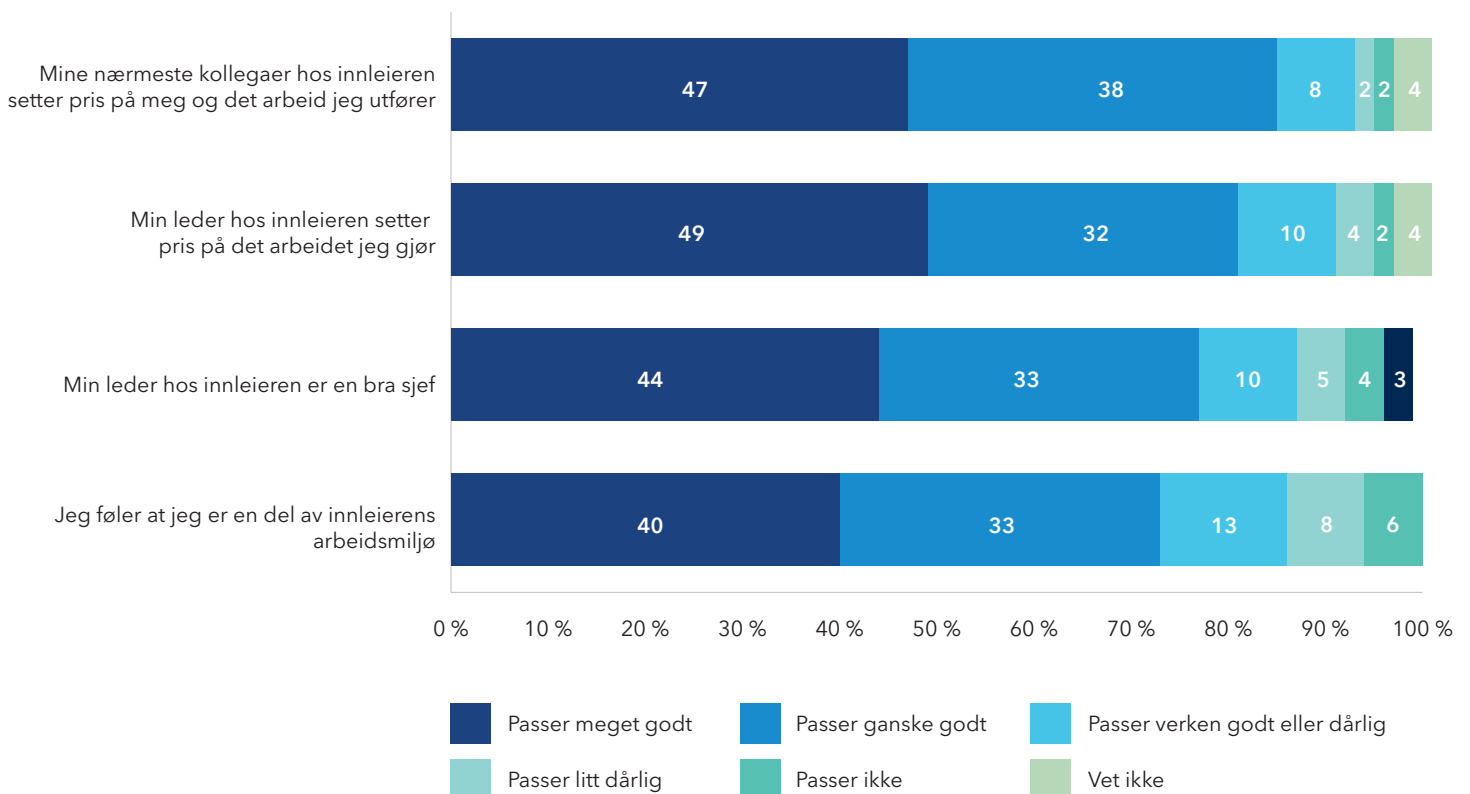
Undersøkelsen fokuserte også nærmere på arbeidet hos kunden (figur 14). Her kan vi konstatere at nesten alle (85 %) opplever at de nærmeste kollegaer hos innleieren setter pris på medarbeideren og det arbeidet hun/han utfører. Tilsvarende gjelder for lederen hos innleier (81%).

Også relasjonen til kundens arbeidsleder som sjef fungerer bra. 77% 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 tidligere undersøkelser skiller ansatte innen helse og omsorg seg fra gjennomsnittet med signifikant færre som støtter påstandene. Ansatte innen oppvekst og utdanning føler i mindre grad enn de andre at de er en del av innleierens arbeidsmiljø (57% passer godt og 25% passer litt dårlig eller passer ikke). Dette har nok sammenheng med at det i denne gruppen er mange korttidsvikariater. Den ansatte som arbeider i korte vikariater med stor spredning i arbeidsplasser vil i lettere identifisere seg med sin arbeidsgiver (bemanningsselskapet) enn den arbeidsplass hvor man til enhver tid utfører arbeid.

### Hvordan vurderer du følgende påstander?

14







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

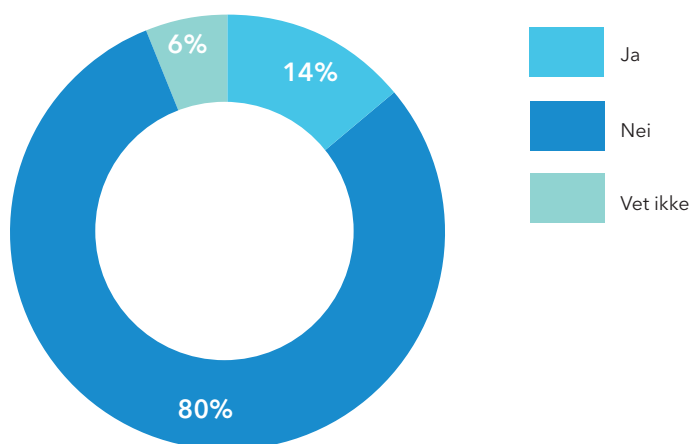
Svært få forskjellsbehandles av kunden. Denne undersøkelse motbeviser generelle påstander som enkelte ganger fremsettes om at innleide arbeidstakere behandles dårligere enn de fast ansatte i virksomhetene.

Det er relativt vanlig at innleide medarbeidere går over til ansettelse 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 14% av de ansatte i bemanningsbransjen faktisk foretrekker å arbeide i bemanningsbedriften selv om de tilbys jobb i kundebedrift. Avslag på tilbud skjer oftere i offentlig enn privat sektor (22 mot 10 %). Det er da hovedsakelig snakk om bransjene oppvekst/utdanning og helse/omsorg.

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

15



## DEN UTLEIDE MEDARBEIDEREN OM BEMANNINGSBEDRIFTEN

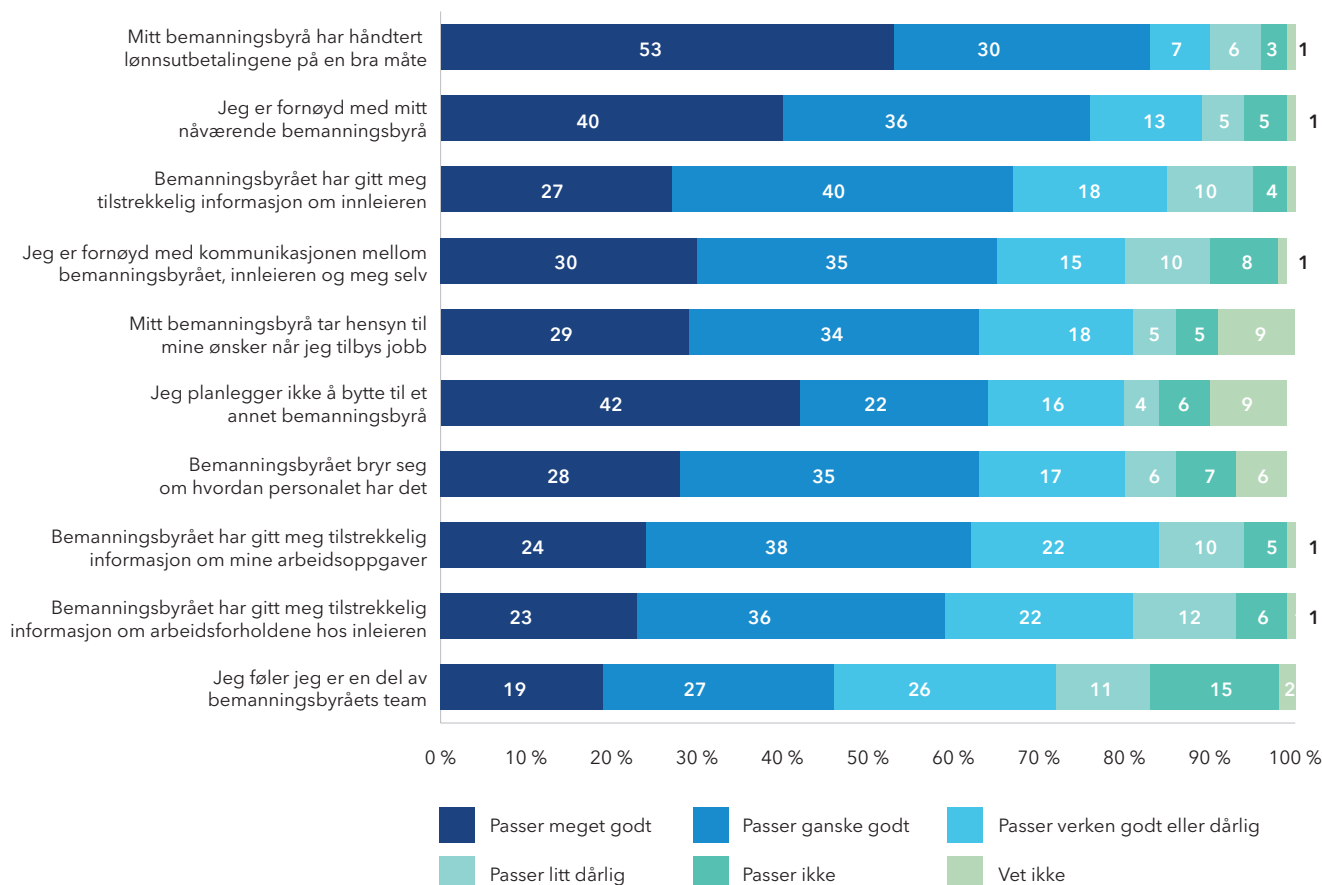
Undersøkelsen fokuserer så på medarbeiderens relasjon til sin arbeidsgiver, bemanningssselskapet (figur 16).

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 lønshåndtering (83%) og at man er fornøyd med arbeidsgiveren (76%). De ansatte er faktisk 5 prosentpoeng mer fornøyd med arbeidsgiveren nå enn ved undersøkelsen i 2012/13.

De fleste opplever at bemanningsbyrået har gitt tilstrekkelig informasjon om innleier (67%) og at det tas hensyn til medarbeiderens ønsker når det blir gitt tilbud om jobb (63%). 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.

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

16



Flertallet planlegger ikke å bytte til et annet bemanningsbyrå. Lavest støtte får påstanden at man har fått tilstrekkelig informasjon om arbeidsforholdene hos innleieren (59%) og at man føler at man er en del av bemanningsbyråets team (46%). 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. Samtidig er det verdt å merke seg at det i forhold til tidligere undersøkelser har vært en jevn økning i gruppen som føler seg som del av teamet.

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. 60% i denne gruppen støtter påstanden. Yrkesområdene hvor flest identifiserer seg med bemanningsbedriften er hotell/restaurant/kantine, helse og omsorg samt bygg og anlegg.

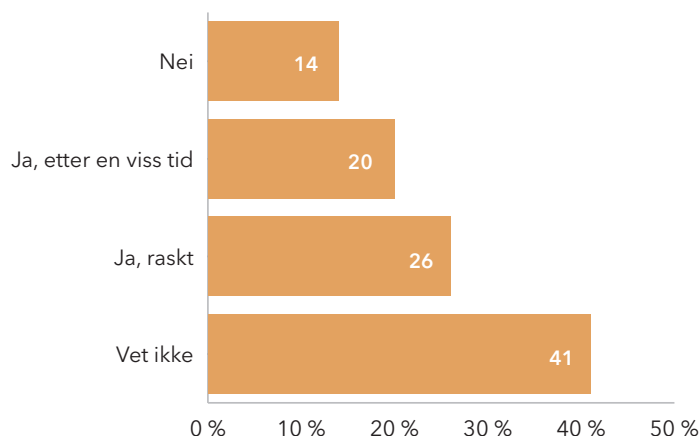
Når man analyserer tilbakemeldingene på påstandene som gjelder bemanningsbyrået som arbeidsgiver ser vi at ansatte innen oppvekst og utdanning skiller seg ut ved å være mer positive til påstandene enn gjennomsnittet mens ansatte innen bygg og anlegg gjennomgående er mindre positive til påstandene. Det 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 % at dette håndteres raskt og 20% at man har fått tilbud etter en viss tid. Kun 14% svarer at bemanningsbedriften ikke har kunnet skaffe oppdrag.

41% 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 4 måneder.

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

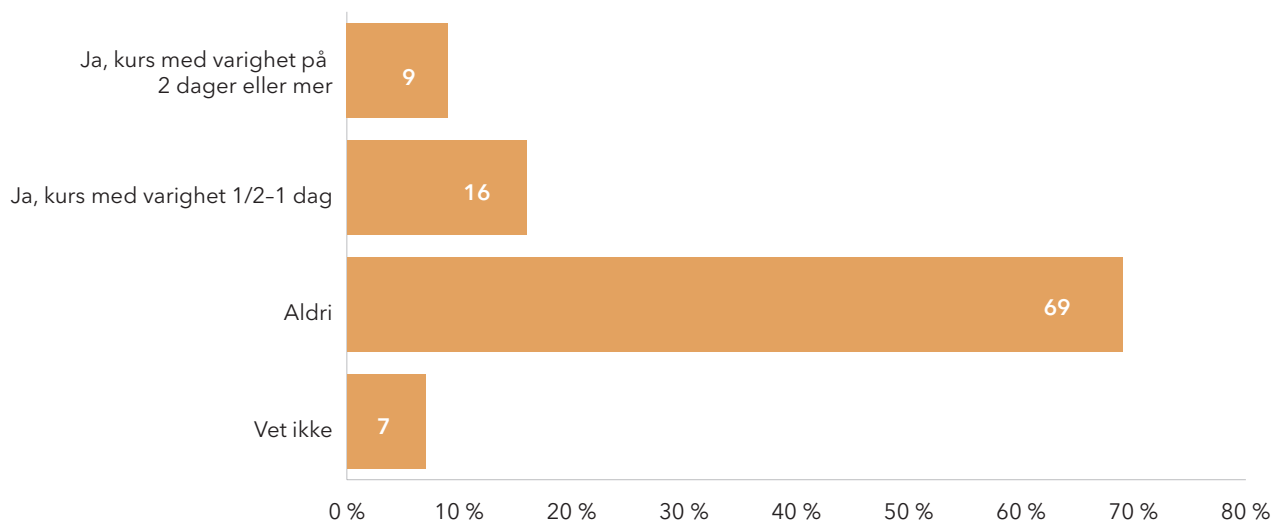
17



IPSOS 2015



76% er fornøyd med bemanningsbyrået de arbeider i.



IPSOS 2015

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. 25% 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 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 kapittelet har mer enn halvparten av respondentene høyere utdanning. Det store flertallet av resten har fullført videregående skole. Denne formelle utdannelsen sammen med den rike erfarin-

gen 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 68% av respondentene har gitt uttrykk for at man har utviklet sin kunnskap gjennom arbeidet som utleid medarbeider.

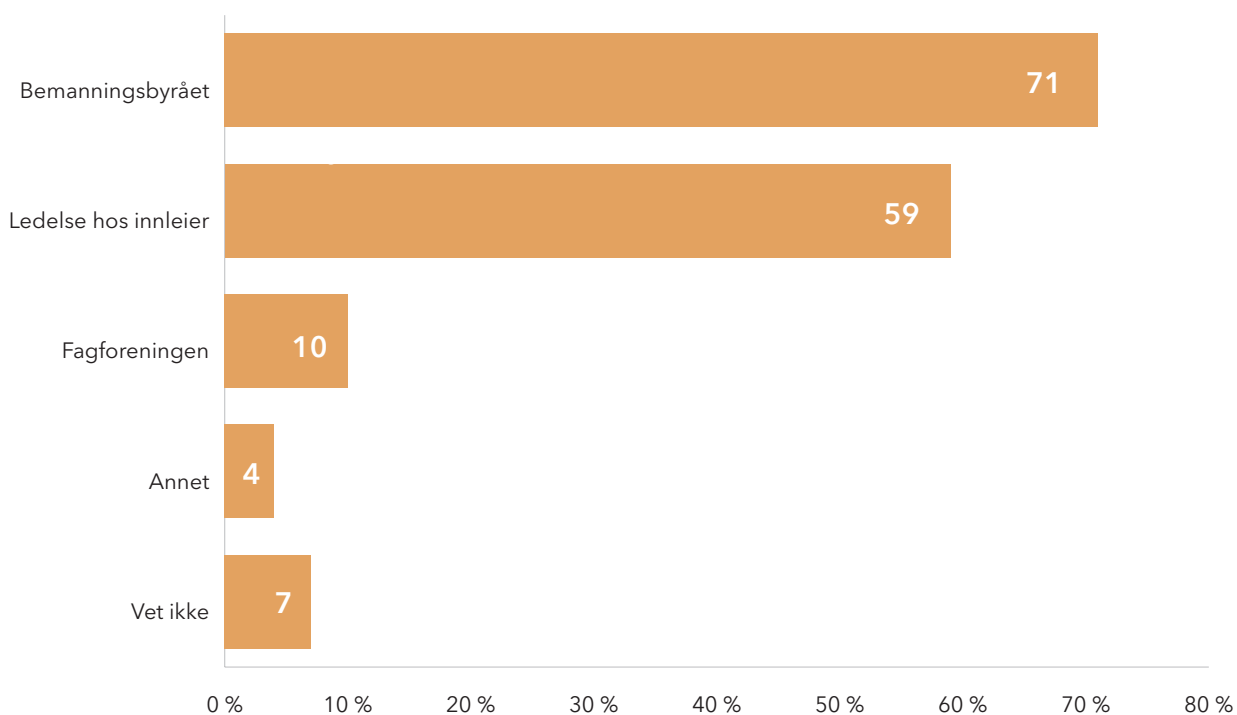
Den enkeltes kompetanse er sentral for bemanningsbransjen siden det nettopp er dette som er det produktet som bransjen selger til kundevirksomhetene.

Når utleide medarbeidere skal diskutere arbeidsforholdene tar den klare majoritet (71 %) kontakt med bemanningsbyrået (figur 19). 59% svarer at de ville tatt kontakt med ledelsen hos innleier. Det er verdt å merke seg at kun 10% 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)

19



# Generelt om arbeidet i bemanningsbransjen

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

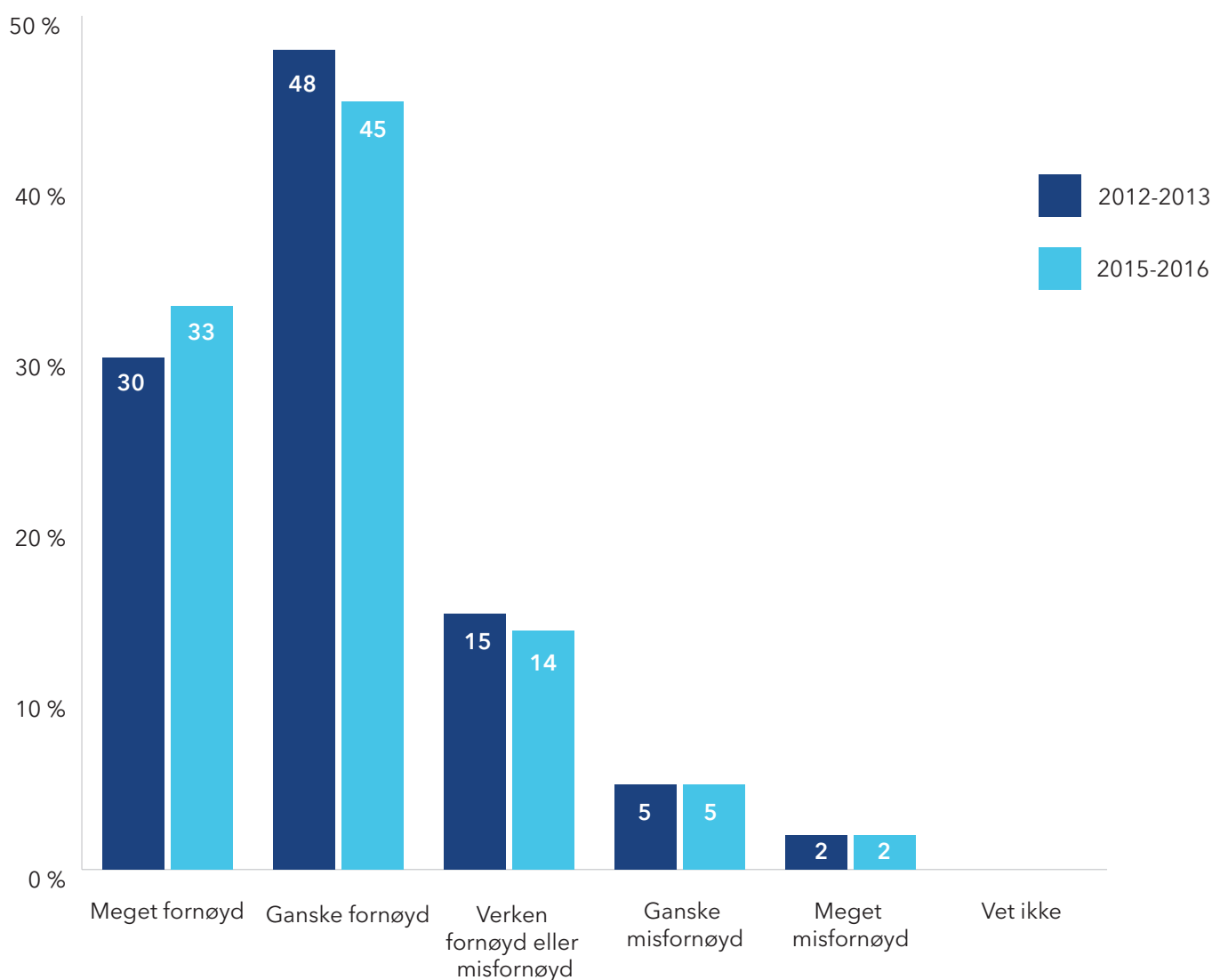
En tredjedel angir at de er meget fornøyde mens nærmere halvparten er ganske fornøyde (figur 20). Majoriteten (78%) kan altså karakteriseres som fornøyde. Ved siden av dette er 14% verken fornøyd eller misfornøyd. Gruppen ganske misfornøyde (5%) og meget misfornøyde (2%) er dermed ganske liten. Sett i forhold til medarbeiderundersøkelsen 2012-2013 er dette så å si identiske tall. Dette understøtter at tilbakemeldingene her gir et reelt bilde av hvordan det oppleves å arbeide i bemanningsbransjen. Resultatene fra alle 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.

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

80% angir at jobben tilsvarende forventningene og 79% opplever at innleier i tilstrekkelig grad har satt henne/ham inn i arbeidet. 76% mener også at arbeidsoppgavene trigger henne/ham til å gjøre sitt beste.

Mer enn halvparten mener at arbeidsoppgavene gir tilstrekkelig med utfordringer (68%) og at arbeidsoppgavene er tilpasset yrkesbakgrunn (59%).

Bare 45% støttet imidlertid påstanden om at "min lønn er på minst samme nivå som innleierens egne ansatte med samme erfaring og utdanning". Samtidig er det 33% som mener at de får lavere lønn enn kundebedriftens ansatte. Dette er noe 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

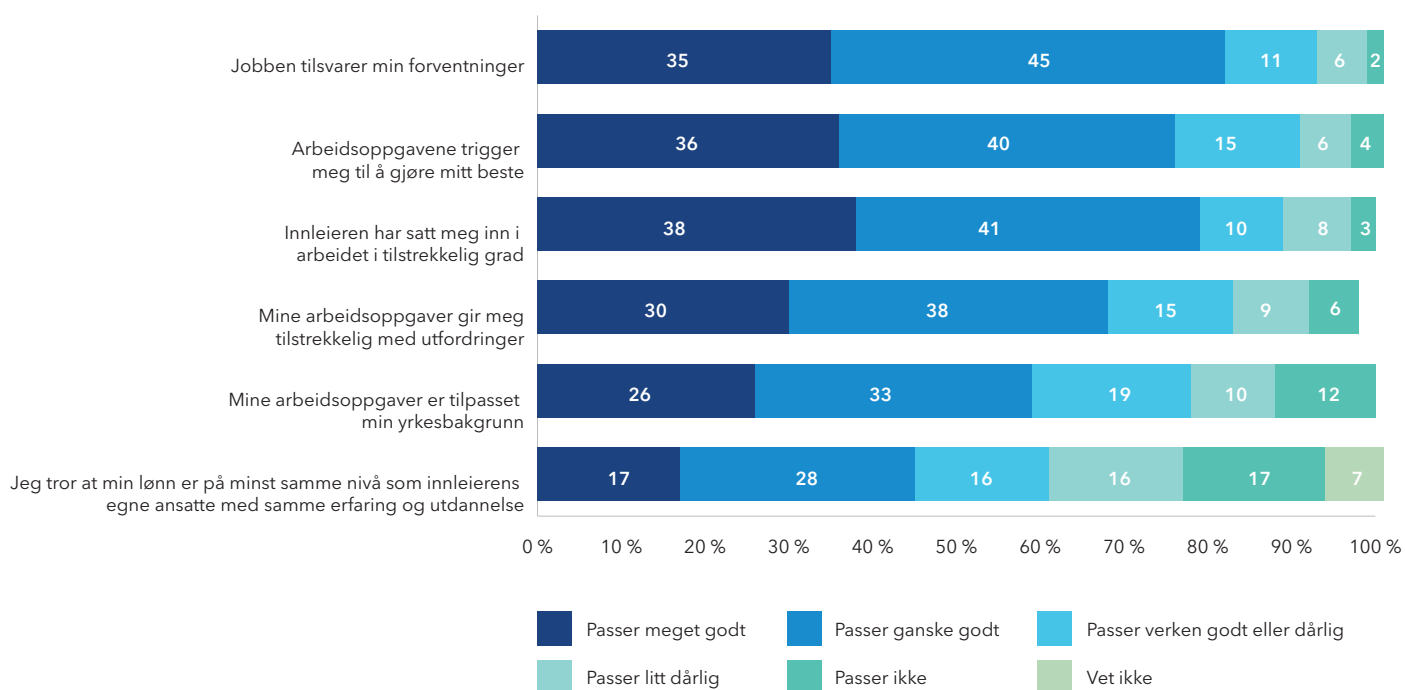


lønnsnivå og arbeidsforhold som de ville hatt hvis de i stedet hadde vært ansatt i innleiebedriften for å utføre tilsvarende arbeid. Dette betyr altså at alle ansatte i bemanningsbransjen kan forvente å få lønn på samme nivå som innleierens egne ansatte med samme erfaring og utdannelse. Selv om det siden forrige medarbeiderundersøkelse er en markant 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 er nok derfor 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.

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

21





# 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 22). Vi vet at svært mange jobber ordnes gjennom folks sosiale nettverk og kontakter. Av denne studien vet vi også at 32% forteller at de har søkt jobb i bemanningsbransjen på bakgrunn av råd fra venner og bekjente.

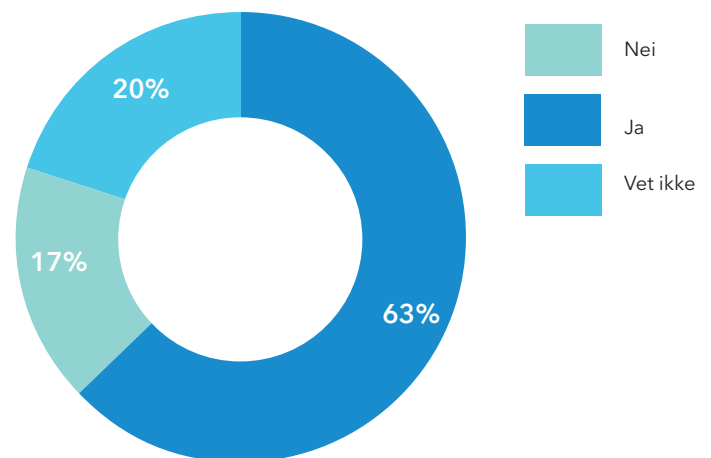
Flertallet av ansatte i bemanningsbransjen anbefaler jobb som utleid medarbeider til sine bekjente. Mer enn halvparten (63%) sier de vil gjøre det. Mindre enn en femtedel (17%) sier at de ikke vil gjøre det. Dette harmonerer med undersøkelsen 2012/13. At så mange anbefaler jobben til andre er interessant, 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 de tilsvarende medarbeiderundersøkelsene som ble utført i 2011/12 og i 2012/13. 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.

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

22



IPSOS 2015

# 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.
- **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% 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.
- **Norge har implementert EUs vikarbyrådirektiv.** På denne bakgrunn ble nye bestemmelser for bemanningsbransjen tatt inn i arbeidsmiljøloven med virkning fra 2013. Den mest sentrale bestemmelsen er her en etablering av et likebehandlingsprinsipp som på de fleste felt gir ansatte rett til tilsvarende lønns og arbeidsvilkår som om de hadde vært ansatt i kundebedriften. 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 friksjonsledighet og langtidsledighet.
- **NHO Service har etablert kvalitetsmerket Revidert Arbeidsgiver**, som setter fokus på bemanningsbedrifters arbeidsgiveransvar. 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. Revidert Arbeidsgiver er fra 2017 obligatorisk for bemanningsbedrifter som er medlem i NHO Service. Les mer om revidert Arbeidsgiver på [www.revidertarbeidsgiver.no](http://www.revidertarbeidsgiver.no).



### **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».

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