



Ansatt i bemanningsbransjen

Medarbeiderundersøkelsen 2024/25

Innhold

4 Ansatt i bemanningsbransjen

5 Hovedfunn fra undersøkelsen

6 Metode

8 Hvem arbeider i bemanningsbransjen?

8 Alder

10 Kjønn

11 Sektor

12 Yrkesområde

14 Utdannelse

15 Arbeidstid

17 Ansettelsestid

18 Sysselsetting før arbeidet
i bemanningsbransjen

21 Veien til jobben i bemanningsbransjen

21 Begrunnelsen for å jobbe som
utleid gjennom bemanningsbransjen

24 Veien inn i bransjen

26 På jobben som utleid medarbeider

- 26 Å arbeide som utleid medarbeider
- 29 Medarbeideren om kundebedriften
- 32 Den utleide medarbeideren om bemanningsbedriften

38 Generelt om arbeidet i bemanningsbransjen

- 38 Oppfatningen av arbeidet i bemanningsbransjen
- 42 Anbefale eller ikke det er spørsmålet

44 Fakta om bemanningsbransjen

- 44 Bemanningsbransjen er en god arbeidsgiver

46 Kort om bemanningsbransjen

- 47 Ønsker du mer informasjon om bemanningsbransjen?



Ansatt i bemanningsbransjen

Denne undersøkelsen er basert på 2.324 web-intervjuer blant et representativt utvalg av personell som arbeider som utleid gjennom norske bemanningsbedrifter.

For femte gang har vi gjennomført Norges mest omfattende studie av arbeidssituasjonen til ansatte i bemanningsbransje.

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 har over tid vist omtrent tilsvarende resultater som den norske undersøkelsen. Også i andre europeiske land gjøres kontinuerlige studier av det å jobbe i bemanningsbransjen (weceurope.org).

Spørreundersøkelsen, som er gjennomført av Ipsos på oppdrag av Bemanningsbransjen i NHO Service og Handel, viser at bransjen nyter stor tiltro hos dem som arbeider i den, selv om bransjen har vært gjenstand for mye politisk debatt de senere årene. Hele 35 prosent er ansatt i bransjen etter råd fra venner eller bekjente, og 69 prosent vil anbefale venner og bekjente å jobbe som utleid medarbeider.

Bemanningsbransjen har en positiv samfunnsverdi. I tillegg til å legge til rette for nødvendig fleksibilitet og omstilling i arbeidslivet er bransjen en god og effektiv inngangsport til arbeidslivet. Bransjens forretningsidé er å matche folk som trenger jobb, med jobber som trenger folk. Til tross for at regjeringen har innført kraftige innstramminger i adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak, noe som har ført til betydelige nedbemanninger i bransjen, har de fleste som arbeider i bemanningsbransjen et positivt forhold til sin arbeidssituasjon. Samtidig samtidig ser vi at veien inn i arbeidslivet gjennom bemanningsbransjen har blitt smalere. Dette synliggjøres i denne rapporten.



Even Hagelien
Bransjedirektør Bemannings-
og rekrutteringsbransjen
Februar 2025

Hovedfunn fra undersøkelsen

01. Før jobben i bemanningsbransjen var de fleste student eller arbeidsledig.

02. 79 prosent er fornøyd med arbeidet i bemanningsbransjen.

03. 69 prosent av de ansatte i bemanningsbransjen vil anbefale venner og bekjente å arbeide som utleid medarbeider.

04. Den viktigste begrunnelsen for å arbeide gjennom bransjen er at den gir rom for fleksibilitet og at den er en god inngangsport til arbeidslivet.

05. De fleste ansatte i bemanningsbransjen jobber heltid og har jobbet mindre enn to år i bransjen.

06. De fleste har funnet jobben gjennom annonser på internett eller gjennom bekjente.

07. De ansatte opplever at de blir godt mottatt i innleiebedriften og at de har kunnet utvikle sin kunnskap takket være arbeidet som utleid medarbeider.

08. 70 prosent opplever at det å jobbe som utleid medarbeider har vært en mer positiv erfaring enn forventet.

09. 28 prosent av de ansatte i bransjen har mottatt jobbtilbud hos innleiebedrift som de har takket nei til.

10. Ansatte tar kontakt med bemanningsbedriften hvis de har spørsmål om arbeidsforholdene. Bare 15 prosent av de ansatte ville vurdere å kontakte fagforeningen.



Metode

Grunnlaget for undersøkelsen var kontakthinformatjon for 21 321 ansatte i bemanningsbransjen som var skaffet til veie av 52 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.



Undersøkelsen ble utført høsten 2024.

Etter at undersøkelsen ble distribuert mottok man 2 324 svar. Dette gir en svarrespons på elleve prosent. Selv om responsraten ikke er veldig høy må funnene i undersøkelsen anses som robuste.

Resultatene som framgår av denne undersøkelsen harmonerer med og understøttes av de tilsvarende medarbeiderundersøkelsene som ble utført i 2011/12, 2012/13, 2015/16 og 2020/21. 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.



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

Hvem arbeider i bemanningsbransjen?

I dette kapitlet presenterer vi kjennetegnene til de ansatte som medvirker i denne undersøkelsen. Det handler da om alder, kjønn, sektor, yrkesområde, utdannelse, 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.



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.

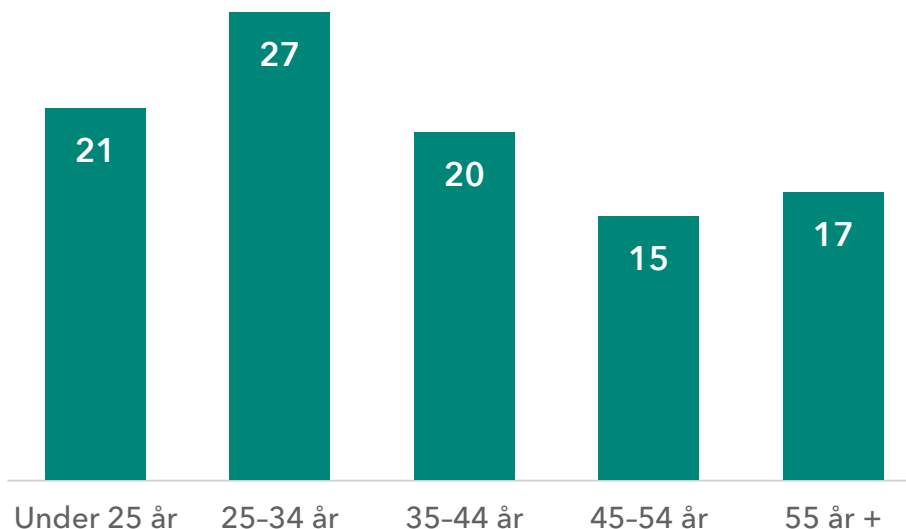
Alder

I denne undersøkelsen er aldersfordelingen som det fremgår av figur 1. Vi ser noen endringer fra medarbeiderundersøkelsen 2020–2021. Det viktigste funnet er en økning i den yngste og den eldste aldersgruppen, mens gruppen mellom 45 og 54 år har blitt mindre.

- Gruppen over 55 år – har økt fra 13 prosent til 17 prosent av respondentene.
- Halvparten av de ansatte (50 prosent) er under 35 år. Av årsstatistikken for 2023 fremgår det at denne gruppen utgjorde 61 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 vekting som er utført av Ipsos. Det vises i den forbindelse til kapittelet om metode.

I 2024 var aldersfordelingen i resten av arbeidsmarkedet ifølge SSB (13 161) som følger: 13,5 prosent under 25 år, 64,9 prosent mellom 25 og 55 år og 21,6 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. Fra årsstatistikken til bemanningsbransjen er det også en endring der nedgangen i antall ansatte er størst i de

FIGUR 1**ALDER, UVEKTET FORDELING**

IPSOS

Yngste aldersgruppene og innstramningene i innleieregelverket ser dermed ut til å ha rammet de yngste mest.

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

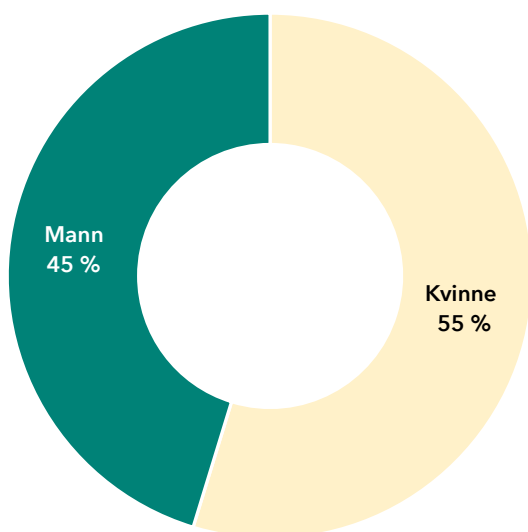
I gruppen mellom 35 og 54 år finner man et bredt spekter av begrunnelser for å ta jobb i bemanningsbransjen. Den vanligste er at bemanningsbransjen er en buffer mellom to jobber. Har man blitt arbeidsledig, er bemanningsbransjen den raskeste veien tilbake i jobb. Bemanningsbransjen forhindrer gjennom dette friksjons- og langtidsledighet. Blant

noen grupper velges bemanningsbransjen fordi den gir mulighet til større fleksibilitet og ekstrainntekter. Her er det 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 utdanning og som er ettertraktet i arbeidslivet ønsker større fleksibilitet enn de får ved faste ansettelser hos kundebedrifter. Dette kan de få i bemanningsbransjen. Eksempler på yrker hvor man finner denne begrunnelsen for å ta jobb gjennom bemanningsbransjen er ingeniører, IT-personell og leger.

Gruppen over 55 år er stadig voksende 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.

FIGUR 2

KJØNN



IPSOS



Kjønn

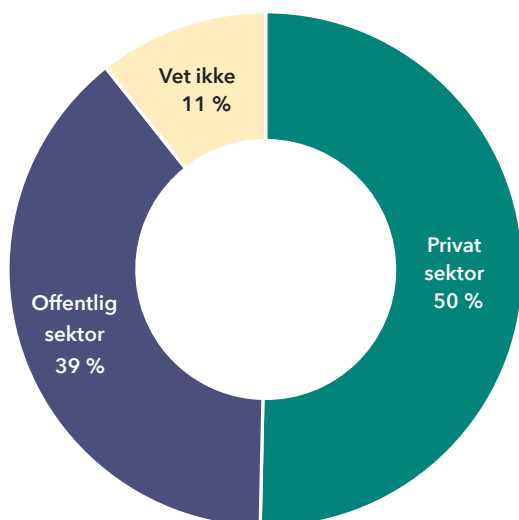
Av årsstatistikken har man de seneste årene sett at det har vært litt flere menn enn kvinner som har arbeidet via bemanningsbransjen. I 2023 var fordelingen 45 prosent kvinner og 55 prosent menn. Før 2000 var det stort flertall av kvinner i bransjen, men etter at det ble åpnet for større grad av innleie innen byggebransjen og industrien har dette jevnet seg ut.

I vår undersøkelse (Figur 2) utgjør kvinneandelen 55 prosent, noe som innebærer en overrepresentasjon på 10 prosentpoeng i forhold til bransjens årsstatistikk. Ipsos har justert for dette ved vektingen av besvarelsene som fremgår senere i rapporten.

Endringene i regleverket samt konjunkturedgang innenfor byggebransjen har også endret kjønnsbalansen i bemanningsbransjen og økt kvinneandelen. De seneste årene har det vært best utvikling i helse- og oppvekstsegmentet der det er en overvekt av kvinnelige ansatte

FIGUR 3**SEKTOR**

Jobber du innen privat eller offentlig sektor?



Privat sektor har normalt vært det største markedet for bemanningsbransjen. Dette fordi privat sektor er mer utsatt for etterspørsels- og sesongsvingninger enn offentlig sektor.

IPSOS

Sektor

Halvparten av respondentene i undersøkelsen (50 prosent) har angitt at de arbeider i privat sektor. Privat sektor har normalt 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 bidro bemanningsbransjen til gjennomføring av testing og vaksinerings, samt at man kunne etablere mindre grupper i barnehagene. Bak de 39 prosent som angir at de arbeider i offentlig sektor er blant annet leger, sykepleiere, lærere og førskolelærere. Andelen

innleie til offentlig sektor er på et betydelig høyere nivå nå (+ elleve prosentpoeng) enn ved forrige medarbeiderundersøkelse som ble gjort høsten 2020.

Endringene i sammensetning mellom privat og offentlig sektor kan ses i lys av de betydelige innstrammingene som ble gjort gjeldende for innleie fra bemanningsbransjen i 2023. Privat sektor er her mer begrenset enn offentlig sektor. Innleie til helsevesenet er unntatt fra innleierestriksjonene.

En del ansatte i bemanningsbransjen beveger seg mellom sektorene. Derfor er det elleve prosent som har angitt at de ikke er sikker på om de er i offentlig eller privat sektor.



Yrkesområde

NHO Service og Handel hatt en 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 oppvekst og utdanning samt helse og omsorg. Samtidig er det en underrepresentasjon innen industri og bygg og anlegg.

Vi ser også en betydelig endring i sammensetning i forhold til undersøkelsen i 2020. Bygg og anlegg har gått fra 21 prosent til ni prosent mens helse og omsorg har gått fra fem prosent til 26 prosent. Dette har direkte sammenheng med de betydelige innstramminger som har skjedd i innleie fra bemanningsbransjen. Innstramminger har rammet byggebransjen svært

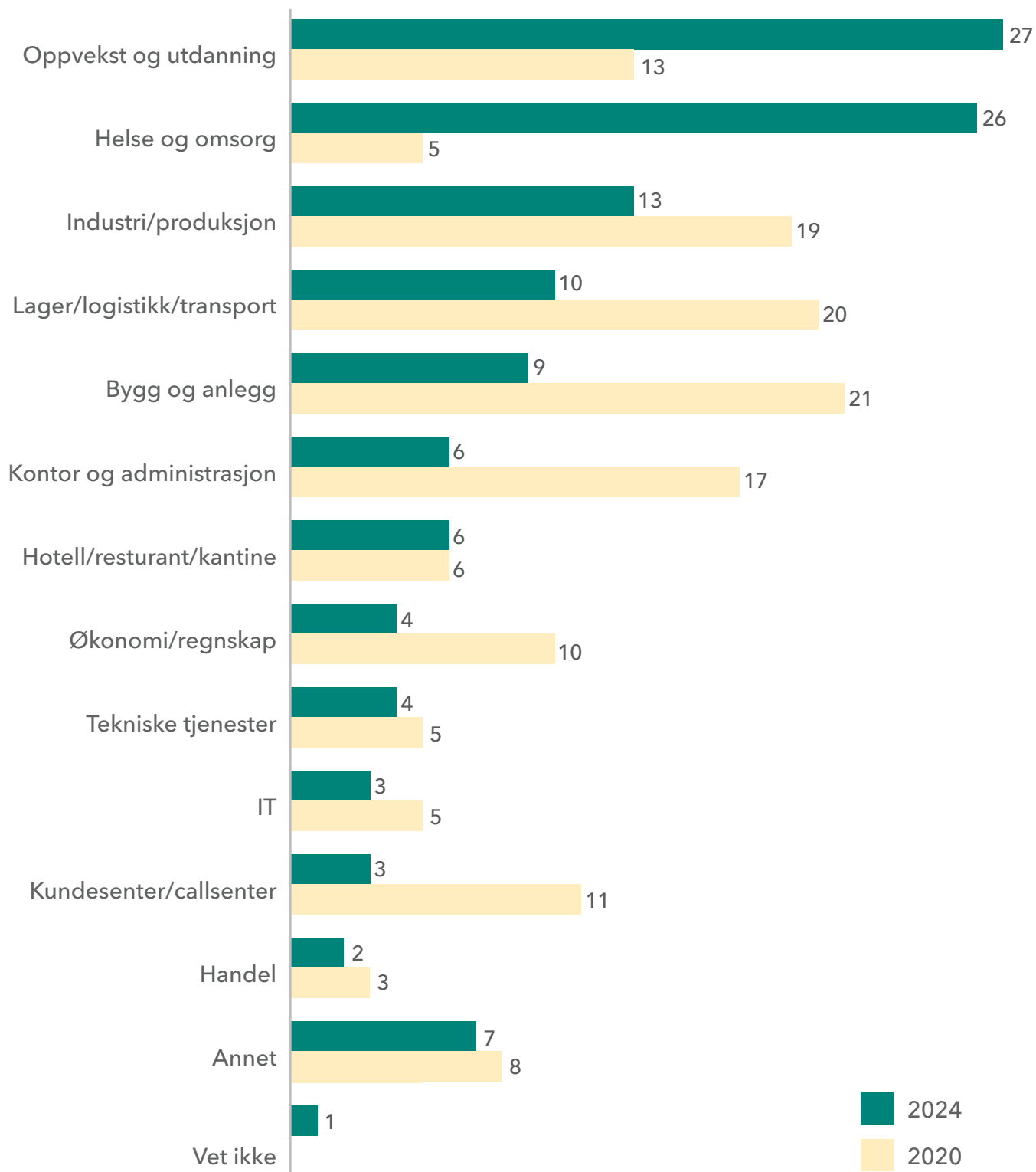
hardt og yrkesområdet har gått fra å utgjøre ca. 30 prosent av bransjen til nå å ligge på litt i overkant av ti prosent.

Bemanningsbransjen finnes på de fleste yrkesområder i arbeidslivet og er et barometer på konjunkturutviklingen. I positiv konjunktur utvikling vokser bransjen. Siden bransjen dekker arbeidslivets behov for fleksibilitet, vil det ved konjunkturomslag normalt 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 konjunktur utvikling skal prognostiseres. Forbudet mot innleie til bygg på Østlandet samt innstramminger i innleie til å dekke midlertidig behov på de fleste felt forstyrrer sammenhengen en del denne gang. Bransjestatistikk samles i en publikasjon som gis ut fem ganger i året og publiseres på www.nhosh.no; Bemanningsbarometeret.

FIGUR 4

YRKESOMRÅDER

I hvilke(t) av følgende yrkesområde(r) har du jobbet som utleid medarbeider?



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

4%

i bemanningsbransjen har grunnskole som høyeste utdanning – tilsvarende for hele arbeidsstyrken er 23 prosent.

Utdannelse

Som det også fremgår av tidligere medarbeiderundersøkelser, er utdanningsnivået blant ansatte i bemanningsbransjen høyere enn landsgjennomsnittet (figur 5).

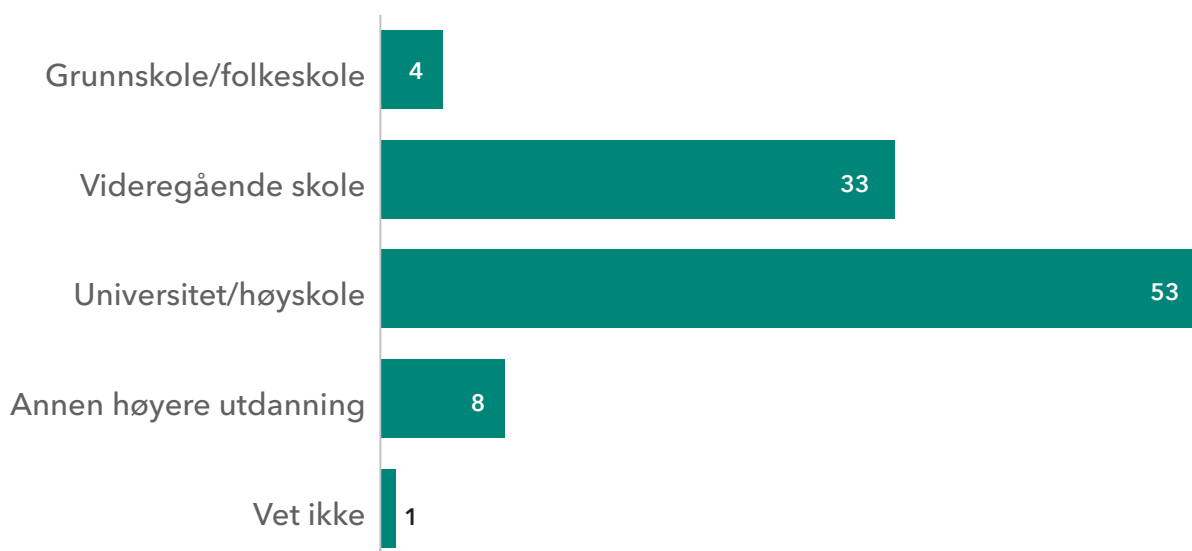
Mens 23 prosent av befolkningen har grunnskole som høyeste utdanning gjelder dette bare fire prosent av de ansatte i bemanningsbransjen. Samtidig er det 53 prosent av de ansatte i bemanningsbransjen

som har universitet, høyskole eller annen høyere utdanning. Tilsvarende prosent for befolkningen for øvrig er 37 prosent. Når det gjelder gruppen som har videregående skole som høyeste utdanning ligger bemanningsbransjen noe lavere (33 prosent) enn befolkningen (39 prosent).

FIGUR 5

UTDANNING

Hva er din høyeste formelle utdanning?



Arbeidstid

Andelen deltidsansatte i norsk bemanningsbransje er forholdsvis lav. Fra SSB sin statistikk for 2024 fremgår det at 72,5 prosent av de yrkesaktive i Norge jobber heltid og 27,5 prosent jobber deltid.

Av figur 6 fremgår det at 58 prosent av ansatte i bemanningsbransjen arbeider heltid. De fleste (43 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 (2020/21) har andelen heltidsarbeidende økt noe. Blant de deltidsarbeidende finnes det 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 viser at 45 prosent av de ansatte i bransjen har bemanningsforetaket som hovedarbeidsgiver. 15 prosent har et annet arbeid og 24 prosent finansierer studier ved å arbeide i bemanningsbransjen. Disse resultatene avviker noe forrige medarbeiderundersøkelse, og samsvarer med at innslaget av bygg og anlegg er betydelig lavere i bransjen nå etter at innleiebegrensningene ble innført.

FIGUR 6

ANTALL TIMER PER UKE

Hvor mange timer per uke jobber du som utleid medarbeider?



Noen grupper har i større grad enn gjennomsnittet bemanningsbyrået som hovedarbeidsgiver. Det gjelder menn (48 prosent) og ansatte innen kontor og administrasjon (66 prosent), bygg og anlegg (58 prosent) og industri og produksjon (57 prosent).

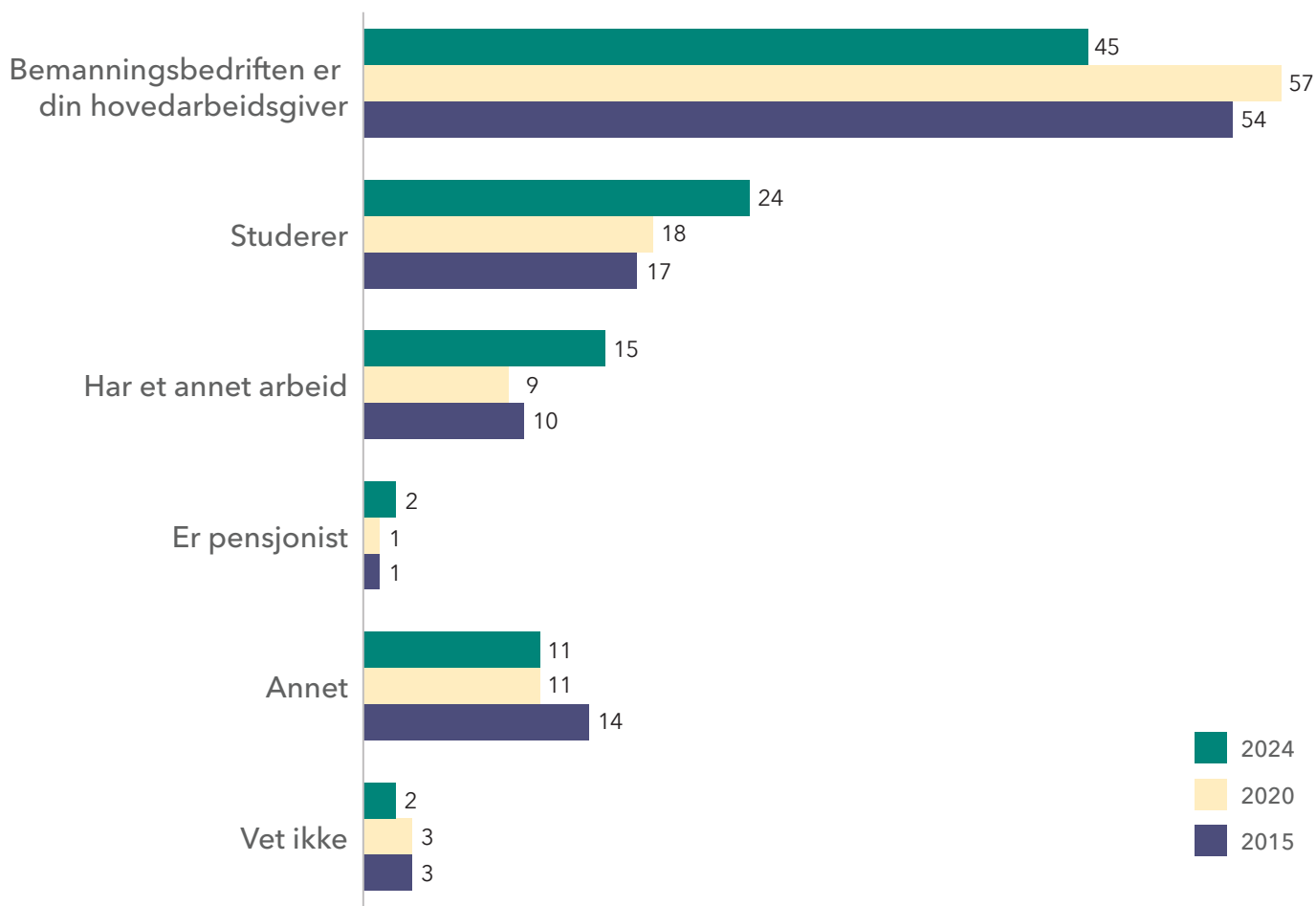
52 prosent av ansatte under 25 år jobber som vikar ved siden av studier. Yrkesområdet hvor størst andel studenter jobber via bemanningsbransjen er oppvekst og utdanning (45 prosent). Et annet viktig område for studenter er handel hvor studenter utgjør 30 prosent.

På den andre siden er det noen yrkesgrupper som i større grad enn gjennomsnittet har annet arbeid i tillegg til jobb i bemanningsbransjen. Det gjelder ansatte i hotell, restaurant og kantine (26 prosent) og helse og omsorg (25 prosent).

FIGUR 7

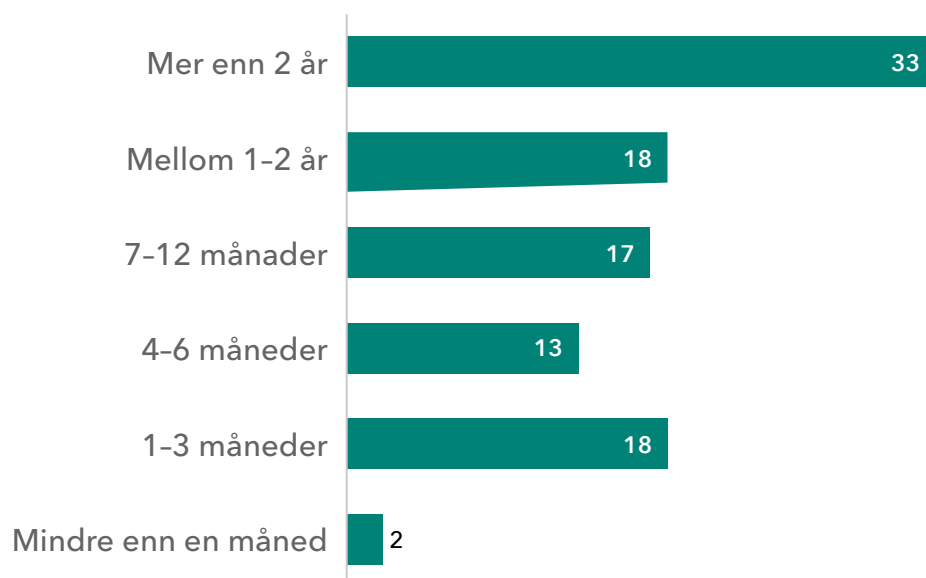
AKTIVITETER VED SIDEN AV JOBB

Hva gjør du ved siden av jobben som utleid medarbeider?



FIGUR 8**ANSETTELSESTID SOM UMLEID MEDARBEIDER**

Hvor lenge har du jobbet som utleid medarbeider?



IPSOS

Ansettelsestid

50 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 fra 2019 som har ført til at medarbeiderne i mindre grad skifter mellom bemanningselskapene enn tidligere. Utviklingen kan sies å gå i retning av hvordan situasjonen er i Sverige, hvor flere tradisjonelt har arbeidet over en lengre periode i bemanningsbedriften.

Likevel viser tallene at bemanningsbransjen har en betydelig turn over, noe som har sammenheng med at mange arbeider i bransjen i avgrensede perioder og bruker bransjen som en inngangsport til arbeidslivet samt som en jobb mens man studerer.



23 %

av de ansatte i norsk bemanningsbransje kommer fra arbeidsledighet. Dette er et betydelig fall fra tidligere undersøkelser hvor nivået har ligget på 40 prosent.

Syssetsetting før arbeidet i bemanningsbransjen

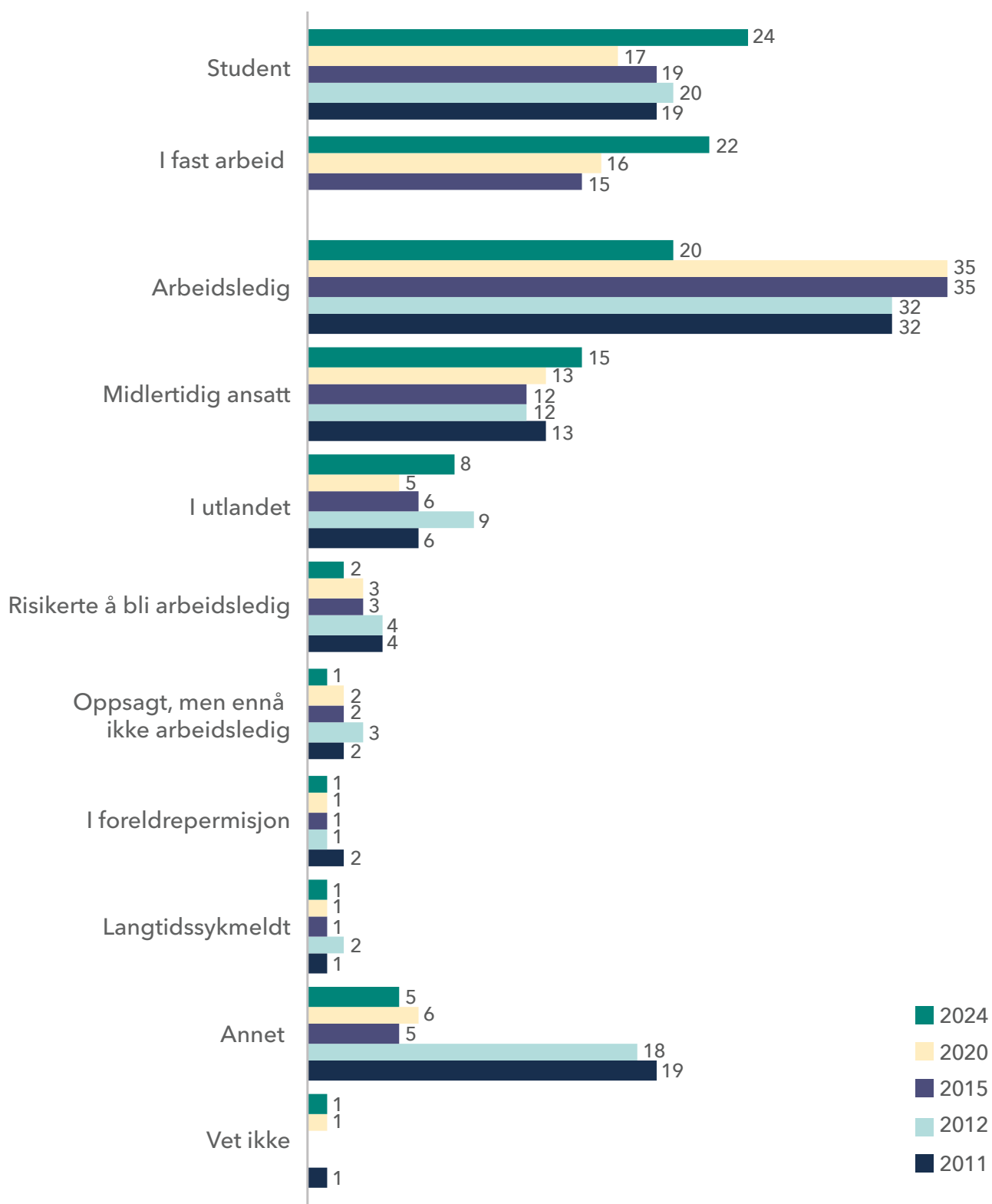
23 prosent av de ansatte i norsk bemanningsbransje kommer fra arbeidsledighet (figur 9). Da har vi slått sammen de som har krysset av på arbeidsledig, risikerte å bli arbeidsledig, og oppsagt, men ennå ikke arbeidsledig. Dette er et betydelig fall siden tidligere undersøkelser hvor nivået har ligget på 40 prosent. At bemanningsbransjen er og har vært 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 kraftige fallet i denne undersøkelsen synliggjør en negativ effekt av de betydelige begrensningene som ble lagt på innleie fra bemanningsbransjen fra 2023. Innstrammingene svekker markedet for bemanningsbransjen og dermed også bedriftenes mulighet til å hjelpe folk i jobb. Ikke minst gjelder dette de som har falt ut av arbeidslivet.



FIGUR 9

STATUS FØR ANSETTELSE I BEMANNINGSBYRÅ Hva var din status før du begynte å jobbe som vikar?



24%

av de ansatte var studenter før de begynte å arbeide i en bemanningsbedrift.

Medarbeiderundersøkelsen viser at andelen arbeidsledige som fikk jobb er særlig høy innen enkelte yrkesområder. Det gjelder særlig kundesenter (42 prosent), Kontor og administrasjon (41 prosent og økonomi/regnskap (30 prosent). Men også på disse områdene er det en betydelig nedgang fra før innleiebegrensningene ble innført.

En gruppe vokser. 24 prosent av de ansatte var studenter før de begynte å arbeide i en bemanningsbedrift. Mange av disse arbeider gjennom bransjen samtidig som de studerer, da gjerne for å spe på økonomien eller for å bygge på CVen sin. Hele 46 prosent av dem som jobber via bemanningsbransjen innen skole og barnehage er i denne kategorien. Blant dem som kommer fra studier er det også mange nyutdannede som ser bemanningsbransjen som en inngangsport til aktuelle bedrifter eller som benytter seg av bransjen for å opparbeide seg erfaring. Her ser vi f.eks. at 32 prosent arbeider innenfor økonomi og komma etter regnskap 28 prosent arbeider med IT.

Noen er i livsfaser hvor det ses på som verdtifullt å ha større fleksibilitet eller ekstraintekt. Disse kommer gjerne fra fast jobb eller tar jobb i bemanningsbransjen ved siden av en annen jobb. Den som ønsker fleksibilitet, kan for eksempel ha hobbyer som tar mye tid. Tilbakemeldinger fra bransjen viser for

eksempel at bemanningsbransjen er en aktuell arbeidsplass for idrettsutøvere. Blant eldre er det flere som ønsker å arbeide samtidig som man har fleksibilitet til styre forholdet mellom jobb og fritid selv.

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 utenlandske sykepleiere som velger å tilbringe deler av sommerferien ved norske sykehus.



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 og hvordan man fikk jobben.

Begrunnelsen for å jobbe som utleid gjennom bemanningsbransjen

Fast ansettelse er fortsatt hovedregelen i norsk arbeidsliv. 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 én og to prosent av totalt antall årsverk i landet.

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

Tidligere var det mange som svarte at de jobber i bemanningsbransjen fordi det er lettere å få jobb der enn i andre bransjer (37 prosent både i 2020 og 2015). Nå har dette endret seg betydelig. Bare 19 prosent svarer dette nå.

Tilsvarende har andelen som svarer at de arbeider i bemanningsbransjen fordi den

er en god inngangsport til arbeidslivet falt fra 36 til 28 prosent. Det er naturlig å koble dette til endringene til innleiebegrensningene som ble innført fra 2023 som begrenset markedet for bemanningsforetakene. Også innstrammingene av kontraktspraksis fra 2019 som innebar at bemanningsbedriftene må ta større risiko ved ansettelser har betydning her. Endringene har ført til at bemanningsbransjen må være mer selektiv ved ansettelser enn tidligere, noe som gjør veien inn i arbeidslivet trangere for en del mennesker.

Noen grupper er likevel fortsatt tydelige på bemanningsbransjens rolle som inngangsport til arbeidslivet. Det gjelder de som jobber innen kundesenter (46 prosent), tekniske tjenester (43 prosent) og Hotell, restaurant og kantine (43 prosent).

Vi ser i denne undersøkelsen at ønsket om fleksibilitet har styrket seg betydelig fra



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

tidligere. 37 prosent sier at en viktig grunn til å jobbe som utleid er at man selv kan velge arbeidstid og arbeidsplass. Dette er en økning på hele 20 prosentpoeng fra 2020. Denne trenden synliggjøres også av at 28 prosent begrunner ansettelsen i bransjen med at de vil se ulike arbeidsplasser og skaffe seg arbeidserfaring. Dette er en økning fra 22 prosent i 2020. Så er det også et økt ønske fra mange om å ha fri i lengre perioder (23 prosent i forhold til 12 prosent i 2020).

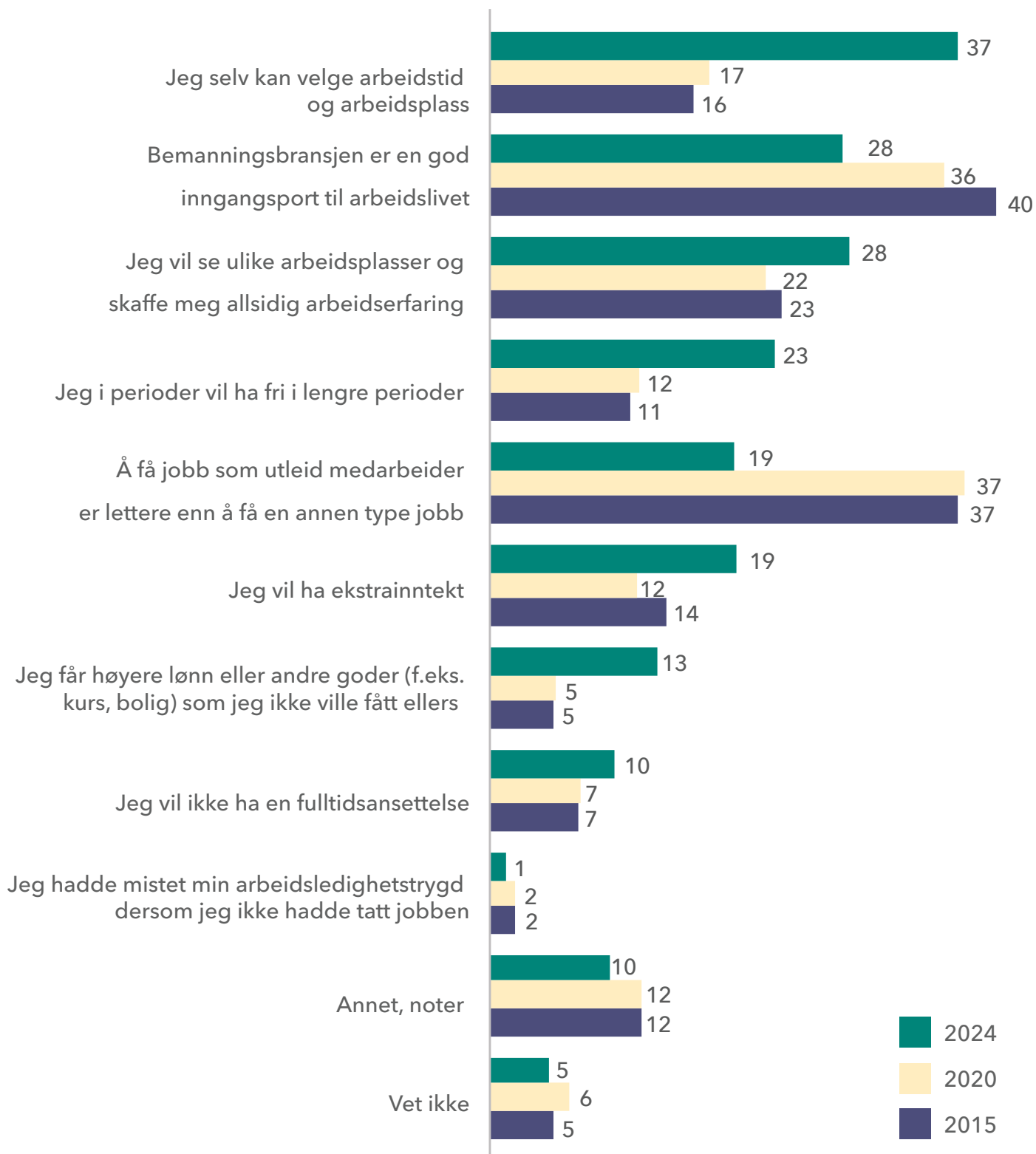
Blant kvinner (43 prosent) og de unge under 25 år (47 prosent) er valgfrihet en særlig viktig grunn til å jobbe som utleid. Fleksibilitet er særlig viktig blant de ansatte i oppvekst/utdanning (60 prosent) og helse og omsorg (51 prosent).

19 prosent arbeider i bemanningsbransjen for å skaffe seg en ekstrainntekt. 13 prosent gir uttrykk for at de arbeider der fordi de får høyere lønn eller andre goder som de ikke ville fått ellers. Dette er en økning på hele åtte prosentpoeng fra tidligere undersøkelser.

Særlig de som jobber innen helse og omsorg (33 prosent) og IT (28 prosent) sier dette. 10 prosent sier at de ikke ønsker en fulltidsansettelse. Den største gruppen er her innen oppvekst og utdanning (18 prosent).

FIGUR 10
BEGRUNNELSEN

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





Veien inn i bransjen

I det innledende kapittelet viste vi hvilken sysselsettingsbakgrunn ansatte i bemanningsbransjen har. Spørsmålet som nå stilles er hvordan hen 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 (58 prosent). En stor gruppe forteller at de har fått kjennskap til bransjen gjennom venner eller bekjente (35 prosent).

Man bør merke seg at de tradisjonelle kildene – avisannonse, skole og NAV – har vært benyttet i veldig liten grad. Til tross for at en stor del av dem som arbeider i bransjen kommer fra arbeidsledighet er det bare seks prosent som oppgir at de så annonse på NAV eller ble tipset om jobb i bemanningsbransjen der.

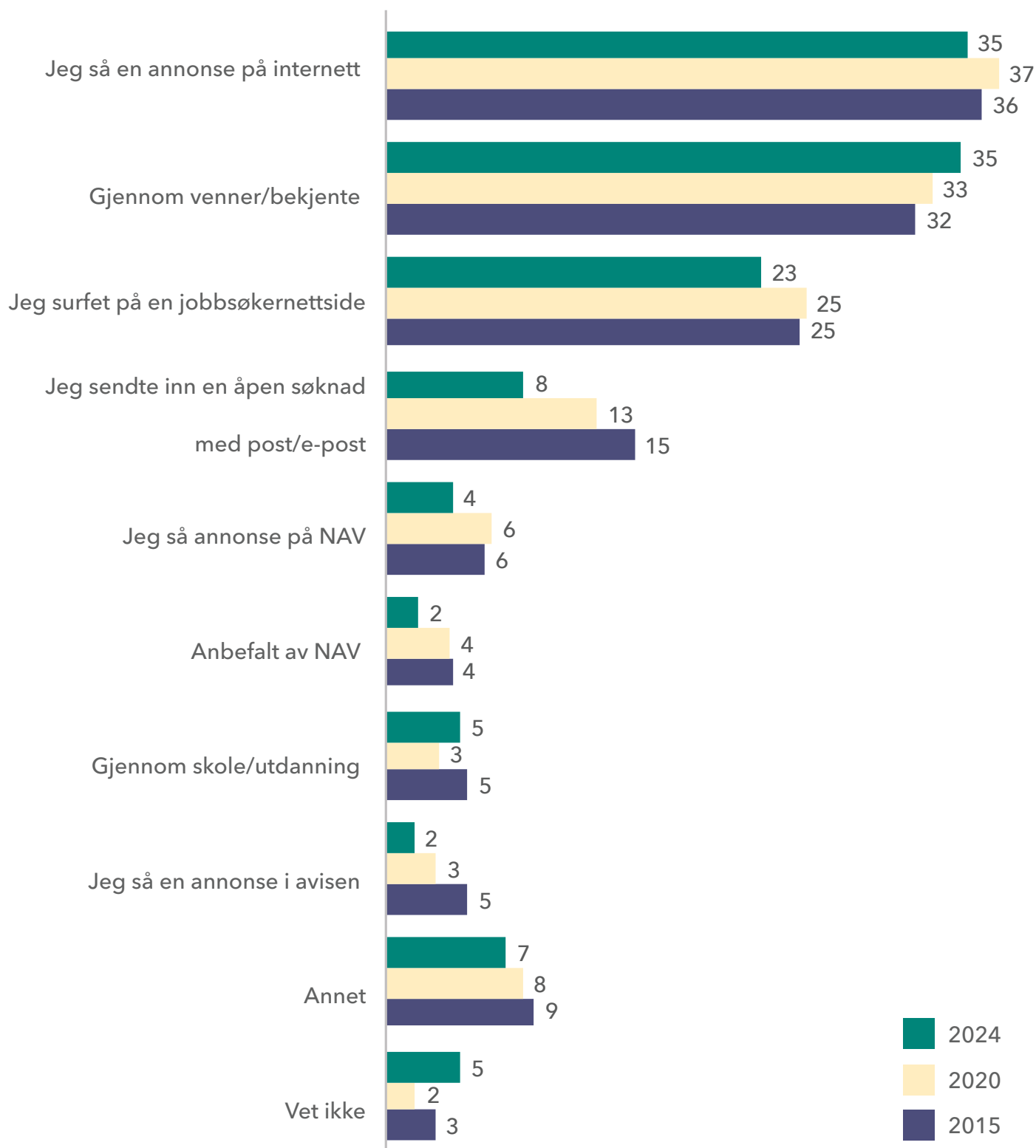


35 prosent har fått kjennskap til bransjen gjennom venner eller bekjente.

FIGUR 11

KILDER TIL BEMANNINGSBYRÅET

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



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 utleid medarbeider

Her ser vi nærmere på medarbeidernes arbeidssituasjon. Vi har i den forbindelse bedt medarbeiderne vurdere en del påstander.

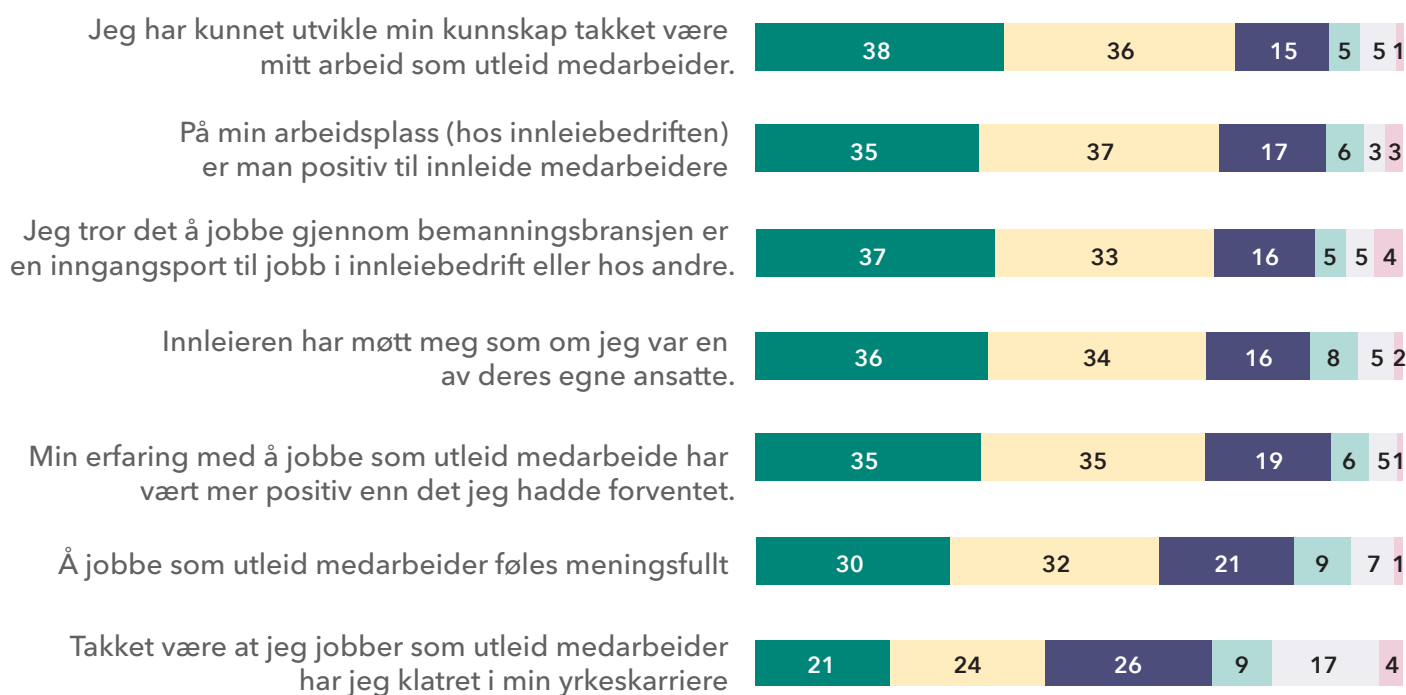
70 prosent opplever at innleier har møtt dem som om hen har vært en av bedriftens egne ansatte. 72 prosent angir at de støtter påstanden at man i innleiebedriften er positive til innleide medarbeidere. Dette er på samme nivå som ved forrige undersøkelse. Det er ved tolkningen av svarene viktig å legge 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.



74 prosent opplever at de har kunnet utvikle sin kunnskap takket være arbeid som utleid medarbeider.

FIGUR 12
VURDERING AV PÅSTANDER

Hvordan vurderer du følgende påstander?



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

IPSOS



70% angir at erfaringen med å jobbe som utleid medarbeider har vært mer positiv enn forventet.

Det er verdt å merke seg at 70 prosent av de ansatte i bransjen opplever at deres erfaring ved å jobbe der har vært mer positiv enn det de hadde forventet. Kun elleve prosent har den motsatte opplevelsen. Hele 74 prosent opplever at de har kunnet utvikle sin kunnskap takket være arbeid som utleid medarbeider. I gruppen under 25 år melder 81 prosent at de har utviklet sin kunnskap gjennom jobben. 70 prosent har tro på at det å jobbe gjennom bemanningsbransjen er en inngangsport til jobb i innleiebedrift eller i andre bedrifter.

Det er 45 prosent som mener at jobben som utleid medarbeider har ført til at en har klatret i yrkeskarrieren. Dette er et høyere tall enn ved tidligere undersøkelser. Det er naturlig at 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 gledelig at flere nå opplever karriereklating som følge av oppdraget gjennom bemanningsbransjen.

62 prosent opplever arbeidet som utleid medarbeider som meningsfullt, mens 16 prosent opplever det motsatte. Her har arbeidets innhold vel så stor betydning som det faktum

at man jobber i en bemanningsbedrift. Eldre ansatte er noe mer positive enn yngre. Ansatte innen helse og omsorg, er klart mer positive enn gjennomsnittet (78 prosent).





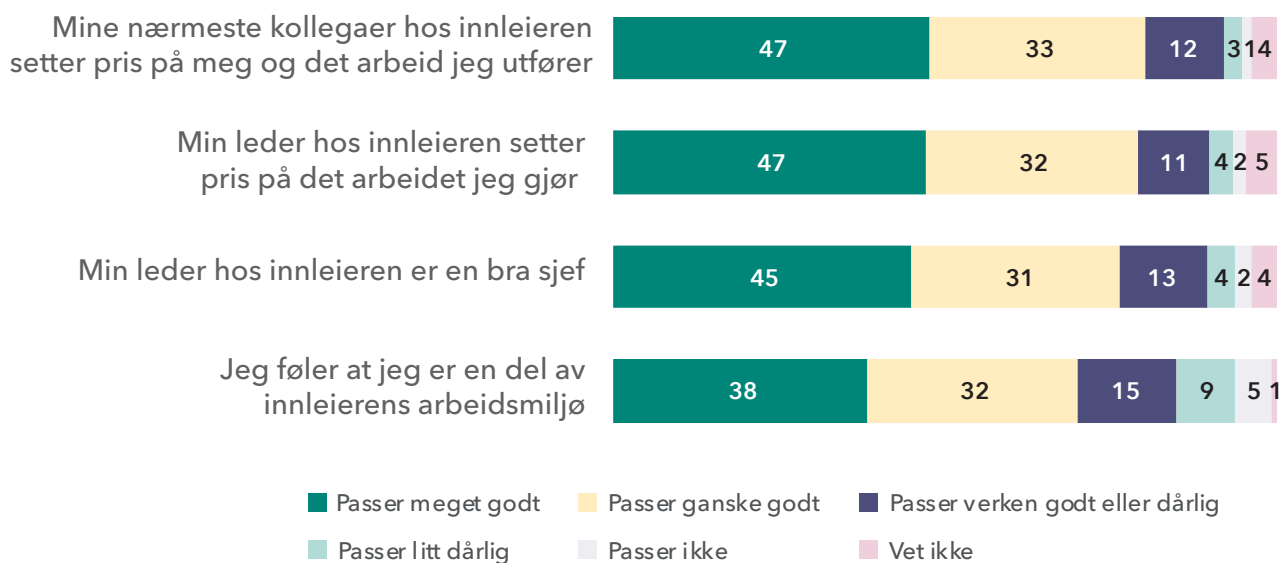
Medarbeideren om kundebedriften

Undersøkelsen fokuserte også nærmere på arbeidet hos kunden. Vi spurte hvor godt eller dårlig en rekke påstander passer om arbeidet som utleid medarbeider.

FIGUR 13

VURDERING AV ARBEIDSFORHOLD

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





80 prosent opplever at de nærmeste kollegaer hos innleieren setter pris på medarbeideren og det arbeidet hen utfører.

Her kan vi konstatere at nesten alle (80 prosent) opplever at de nærmeste kollegaer hos innleieren setter pris på medarbeideren og det arbeidet hen utfører. Tilsvarende gjelder for lederen hos innleier (79 prosent).

Også relasjonen til kundens arbeidsleder som sjef fungerer bra. 76 prosent har en positiv opplevelse av lederen hos innleier sin rolle som sjef. Det klare flertall (70 prosent) opplever at man er en naturlig del av innleierens arbeidsmiljø. Ansatte i lager/logistikk/transport er gruppen som i størst grad opplever seg som en del av arbeidsmiljøet (78 prosent) samt verdsatt av kollegaer (89 prosent).



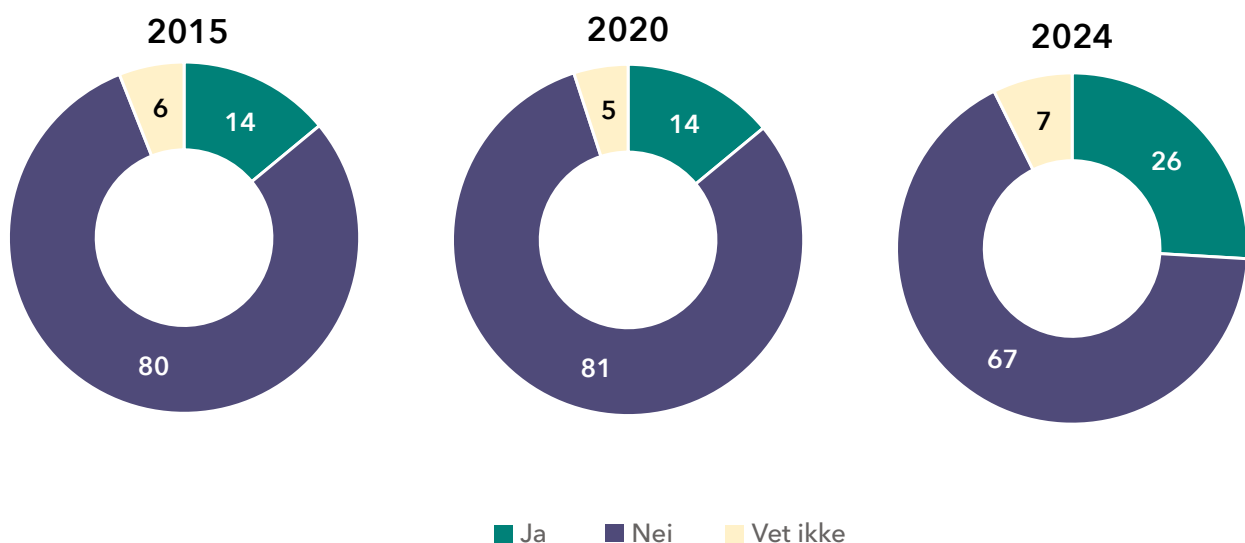
Det er relativt vanlig at innleide medarbeidere går over til ansettelse hos kunden. Om man velger å slutte i bemanningsbedriften for å ta jobb hos kunde har bemanningsbedriften plikt til å legge forholdene til rette. Dette følger av arbeidsmarkedsloven. De som ønsker å ta imot et slikt tilbud deltar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

På spørsmål om noen av innleiebedriftene har tilbudt ansettelse som man har takket nei til (figur 14) er det ikke overraskende at de fleste hittil ikke har fått et slikt tilbud. Imidlertid er det verdt å merke seg at 26 prosent av de ansatte i bemanningsbransjen faktisk foretrekker å arbeide i bemanningsbedriften selv om de tilbys jobb i kundebedrift. Dette er nesten en dobling sett i forhold til resultatene i tidligere undersøkelser. Avslag på tilbud skjer oftest innen helse og omsorg (43 prosent), men også innen bygg og anlegg er det mange som får tilbud om jobb som de avslår (30 prosent). Dette underbygger det at det er stadig flere som ønsker den fleksibiliteten som bemanningsbransjen kan tilby som arbeidsplass.

FIGUR 14

AVSLÅTTE ANSETTELSESTILBUD

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



76% er fornøyd med bemannings-
byrået de arbeider i.

Den utleide medarbeideren om bemanningsbedriften

Undersøkelsen fokuserer så på medarbeiderens relasjon til sin arbeidsgiver, bemanningsselskapet, gjennom at respondentene tar stilling til en rekke utsagn om forhold i bransjen.



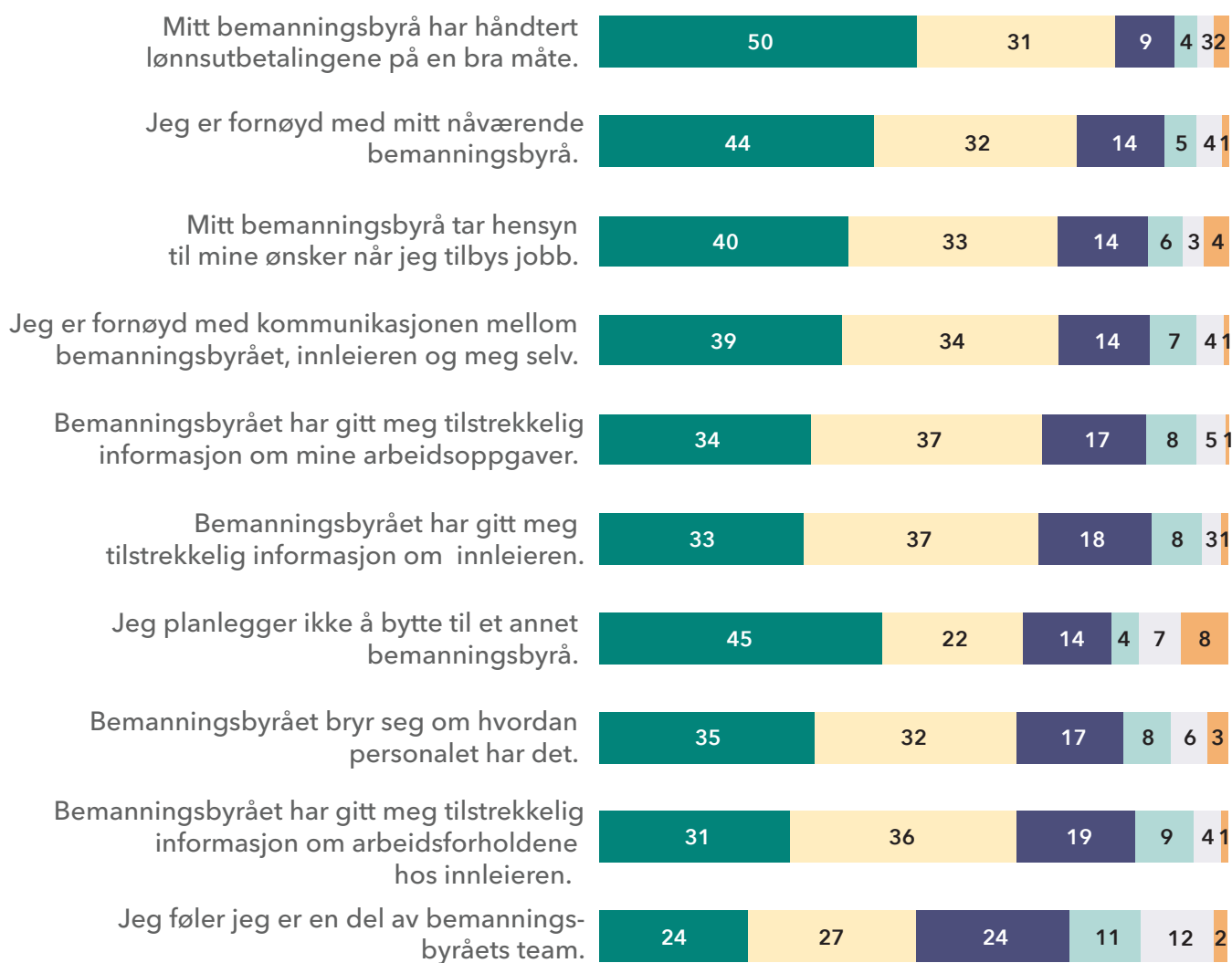


Flertallet planlegger ikke å bytte til et annet bemanningsbyrå.

FIGUR 15

VURDERING AV BEMANNINGSBYRÅET

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



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



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 lønns- håndtering (82 prosent) og at man er fornøyd med arbeidsgiveren (76 prosent). Det er verdt å merke seg at andelen i aldersgruppen 55 år og eldre samt de som er under 25 år er de som er mest fornøyd med nåværende bemannings- byrå, henholdsvis 79 og 85 prosent.

De fleste opplever at bemanningsbyrået har gitt tilstrekkelig informasjon om innleier (70 prosent) og at det tas hensyn til medarbeide- rens ønsker når det blir gitt tilbud om jobb (73 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.

Fra tidligere undersøkelser har andelen som opplever at de har fått tilstrekkelig informasjon om arbeidsforholdene hos innleieren vokst fra 60 prosent til 66 prosent.



70 prosent opplever at bemanningsbyrået har gitt tilstrekkelig informasjon om innleier.

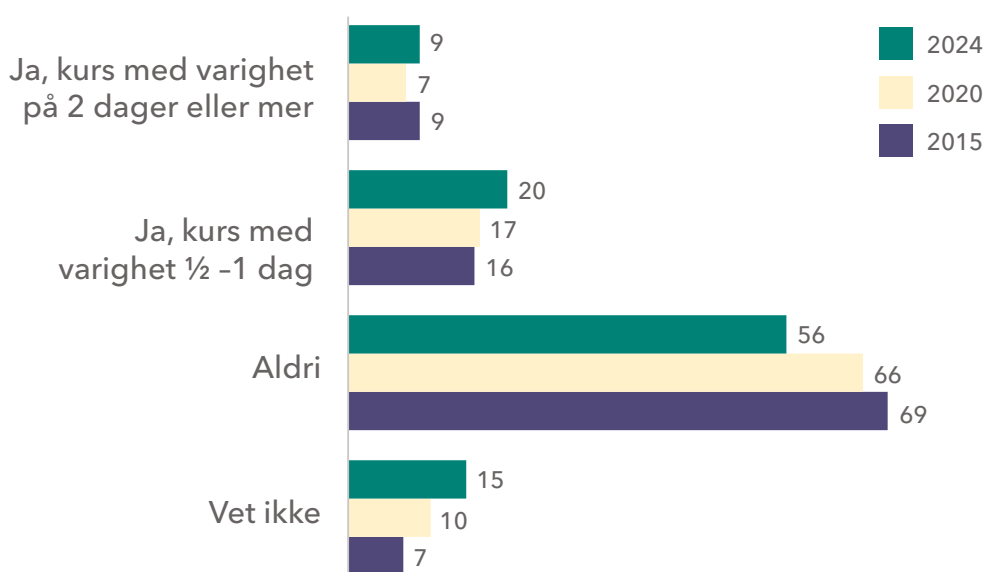
Lavest støtte får påstanden om at man føler at man er en del av bemanningsbyråets team (51 prosent). Når det gjelder denne påstanden kan dette forklares med at utleide medarbeidere ofte identifiserer seg mer med det arbeidsmiljøet man tar del i enn bemanningsbedriften. Dette er også et tegn på at medarbeideren er tatt godt imot hos kundebedriften. Følelsen av å være del av bemanningsbyråets team øker med alder – fra 45 prosent blant de under 25 år, til 60 prosent blant de over 55 år.

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 16

TILBUD OM KURS

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





29 prosent forteller at de har fått kurs det siste året. Dette er en økning på fem prosentpoeng fra den forrige medarbeiderundersøkelsen. Innen tekniske tjenester og bygg og anlegg har nesten halvparten blitt tilbudt kurs, henholdsvis 48 og 44 prosent.

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.

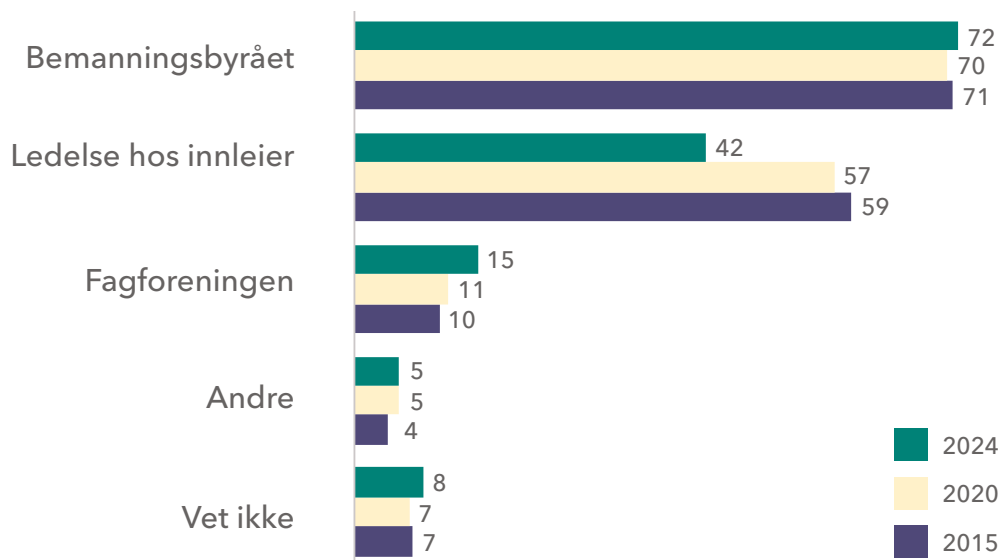
Å veksle mellom for eksempel ulike it-systemer, logistikksystemer, administrative rutiner, regnskapssystemer eller kundegrupper medfører at den ansatte i bemanningsforetaket kan tilføres unik kompetanse, så vel teknisk, økonomisk, og sosialt.



29 prosent forteller at de har fått kurs det siste året. Dette er en økning på fem prosentpoeng fra den forrige medarbeiderundersøkelsen.

FIGUR 17**KONTAKTPERSON FOR ARBEIDSFORHOLD**

Om du skulle ha behov for å diskutere arbeidsforholdene, hvem tar du kontakt med?
(Flere svar mulig)



IPSOS

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 en stor andel 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 72 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.

Når utleide medarbeidere skal diskutere arbeidsforholdene tar den klare majoritet (72 prosent) kontakt med bemanningsbyrået (figur 17). Bare 42 prosent svarer at de ville tatt kontakt med ledelsen hos innleier. Det er verdt å merke seg at kun 15 prosent vil vurdere å diskutere arbeidsforholdene som innleid medarbeider med fagforeningen.

79% anser seg fornøyde med arbeidet i bemanningsbransjen.

Generelt om arbeidet i bemanningsbransjen

Vi spurte hvor fornøyd man er med innholdet i sitt arbeid som utleid medarbeider.

Oppfatningen av arbeidet i bemanningsbransjen

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

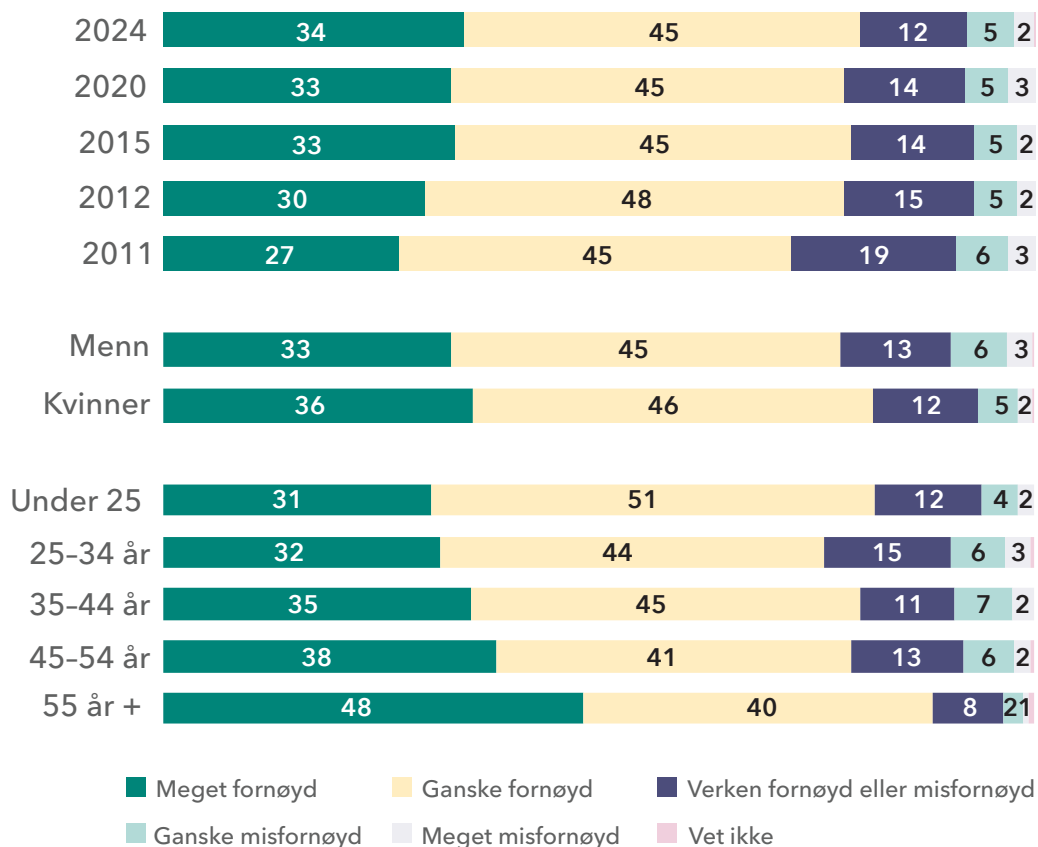
Majoriteten, eller 79 prosent, kan altså karakteriseres som fornøyde. Ved siden av dette er tolv prosent verken fornøyd eller misfornøyd. Gruppen ganske misfornøyd (fem prosent) og meget misfornøyd (to prosent) er dermed ganske liten. Sett i forhold til tidligere medarbeiderundersøkelser er dette så å si identiske tall. Dette understøtter at tilbakemeldingene her gir et reelt bilde av hvordan det oppleves å arbeide i bemanningsbransjen.



FIGUR 18

TILFREDSHET MED ARBEIDSINNHOOLD

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



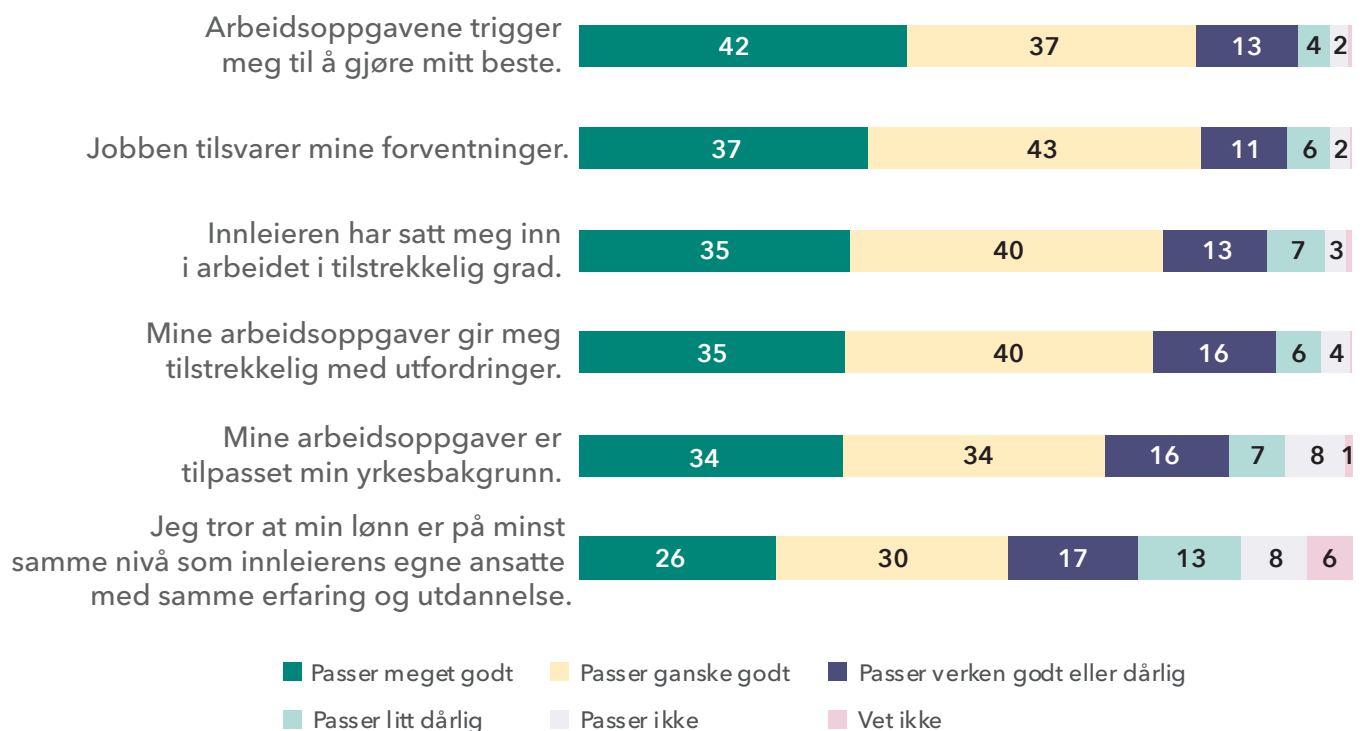


Undersøkelsen går et steg videre ved å la respondentene svare på en del påstander om arbeidet som utleid medarbeider (figur 19).

FIGUR 19

VURDERING AV ARBEIDSERFARING

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



80 % angir at jobben tilsvarer forventningene.

68 % opplever at arbeidsoppgavene er tilpasset yrkesbakgrunn.

75 % opplever at innleier i tilstrekkelig grad har satt henne/ham inn i arbeidet.

56 % støttet imidlertid påstanden om at «min lønn er på minst samme nivå som innleierens egne ansatte med samme erfaring og utdanning».

79 % prosent mener også at arbeidsoppgavene trigger henne/ham til å gjøre sitt beste.

21 % mener at de får lavere lønn enn kundebedriftens ansatte.

75 % mener at arbeidsoppgavene gir tilstrekkelig med utfordringer.

At så mange som 21 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 betydelig 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.

Tilsvarende gjelder tilbakemeldingene som bransjen har fått etter tilsyn fra Arbeidstilsynet. 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.

69% vil anbefale venner og bekjente å jobbe i bemanningsbransjen.

Anbefale eller ikke – det er spørsmålet

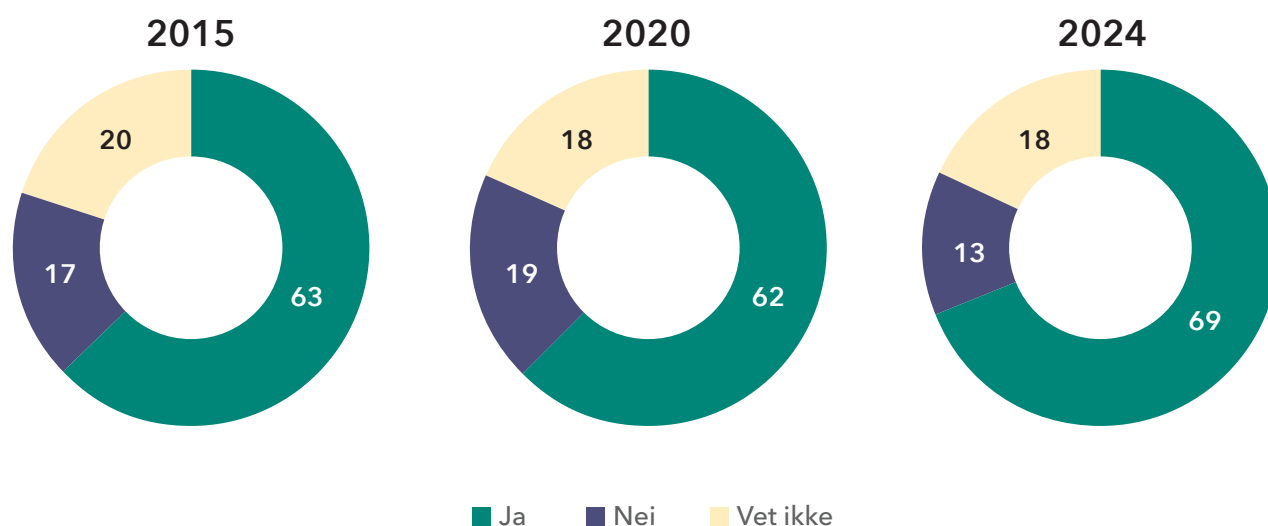
Avslutningsvis spør vi respondentene om de vil anbefale venner og bekjente å arbeide som utleid medarbeider (figur 21). Vi vet at svært mange jobber ordnes gjennom folks sosiale nettverk og kontakter. Av denne studien vet vi også at 35 prosent forteller at de har søkt jobb i bemanningsbransjen på bakgrunn av råd fra venner og bekjente.

Flertallet av ansatte i bemanningsbransjen anbefaler jobb som utleid medarbeider til sine bekjente. Det klare flertallet (69 prosent) sier de vil gjøre det. Bare 13 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.

FIGUR 20

ANBEFALING AV JOBB SOM Utleid MEDARBEIDER

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





Bemanningsbransjen er en god arbeidsgiver

Bemanningsbransjen er gjennomregulert. Fra 2013 ble likebehandlingsprinsippet tatt inn i Arbeidsmiljøloven, noe som innebærer at alle som jobber gjennom bemanningsbransjen har rett på minst samme lønn og arbeidsvilkår som de ville hatt om de hadde blitt direkte ansatt i innleiebedriften.

Av arbeidsmarkedsloven følger det at en bemanningsbedrift ikke kan legge hindringer i veien for ansatte som ønsker å ta direkte jobb i innleiebedriften. Ansatte i bemanningsbedriftene skal normalt ansettes fast i en forutsigbar og reell stillingsprosent. Det er de samme reglene som gjelder for bemanningsbransjen som for andre arbeidsgivere.

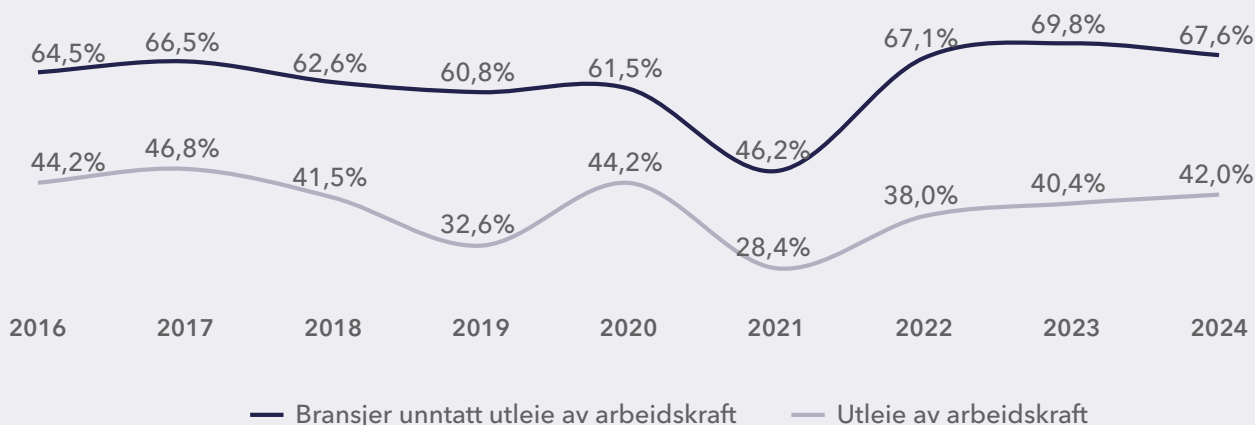
Fra 2023 ble det innført betydelige begrensninger i når man kan leie inn personell fra bemanningsforetak. Fra 2024 ble det etablert en offentlig godkjenningsordning for bemanningsbedrifter. Arbeidstilsynet fører jevnlig tilsyn ved bemanningsbedriftene og dens

kunder. I denne forbindelse er det av interesse å se hvordan bemanningsbransjen kommer ut av dette.

På grunnlag av nesten 1 000 tilsyn hos bemanningsforetak og deres kunder, i løpet av Innleieprosjektet til Arbeidstilsynet, ble det i 2023 utgitt en sluttrapport. Av denne kan man blant annet lese at det har skjedd en positiv utvikling i bemanningsbransjen de senere årene og at man fant få grove brudd på regelverket. I tilsynene har man i liten grad kommet over såkalte null-timers kontrakter og kontrakter med stillingsbrøker som ikke er reelle. De hadde videre bare kommet over få tilfeller hvor innleid arbeidstaker ikke reelt sett likebehandles med innleievirksomhetens fast ansatte. Det ble vist til at man faktisk hadde sett flere eksempler på at arbeidstakerne som er utleid har bedre vilkår enn de ville hatt som fast ansatt hos innleievirksomheten. Også når det gjelder bedriftene som leier inn arbeidskraft fant Arbeidstilsynet få grove regelverksbrudd.

TILSYN

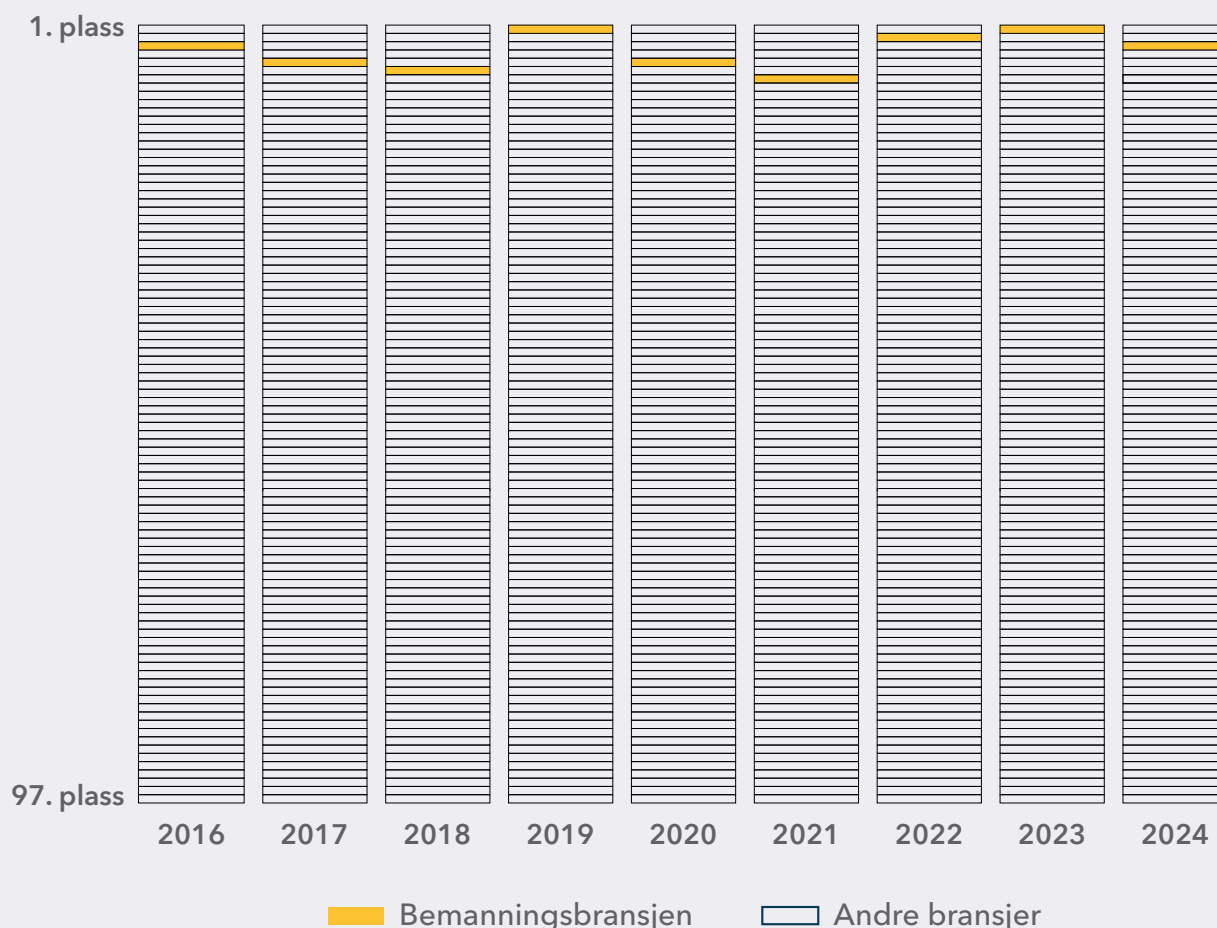
Andelen av tilsyn som gir reaksjon i Utleie av arbeidskraft ligger lavere enn snittet for alle bransjer. Utvikling andel av tilsyn som endrer i reaksjon 2016-24.



LAVEST ANDEL REAKSJON ETTER TILSYN

Utleie av arbeidskraft ligger i toppen av listen av bransjer med lavest andel av tilsyn som endrer med reaksjon blant de 97 bransjene med over ti årlig.

Bransjene er rangert fra én (laveste andel av tilsyn som gir reaksjon) til 97 (høyest andel av tilsyn som gir reaksjon) Kun bransjer med med ti eller flere tilsyn hvert år er med på listen.



Eks. I 2024 var utleie av arbeidskraft den bransjen som hadde tredje lavest andel av tilsyn som ga reaksjon av alle bransjene som hadde over ti tilsyn. De tre seneste årene har bransjen vært blant de tre beste bransjene.

ARBEIDSTILSYNET

Ser man på Arbeidstilsynets statistikk ser man at andelen av tilsyn i bemanningsbransjen som gir reaksjon fra 2016 til 2024 hele veien har ligget en god del lavere enn snittet for alle bransjer.

I bransjer der Arbeidstilsynet har gjennomført mer enn ti tilsyn ligger bemanningsbransjen

alltid blant de bransjene som har færrest reaksjoner. Utleie av arbeidskraft har siden 2016 vært blant de av med lavest andel tilsyn som ender med reaksjon. De tre seneste årene har bemanningsbransjen vært blant de tre beste bransjene i hele næringslivet.

Kort om bemanningsbransjen

- **En bemanningsbedrift** driver normalt utleie av arbeidskraft og rekruttering som hovednæring.
- **Et ansettelsesforhold** kjennetegnes av trepartsrelasjonen: Bemanningsbedrift-Arbeidstaker/ Bemanningsbedrift-Kunde/ Kunde-Arbeidstaker
- **Som hovedregel** er innleie fra bemanningsbransjen bare tillatt ved vikariater. Det gjelder unntak for dette innen helse og omsorg, landbruk, for spesialister og ved kortere event. Videre er det unntak for innleiebedrifter som har tariffavtale med forbund med innstillingsrett og som har gjort lokal avtale om innleie med fagforeningen.
- **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 ha en godkjenning som bemanningsforetak av Arbeidstilsynet.
- **Årlig blir det gjennom bransjen** utført nesten 30.000 årsverk av ca. 90.000 personer. Dette innebærer at ca. én prosent av årsverkene som utføres i Norge blir utført av bransjen.
- **Ansatte i bemanningsbransjen** utfører arbeid i alle bransjer. Kontor og administrasjon, byggebransjen, helsevesenet og industrien er typiske områder som dekkes av bemanningsbransjen.
- **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 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.



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.

Besøksadresse:
Middelthuns gate 27. (4.etg)
www.nhoservice.no

Postboksadresse:
NHO Service
Postboks 5473 Majorstuen
0305 Oslo