

## Arbeid gjennom bemanningsbyrå i Norge: En mangfoldig typologi av arbeidstakere

Diversity of motivations and positions. A typology of staffing industry employees in Norway

Dag Ellingsen

Mag.art. i sosiologi, forsker II Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet – storbyuniversitetet  
[dag.ellingsen@oslomet.no](mailto:dag.ellingsen@oslomet.no)

Anders Underthun

Ph.d. i geografi, forsker II, Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet – storbyuniversitetet  
[anders.underthun@oslomet.no](mailto:anders.underthun@oslomet.no)

Christin Thea Wathne

Ph.d. i kriminologi, forsker II/forskningsleder, Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet – storbyuniversitetet  
[christin.wathne@oslomet.no](mailto:christin.wathne@oslomet.no)

Mari Holm Ingelsrud

Ph.d. i sosiologi, forsker II Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet – storbyuniversitetet  
[mari-holm.ingelsrud@oslomet.no](mailto:mari-holm.ingelsrud@oslomet.no)

### SAMMENDRAG

Bemanningsbransjen er en omdiskutert del av arbeidslivet i Norge. Avhengig av hvordan man opplever sin maktposisjon på arbeidsmarkedet, livsfase, kompetanse og andre personlige forhold, kan arbeidstakere ha ulik motivasjon for å jobbe gjennom et bemanningsbyrå. I denne artikkelen synliggjør vi mangfoldet av motiver og posisjoner blant arbeidstakere ved å konstruere en typologi hvor tiden som ansatt i bemanningsbyrå, opplevd ansettbarhet og grad av frivillighet knyttet til ansettelsestype står sentralt. Idealtypene er fersk, talent, buffer, fastlåst, sidebet, spesialist og søker. Slik ønsker vi å synliggjøre variasjonen av erfaringer, maktposisjoner og forventninger til å jobbe gjennom bemanningsforetak, for å gi et innspill til en informert debatt på feltet.

### Nøkkelord

bemanningsbyrå, typologi, motivasjon, overganger i arbeidslivet

## ABSTRACT

The staffing industry has sparked considerable controversy in Norway in recent years, but the discussions have in general not considered the variation of power positions and motivations among employees in the industry when it comes to time and life phase, skill levels and skills match, and employability. We construct a typology to highlight the diversity of motives and positions found among employees in the staffing industry. In this typology, the duration of agency affiliation—and how willingly the affiliation is expressed—are central variables. We coin the ideal types rookie, talent, buffer, locked-in, sidebet, specialist and seeker.

## Keywords

staffing industry, typology, motivation, work life transitions

## INNLEDNING

Bemanningsbransjen er kjent som en effektiv sysselsetter (Proba 2010; von Simson 2012), men er også anklaget for å bidra til en *prekarisering* av arbeidslivet (Standing 2011) gjennom løsere tilknytning til arbeidslivet og bruk av omstridte kontrakter. Ansettelse i bemanningsbyrå avviker som oftest fra det som kan kalles *standardarbeidsforholdet* (Vosko 2010). I stedet for at arbeidsgiver ansetter en arbeidstager på fast basis med fast lønn i et bilateralt arbeidsforhold, er det et bemanningsbyrå som gjør ansettelsen for igjen å leie ut den ansatte til innleiebedriften i et *triangulært* arbeidsforhold. Den vanligste kontraktsformen i bemanningsbyrå er ifølge NHO Service *fast ansettelse uten rett til lønn mellom oppdrag*. I Norge omfatter denne bransjen nå drøyt 1 prosent av de sysselsatte (NHO Service, 2017). Bransjens ansatte vil i hovedsak gå inn under kategorien midlertidig ansatte i SSBs Arbeidskraftundersøkelser (AKU).<sup>1</sup> I Norge er andelen midlertidig ansatte relativt lav. I 1996 var litt under 13 prosent av de sysselsatte midlertidig ansatt, i 2016 var andelen drøyt 9 prosent i begynnelsen av året, for deretter å synke under 8 prosent igjen i siste kvartal og siden variere rundt denne andelen utover i 2017 (Nergaard 2016, Arbeidskraftundersøkelsen<sup>2</sup>). Hvis vi ser på andelen ansatte i bemanningsbransjen som andel av arbeidsstyrken, er denne relativt lav i Norge sammenlignet med land som Storbritannia og USA, men noe høyere enn i for eksempel Danmark (CIETT 2015; Jordhus-Lier, Coe & Bråthen 2015).

Denne artikkelen er basert på en spørreundersøkelse blant ansatte i norsk bemanningsbransje. Den ser på erfaringer og motivasjoner for å delta i arbeidslivet gjennom denne tilknytningen. I forkant av spørreundersøkelsen gjennomførte vi en kvalitativ undersøkelse av ansatte i bransjen (se Ellingsen, Underthun, Wathne & Ingelsrud 2016), noe som var med på å legge grunnlaget for den kvantitative undersøkelsens design, samt arbeidet med

1. Ifølge opplysninger fra SSB (personlig kommunikasjon) vil Arbeidskraftundersøkelsen i prinsippet telle ansatte i bemanningsbransjen som midlertidig ansatte, selv om noen som har fast ansettelse uten garantilønn, kan ha rubrisert seg selv som fast ansatte i undersøkelsen.
2. <https://www.ssb.no/statbank/table/05611/tableViewLayout1?rxid=57f112a6-0bac-43bd-b574-739151ceb02f>

å utvikle typologien. En viktig målsetning med spørreundersøkelsen har vært å undersøke *mangfoldet av motivasjoner og posisjoner* som preger ansatte i bemanningsbransjen, forhold som har blitt undersøkt i en rekke andre land (se f.eks. De Jong & Schalk 2010; Ellingson, Gruys & Sackett 2008; Henson 1996). Selv om andre forskere i Norge har sett på ulike problemstillinger knyttet til bemanningsbransjen de senere årene (se f.eks. Friberg & Haakestad 2015; Friberg 2016; Jordhus-Lier mfl. 2015; Bergene & Egeland 2016; Bergene & Ewing 2015), har ikke en bredt anlagt survey av ansattes oppfatninger blitt gjennomført siden 2009 (Kalleberg, Nesheim & Olsen 2015; Nergaard mfl. 2011; Econ 2009), med unntak av NHO Service sine egne medarbeiderundersøkelser der den siste ble foretatt i 2015 (NHO Service 2016). Spesielt mener vi at vi gjennom denne surveyen har kunnet analysere *variasjonen* av erfaringer, maktposisjoner og forventninger til å jobbe gjennom bemanningsforetak. Vi har to forskningsspørsmål:

1. Hvilke ulike motivasjoner har ansatte i bemanningsbransjen for denne typen tilknytning til arbeidslivet?
2. På hvilken måte kan utforskningen av variasjon i motivasjon gjennom en *arbeidstakertypologi* informere diskusjonen om bransjen?

## ANSATTE I BEMANNINGSBYRÅ – PERSPEKTIVER PÅ MOTIVASJON OG POSISJON PÅ ARBEIDSMARKEDET

Det å midlertidig erstatte en annen arbeidstaker i en avgrenset tidsperiode er ikke et nytt fenomen, men framveksten av bemanningsbransjen har bidratt til at tilknytningsformen har blitt en institusjonalisert del av arbeidslivet (Coe, Jones & Ward 2010). Bemanningsbransjen argumenterer ofte for at tilknytningsformen letter overgangen til ordinære stillinger, noe som enkelte undersøkelser også gir et visst hold for (se f.eks. von Simson 2016). Arbeid i bemanningsbyrå<sup>3</sup> framstilles av bransjen også ofte som fleksibelt, variert og som en måte å sikre seg ekstra inntekt (CIETT 2015; Theodore & Peck 2014). Samtidig er det ikke alltid slik at tilknytningsformen er frivillig eller faktisk sikrer arbeid (Strauss & McGrath 2017). Denne artikkelen har til hensikt å vise ulike posisjoner ansatte i bemanningsbyrå er i gjennom en typologi som både tar utgangspunkt i hvor *frivillig* tilknytningsformen er, og hvilken posisjon den ansatte er i med tanke på *tid* og maktposisjon i arbeidslivet. Vi vil først beskrive perspektiver på frivillig eller ufrivillig motivasjon for å jobbe gjennom bemanningsbyrå. Deretter redegjør vi for debatten om hvorvidt arbeid gjennom bemanningsbyrå over tid påvirker sannsynligheten for en mer permanent eller ordinær tilknytning til arbeidslivet.

3. Ansatte i bemanningsbransjen behøver ikke nødvendigvis være vikarer, men kan for eksempel også være sesongarbeidere. Uttrykket «vikarer» brukes for å skape språklig avveksling, men også fordi uttrykk som «vikarbyrå» er vanlig i bransjen og i forskningen.

## Midlertidig arbeid og motivasjon

Gjennom en omfattende analyse av spørsmål som omhandler ulike aspekter ved tilknytning til arbeidslivet, finner De Jong og Schalk (2010) at man kan skille mellom tre hovedmotiver for å gå inn i et midlertidig ansettelsesforhold. Det første motivet er å oppnå en permanent jobb: Man er motivert for å inngå et midlertidig ansettelsesforhold fordi man tror det kan være et springbrett til fast ansettelse. Det andre hovedmotivet er knyttet til at den midlertidige jobben gjør det enklere å finne en balanse i avveiningen mot andre prioriteringer, for eksempel familie eller fritidssysler. De Jong og Schalk finner også et tredje hovedmotiv: Noen er primært motivert av denne typen tilknytning fordi de ikke ser andre alternativer. Slik sett kan man snakke om positive og mer negativt orienterte motiver. De Cuyper og De Witte (2008) har en lignende tredeling av arbeidstakeres beveggrunner for å ta midlertidig arbeid, men skiller tydeligere mellom om tilknytningsformen er *frivillig* eller ikke. De viser dessuten til at den viktigste motivasjonen kan være knyttet til et instrumentelt ønske om å oppnå permanent arbeid, og at motivasjonen kan være instrumentell når man ønsker å heve kompetanse og arbeidserfaring. Videre legger De Cuyper og De Witte vekt på at midlertidighet kan være frivillig fordi man ønsker å kombinere med andre forpliktelser eller aktiviteter (se også Ellingson mfl. 1998). Samtidig argumenterer de for at den siste og mest utbredte motivasjonen er knyttet til at midlertidig arbeid er et *ufrivillig* og tvunget valg. Econ (2009) finner også at de færreste har bemanningsbyråjobben som førstevalg, men ser den som gunstig med sikte på å oppnå fast ansettelse.

Basert på kvalitative studier av arbeidstakere i bransjen, lager Henson (1996) en mer finmasket typologi over arbeidstakere som jobber gjennom bemanningsbyrå i USA. Den viktigste idealtypen er det han kaller «transitionals»- en sekkekategori for arbeidstakere som bruker bemanningsbyrået i overgangen mellom midlertidig og fast arbeid, og som også er instrumentelt motivert av tilknytningen i forbindelse med andre overganger i livet. Blant midlertidige med en mer frivillig tilknytning til bemanningsbyrå konstruerer Henson to hovedgrupper, nemlig «*Lifers*» og «*Sidebets*». *Lifers* er en kategori som refererer til attraktive arbeidstakere som har tilknytningen fordi de ønsker mer fleksibilitet og variasjon i arbeidet. Samtidig finner Henson at gruppen også kan ha en lavere maktposisjon og at de av ulike grunner beveger seg inn og ut av arbeidslivet. Hensons siste hovedkategori er «*Sidebets*», hvor arbeid i bemanningsbyrå brukes som supplement til annen virksomhet, gjerne for å spe på en usikker inntekt.

## Midlertidig arbeid og posisjon på arbeidsmarkedet

En annen diskusjon av bransjens rolle i arbeidslivet, er om tilknytningen styrker eller svekker arbeidstakernes sjanser til å oppnå fast arbeid. I det såkalte *integreringsperspektivet* eller *springbrettthypotesen* (Svalund & Nielsen 2017; Bergene, Egeland, Hansen & Wathne 2015) er argumentet at midlertidig arbeid gjør det lettere å få vist seg fram for potensielle arbeidsgivere, en prosess kalt «screening». Midlertidig ansettelse gir arbeidsgivere mulighet til å prøve ut arbeidstakere med lavere risiko for feilansettelser, mens arbeidstakerne får mulighet til fast arbeid (Faccini 2013; Scherer 2004). Det pekes også på at midlertidige stillinger kan være en inngangsport eller bro til arbeidslivet uten nødvendigvis å styrke overgangen til *fast* arbeid (Svalund 2013; Alison, Francesconi & Frank 2002).

Andre studier viser at atypisk tilknytning reduserer sjansen for fast arbeid eller bidrar til å svekke arbeidstakerens posisjon på arbeidsmarkedet, kjent som *segmenteringsperspektivet* (Bergene mfl. 2015). Ansatte i bemanningsbyrå står også i fare for å bli screenet *ut* og bli stående uten oppdrag (Faccini 2013). Fuller (2011) viser at arbeidstakere som har en kjede med midlertidige ansettelser på CV-en, signaliserer lav ansettbarhet. Andre studier vektlegger at flere midlertidige i arbeidslivet fører til en sterkere *segmentering* – eller et A- og B-lag – der B-laget blir låst inn i midlertidige stillinger (Anderson 2010). I flere studier identifiserer man for eksempel større eller mindre andeler arbeidstakere som pendler mellom midlertidige ansettelser og sosialhjelp, arbeidsmarkedstiltak eller ytelser ved arbeidsledighet (McCollum 2011). Man finner også at arbeidsmigranter har en tendens til å være overrepresenterte i atypisk arbeid (McDowell, Batnitzky & Dyer 2009). Et sentralt argument i kritikken mot midlertidig arbeid er dessuten at det meste av risikoen knyttet til ansettelser, flyttes over på arbeidstakeren (Allen & Henry 1997).

Ifølge Bergene mfl. (2015) er det vanskelig å finne studier som klart peker på effekter i den ene eller andre retning, ettersom både nasjonal kontekst og hvilke grupper man sammenligner varierer. I en fersk studie fra Norge gir heller ikke Svalund og Nielsen (2017) noen entydige svar på om midlertidig arbeid gir klare integreringseffekter, men viser at hvilken posisjon man oppnår på arbeidsmarkedet gjennom midlertidig arbeid varierer med utdanningsnivå, erfaring med arbeidsledighet og en del andre forhold.

I denne artikkelen vil vi vise at ansatte i bemanningsbyrå både har relativt sterke og klart svakere posisjoner på arbeidsmarkedet. Her bruker vi blant annet de ansattes selvopplevde ansettbarhet eller «hvor lett eller vanskelig det oppfattes å få en ny jobb» som et mål (Olsen 2012). Her kan også etterspørsel etter bestemte typer kompetanse og opplevd utdanningsmatch være viktige faktorer.

#### Metode og data

Datagrunnlaget for artikkelen består av en survey med 1 259 respondenter som ble gjennomført i desember 2015. Spørreskjemaet ble sendt et utvalg av arbeidstakere i bemanningsbyråer organisert i NHO Service<sup>4</sup>. Forut for dette gjennomførte vi 35 kvalitative intervjuer av bemanningsbyråansatte. Intervjuene var et viktig grunnlag for utformingen av spørsmål i surveyen om ulike motivasjoner og maktposisjoner (Ellingsen mfl. 2016). Surveyen ble gjennomført i samarbeid med meningsmålingsfirmaet IPSOS, som stod for den praktiske innsamlingen av data. Ifølge NHO Service utgjør arbeidstakere i bemanningsbyråer som er organisert hos dem, omtrent 80 prosent av den organiserte delen av bransjen målt i arbeidstimer. Vi mener at utvalget gir en rimelig god representasjon av de som jobber i den organiserte delen av bransjen, mens vi ikke når bedrifter utenfor NHO Service. Dette øker antagelig risikoen for en underrepresentasjon av arbeidstakere fra de antatt minst seriøse virksomhetene, både fordi disse trolig i mindre grad er organisert og fordi man mister virksomheter som opererer fra utlandet. Surveyen ble distribuert via

4. Studien som artikkelen i hovedsak er basert på, er finansiert av NHOs Arbeidsmiljøfond. Prosjektet har samarbeidet med et prosjekt støttet av Norges Forskningsråd («The impact of temporary work agencies on the politics of work»). Funnene er tidligere rapportert i Ellingsen mfl. (2016).

epost-adresser og forelå på norsk og engelsk. Et nettutvalg på 1 259 respondenter er stort nok til at vi kan konstruere og analysere idealtyper basert på de innleides bakgrunn, motivasjon og selvopplevde posisjon på arbeidsmarkedet. Imidlertid fikk vi en markert underrepresentasjon av innleide i bygg- og anleggsbransjen og dermed også av arbeidstakere med østeuropeisk bakgrunn. Motsatt var det en viss overrepresentasjon av innleide innen bransjene oppvekst og utdanning og blant norske og svenske arbeidstakere. Responsraten var lav, knapt 11 prosent. I motsetning til NHO Service<sup>5</sup> sine tall fra medlemsbasert statistikk har vårt utvalg en høyere andel av utleide med lang fartstid. Dette skyldes særlig at de som jobber gjennom bemanningsbyrå i kort tid, vil ha mindre sannsynlighet for å bli invitert til å delta i en undersøkelse.<sup>6</sup>

## BAKGRUNNSVARIABLER

Før vi går nærmere inn på motivasjon vil vi gi et bilde av bakgrunnen til arbeidstakerne som har besvart undersøkelsen (se tabell 1). Arbeidstakerne jobber gjennom bemanningsbyrå i et bredt spekter av yrkesområder, der de viktigste er kontor/administrasjon, lager, logistikk og transport, oppvekst og utdanning og helse og omsorg. Sammenlignet med bransjetall fra 2014 for bygg og anlegg (27 prosent) er bransjen kraftig underrepresentert i vår undersøkelse. Videre er 70 prosent av de innleide i vårt materiale fra Norge. Sverige og Polen dominerer blant arbeidstakerne med utenlandsk bakgrunn. Arbeidstakerne er unge, og over halvparten er under 35 år. En relativt sett ung arbeidsstokk innebærer at inntektsnivået i utvalget er lavt. Utdanningsnivået i materialet er relativt høyt. Det er noen flere som oppgir høyere utdanning i vår undersøkelse sammenlignet med CIETT's undersøkelse fra 2013 (CIETT<sup>7</sup> 2015), der rett under 50 prosent oppgir høyere utdanning.

**Tabell 1.**  
Sentrale bakgrunnsvariabler (prosentvis fordeling)

Bakgrunnsvariabel	Prosent	N
<b>Kjønn</b>		1 259
Mann	47	
Kvinne	53	
<b>Alder</b>		1 259
16-24 år	27	
25-34 år	37	

5. NHO Service gjennomførte en survey samtidig med vår og utgir også løpende, medlemsbasert statistikk.
6. Dermed har vi en overrepresentasjon av personer med lang fartstid hvis telle-enheten er årlig antall personer ansatt i bemanningsforetak. Bildet er imidlertid langt mer representativt hvis vi ønsker å telle personene som arbeider flest timeverk i bransjen hvert år.
7. International Confederation of Private Employment Services, heter nå World Employment Confederation.

Bakgrunnsvariabel	Prosent	N
35-44 år	18	
45-54 år	12	
55 år og eldre	6	
<b>Oppgitt brutto årsinntekt (nærmeste 1000 NOK)</b>		1 159
0-199 000	30	
200 000-399 000	43	
400 000-599 000	24	
600 000 og høyere	3	
<b>Høyeste fullførte utdanning</b>		1 246
Grunnskole	5	
Videregående skole	26	
Videregående skole m/fagbrev	15	
Høyere utdanning tilsvarende bachelor	40	
Høyere utdanning tilsvarende master eller høyere	14	
<b>Landbakgrunn</b>		1 259
Norge	70	
Sverige	6	
Øst-Europa EU	11	
Annet Vest-Europa EU	5	
Resten av verden	7	
<b>Oppdragsbransje</b>		1 204
Oppvekst og utdanning	13	
Industri	7	
Hotell, restaurant, kantine	5	
Bygg og anlegg	9	
Lager, logistikk og transport	12	
IT	6	
Økonomi og regnskap	10	
Kontor og administrasjon	16	
Kundesenter	8	
Handel	2	
Tekniske tjenester	2	



## Overganger og tid

Hva gjorde arbeidstakerne før de tok jobben i bemanningsbyrået? Det er mange som benytter bemanningsbyrå som et første steg inn i arbeidslivet, med arbeidssøkende/arbeidsledige (38 prosent) og under utdanning/nyutdannede (28 prosent) som de klart største gruppene. En relativt stor gruppe har vært i ordinært (fast) arbeid tidligere (17 prosent). I vår undersøkelse spurte vi om og hvordan respondentene kombinerer jobben for bemanningsbyrå med annen aktivitet. Den største svargruppen er den som ikke oppgir annen aktivitet (44 prosent), mens det å kombinere med å være arbeidssøker (18 prosent), jobbe for andre bemanningsbyråer (14 prosent), samt studere (13 prosent) er andre vanlige tilpasninger.

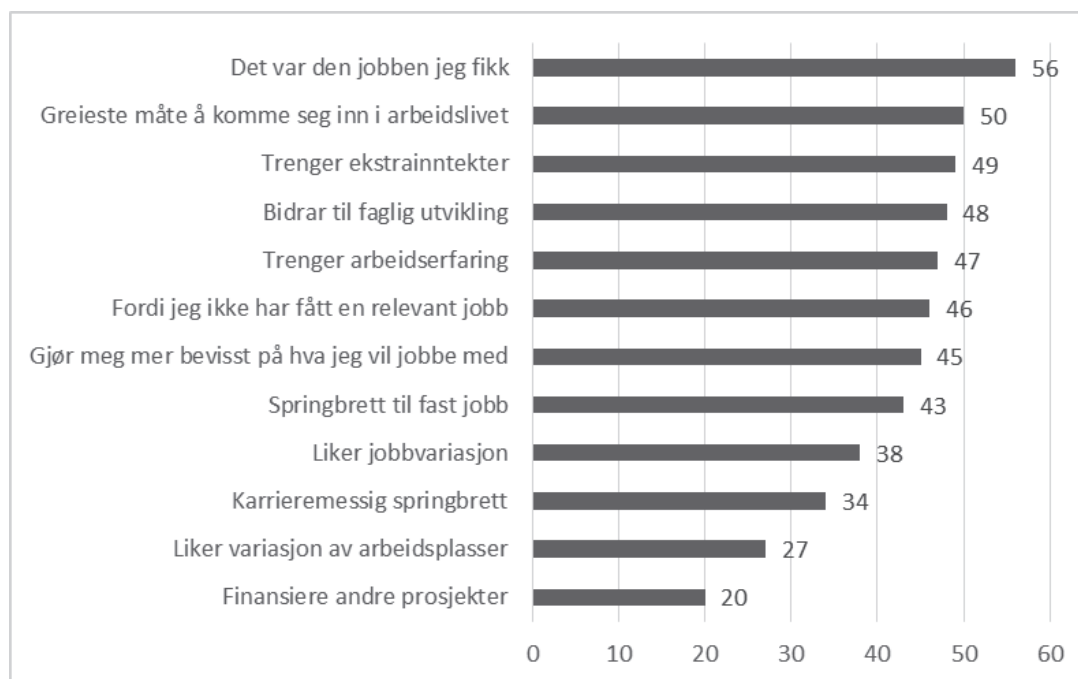
Sammenlignet med NHO Service sin årlige bransjestatistikk (referert til i NHO Service, 2016: 11) som viser at gjennomsnittstiden som ansatt i bemanningsbransjen er 4 måneder, finner vi at medianlengden i våre svaralternativer på ansettelse er 6-12 måneder. Vårt (aritmiske) gjennomsnitt vil også ligge i dette intervallet, siden om lag 45 prosent av respondentene har jobbet for bemanningsbyrået i over 1 år.

En kanskje vel så viktig tidsdimensjon ved det å arbeide i et bemanningsbyrå, er forholdet den enkelte har til innleieforetaket. Galais og Moser (2009) peker på at kombinasjonen mellom relativt lange opphold hos samme innleieforetak og høy forventning om kontraktsfornyelse spiller positivt inn på jobbtilfredshet. De viser også at lange opphold hos innleieforetak kan virke negativt hvis forventningen om kontraktsfornyelse er uklar, eller hvis man ikke får fornyet kontrakten. I vår studie oppgir et stort antall utleide medarbeidere at det nåværende eller siste oppdraget for innleieforetaket har middels (over 3–inntil 6 måneder), lang (over 6 måneder – inntil 1 år) eller meget lang varighet (mer enn 1 år), mens medianoppholdet er på 3–6 måneder. Hele 63 prosent oppgir at de kun har jobbet for ett innleieforetak.

## Motivasjon

I spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å ta stilling til hvorfor de jobber for bemanningsbyrå. De ble presentert for påstander som de skulle si seg enige eller uenige i, og de kunne svare enig på flere påstander hvis de ønsket det. I figur 1 ser vi en rangert oversikt over påstandene. På topp kommer den ufrivillige motivasjonen «det var jobben jeg fikk», mens vi ser at også instrumentell motivasjon knyttet til faglig utvikling, og å komme seg inn i arbeidslivet, kommer høyt opp. Selv om «jeg trenger ekstrainntekter» også kommer høyt opp, virker det som den «frivillige» motivasjonen, for eksempel ved å kombinere med andre prosjekter eller et ønske om variasjon, kommer lavere enn den ufrivillige motivasjonen.

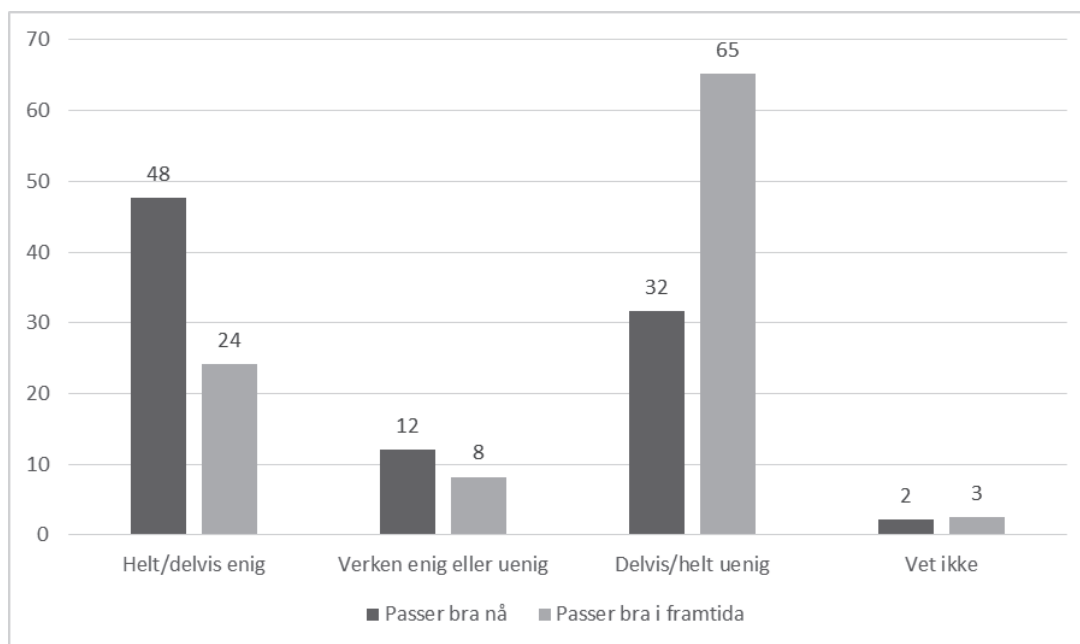




**Figur 1.**

Motivasjon for å jobbe som utleid medarbeider for bemanningsbyrået, prosent som svarer helt/delvis enig. Flere svar er mulige. N=1 259

En viktig motivasjonsdimensjon er altså om tilknytningen er *frivillig*. I vår undersøkelse har vi brukt spørsmål inspirert av Bernhard-Oettel, Rigotti, Clinton & de Jong (2012) for å fange opp dette. Vi spurte: «Hvor godt passer ansettelsestypen (i bemanningsbyrået) deg nå», og «Hvor godt passer ansettelsestypen deg i framtida» (se figur 2). Forskjellen er viktig fordi vi også kan skille ut de som har en instrumentell motivasjon, for eksempel ved at tilknytningen passer nå, men at de ønsker fast ansettelse og jobb i framtida. Det kan være noe vanskeligere å skille mellom ufrivillig og frivillig tilknytning i framtida. En arbeidstaker som anser at sin eneste mulighet for å være i arbeidslivet går gjennom midlertidig arbeid/bemanningsbyrå, kan svare helt eller delvis enig på at ansettelsestypen passer i framtida selv om det ikke nødvendigvis er frivillig.



**Figur 2.**

Det å være ansatt i bemanningsbyrå passer meg bra nå/i framtida (prosent). N=1 259

Nær halvparten av respondentene er helt eller delvis enige i at ansettelsestypen passer nå, mens om lag en tredjedel er helt eller delvis uenige. Når vi spør om ansettelsestypen også er den foretrukne i framtida, er nær to tredjedeler helt eller delvis uenige. Samtidig svarer fortsatt en fjerdedel av respondentene at ansettelsestypen også passer dem bra i framtida.

#### Posisjon på arbeidsmarkedet

Det er også stor variasjon i hvordan ansatte i bemanningsbransjen ser på sin egen markedsposisjon – det som ofte kalles *ansettbarhet*. Dette handler om hvilke utsikter de ser for seg at de har på arbeidsmarkedet (Olsen 2012; Williams, Dodd, Steele & Randall 2016), for eksempel knyttet til hvor sterke behov det er for en spesifikk type kompetanse eller hvordan de ser på sin egen CV. Midlertidig ansatte er ofte i en mer sårbar posisjon enn fast ansatte, fordi de ikke har rukket å bygge opp erfaring, eller selv må ta ansvaret for kompetanseheving når ikke arbeidsgiver har ansvaret (Bernstrøm, Drange & Mamelund, kommer). I vårt materiale ser vi at den selvpoplevde ansettbarheten blant ansatte i bemanningsbransjen er relativt lav. Hele 48 prosent mener det ville være svært eller nokså vanskelig å få en ny jobb dersom man skulle miste jobben i bemanningsbyrået. En annen indikator på en mer sårbar posisjon er at 31 prosent ufrivillig har opplevd å ha stått uten oppdrag i bemanningsbyrået. Den mest vanlige kontraktsformen i bemanningsbransjen garanterer ikke lønn mellom oppdrag. En tredje variabel som kan uttrykke posisjonen på arbeidsmarkedet, er hvorvidt man opplever at utdanningsbakgrunnen er relevant for jobben i bemanningsbyrået: 54 prosent sier at det er match mellom utdanning og arbeidsoppgaver, mens 19 prosent oppgir mismatch.

## EN ARBEIDSTAKERTYPOLOGI

I konstruksjonen av typologien over ansatte i bemanningsbyrå har vi hentet inspirasjon fra Hensons (1996) idealtyper, eget intervjumateriale og andre bidrag som bruker kategorier for tid, motivasjon, frivillighet og maktposisjon i arbeidsmarkedet (f.eks. Tan & Tan 2002; De Cuyper & de Witte 2008). Idealtypene i typologien ble bestemt på forhånd. Vi kategoriserte respondentene ved at vi både fastsatte hvilke variabler og hvilke verdier som skulle gjelde for at de skulle falle innunder en gitt idealtipe. Dette er en type *multivariat responsanalyse* (Edwards & Allenby 2003) som fungerer som en enkel frekvensanalyse av forhåndsbestemte verdier på utvalgte variable. Slik sett fungerer analysen primært som en eksplorerende *illustrasjon* av idealtypenes utbredelse og kjennetegn på andre variabler. Idealtypene er konstruert på en måte som illustrerer hoveddimensjonene tid, frivillighet og maktposisjon på arbeidsmarkedet, men alle idealtypene illustrerer ikke alle dimensjonene.

Basert på betingelsene vi har angitt for hver enkelt idealtipe, finner vi de arbeidstakere som oppfyller disse. Vi må understreke at idealtypene *ikke* er gjensidig utelukkende, og det er variasjon i hvor mange og hva slags betingelser som gjelder. Vi kan også undersøke forholdet mellom hver enkelt idealtipe og andre variabler som ikke er med i forhåndsdefinisjonen av den gitte idealtypen. I tabell 2 viser vi for eksempel om arbeidstakere i hver idealtipe skårer signifikant høyere eller lavere på enkeltvariabler enn de som ikke er medlemmer av den gitte idealtypen. Det blir dermed mulig å sammenligne langs flere dimensjoner enn de som definerer idealtypen. Det er imidlertid 17 prosent av respondentene som faller utenom alle de idealtypene vi har definert.<sup>8</sup> Dette er en relativt heterogen gruppe mennesker som ikke passer inn i noen av kategoriene.

Typologi basert på tid og overganger

For idealtyper basert på overganger (til midlertidig jobb, fast jobb, ut av jobb) har vi en noe annerledes inndeling av sekkekategorien *Transitionals* enn Henson (1996). Som Henson ønsker vi å vise at kategorien er kompleks og inneholder mange typer overganger i arbeidslivet. Samtidig mener vi det er viktigere å søke å vise hva som skjer i selve overgangen enn hva som kommer forut for valget om å jobbe gjennom bemanningsforetaket. Idealtypene viser ulike faser i et tidskontinuum fra arbeidstakeren først prøver seg i bemanningsforetak, til arbeidstakeren står på terskelen til å kunne få fast arbeid, til arbeidstakeren er fastlåst som vikar eller på vei til å bli fullstendig screenet ut av innleieforetak og kanskje på sikt bemanningsforetaket. I dette tidskontinuumet kommer også andre dimensjoner inn. Hvor frivillig ansettelsestypen som vikar er, kan påvirkes av hvor lang tid arbeidstakeren har jobbet gjennom bemanningsforetaket. De Cuyper og De Witte (2008) hevder her at det er viktig å skille mellom direkte frivillighet og mer instrumentell frivillighet. Fartstid kan handle både om hvor lenge arbeidstakeren har vært i bemanningsforetaket – og hvor lenge han/hun har vært i innleieforetaket. Den siste dimensjonen for Transitional-kategorien er knyttet til om arbeidstakeren opplever å gå ufrivillig uten oppdrag.

8. En mer detaljert gjennomgang av koblingen mellom bakgrunnsvariabler og idealtypene finner leseren i Ellingsen mfl. (2016).

Basert på en slik tankegang, kombinert med våre kvalitative funn og utformingen av spørreskjemaet, har vi, når det gjelder tid og overganger, konstruert idealtypene 1. *Fersk*. 2. *Talent*. 3. *Buffer*, og 4. *Fastlåst*.

En *fersk* vikar er typisk en arbeidstaker som nylig har startet å jobbe for bemanningsforetaket, og som før engasjementet var student eller arbeidssøkende. Fordi arbeidstakeren har kort fartstid i bemanningsbyrå og innleieforetak, anser vi ikke frivilligheten knyttet til ansettelsestypen som sentral. For å bli kategorisert som *fersk* i vårt surveymateriale har vi betingelsene: 1. Arbeidstakeren er nyutdannet, kommer rett fra utdanning eller har vært arbeidsledig/arbeidssøkende. 2. Arbeidstakeren har mindre enn 6 måneders fartstid i bemanningsbyrå. 3. Arbeidstakeren har mindre enn 6 måneders fartstid i innleiebedrift.

Basert på disse kriteriene utgjør de *ferske* 21 prosent av utvalget (n=262). De *ferske* er overrepresentert blant de yngste vikarene (17–24 år), og underrepresentert blant de eldste (55 år+). Videre er de aller fleste fra Norge. Utdanningsnivået skiller seg ikke signifikant fra andre vikarers. De er overrepresentert i bransjen oppvekst/utdanning, og underrepresentert blant dem som svarer at ansettelsestypen passer dårlig nå. Færre av de *ferske* mener imidlertid at ansettelsestypen passer bra i fremtiden. De *ferske* gir oftere nøytrale svar på om arbeidsoppgavene de har i bemanningsbyrået matcher med utdanningsbakgrunnen de har (35 prosent), men flest rapporterer en match. De er overrepresenterte blant de som er middels fornøyd med jobben, men omtrent halvparten er fornøyde. Ikke overraskende har de *ferske* lav utdanning, og er overrepresenterte blant dem med inntekt under 300 000 kroner.

Idealtypen *talent* kan bli tolket som de arbeidstakerne som er inne i en fase som innleid hvor de har anledning til å vise seg for potensielle framtidige arbeidsgivere (Baranowska, Gebel & Kotowska 2011; Faccini 2013) og blir vurdert av innleieforetakene. I tillegg til tidsdimensjonen tar vi inn frivillighetsaspektet knyttet til kontrakt ved at ansettelsestypen kan passe nå, men at *talentene* typisk ikke ønsker å jobbe gjennom bemanningsforetak i framtida, altså en *instrumentell* motivasjon. For å bli kategorisert som *talent* i vårt materiale har vi følgende betingelser: 1. Mer enn 3 måneders fartstid i bemanningsbyrå. 2. Mellom 1 måned og mindre enn ett års fartstid i innleieforetaket. 3. Ansettelsestype passer nå eller nøytral på dette spørsmålet. 4. Ansettelsestype passer ikke i framtida. De utgjør 16 prosent av utvalget (n=196). *Talentene* er, som de *ferske*, overrepresenterte blant de yngste og hovedsakelig fra Norge. Ellers finner vi ikke demografiske kjennetegn som skiller dem fra andre ansatte i bransjen. *Talentene* står sjeldnere enn andre uten oppdrag, og de er også mindre bekymret over å stå uten oppdrag. De er noe sjeldnere misfornøyde med å jobbe for bemanningsforetaket.

Idealtypen *buffer* er utleide arbeidstakere som blir benyttet over lengre tid av innleieforetaket som en fleksibel *buffer* for svingninger i etterspørselen (Houseman mfl. 2003) Arbeidstakerne har jobbet som utleide medarbeidere for bemanningsbyrå i samme innleiebedrift i en lengre periode. Dette er ikke nødvendigvis negativt i seg selv, og disse arbeidstakerne har høyere jobbtilfredshet og føler høy sosial tilhørighet på arbeidsplassen. Samtidig er arbeidstakere som har vært lenge i samme innleiebedrift, mindre fornøyd med ansettelsestypen, sannsynligvis fordi de i større grad har et ønske om fast ansettelse. Dette er også arbeidstakere som har jobbet lengre som ansatt i bemanningsbyrå enn den typiske prøvetiden på 6 måneder. I analysen av frivillighetsdimensjonen har vi snudd i forhold til

*talentene*, og som *buffer* synes man i mindre grad at ansettelsestypen passer nå, samtidig som man ikke ønsker ansettelsestypen i framtida. Følgende betingelser gjelder for hvem som karakteriseres som *buffer*: 1. Mer enn 6 måneders fartstid i siste innleiebedrift. 2. Ansettelse passer ikke nå eller likegyldig. 3. Ansettelse passer ikke i framtida.

*Bufferne* utgjør 23 prosent av utvalget (n=286). *Bufferne* er underrepresentert blant de yngste, men overrepresentert i alderen 25–34 år. De er hovedsakelig fra Norge og sjeldnere enn andre ansatte fra Øst-Europa i EU. *Bufferne* er overrepresentert blant dem med det som er middels inntekt (300-499 000 kroner), og underrepresentert blant dem med lavere inntekt. *Bufferne* er særlig overrepresenterte i kontor og administrasjon, økonomi og regnskap og IT. *Bufferne* er oftere opptatt av jobbtrygghet enn andre. De oppgir oftere at de aldri står uten oppdrag – og sjeldnere at de ofte står uten oppdrag. De er oftere misfornøyde med å jobbe som innleid medarbeider, og de er også overrepresenterte blant de som mener at det er nokså vanskelig å få en annen jobb hvis de mister jobben i bemanningsforetaket.

Den siste idealtypen langs dimensjonen som handler om tid og overganger i arbeidslivet, er de *fastlåste*. Arbeidstakerne har typisk jobbet gjennom bemanningsbyrå i lengre tid, og opplever færre og kortere oppdrag (Scherer 2004). Dette kan være et uttrykk for at de kan være på vei ut av bemanningsbyrået (Steen 2013), og kanskje også på vei mot en enda mer perifer rolle i arbeidslivet. Idealtypen kjennetegnes av lav ansettbarhet ved at de mener det er vanskelig å få annet arbeid dersom de skulle miste jobben i bemanningsbyrået. Idealtypen er altså et uttrykk for en situasjon der arbeidet gjennom bemanningsbyrå verken kan se ut til å lede til fast ansettelse eller en bærekraftig situasjon i bemanningsbyrået. For de *fastlåste* er betingelsene dermed: 1. Mer enn 1 års fartstid i bemanningsbyrå. 2. Noen ganger eller ofte ufrivillig uten oppdrag. 3. Mener det er svært eller nokså vanskelig å få seg annet arbeid om de mister jobben i bemanningsbyrået.

Idealtypen *fastlåste* utgjør knappe 9 prosent av utvalget (n=108). Gruppen er relativt liten, noe som gjør at det hefter større statistisk usikkerhet ved den. Det kreves større utslag for at forskjeller skal bli signifikante, enn for idealtypene med flere respondenter. Noen kjennetegn skiller likevel signifikant de *fastlåste* fra de som ikke er *fastlåste*: De er sjeldnere blant de yngste respondentene (17–24 år), mens 47 prosent er 25–34 år. De oppgir oftere kontraktsformen «fast ansettelse uten rett til lønn mellom oppdrag», og er overrepresentert blant ansatte i lager, logistikk og transport. De *fastlåste* rapporterer oftere at ansettelsen passer dårlig nå – og sjeldnere at den passer bra nå. De mener også i større grad at ansettelsen passer dårlig i fremtiden. Det er færre som rapporterer om positive jobbutfordringer, og flere som rapporterer mismatch mellom utdanningen og jobben de gjør gjennom bemanningsbyrået. De *fastlåste* er oftere svært bekymret for å skulle stå uten oppdrag.

Idealtyper basert på supplement og frivillighet

Ikke alle er interesserte i å bruke jobben i bemanningsbyrået som springbrett til fast arbeid (Ellingson mfl. 1998). De kan ha få karriereambisjoner knyttet til jobben i byrået, men jobben representerer en viktig måte å oppnå inntekt for å finansiere annen aktivitet, for eksempel innen kunst og musikk (Lindstrøm 2016). Det kan også være slik at man som ung ønsker å finansiere utdanning, reise eller andre fritidsinteresser (Duncan, Scott & Baum 2013), eller at man ser på jobben i bemanningsbyrået som en god forvaltning av egen karri-

ere, eller har frihet og fleksibilitet som særlig viktige verdier. Vi mener tre idealtyper fanger disse aspektene ved en frivillig tilknytning til bemanningsbyrået. *Sidebet* bruker bemanningsbyrået som supplement eller en måte å finansiere annen virksomhet på, *spesialisten* er en arbeidstaker med en sterk posisjon på arbeidsmarkedet og som ønsker tilknytningsformen gjennom bemanningsbyrå nå, mens *søkeren* er særlig motivert av variasjon.

For idealtypen *sidebet*, her i betydningen av at bemanningsbyråjobben fungerer som et supplement, har vi kun tatt utgangspunkt i én enkelt betingelse – at det «passer svært godt eller ganske godt» at man bruker jobben i bemanningsbyrået til å finansiere annen jobbvirksomhet, fritidsinteresser eller lignende. Dette er basert på argumentet om at bemanningsbransjen er gunstig for de som ønsker å jobbe ekstra eller som trenger fleksibel inntekt.<sup>9</sup> Vi ønsket også å holde denne idealtypen relativt åpen fordi det ikke er gitt hvor kategorien befinner seg på noen av aksene (tid, frivillighet, maktposisjon). *Sidebets* utgjør 20 prosent av utvalget (n=253). Gruppen er oftere blant de yngste, noe som delvis forklares ved at denne gruppen er overrepresentert blant studenter. Selv om litt mer enn halvparten er fra Norge, er denne andelen lavere enn ellers i bransjen. Flere av *sidebets* er fra Øst-Europa og Sverige. *Sidebets* rapporterer oftere om den laveste inntekten (under 300 000 kr). De er også noe overraskende overrepresenterte innen helse og bygg og anlegg. *Sidebets* har oftere vært kort tid hos innleieforetaket. De rapporterer oftere at ansettelsestypen passer bra nå, og også at den vil passe bra i fremtiden. *Sidebets* er mindre opptatt av jobbtrygghet. Flere er fornøyde med å være innleide medarbeidere, og færre er bekymret for å skulle stå uten oppdrag.

*Spesialisten* er kjennetegnet ved høy eller etterspurt kompetanse. Arbeidstakerne opplever god match mellom utdanningsbakgrunnen og de oppgavene de har gjennom å arbeide for bemanningsbyrået, og hvor kompetanseutvikling er viktig. Typiske yrker er spesialsykepleiere og ingeniører. Ansettelsestypen i bemanningsbyrået passer dem bra, og de finner det attraktivt med fleksibiliteten som bemanningsbyrået tilbyr (jf. Garsten 2008). I vår analyse betinges *spesialisten* dermed av: 1. Høy eller relevant utdanning (Videregående med fagbrev eller høyere utdanning) 2. Opplevd match mellom utdanning og arbeidsoppgaver. 3. En jobb der man kan bruke og videreutvikle sin kompetanse oppfattes som ganske eller svært viktig. 4. Ansettelsestypen (i bemanningsbyrå) passer nå. 5. Opplever positive jobbutfordringer.

Basert på disse betingelsene er 15 prosent (n= 193) av respondentene i vår undersøkelse *spesialister*. De er overrepresentert blant de eldste, selv om de fleste også her er under 34 år. Det er flere fra Sverige og Norden forøvrig, og relativt sett færre fra Norge, mens ansatte i helsesektoren er overrepresentert. De rapporterer oftere enn andre en inntekt over 500 000 kr, selv om de fleste har en inntekt mellom 300 000 og 499 000 kr. Færre rapporterer en inntekt under 300 000 kr. *Spesialistene* svarer oftere at ansettelsestypen passer dem i fremtiden, og de står meget sjelden ufrivillig uten oppdrag. *Spesialistene* rapporterer også høyere utdanningsmatch og ansettbarhet på arbeidsmarkedet.

*Søkeren* er en kategori av arbeidstakere som har et stort ønske om fleksibilitet og variasjon, og som ifølge Henson (1996) også er typisk for arbeidstakere som ikke alltid finner

9. Et ofte brukt argument i jobbannonser for bemanningsbyråene.

seg til rette i fast arbeid. I motsetning til *spesialisten* er det fleksibilitet og variasjon som er hoveddriveren for positiv motivasjon, framfor kompetanse eller høy selvopplevd ansettbarhet. *Søkeren* betinges i vår analyse av: 1. Ansettelsestypen i bemanningsbyrå passer bra nå og i framtida. 2. Motivert av variasjon og spenningen av å jobbe på forskjellige arbeidsplasser. 3. Opplever arbeidet som utleid medarbeider som meningsfylt.

Basert på disse kriteriene utgjør *søkerne* 11 prosent av respondentene i utvalget (n=138). De er oftere kvinner og oftere over 45 år. De er oftere fra andre deler av verden enn Europa og Nord-Amerika, Sverige og Norden for øvrig, og overrepresentert i helsesektoren. Flere rapporterer en inntekt over 500 000 kr. *Søkerne* har oftere enn andre vært kort tid hos innleieforetaket, noe som kan indikere at de oftere bytter arbeidsplass. De er mindre opptatt av jobbtrygghet, og oftere risikosøkende. De rapporterer oftere positive jobbutfordringer og en høy jobbtilfredshet. *Søkerne* er sjeldnere bekymret over å stå uten oppdrag, og rapporterer oftere enn andre at de har bedre utdanningsmatch og at de nokså lett eller svært lett kan finne seg en annen jobb.

I tabell 2 viser vi hvordan idealtypene fordeler seg på de jobbrelevante variablene vi har referert til.

**Tabell 2.**

Idealtypenes fordeling på jobbrelevante spørsmål (N=1 075)<sup>1</sup>. Prosent

Idealtype	Fersk	Talent	Buffer	Fastlåst	Sidebet	Spesialist	Søker
Antall	262	196	286	108	253	193	138
% av total	21	16	23	9	20	15	11
<b>Jobblengde bemanningbyrået</b>							
Kort (<3 mnd)	37	0	0	0	13	8	11
Middels (3- inntil 12 mnd)	63	74	33	0	44	47	41
Lenge (12+ mnd)	0	26	66	100	44	45	48
<b>Jobblengde innleieforetaket</b>							
Kort (<3 mnd)	61	17	0	40	49	30	51
Middels (3- inntil 12 mnd)	39	83	46	30	32	48	32
Lenge (12 mnd+)	0	0	54	30	19	22	17
<b>Ansettelsen passer nå</b>							
Passer dårlig nå	30	0	83	62	21	0	0
Nøytral	21	30	17	9	13	15	7
Passer bra nå	49	70	0	29	66	85	93



Idealtipe	Fersk	Talent	Buffer	Fastlåst	Sidebet	Spesialist	Søker
<b>Ansettelsen passer i fremtiden</b>							
Passer dårlig	72	100	100	84	46	47	0
Nøytral	9	0	0	3	11	7	17
Passer bra	18	0	0	13	43	46	83
<b>Uten oppdrag</b>							
Aldri uten	72	73	73	0	58	75	65
Noen ganger uten	19	23	24	76	31	21	31
Ofte uten	9	3	3	24	11	5	4
<b>Positive jobbutfordringer?2</b>							
Ikke utfordringer	12	13	15	21	14	0	5
Noe utfordringer	38	28	34	38	35	0	27
Utfordringer	50	59	51	41	51	100	68
<b>Utdanningsmatch</b>							
Mismatch	18	16	25	34	26	0	12
Nøytral match	35	25	28	32	26	0	21
Match	47	59	47	35	49	100	67
<b>Ny jobb? (ansettbarhet)3</b>							
Vanskelig	49	38	59	100	37	24	29
Nøytral	27	33	26	0	26	23	26
Lett	24	29	15	0	37	53	49

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

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

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

Av tabellen over ser vi at de *fastlåste* har lengst fartstid i bemanningsbyrået, fulgt av *bufferne*, men *bufferne* har vært lengst i det innleieforetaket de er i nå. Ansettelsestypen passer godt nå for de fleste *søkere*, *spesialister* og *talenter*, men bare *søkerne* er fornøyde med ansettelsesformen på sikt. *Bufferne* og de *fastlåste* er ikke fornøyde med ansettelseskategorien verken nå eller på sikt, noe som følger av idealtypenes utforming. De *fastlåste* har (per definisjon) hyppigere opplevd å stå uten oppdrag, men andelen i en slik posisjon er også relativt høy blant *sidebets* og *søkere*. Et flertall i alle idealtyper opplever positive utfordringer på jobben, med unntak for de *fastlåste*. Målt på denne måten er det *spesialistene* (per definisjon) og *søkerne* som har det best på jobb. Disse to gruppene opplever også best match mellom utdanning og jobb, og igjen er det de *fastlåste* som er i den minst gunstige posisjonen her. Bildet er – ikke overraskende – mye av det samme når vi spør dem om hvor lett de tror det er å få en ny jobb skulle de miste den de har. En interessant, men ikke over-

raskende, variasjon knyttet til alder er at både de yngste (16-24 år) og eldste (45 og eldre) arbeidstakerne er mer fornøyde med å jobbe gjennom bemanningsbyrå enn de midterste alderskategoriene.

## OPPSUMMERING OG KONKLUSJONER

I denne artikkelen har vi undersøkt mangfoldet av motiver og posisjoner blant ansatte i norske bemanningsbedrifter gjennom å utvikle en typologi over arbeidstakere. Artikkelen er basert på en survey med 1259 respondenter fra den organiserte delen av norsk bemanningsbransje. Det er relativt stor variasjon i *hvor lenge* arbeidstakerne har jobbet gjennom bemanningsbyrå, *hvor frivillig* tilknytningen er, og det er store forskjeller i hvilken posisjon de ulike arbeidstakerne har på arbeidsmarkedet. Bransjen har flere unge og flere med lav inntekt sammenlignet med andre bransjer. I utviklingen av vår typologi over ansatte i bransjen har vi basert oss på tre hoveddimensjoner: *tid*, *posisjon på arbeidsmarkedet* og *frivillighet*. Med tid på arbeidsmarkedet har vi lagt vekt på at arbeid gjennom bemanningsbyrå oftest er forbundet med at tilknytningen er *instrumentell* i en avgrenset periode, og gjerne som første steg inn på arbeidsmarkedet, eller i en såkalt screening-fase hvor arbeidstakeren kan få vist seg verdig til faste stillinger. Langs denne dimensjonen er det også en fare for at arbeidstakeren kan bli *fastlåst* i denne typen tilknytning til arbeidslivet, eller at man blir screenet ut av arbeidslivet. Med posisjon har vi søkt å vise hvordan arbeidstakerne uttrykker hvor attraktive eller *ansettbare* de er på arbeidsmarkedet. Den tredje hoveddimensjonen går på *frivillighet*, eller hvor godt arbeidstakeren synes tilknytningen passer i nåtid og framtid.

Langs dimensjonen knyttet til tid har vi beskrevet og gitt betingelser for idealtyper vi har kalt *ferske* (i bemanningsbyrået kort tid), *talenter* (i screening-fasen), *buffere* (har jobbet for siste innleieforetak i lengre tid) og *fastlåste* (i bemanningsbyrået lang tid og opplever å stå ufrivillig uten oppdrag). Når det gjelder *posisjon* uttrykker *spesialistene* og *fastlåste* ytterpunktene, mens frivillighet er en dimensjon som spesielt uttrykkes av *søkere*, *spesialister* og *talenter* (positive) på den ene siden og *buffere* og *fastlåste* (negative) på den andre siden. De som uttrykker at arbeidet er et supplement (*sidebet*), er ikke på samme måte definert langs dimensjonene tid, posisjon og frivillighet, men uttrykker i større grad enn andre at tilknytningsformen passer.

I en teoretisk informert multiresponsanalyse har vi vist hvordan respondentene fordele seg på idealtypene, der flest faller innunder kategoriene *buffer* (23 prosent), *fersk* (21 prosent) og *sidebet* (20 prosent). Samtidig er ikke kategoriene gjensidig utelukkende, og vi skal være forsiktige med å trekke konklusjoner basert på en survey som har klare representativitetsutfordringer, knyttet til lav svarprosent (særlig blant de som jobber innen yrkesområdet bygg og anlegg), samt at surveyen kun viser et *tverrsnitt* av ansatte i bransjen på et avgrenset tidspunkt. Slik sett har vi ikke hatt mulighet til å vise hvilken rolle bemanningsbransjen har ved ulike typer overganger i arbeidslivet.

Ved å utvikle en typologi som består av flere dimensjoner, bidrar vi til å nyansere bildet av hvilke funksjoner bemanningsbransjen kan ha for arbeidstakere. Bildet er ikke sort/hvitt, slik man kan få inntrykk av i debatten og i tidligere forskning. Bemanningsbransjen

viser seg på den ene siden som et noenlunde funksjonelt alternativ for arbeidssøkere som trenger en inngangsport med lav terskel inn i arbeidslivet. Noen *spesialister* opplever dette som sitt beste jobbalternativ når det gjelder variasjon og inntekt, noen *søkere* ser bemanningsbransjen som et alternativ for dem som ikke vil festne i et mønster. På den andre siden er det betydelige andeler som opplever at de har havnet i eller står i ferd med å havne i *fastlåste* posisjoner som ikke er holdbare på sikt, og som også lett kan ende med et marginalt forhold til arbeidslivet eller «exit». Derfor synes det lite fruktbart å diskutere bransjen som noe entydig positivt eller negativt – springbrett eller innlåsing – dertil fyller den flere viktige funksjoner for arbeidssøkere, arbeidstakere og innleievirksomheter. En diskusjon der man vurderer alternative reguleringsformer og mulige endringer i ansettelsesalternativer synes mer fruktbar.

Typologien er teoridrevet og basert på kvalitativ forskning. Videre har vi i den multivariate responsanalysen operasjonalisert mål på og konkretisert idealtypene. Med forbehold om at datamaterialet ikke dekker hele bemanningsbransjen, som diskutert i metodedelene, gir dette bidraget en pekepinn på hvor utbredt disse idealtypene er. Alle idealtypene er av en slik utbredelse at det er snakk om motivasjoner som deles av relativt store grupper av arbeidstakere i bemanningsbransjen. Videre forskning på ansatte og arbeidsvilkår i bemanningsbransjen kan benytte denne typologien for å kategorisere arbeidstakerne på en mer nyansert måte.

Forskningslitteraturen om hvorvidt midlertidig arbeid fungerer som blindgater, springbrett eller broer til arbeidslivet spriker. En viktig grunn til dette er at det er stor variasjon i den politiske og kulturelle konteksten i landene som undersøkes. Fordi vår typologi ikke kun er begrenset til empirien den springer ut av, men likevel er utviklet innenfor en norsk kontekst, kan denne artikkelen bidra med et nyttig analytisk verktøy i den videre forskningen på feltet i Norge.

## REFERANSER

- Alison, L. B., Francesconi, M. & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112, F189–F213. DOI: <https://doi.org/10.2307/798372>
- Allen, J. & Henry, N. (1997). Ulrich Beck's Risk Society at Work: Labour and employment in the contract service industries. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 22, 180–196.
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment & Society*, 24, 300–317. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017010362141>
- Baranowska, A., Gebel, M. & Kotowska, I. E. (2011). The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies? *Work, Employment & Society*, 25, 777–793.
- Bergene, A. C. & Egeland, C. (2016). Interventionism as a union strategy? The strategies of the Norwegian Nurses Organisation in relation to temporary agency work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22, 521–534. DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258916667027>
- Bergene, A. C., Egeland, C., Hansen, P. B. & Wathne, C. T. (2015). *Når unntaket blir en del av regelen. En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser*. AFI-rapport 1/2015. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus.

- Bergene, A. C. & Ewing, K. D. (2015). Vikarbyrådirektivet: liberalisering eller likebehandling? *Søkelys på arbeidslivet*, 32, 137–157.
- Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., Clinton, M. & de Jong, J. (2012). Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 203–217. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.647409>
- Bernstrøm, V. H., Drange, I. & Mamelund, S. E. (kommer). Employability as alternative to job security.
- CIETT. (2015). *CIETT Economic Report*. Hentet fra [http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic\\_report\\_2015/CIETT\\_ER2015.pdf](http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf):
- Coe, N. M., Jones, K. & Ward, K. (2010). The business of temporary staffing: A developing research agenda. *Geography Compass*, 4, 1055–1068. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1749-8198.2010.00360.x>
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 363–387. DOI: <https://doi.org/10.1080/13594320701810373>
- de Jong, J. & Schalk, R. (2010). Extrinsic motives as moderators in the relationship between fairness and work-related outcomes among temporary workers. *Journal of Business & Psychology*, 25, 175–189. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9139-8>
- Duncan, T., Scott, D. G. & Baum, T. (2013). The mobilities of hospitality work: An exploration of issues and debates. *Annals of Tourism Research*, 41, 1–19.
- Econ. (2009). *Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle*. Econ-rapport nr. 2009-083. Hentet fra <http://docplayer.me/12474922-Rapport-2009-083-bemanningsbransjen-struktur-utvikling-og-rolle.html>
- Edwards, Y. & Allenby, G. M. (2003). Multivariate analysis of multiple response data. *Journal of Marketing Research*, 40, 321–334.
- Ellingsen, D., Underthun, A., Wathne, C. T. & Ingelsrud, M. H. (2016). *Jakten på den bærekraftige fleksibiliteten. Typologier over ansatte i bemanningsbransjen*. FoU-resultat 08:2016. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Ellingson, J. E., Gruys, M. L. & Sackett, P. R. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83, 913–921. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.913>
- Faccini, R. (2013). Reassessing labour market reforms: Temporary contracts as a screening device. *The Economic Journal*, 124, 167–200. DOI: <https://doi.org/10.1111/eoj.12072>
- Friberg, J. H. (2016). The rise and implications of temporary staffing as a migration industry in Norway *Nordic Journal of Migration Research*, 6. DOI: <https://doi.org/10.1515/njmr-2016-0013>
- Friberg, J. H. & Haakestad, H. (2015). Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid. *Søkelys på arbeidslivet*, 32, 182–205.
- Fuller, S. (2011). Up and on or down and out? Gender, immigration and the consequences of temporary employment in Canada. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29, 155–180. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rssm.2010.09.001>
- Galais, N. & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62, 589–620.
- Garsten, C. (2008). *Workplace Vagabonds*. London: Palgrave MacMillan.

- Henson, K. D. (1996). *Just a Temp.* Philadelphia: Temple University Press.
- Houseman, S. N., Kalleberg, A. L. & Erickcek, G. A. (2003). The role of temporary agency employment in tight labor markets. *Industrial & Labor Relations Review*, 57, 105–127.
- Jordhus-Lier, D., Coe, N. M. & Bråten, S. T. (2015). Contested growth: The development of Norway's temporary staffing industry. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 97, 113–130. DOI: <https://doi.org/10.1111/geob.12068>
- Kalleberg, A. L., Nesheim, T. & Olsen, K. M. (2015). Job quality in triadic employment relations: Work attitudes of Norwegian temporary helg agency employees. *Scandinavian Journal of Management*, 31, 362–374.
- Lindstrøm, S. (2016). Artists and multiple job-holding breadwinning work as mediating between entrepreneurial identities and behavior. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6, 43–58.
- McCollum, D. (2011). Precarious transitions and labour market disadvantage: Using longitudinal data to explain the nature of work–welfare cycling. *Regional Studies*, 47, 1752–1765. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2011.634791>
- McDowell, L., Batnitzky, A. & Dyer, S. (2009). Precarious work and economic migration: emerging immigrant divisions of labour in Greater London's service sector. *International Journal of Urban and Regional Research*, 33, 3–25. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2427.2009.00831.x>
- Nergaard, K. (2016). *Midlertidige ansettelser 2016*. FAFO-notat 2017:17. Oslo: FAFO.
- Nergaard, K., Nesheim, T., Alsos, K., Berge, Ø. M., Trygstad, S. & Ødegaard, A. (2011). *Utleie av arbeidskraft 2011*. Fafo-rapport 2011:33. Oslo: FAFO.
- NHO Service. (2016). *Ansatt i bemanningsbransjen: Medarbeiderundersøkelsen 2015/2016*. Oslo: NHO Service.
- NHO Service. (2017). *Bemanningsbarometeret 2016*. Hentet fra <https://www.nhoservice.no/contentassets/4825ce67d66e48b683d8072d493be502/bemanningsbarometeret-2016.pdf>
- Olsen, K. M. (2012). Opplevelse av ansettbarhet – en sammenligning mellom Skandinavia, Storbritannia og Tyskland. *Søkelys på arbeidslivet*, 29, 198–212.
- Proba (2010). *Bemanningsbransjen og sysselsettingen. Bidrar arbeid i bemanningsbransjen til utsatt eller raskere overgang til jobb utenfor bransjen? Proba rapport 2010: 06*. Oslo: Proba samfunnsanalyse.
- Scherer, S. (2004). Stepping-stones or traps?: The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment & Society*, 18, 369–394. DOI: <https://doi.org/10.1177/09500172004042774>
- Steen, K. S. (2013). Fast ansettelse uten garantilønn. *Arbeidsrett*, 10, 321–333.
- Strauss, K., & McGrath, S. (2017). Temporary migration, precarious employment and unfree labour relations: Exploring the 'continuum of exploitation' in Canada's Temporary Foreign Worker Program. *Geoforum*, 78, 199–208. doi:<https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.01.008>
- Svalund, J. (2013). Holdninger til arbeidslivsregulering: Hva betyr jobbtrygghet og arbeidsmarkedsposisjon? *Søkelys på arbeidslivet*, 30, 295–312.
- Svalund, J. & Nielsen, R. A. (2017). Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i stabilt arbeid? *Søkelys på arbeidslivet*, 34, 44–62.
- Tan, H-H. & Tan, C-P. (2002). Temporary employees in Singapore: What drives them? *The Journal of Psychology*, 136, 83–102.
- Theodore, N. & Peck, J. (2014). Selling flexibility: Temporary staffing in a volatile economy. I J. Fudge & K. Strauss (red.) *Temporary Work, Agencies and Unfree Labour*. London: Routledge.

- Von Simson, K. (2012). Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv? *Søkelys på arbeidslivet*, 29, 76–96.
- Vosko, L. F. (2010). *Managing the Margins*. Oxford: Oxford University Press.
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C. & Randall, R. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29, 877901. DOI: <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>