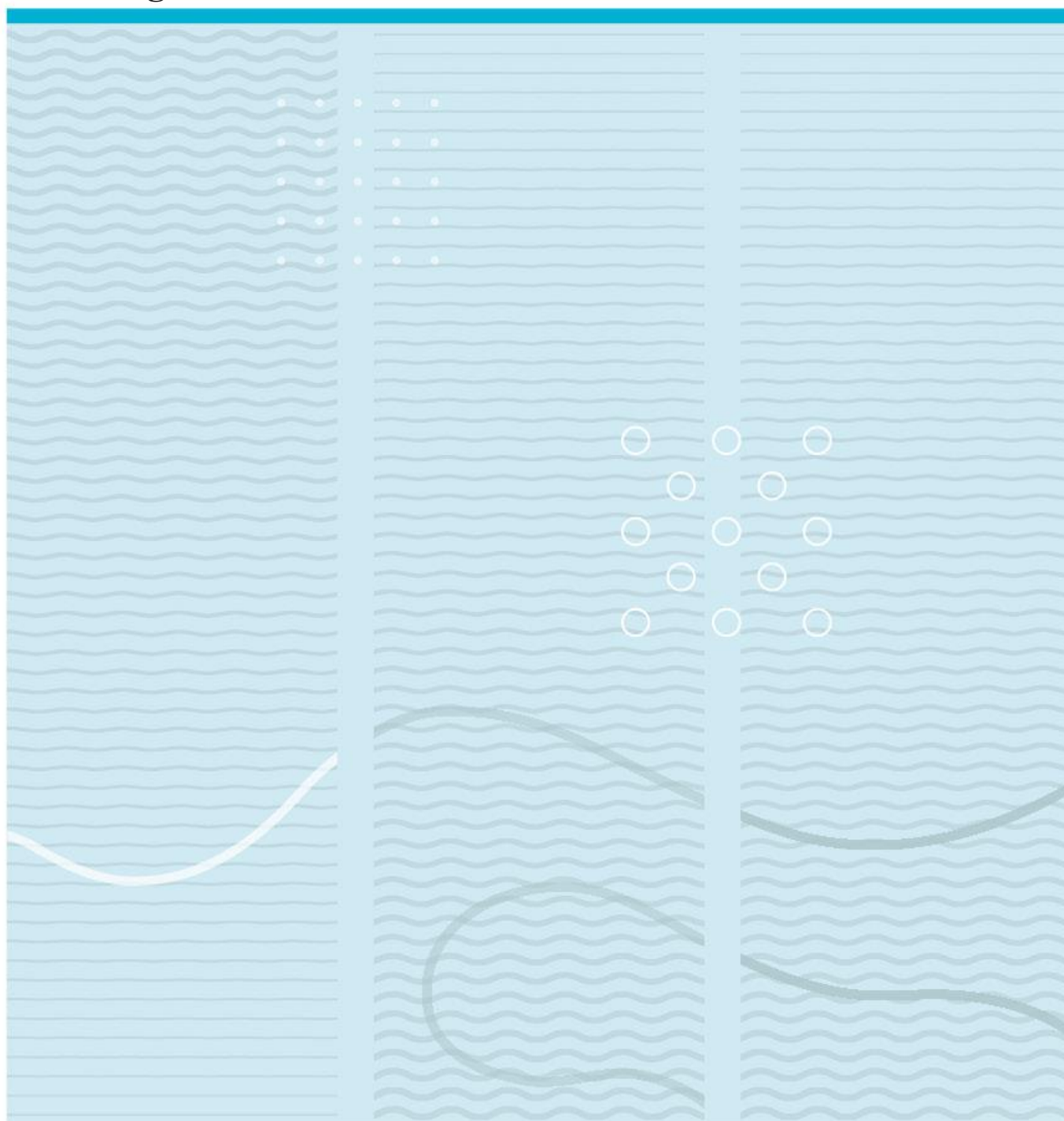


Tina Gjørvad

## Ansettelse i bemanningsbyrå: Flexibilitet eller uforutsigbarhet?





Universitetet i Sørøst-Norge  
Handelshøyskolen  
Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap  
Postboks 235  
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2022 Tina Gjørvad

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

## Sammendrag

*Bakgrunn:* Forskning viser at ansatte som har løsere arbeidsforhold og -relasjoner opplever deres arbeidssituasjon som mer prekær og usikker enn ansatte i tradisjonelle ansettelsesforhold. I denne studien er ansatte i bemanningsbyrå valgt ut som et eksempel på ansatte i slike ansettelsesforhold.

*Formål:* Studiens formål er å undersøke hvordan ansatte i bemanningsbyrå opplever deres arbeidshverdag. Følgende problemstilling er utgangspunkt for studien: *Hvordan opplever ansatte i bemanningsbyråer sin arbeidssituasjon, og hvordan kan ansettelsen påvirke deres fremtidsutsikter?*

*Metode:* Denne studien er basert på fire semistrukturerte intervjuer med ansatte i bemanningsbyrå. Analysen av datamaterialet er inspirert av fortolkende fenomenologisk analysemetode (IPA).

*Funn:* Informantene i denne studien uttrykker liten grad av usikkerhet knyttet til deres ansettelsesrelasjon og arbeidssituasjon. De forteller også at de er svært fornøyde med mulighetene de har fått som ansatte i bemanningsbyrå. Likevel uttrykker informantene at de ønsker fast ansettelse.

*Konklusjon:* I motsetning til de teoretiske antagelsene om usikkerhet og uforutsigbarhet, legger informantene i denne studien vekt på fleksibiliteten og mulighetene ansettelsen i bemanningsbyrå har gitt dem er svært positive. Likevel trekker de frem at tilgangen på ulike goder og fordeler er mindre som innleid arbeidstaker.

*Nøkkelord:* bemanningsbyrå, usikkerhet, fleksibilitet, atypiske ansettelsesrelasjoner, prekarisering

## **Abstract**

*Background:* Research shows that employees in atypical employment relationships, experience more precariousness and uncertainty, than employees in traditional employment relationships. In this study, employees in staffing agencies are selected as an example of employees in such employment relationships

*Aim:* The purpose of the study is to investigate how employees in staffing agencies experience their everyday work situation. The following research question is “How do employees in staffing agencies experience their work situation, and how can the employment affect their future prospects?”.

*Method:* This study is based on four semi-structured interviews with employees in staffing agencies. The analysis of the data material was inspired by interpretive phenomenological analysis method (IPA).

*Findings:* The participants in this study express a small degree of uncertainty related to their employment relationship and work situation. They also express gratitude towards the opportunities they have been given as employees in the staffing agency. Nevertheless, the participants express a clear desire towards permanent employment relationships.

*Conclusion:* In contrast to the theoretical assumptions about uncertainty and unpredictability, the participants in this study emphasize that the flexibility and the opportunities the employment in the staffing agency has given them, are positive. However, they point out that they lose some of the benefits as employees hired through staffing agencies.

*Keywords:* Staffing agency, uncertainty, flexibility, atypical employment relationship, precarization.

# Innholdsfortegnelse

<b>Ansettelse i bemanningsbyrå: Flexibilitet eller uforutsigbarhet?</b> .....	<b>1</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>2</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>3</b>
<b>Innholdsfortegnelse</b> .....	<b>4</b>
<b>Forord</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Regelverk og reguleringer.....	8
1.2 Arbeidsforholdets utforming.....	9
1.3 Typologier.....	10
1.4 Problemstilling.....	11
1.5 Begrepsavklaring.....	12
1.6 Oppgavens struktur.....	12
<b>2 Teori og tidligere forskning</b> .....	<b>13</b>
2.1 Teori.....	13
2.1.1 Det fleksible mennesket.....	13
2.1.2 Prekarisering og prekariatet.....	14
2.1.3 Teorienes relevans.....	16
2.2 Tidligere forskning.....	18
2.2.1 Fra innleiebedriftens side.....	18
2.2.2 Ansatte i bemanningsbyrå.....	19
<b>3 Metode</b> .....	<b>24</b>
3.1 Forskningsmetode.....	24
3.2 Datainnsamling.....	25
3.2.1 Intervju.....	25
3.2.2 Rekruttering av informanter og beskrivelse av utvalg.....	25
3.2.3 Intervjuguide og intervju.....	27
3.2.4 Gjennomførelse.....	28
3.3 Databehandling.....	29
3.3.1 Transkribering.....	29
3.3.2 Analyse.....	29
3.4 Forskningsetiske betraktninger.....	32

<b>4</b>	<b>Resultater .....</b>	<b>34</b>
4.1	En del av fellesskapet, eller...?.....	34
4.1.1	Å komme som ny.....	35
4.1.2	Tilhørighet .....	36
4.1.3	Mangler påvirkningsmuligheter .....	37
4.2	Bemanningsbyråets rolle.....	39
4.2.1	Bemanningsbyråets rolle overfor bedriften .....	39
4.2.2	Bemanningsbyråets rolle overfor den ansatte .....	40
4.3	Frihet og fleksibilitet.....	41
4.3.1	Ikke bekymret for mangel på vakter.....	41
4.3.2	Det å kunne si nei .....	41
4.4	Fagorganisering .....	43
4.5	Fremtidsutsikter .....	44
<b>5</b>	<b>Diskusjon .....</b>	<b>45</b>
5.1	Tilgang .....	45
5.1.1	Tilgang på goder .....	45
5.1.2	Tilgang på tilhørighet.....	46
5.1.3	Innleiebedriftens tilgang.....	46
5.2	Uforutsigbarhet eller fleksibilitet?.....	47
5.3	Norsk kontekst .....	48
5.4	Metoderefleksjon og studiens begrensninger.....	49
5.4.1	Studiens validitet.....	50
5.4.2	Overførbarhet, reliabilitet og intersubjektivitet .....	51
<b>6</b>	<b>Avslutning .....</b>	<b>53</b>
6.1	Implikasjoner for videre forskning.....	54
	<b>Referanser .....</b>	<b>56</b>
	<b>Oversikt over tabeller og figurer .....</b>	<b>60</b>
	<b>Vedlegg .....</b>	<b>61</b>

# Forord

Denne masteroppgaven har vært en lang prosess, men nå er jeg endelig her. Det har vært tre lærerike år, både på det faglig og personlig.

Det er mange å takke for at denne prosessen kommer til veis ende. Jeg vil takke de flotte informantene som ønsket å stille til intervju, og som delte sine tanker og erfaringer. Uten deres åpenhet, hadde neppe denne oppgaven endt opp som den har gjort.

Takk til min veileder Trond Løyning for svært nyttige tips og tilbakemeldinger underveis i denne prosessen. Jeg setter stor pris på tiden du har brukt for å hjelpe og veilede meg.

Mine nåværende og tidligere medstudenter fortjener også en takk. Jeg vil takke medstudenter som tidvis har måtte høre på min tilsynelatende endeløse klaging over denne masteroppgaven, men som likevel har vært forståelsesfulle, betryggende og hjelpsomme. Jeg vil spesielt takke Line, uten deg hadde jeg aldri kommet i gang med denne oppgaven. Og Marte, hadde det ikke vært for deg en ettermiddag tidlig i april hadde jeg ikke levert denne oppgaven nå. Desireè, takk for samarbeidet, det har vært fint med påminnelser om at man fortsatt er student.

Jeg vil også takke familie og venner som har holdt ut med meg de siste tre årene. Farmor og farfar, takk for at dere alltid har troen på meg, den støtten dere gir meg er helt uvurderlig. Og takk til mor, som har stilt opp til faglige samtaler og monologer, til tross for at du tidvis ikke forstår hva jeg mener. Jeg vil også takke Mona, Hilde, far, lillebror, Susanne, Lars og Anne.

Gran, mai 2022

Tina Gjørvad



# 1 Innledning

Selv om globalisering ikke er et nytt fenomen, er det en prosess som har blitt betydelig sterkere, raskere og større i sin utbredelse og sitt omfang enn man har sett tidligere. Stadige endringer i arbeidsmarkedet, arbeidets utforming og ansettelsesforhold, beskrives gjerne som konsekvenser av globaliseringen (Torp & Reiersen, 2020, s. 1). Disse arbeidsrelaterte endringene omtales ofte som bekymringsverdige for arbeidstakere. Arbeidsforhold og arbeidsrelasjoner sies å bli prekarisert, og konsekvensene av disse løsere og mer usikre tilknytningene til arbeidslivet beskrives nærmest som en katastrofe for arbeidstakerne (Kalleberg & Vallas, 2017, s. 1–2; Standing, 2014).

Som et eksempel på en såkalt løsere tilknytning til arbeidslivet ønsker jeg i denne oppgaven å ta utgangspunkt i ansettelse gjennom bemanningsbyrå. I Norge ser man en betydelig økning i ansatte gjennom bemanningsbyrå (Torp & Reiersen, 2020, s. 10). Fra 2005 til 2012 ser man en dobling av ansatte som har bemanningsbyrået som deres hovedarbeidsgiver, med 31.000 ansatte i 2005 og 63.422 i 2012. I årene fra 2005 til 2012 kan man se en topp i 2008. Da var det 65.769 personer som var ansatt i bemanningsbyrå som sin hovedbeskjeftigelse. Man ser også en tydelig økning av utenlandske statsborgere som jobber i Norge, og som har bemanningsbyrået som sin hovedarbeidsgiver. I 2005 utgjorde arbeidstakere med statsborgerskap utenfor Norge 12 prosent av de ansatte i bemanningsbyrå. Mens i 2012 utgjorde utenlandske arbeidere hele 52 prosent. Arbeidere fra østlige EU-land er den gruppen som har økt betraktelig. I 2005 var det kun 1.000 arbeidstakere som tilhørte denne gruppen, mens i 2012 hadde det økt til 17.885. Man ser imidlertid en helhetlig økning av utenlandske arbeidere, både fra EU-land, men også fra land utenfor EU. I samme periode ser man at norske arbeidstakere med bemanningsbyrå som sin hovedarbeidsgiver var relativt stabilt med mellom ca. 27.000 til 37.000 arbeidere, og med et gjennomsnitt på omtrent 30.500 ansatte årlig (Friberg, 2016, s. 83–84). I motsetning til dataene i Fribergs (2016) artikkel, er majoriteten av utvalget i studien til Ellingsen et al. (2018) norske. Men også i dette utvalget er den største gruppen utenlandske arbeidere fra Østeuropeiske EU-land (Ellingsen et al., 2018, s. 62), i likhet med studien til Friberg (2016).

I en medarbeiderundersøkelse gjennomført av Ipsos på vegne av bemanningsbransjen i NHO Service fremkommer det at de fleste var studenter eller arbeidsledige før de fikk jobb i bemanningsbransjen. I tillegg hadde flesteparten av respondentene vært ansatt i mindre enn ett år, og de var i jobb svært raskt etter ansettelse i bemanningsbyrået (NHO Service, 2016, s. 3). En av

fordelene ved bemanningsbyrå er at det kan være lettere å komme inn på arbeidsmarkedet, og at bemanningsbyrået derfor kan forstås som et springbrett til arbeidslivet.

Denne formen for ansettelsesforhold kan også ha store fordeler for både innleiebedrift og arbeidstaker, særlig i forhold til fleksibilitet. For studentene som bruker ansettelsen bemanningsbyrået som en supplerende inntekt, anses nok denne fleksibiliteten som en stor fordel.

## **1.1 Regelverk og reguleringer**

Funnene i artikkelen til Torp og Reiersen (2020) viser at de nordiske landene har oppnådd en god balanse mellom sosial beskyttelse og en sterk velferdsstat på den ene siden, og økonomisk effektivitet og verdiskapning på den andre siden. De strenge reguleringene i forhold til arbeidstid, HMS og lønninger bidrar til bedre arbeidsforhold og bidrar til å sikre arbeidstakere goder og rettigheter (Torp & Reiersen, 2020, s. 2). Innleie og utleie av arbeidskraft er strengt regulert i Norge gjennom arbeidsmiljøloven (2005, s. §14-12) og arbeidsmarkedsloven (2004, s. §27).

Både bemanningsbyrå og innleiebedriften er regulert etter disse lovene. Arbeidsmarkedsloven (2004, s. §27) sikrer at bemanningsbyrået ikke skal stå i veien for arbeidstakerens mulighet til ansettelse i innleiebedriften etter at kontrakten mellom bemanningsbyrået og innleiebedriften går ut. Bemanningsbyrået kan heller ikke kreve betaling av arbeidstakeren for utleietjenester. Dessuten skal bemanningsbyrået sikre den samme inntekten og de samme vilkårene som arbeidstakeren ville fått dersom vedkommende var direkte ansatt i innleiebedriften. I prinsippet skal det altså ikke være forskjell i hvilke goder og vilkår de innleide arbeidstakerne har tilgang på, dersom det ikke er objektive grunner for andre løsninger (Arbeidsmiljøloven, 2005, s. §14-12a). For innleiebedriften gjelder de samme reglene ved innleie som ved midlertidig arbeid. Fast ansettelse er normen, og dersom den innleide har vært ansatt i en viss periode har vedkommende, i likhet med andre midlertidig ansatte, krav på fast stilling i bedriften (Arbeidsmiljøloven, 2005, s. §14-9).

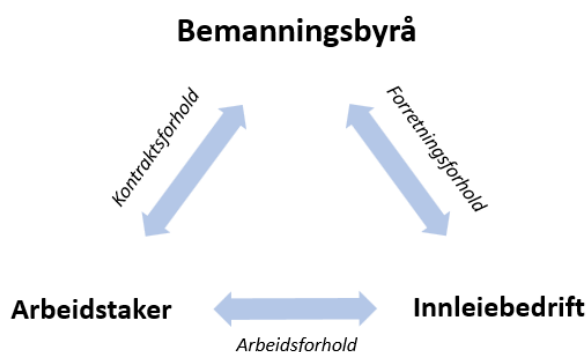
## 1.2 Arbeidsforholdets utforming

Den triangulære utformingen av arbeidsforholdet man gjerne ser i bemanningsbransjen står i kontrast til det tradisjonelle arbeidsforholdet mellom to parter. Å være ansatt i bemanningsbyrå innebærer at man har et ansettelsesforhold til bemanningsbyrået, men at man arbeider for noen andre, gjerne en eller flere innleiebedrifter. Forholdet mellom arbeidstaker og bemanningsbyrå er basert på arbeidskontrakten. Bemanningsbyrået er arbeidstakerens lønnsutbetaler, og det er bemanningsbyrået som finner arbeid til arbeidstakeren. Det er derfor slik at de ansatte ofte må være forberedt på å jobbe på ulike arbeidsplasser. Som nevnt ovenfor, plikter bemanningsbyrået også å tilby lik lønn som om arbeidstakeren hadde vært fast ansatt hos innleiebedriften.

De ansatte har også et forhold til innleiebedriften. Det er hos innleiebedriften de ansatte i bemanningsbyrået har sin arbeidsplass. Det er innleiebedriften som forteller hvilke arbeidsoppgaver den ansatte skal utføre. Innleiebedriften som bestemmer altså hvordan arbeidshverdagen til den innleide arbeidstakeren skal se ut. En slik utforming av arbeidsforholdet kan både være positivt og negativt. Dersom arbeidstaker ikke er fornøyd med innleiebedriften og arbeidsplassen, kan de spørre bemanningsbyrået om å bli utsendt til en annen innleiebedrift. Likedan kan innleiebedriften be bemanningsbyrået om nye arbeidstakere dersom de ikke er fornøyd med jobben de nåværende arbeidstakerne gjør.

Forholdet mellom innleiebedriften og bemanningsbyrået har et forretningsmessig preg. Innleiebedriften betaler bemanningsbyrået en sum for å leie arbeidstakeren, i tillegg til lønnen arbeidstakeren skal ha. Dersom innleiebedriften er fornøyd med den innleide arbeidstakeren, kan de si ifra til bemanningsbyrået at de ønsker å forlenge kontrakten, eventuelt ansette de fast (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 35–36; Håkansson & Isidorsson, 2016, s. 341). Den triangulære utformingen av arbeidsforholdet mellom de tre partene kan illustreres på følgende måte:

Figur 1. Triangulært ansettelsesforhold



### 1.3 Typologier

Med utgangspunkt i motivasjoner og posisjoner tilknyttet ansettelse i bemanningsbyråer har (Ellingsen et al., 2018) konstruert syv kategorier som beskriver typer av ansettelser i bemanningsbyråer; *Fersk*, *buffer*, *talent*, *fastlåst*, *sidebet*, *søker* og *spesialist*. Disse typologiene er utarbeidet med utgangspunkt i hvorvidt ansettelsen blir brukt som et supplement eller som en overgang, om det er frivillig og arbeidstakernes ansettelsestid.

Fire av typene er basert på hvor lang tid respondentene har vært ansatt gjennom bemanningsbyrået og overganger mellom arbeidsrelasjoner og arbeidsformer. De som faller inn under kategorien *fersk* har nettopp begynt sin karriere i bemanningsbyråene. De som befinner seg i kategorien *buffer* kjennetegnes av at de fungerer som en type sikkerhetsmargin for bedriften de er utsendt til. *Talentene* bruker bemanningsbyråene og den erfaringen ansettelsen gir, som noe å vise til fremtidige arbeidsgivere, og ønsker nødvendigvis ikke å jobbe i bemanningsbyråene i fremtiden. De *fastlåste* har gjerne vært ansatt i bemanningsbyrået over lenger tid, og det er tilsynelatende små utsikter for fast ansettelse. I tillegg er de i større grad bekymret for å stå uten oppdrag.

De tre resterende typene hos Ellingsen et al. (2018) er basert på hvorvidt de jobber i bemanningsbyrået frivillig, eller som et supplement. Som nevnt ovenfor innebærer det å jobbe i bemanningsbyråer oftere usikkerhet tilknyttet arbeidstid, inntekt og lignende. *Søkeren* trives godt med denne usikkerheten, variasjonen og fleksibiliteten en slik ansettelse kan gi, og bytter gjerne arbeidsplass ofte. *Spesialisten* er ofte ettertraktet og etterspurt på grunn av deres kompetanse. De har gjerne høy utdanning, og i likhet med søkeren, trives de gjerne med fleksibiliteten ansettelsen i

bemanningsbyrået gjerne gir. Kategorien *sidebet* kjennetegnes av at bemanningsbyrået og en ansettelse der brukes som supplerende i tillegg til en annen hovedaktivitet eller annen ansettelse. (Ellingsen et al., 2018, s. 67–70).

Ellingsen et al. (2018) definerte et sett kriterier og verdier på forhånd, og utførte en multivariat responsanalyse på deres datasett. De fant således en fordeling av respondentene etter typologiene. Tre av typene utgjorde 20 prosent eller mer av utvalget. 21 prosent kunne kategoriseres som ferske, bufferne utgjorde 23 prosent og de som kunne plasseres i typen *sidebet* utgjorde 20 prosent. 16 prosent av utvalget kunne plasseres i typen *talent*, 15 prosent i typen *spesialist* og 11 prosent av utvalget var *søkere*. De fastlåste utgjorde ni prosent av utvalget (Ellingsen et al., 2018, s. 66–70). Disse typene tilbyr en mer inngående forståelse for hvilke motivasjoner man kan ha for å inngå i en arbeidsrelasjon med bemanningsbyråer. Typologien gir også et utdypende perspektiv på tidsdimensjoner i ansettelsesforhold. Ellingsen et al. (2018) poengterer at typene ikke er gjensidig utelukkende. De ansatte i bemanningsbyrå kan derfor plasseres i flere enn en kategori avhengig av hva man ønsker å vektlegge (s. 66).

## 1.4 Problemstilling

Med utgangspunkt i tidligere forskning om atypiske ansettelsesrelasjoner, samt de teoretiske perspektivene knyttet til konsekvenser av nåtidens kapitalistiske utforming, er temaet i denne studien opplevelsen av å være ansatt i bemanningsbyrå. Studiens formål er å undersøke hvordan det oppleves å være ansatt i bemanningsbyrå, og hvordan ansettelsen kan påvirke deres fremtidsutsikter. Dette skal ses i lys av relevant forskning på feltet og teoretiske perspektiver. Dette vil bli undersøkt med utgangspunkt i følgende problemstilling:

*Hvordan opplever ansatte i bemanningsbyråer sin arbeidssituasjon, og hvordan kan ansettelsen påvirke deres fremtidsutsikter?*

## 1.5 Begrepsavklaring

Definisjonen og begrepsbruken om fenomenet denne studien tar utgangspunkt i, varierer nok så mye. Blant annet brukes fleksibel arbeidskraft, prekære arbeidsrelasjoner, midlertidige ansettelsesformer og atypiske ansettelsesformer. Begrepet man bruker har mye å si for hvordan man forstår fenomenet. Dersom man bruker fleksibelt arbeid, eller fleksible ansettelsesforhold vil det ha en mer positiv undertone enn for eksempel prekær arbeidstilværelse. I denne oppgaven vil jeg holde meg til atypiske ansettelsesformer når det er snakk om dette mer generelt. I kapitlet om tidligere forskning forsøker jeg derimot å holde meg til de opprinnelige studienes begrepsbruk. Informantene i denne studien er, eller har vært, ansatt i bemanningsbyrå. Derfor vil jeg bruke lignende formuleringer i tilknytning til dem.

## 1.6 Oppgavens struktur

Kapittel to gir en oversikt over de utvalgte teoretiske rammene for oppgaven. Her vil Sennets (2001) forståelse av det fleksible mennesket og Standings (2014) forståelse av prekariatet bli presentert. Senere i kapitlet blir det gjennomgått et utvalg av tidligere forskning på feltet. I kapittel tre vil studiens metode og vitenskapelige grunnlag bli presentert. Her vil jeg også trekke frem forskningsetiske vurderinger. I kapittel fire vil resultatene fra datainnsamlingen og analysen bli presentert. Resultatene i kapittel fire vil deretter bli diskutert i lys av de teoretiske perspektivene og tidligere forskning som ble presentert i kapittel to. Dette gjøres i kapittel fem. I det avsluttende kapitlet, kapittel seks, blir studien oppsummert, sammen med en kort konklusjon. I tillegg presenteres noen implikasjoner for videre forskning.

## 2 Teori og tidligere forskning

I denne delen av oppgaven vil jeg redegjøre for prekarisering og det fleksible mennesket som oppgavens teoretiske utgangspunkt. Videre vil jeg gjennomgå aktuell forskningslitteratur omhandlende atypiske ansettelsesforhold mer generelt og prekært arbeid, samt ansettelse gjennom bemanningsbyråer.

### 2.1 Teori

Det er ment at teorien skal bidra til å belyse resultatene fra analysen, og gi en dypere og mer inngående forståelse av dataene. Sennetts (2001) forståelse av mennesket i den moderne kapitalismen og de personlige konsekvensene, samt Standings (2014) teori om prekarisering og prekariatet blir gjennomgått nedenfor. Disse teoriene omfatter naturligvis mer enn hva som blir gjennomgått i denne studien, men de utvalgte bidragene fremsto som mer relevant for opplevelsen av å være ansatt i bemanningsbyrå.

#### 2.1.1 Det fleksible mennesket

Med økt globalisering og liberalisering på 1970-tallet oppsto et større behov for fleksibilitet for at man skulle kunne overleve i nåtidens kapitalistiske samfunn (Sennett, 2001, s. 62). På grunn av stadig økende krav, omstillinger og et evig jag etter økt omsetning, hevder Sennett (2001) at det har betydelige personlige konsekvenser å leve og arbeide i denne formen for kapitalisme. Dette omtaler han som den «nye» kapitalismen, som karakteriseres av kortsiktighet, fleksibilitet, usikkerhet og risiko. Han definerer et tydelig skille mellom den «nye» kapitalismen og den «gamle» kapitalismen, som var preget av blant annet langsiktighet og forutsigbarhet.

I forbindelse med den «nye» kapitalismen, beskriver Sennett (2001) en opplevelse av usikkerhet som ikke kan knyttes til «... noen overhengende historisk katastrofe» (Sennett, 2001, s. 33;39). Han hevder derfor at usikkerheten tidligere generasjoner gjennom historien har opplevd, bunner i en tydelig og begripelig hendelse eller katastrofe. Derfor ville usikkerheten bli borte dersom trusselen forsvant. Slik er det ikke i den «nye» kapitalismen. Nåtidens kapitalisme, hevder Sennett, griper inn i folks hverdag og gjør den usikker ved å ikke tilby langsiktige mål, muligheter for å danne relasjoner

med tillit og som undergraver menneskets karakter, og spesielt de trekkene ved karakter som binder folk sammen (Sennett, 2001, s. 33, 39).

Som nevnt ovenfor, hevder Sennett (2001) at den «nye» kapitalismen har flere konsekvenser på individet. Han peker på at tidsaspektene i den «nye» kapitalismen, særlig i forhold til arbeid, har en betydelig påvirkning på individers liv og familie utenfor arbeidsplassen (2001, s. 31). I dette legger han at man uten noen form for langsiktig mål, hele tiden må flytte rundt på seg og være klar for endringer. Dette hevder han påvirker individets karakter. Dette påvirker også relasjoner fordi man ikke er i stand til å forplikte seg eller har mulighet til å etablere tillit. Derfor blir det utfordrende å etablere varige sosiale relasjoner til andre (Sennett, 2001, s. 29–32). Slik sett påvirker den «nye» kapitalismen familielivet. Men det påvirker også andre sosiale relasjoner, da man ikke får tid og mulighet til å etablere relasjoner med tillit og forpliktelse.

Den «nye» kapitalismen påvirker altså individet på flere ulike måter, men Sennett (2001) legger særlig vekt på at det er individets karakter og identitet som lider mest som følge av nåtidens kapitalisme. Ved at man til enhver tid må flytte fra sted til sted opplever man dermed ikke noen form for tilhørighet til steder eller andre mennesker. Det er tilsynelatende ingenting som henger sammen, og alt er oppstykkede episoder og hendelser. I tillegg til dette, preges man av en ubegripelig og utydelig usikkerhet, samt at man mangler varige relasjoner og langsiktighet. Sennett (2001) mener således at det ikke er mulig å danne seg et varig og stabilt bilde av seg selv, og at ens karakter «... smuldrer bort, er kanskje en uunngåelig konsekvens» (Sennett, 2001, s. 39).

### 2.1.2 Prekarisering og prekariatet

Prekarisering betegner en prosess eller en bevegelse mot en prekær tilværelse. Med dette menes at man opplever økende usikkerhet, uforutsigbarhet og utrygghet. Standing (2014) knytter prekarisering først og fremst til arbeidssituasjonen. Prekarisering av arbeidssituasjonen kan imidlertid føre til en prekarisering av andre områder i livet. Prekarisering innebærer med andre ord at man beveger seg fra tryggere omstendigheter, mot noe mer usikkert og prekært, både i forhold til arbeidssituasjon, men også generelt i livet. Standing (2014) peker på at dette er en tilværelse, og en prosess, som man særlig kan se hos den nye samfunnsklassen han betegner som *prekariatet* (Standing, 2014, s. 49–50).



Prekariatet er ingen homogen gruppe og består av mennesker fra alle typer sosioøkonomiske bakgrunner. Det kan derfor være vanskelig å definere hvem og hva prekariatet er (Standing, 2014, s. 44). Gruppen av mennesker som befinner seg i prekariatet er med andre ord svært blandet, og man kan finne individer med alle utdanningsnivåer, både lav og høy. Prekariatet kjennetegnes gjerne av at ansettelsesforholdene deres er korte og midlertidige, eller at de er ansatt eller innleid som for eksempel vikarer, ringevikarer eller frilansere (Torp & Reiersen, 2020, s. 10). Til tross for at ansettelsesrelasjonene har ulik utforming, kan man likevel si at fellesnevneren for gruppen er at de opplever ansettelsesrelasjonen deres som prekær og utrygg. De anser gjerne arbeidet som noe de er avhengig av for å overleve, og noe de nødvendigvis ikke forbinder med personlig utvikling og trivsel (2014, s. 44). På grunn av de prekære ansettelsesforholdene, vil det være vanskelig å oppleve noen form for personlig utvikling knyttet til arbeidet og karrieren. Standing (2014) hevder altså at denne type arbeidsform, og denne utryggheten og usikkerheten man antar at disse menneskene opplever, fører til at man ikke har mulighet til å skape en identitet og karriere (s. 49).

En av årsakene til at prekariatet oppsto og fortsetter å vokse er på grunn av nyliberalismens fremvekst på 1970-tallet. Globaliseringen og rekommodifisering av arbeidet pekes også på som særlige viktige årsaker til prekariatets og prekariseringens fremvekst (Standing, 2014, s. 77). Markedet krevde, og krever fortsatt, stadige omstillinger og økt fleksibilitet for at bedrifter skal overleve. For å dekke kravene markedet stiller, må bedrifter omstille seg. Dette kan gjøres på flere måter. For å gjøre produksjonen billigere, kan bedriften flagge ut hele, eller deler av produksjonen til andre steder. Bedriften kan også tilpasse seg på slik måte at de overfører behovet for fleksibilitet til arbeiderne. Med dette menes at ansettelsesrelasjonene blir mer fleksible, og at bedriften kan bruke arbeidskraften ved behov. Det er særlig dette som gjør ansettelsesforholdene usikre for arbeidstakerne, og denne type ansettelsesforhold ser man gjerne i prekariatet (Standing, 2014, s. 66–77).

Standing hevder videre at de som befinner seg i prekariatet ofte er mer kritiske til å organisere seg. Dette, mener Standing, skyldes en frykt for mulige konsekvenser fra arbeidsgiver dersom de blir med i en fagorganisasjon. Han hevder videre at det er lettere for faste ansatte å organisere seg og si imot sin arbeidsgiver, fordi de opplever at de står stødige i ansettelsesforholdet (Standing, 2014, s. 77).

Som nevnt er utrygghet og frykt noe som er typisk for prekariatet. Uro, stress og angst er andre følelser man gjerne knytter til prekariatet. De er både redde for å miste jobben sin, men føler likevel at de fortjener bedre enn den situasjonen de er i. Likevel har de ikke noe annet valg enn å beholde jobben. De preges nemlig av en frykt for å ikke få ny jobb. De som befinner seg i prekariatet preges således av en overgripende frykt (Standing, 2014, s. 57). Samtidig som de frykter å miste jobben og føler de fortjener bedre, blir de fortalt at de skal være takknemlige for at de i det hele tatt har en jobb. Dette kan føre til at prekariatet opparbeider seg et undertrykt sinne. Det kan også føre til at man trer inn i en selvnedbrytende spiral og mister følelsen av sosial verdi knyttet til karrieren (Standing, 2014, s. 57–59).

Tillit er en annen utfordring for prekariatet. Standing (2014) hevder at de som befinner seg i prekariatet opplever få tillitsrelasjoner gjennom arbeidsforholdet. Tillit skapes gjerne over tid, og ved gjentagende møter. Prekariatet befinner seg imidlertid langt oftere i situasjoner hvor de er utsatt for kortsiktige og midlertidige relasjoner, og det blir derfor mer utfordrende å etablere tillit i relasjoner til andre (s. 57).

Standing fremstiller situasjonen til prekariatet som relativt negativ, preget av mye usikkerhet og utrygghet. Han hevder det kan være vanskelig å organisere seg og man beholder gjerne jobben man ikke trives i fordi de potensielle konsekvensene er verre enn situasjonen de befinner seg nå. Den nåværende situasjonen preges av usikkerhet, frykt, angst og uro. De som befinner seg i prekariatet er således fanget i en situasjon som påvirker livet også utenfor arbeid.

### 2.1.3 Teorienes relevans

Teoriene som er presentert ovenfor er nokså like. Begge legger vekt på at økt globalisering og liberalisering har ført til konsekvenser som usikkerhet og mangel på langsiktighet. Dette fører igjen til konsekvenser for individet. Sennett (2001) har et mer spesifikt individrettet perspektiv, mens Standing (2014) legger i større grad vekt på konsekvenser på meso- og makronivå. Standings (2014) perspektiv er mer orientert mot klasse og følelser denne klassen opplever. Sennett (2001) er derimot mer opptatt av de direkte konsekvensene det har for individer. Han er spesielt opptatt av

hvilke konsekvenser det har for ens karakter. Likevel er begge svært opptatt av den antatte usikkerheten i dagens samfunn.

På mange måter ligner ansettelsesforholdet til ansatte i bemanningsbyrå på det Standing (2014) og Sennett (2001) beskriver. Fordi ansatte i bemanningsbyrå har to arbeidsgivere å forholde seg til, kan dette ansettelsesforholdet oppleves løsere enn mer typiske og tradisjonelle ansettelsesforhold. Ansettelsesforholdet kan oppleves løsere fordi man ikke alltid vet hvem man skal forholde seg til. Ansatte i bemanningsbyrå er gjerne innleid på midlertidige kontrakter, eller kontrakter som ikke har fastsatt arbeidstid og arbeidsmengde. Dette ligger nært de atypiske og løsere arbeidsforholdene Sennett (2001) og Standing (2014) beskriver. I tillegg kan ansatte i bemanningsbyråer bli sendt ut til forskjellige arbeidsplasser, og de har dermed ikke noen langvarige tilknytninger til én arbeidsplass. Arbeidstakernes relasjon til bemanningsbyrået er basert på en arbeidskontrakt, men har ingen tilknytning til dette som arbeidsplass. Fordi de ikke oppholder seg på en arbeidsplass tilknyttet bemanningsbyrået, får de dermed ikke tilgangen på samme tilhørighet som ansatte som er fast ansatt direkte i en bedrift. Å være ansatt i bemanningsbyrå har flere likheter med arbeidsforholdene og situasjonen Standing (2014) og Sennett (2001) beskriver, og er derfor relevant for videre analyse og diskusjon i denne oppgaven.

## 2.2 Tidligere forskning

Løse og prekære ansettelsesforhold og -relasjoner er ikke unikt eller typisk for dagens arbeidsmarked. Man har til enhver tid hatt arbeidsformer og ansettelsesrelasjoner som har hatt en prekær utforming. Det som utpeker seg som spesielt unikt med dagens form for prekære ansettelsesformer og -forhold er at det nå flyter inn i alle deler av arbeidslivet. Tidligere forble det prekære begrenset til arbeidere i det sekundære arbeidsmarkedet, men nå har prekære ansettelsesformer spredd seg til alle sektorer, og påvirker i større grad yrker som krever utdanning, samt lederjobber (Kalleberg, 2009, s. 5–6).

De ansatte i bemanningsbyråer i Norge, er i likhet med prekariatet øvrig, en sammensatt gruppe. De er relativt unge i forhold til andre næringer. I studien til Ellingsen et al. (2018) er over halvparten av utvalget yngre enn 35 år (s. 61-62). Til sammenligning ser man ut fra dataene i artikkelen til Bakke (2019) at også der er en stor andel av de ansatte, 48 prosent, under 35 år. I tillegg ser man at de ansatte i bemanningsbyrå man har data på, har relativt lav utdanning (Bakke, 2019). Utvalget hos Ellingsen et al. (2018) viser imidlertid det motsatte. I deres utvalg er det 40 prosent som har høyere utdanning tilsvarende bachelor, og 14 prosent som har høyere utdanning tilsvarende master eller høyere (s. 62). Bakke (2019) påpeker imidlertid at det er rimelig å anta at flere er under utdanning, eller bruker bemanningsbyråene som en erfaringskilde.

### 2.2.1 Fra innleiebedriftens side

Jordhus-Lier et al. (2019) peker på at innleie fra bemanningsbyrå fra ledelsens perspektiv kan betraktes som et middel for å dekke kortsiktige mål. Dette kan for eksempel være sesongbaserte behov, eller dersom det er andre umiddelbare og kortsiktige behov for økt arbeidskraft (s. 83). Ansvar i forhold til ansettelsesforholdet, for eksempel sykefravær og oppsigelser, samt lange ansettelsesprosesser, slipper innleiebedriften dersom de velger å leie inn arbeidskraft fra bemanningsbyrå. Det innebærer at dersom innleiebedriften ikke er fornøyd med arbeidstakeren, kan de simpelthen gi beskjed til bemanningsbyrået, og da blir det bemanningsbyråets ansvar å omplassere eller si opp vedkommende (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 36). I tillegg gir innleie fra bemanningsbyrå muligheter for å teste ut de ansatte før de eventuelt ansetter de direkte i bedriften. Gjør den innleide en god jobb i innleiebedriften, er det muligheter for å bli fast ansatt i bedriften på sikt. Og omvendt, gjør den ansatte en mindre god jobb, kan innleiebedriften enten be

bemanningsbyrået om en ny arbeider, eller velge å ikke fornye kontrakten. Med andre ord blir ansettelsesprosessen mindre risikofylt for innleiebedriften (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 36).

Til tross for at innleie fra bemanningsbyrå kan ha flere fordeler for innleiebedriften, ser man likevel noen ulemper. Jordhus-Lier et al. finner at ledelsens begrunnelse for innleie av arbeidskraft påvirker den sosiale integrasjonen mellom fast ansatte og innleide på arbeidsplassen. De finner at dersom det ble tydeliggjort at de innleide var der for å dekke et kortsiktig behov, ble de ikke integrert i de sosiale relasjonene på lik linje som om de hadde utsikter om en lenger fremtidig ansettelse (2019, s. 83). Jordhus-Lier et al. (2019) finner videre at det skapes et skille mellom svenske og norske arbeidere der hvor det var mange svenske ansatte (s. 81). Det vil være nærliggende å anta at det kan skapes ett sosialt skille mellom ansatte i bemanningsbyrå og fast ansatte, avhengig av fremtidsutsikter i innleiebedriften, ansettelsestid og antall ansatte.

Innleie fra bemanningsbyrå skaper altså muligheter for innleiebedriften, kanskje særlig i forhold til ansettelsesprosessen og ansvar for den ansatte. Utformingen av arbeidsforholdet åpner for en langt større fleksibilitet for innleiebedriften. For arbeidstakeren kan imidlertid denne fleksibiliteten oppleves som prekær (Woodman & Wyn, 2015, s. 125).

## 2.2.2 Ansatte i bemanningsbyrå

Det å befinne seg i en prekær arbeidssituasjon, og herunder ansettelse i bemanningsbyrå, kan ha nokså negative konsekvenser for arbeidstakeren. Blant annet rapporteres det om dårligere helse, mindre informasjon og opplæring, utfordringer knyttet til planlegging av fremtiden, samt problemer med tilhørighet og fellesskapsfølelse. Likevel kan en atypisk tilknytning til arbeidslivet gi rom for kontroll over egen tid, slik man vanligvis ikke har i et tradisjonelt arbeidsforhold.

### 2.2.2.1 Ansettelse i bemanningsbyrå og helse

Det rapporteres at prekeriært arbeid har innvirkning på arbeidernes helse, og blir ansett som en sosial helsedeterminant (Benach et al., 2014). Ansettelse i bemanningsbyrå plasseres gjerne under kategorien midlertidig arbeid. Funnene fra litteraturgjennomgangen i artikkelen til Benach et al. (2014), peker på at midlertidig ansatte rapporterer jobbusikkerhet oftere enn fast ansatte, generelt

sett (s. 237). Jobbusikkerhet knyttes gjerne til en rekke negative helsekonsekvenser, slik som stress, angst og depresjon. I tillegg ser det ut til at ansatte i mer prekære arbeidsrelasjoner generelt har dårligere helse og livskvalitet enn ansatte i mer tradisjonelle ansettelsesforhold (Kalleberg, 2009, s. 9; Torp & Reiersen, 2020, s. 10).

Flere studier peker på at det er en rekke konsekvenser for arbeidstakere som befinner seg i en prekær arbeidssituasjon. Blant annet tyder det på at arbeidstakere i slike tilknytninger opplever blant annet mer stress, generelt dårligere helse og er i større grad utsatt for yrkesrelaterte skader. De unge kan være særlig utsatt for dette, da de ofte har mindre erfaring (Nielsen et al., 2019, s. 22). Dette ser også ut til å gjelde de som også opplever stor grad av jobbusikkerhet (Bhattacharya & Ray, 2021; Landsbergis et al., 2014). Håkonsson og Isidorsson (2016) finner at 21 prosent av blåsnipparbeidere har opplevd arbeidsrelaterte skader. I motsetning opplevde kun syv prosent av hvitsnipparbeidere arbeidsrelaterte skader (2016, s. 348–349). Likevel er midlertidig ansatte generelt mer utsatt for yrkesskader enn de som er fast ansatt (Benach et al., 2014, s. 237).

I sin studie tar Mullins (2020) utgangspunkt i kjerne- og periferiarbeidere. Periferiarbeidere kan både være ansatt direkte i bedrift som ringevikarer, vikarer på midlertidige kontrakter, deltidsarbeider og lignende, men de kan også være arbeidere som leies inn. Mullins (2020) finner i sin litteraturgjennomgang at det er lite forskjell mellom periferiarbeiderne og kjernearbeiderne når det kommer til jobbtilfredshet. Periferiarbeiderne rapporterer derimot dårligere helse, dårligere tilgang til helsefordeler og opplever mer arbeidsrelatert stress enn kjernearbeiderne. Arbeidsrelatert stress, og særlig stress over lenger tid, kan bidra til dårligere helse (Tompa et al., 2007, s. 219).

Til tross for at periferiarbeiderne ser ut til å være helsemessig dårligere stilt enn kjernearbeiderne, rapporteres det om at periferiarbeiderne tar ut mindre sykefravær enn kjernearbeiderne. Grunnen til dette kan være at periferiarbeiderne velger å gå på jobben til tross for sykdom, fordi de frykter konsekvensene av å ikke møte på jobb. For eksempel kan de være redde for å miste jobben dersom de er for mye borte. I tillegg kan det skyldes at lønningsordningene for sykefravær er dårligere for disse ansatte, enn for kjernearbeiderne, og at de dermed er avhengige av å gå på jobb til tross for sykdom (Mullins, 2020, s. 9).

Det trekkes imidlertid frem at der hvor man ser en mer generøs og universell velferdsstat, er ikke helseforskjellene mellom arbeidere i prekære ansettelsesrelasjoner og de faste ansatte stor, heller tvert om. Benach et al. trekker frem de Skandinaviske landene i denne sammenheng. (2014, s. 239–240). Det er nærliggende å tenke at det potensielle stresset relatert til å ikke få nok vakter og inntekt, vil være redusert i disse velferdsstatene, da de ansatte har tillit til at systemet vil verne om en dersom man ikke skulle få tilstrekkelig inntekt.

#### *2.2.2.2 Opplæring/Rettigheter*

Ansatte i midlertidige ansettelsesforhold rapporterer at de får mindre opplæring og informasjon om yrkesrelatert helse og sikkerhet. Det rapporteres også at mennesker i slike ansettelsesforhold har mindre kunnskap knyttet til helse og sikkerhet. I tillegg er ansatte i midlertidige ansettelsesforhold, som nevnt ovenfor, oftere utsatt for yrkesskader enn fast ansatte. Med tanke på at de rapporterer mindre kunnskap, opplæring og informasjon om helse og sikkerhet på arbeidsplassen, er det nærliggende å anta at det har sammenheng med flere hendelser av yrkesskader hos ansatte i midlertidige ansettelsesforhold (Benach et al., 2014, s. 237; Tompa et al., 2007, s. 218).

#### *2.2.2.3 Det å si nei*

Det å takke nei til vakter kan være en utfordring for ansatte i bemanningsbyrå (Nielsen et al., 2019, s. 22). I liket med frykten for konsekvenser ved mye sykefravær, kan frykten for konsekvensene ved å si nei føre til at man takker ja til arbeid selv om man har andre planer. Avslår man jobbtillbud flere ganger kan arbeidsgiver tolke det til at man ikke er motivert til å jobbe, og utsiktene til å få fast jobb i bedriften vil kunne bli dårligere. Dersom man er i en situasjon hvor man ikke vet når neste vakt vil bli, kan det tenkes at man er redd for å takke nei, i frykt for at det vil bli lenge til neste vakt, og dermed ikke få tilstrekkelig inntekt.

#### *2.2.2.4 Tilhørighet*

Fordi de ansatte i bemanningsbyrå forholder seg til to arbeidsgivere, har de en form for tilhørighet til både bemanningsbyrået og innleiebedriften. Til tross for at de ansatte forholder seg til bemanningsbyrået som sin arbeidsgiver, bruker de ikke betydelig tid hos bemanningsbyrået sammenlignet med tiden de bruker på arbeidsplassen hos innleiebedriften. Bemanningsbyrået står

for det administrative, lønn, kontrakter og lignende, og således vil naturlig ikke den ansatte bruke tid her. Det rapporteres også at bemanningsbyrået ikke blir oppfattet som et fellesskap (Jordhus-Lier et al., 2019, s. 81). Det gjør at tilhørighet og fellesskapsfølelse først og fremst er å finne der hvor arbeideren bruker sin tid og befinner seg fysisk, nemlig på arbeidsplassen hos innleiebedriften.

Det kan være krevende å komme inn på en etablert arbeidsplass. Dette kan omhandle både de sosiale aspektene i forhold til kolleger, men også i forhold til etablerte strukturer i forhold til hvordan arbeidet skal og burde utføres. I studien til Nielsen et al. (2019) beskriver de «Maria» som opplever at hun ikke alltid kan gjøre den beste jobben fordi hun kommer inn på arbeidsplassen som en «outsider», og opplever at hun mangler den kunnskapen de faste ansatte har (s. 22). I likhet med «Maria» sin situasjon, viser funnene i studien til Jordhus-Lier et al. (2019) at ansatte leid inn på midlertidig grunnlag gjennom bemanningsbyråer, gjerne betraktes som «outsidere». Det skapes med andre ord et skille mellom de fast ansatte på arbeidsplassen, og de innleide utenfra. I tillegg rapporterer ansatte gjennom bemanningsbyrået at de opplever en lavere grad av tilhørighet til arbeidsplassen enn de som er fast ansatt (Jordhus-Lier et al., 2019, s. 80). Sosial eksklusjon på arbeidsplassen kan videre påvirke arbeidernes mentale helse, og bidra til utvikling av ensomhet, angst og depresjon (Tomba et al., 2007, s. 218).

#### *2.2.2.5 Livet utenfor jobb*

Å være ansatt i bemanningsbyrå kan både gi arbeidstakere en fleksibilitet og muligheter de kanskje ikke ville hatt i en tradisjonell ansettelsesrelasjon. For eksempel gir muligheten til å si nei til vakter en mer fleksibel organisering av hverdagslivet. Det kan være lettere å dra til legen siden man ikke er bundet til arbeidsvakter på dagtid. Har man andre gjøremål utenfor jobb, kan man si at man er utilgjengelig. Man kan si at man i større grad kan ha kontroll over sin egen tid (Worth, 2016, s. 606). Likevel forutsetter dette at det er en viss sikkerhet, særlig i forhold til at man får tilstrekkelig inntekt, fra sin egen jobb eller gjennom en partner (Worth, 2016, s. 607).

Til tross for disse mulighetene og denne fleksibiliteten en ansettelse gjennom bemanningsbyrå kan gi, er som nevnt dette forutsatt at man får tilstrekkelig inntekt. I tillegg varierer utformingen på ansettelsesforholdene. Noen kan være ansatt tre måneder om gangen, da er utformingen på ansettelsesforholdet nokså lik det man ser i tradisjonelle ansettelsesformer. Andre har kanskje



kontrakter en uke om gangen, og andre har fra vakt til vakt. Dersom man får vite kort tid i forveien når og hvor man skal jobbe, kan dette tilsynelatende også skape utfordringer, i tillegg til de potensielle muligheter, for de ansatte. Utfordringer kan blant annet være at mangelen på forutsigbarhet gjør det vanskelig å planlegge, det kan gi begrensninger i forhold til lån og boligkjøp, og det kan påvirke sosiale relasjoner og familieliv (Kalleberg, 2009, s. 9).

Prekære ansettelsesforhold, slik ansettelse i bemanningsbyrå kan være, potensielt påvirker den ansattes muligheter for å ta opp lån. Dette gjelder både i forhold til at det vil være vanskelig å betjene lånet, men også at det kan være utfordrende å spare opp til egenkapital når inntekten potensielt varierer. Det blir dermed også vanskeligere å kunne få lån i bank, da man ikke kan vise til en stabil inntekt (O'Keeffe et al., 2022, s. 75).

Usikkerheten knyttet til prekære arbeidsrelasjoner kan også påvirke sosiale relasjoner og familiære forhold. Kalleberg (2009) peker blant annet på at usikkerheten knyttet til planlegging for fremtiden, kan påvirke beslutninger om vesentlige begivenheter i livet, slik som å få barn eller inngå ekteskap (s. 9). De sosiale relasjonene utenfor arbeid og familie kan påvirkes på den måten at man kan måtte avlyse eller avstå fra sosiale sammenkomster med venner og bekjente som følge av den uforutsigbare arbeidshverdagen.

Samlet sett ser man at arbeidstakere i atypiske ansettelsesrelasjoner generelt sett opplever dårligere helse, mer usikkerhet knyttet til flere dimensjoner av arbeidsrelasjonen og arbeidet i seg selv. I tillegg påvirker arbeidsforholdet livet utenfor arbeidet, og kan gjøre det vanskelig å planlegge livet både langsiktig og kortsiktig. I tillegg ser det ut til at disse ansatte møter noen utfordringer knyttet til opplevelse av tilhørighet til arbeidsplassen de blir utsendt til. I forhold til bemanningsbyråer i Norge, ser man at det er relativt mange under 35 år, og at det er en økende andel ansatte fra utlandet, særlig fra østeuropeiske EU-land.

### 3 Metode

I dette kapitlet av oppgaven vil det redegjøres for hvilken metodisk tilnærming som er benyttet i studien. Først beskrives bakgrunn for valg av forskningsmetode, samt en mer inngående beskrivelse av den valgte forskningsmetoden. Videre belyses datainnsamlingsprosessen, herunder rekruttering av informanter og utførelse av intervjuer. Deretter vil jeg beskrive hvordan jeg har behandlet de innsamlede dataene. Dette inkluderer transkribering og analysemetode. Avslutningsvis trekkes det frem noen relevante etiske betraktninger. I denne delen vil det intersubjektive aspektet ved oppgaven, samt min egen rolle og forforståelse bli betraktet og vurdert.

#### 3.1 Forskningsmetode

Med utgangspunkt i problemstillingen, ønsket jeg å forstå hvordan informantene forsto deres arbeidssituasjon. Det var et mål å forstå hvordan informantene skaper mening av deres situasjon slik de opplever den i hverdagslivet. Jeg ønsket derfor å forstå og beskrive deres situasjon slik den fremstår for informantene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 45). For å undersøke hvordan informantene opplever, og eventuelt har opplevd, det å være ansatt i bemanningsbyrå, var det naturlig å velge en metode som produserte kvalitative data. For å samle inn dataene ble semistrukturerte intervju brukt som metode. Det ble tatt lydopptak av intervjuene, som deretter ble transkribert, analysert og presentert i studiens resultatkapittel (kapittel 4).

Fordi jeg var interessert i å avdekke hvordan det oppleves å være ansatt i bemanningsbyråer, ble det lagt stor vekt på opplevelses-aspektet da jeg skulle velge metode og vitenskapelig ståsted. Nettopp fordi jeg var interessert i å forstå hvordan informantene opplevde det å være ansatt i bemanningsbyrå, er fenomenologien svært relevant. I fenomenologien er man opptatt av å forstå hvordan fenomener fremstår og oppleves av mennesker, i lys av deres livsverden (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 45). I fenomenologien er det altså et mål å beskrive og analysere hvordan mennesker forstår og begriper verden og hverdagen, for så å kunne si noe om samspillet mellom mennesker, og mellom mennesker og samfunn. Man ønsker med andre ord å forstå hvordan mennesker skaper en forståelig verden (Aakvaag, 2008, s. 76).

## 3.2 Datainnsamling

### 3.2.1 Intervju

Som nevnt ovenfor, er målet med studien å forstå hvordan verden og arbeidssituasjonen fremstår for informantene, og hvordan de opplever det. Med utgangspunkt i problemstillingen og det vitenskapsfilosofiske perspektivet som er lagt til grunn, var kvalitative intervju et nærliggende metodisk valg. Intervju gir muligheter for informantene å beskrive sin opplevelse inngående, slik at intervjueren får en dypere forståelse for deres situasjon.

Det var også ønskelig at intervjuet skulle flyte nokså fritt, derfor ble det valgt et semistrukturert intervju. Dermed hadde jeg noe å støtte meg på dersom samtalen skulle stoppe opp. Jeg forsøkte å stille spørsmål som var åpne nok til at informantene kunne snakke fritt, men samtidig spesifikke nok til at de skjønnte hva jeg ønsket svar på. Intervjuene fløt som regel av seg selv, slik at jeg bare kunne krysse av de ulike temaene vi kom inn på underveis.

Å bruke semistrukturerte-intervjuer som metode fikk jeg mulighet til å oppnå en dypere forståelse for informantenes livsverden, mening og opplevelser. Det ga også mulighet for oppfølgingsspørsmål dersom de delte noe av spesiell interesse som jeg ikke hadde vurdert i forkant av intervjuene. Dersom informantene ga uttrykk for at spørsmålene var uklare, kunne jeg oppklare usikkerheten. I tillegg kunne jeg spørre informantene om å utdype eller oppklare informasjonen de delte. Slik sett ga intervjuene mulighet for en dypere forståelse for informantenes forståelser og opplevelser, enn jeg sannsynligvis ville oppnådd med, for eksempel, standardiserte spørreskjemaer.

### 3.2.2 Rekruttering av informanter og beskrivelse av utvalg

På forhånd av rekrutteringen ble det bestemt en rekke inklusjonskriterier. Det var viktig at ansettelsen i bemanningsbyrået var deres hovedbeskjeftigelse. Dette er ment å ha sammenheng med tidligere forskning, og antagelser om at ansettelsesformer som er tilsynelatende mer prekære, påvirker livet til arbeidstakerne i stor grad utenfor arbeidet. Hvis arbeidstakerne bruker bemanningsbyrået som en supplerende inntekt eller liknende, kan det tenkes at den potensielle usikkerheten, særlig i forhold til tilstrekkelig inntekt, ikke er til stede. Denne sammenhengen vil

være utfordrende å kartlegge i en studie som denne, og på bakgrunn av dette var det et kriterium at ansettelsen i bemanningsbyrået skulle være hovedbeskjeftigelse.

Videre var det et kriterium at informantene hadde relativt lav alder, slik at de sannsynlig har mange år foran seg i arbeidslivet. Det er nærliggende å anta at fremtidsutsiktene til en som har 40 år igjen i arbeidslivet, og en som har fem år igjen i arbeidslivet, er nokså forskjellige. Det er rimelig å anta at en lav alder også vil ha innvirkning på de arbeidsrelaterte fremtidsutsikter. Eksempelvis er arbeid gjennom bemanningsbyrå en fin mulighet for unge arbeidstakere som ønsker seg et friår etter videregående. Jeg ønsket derfor å rekruttere informanter som hadde relativt lang tid igjen i arbeidslivet, men som ikke var så unge at arbeid gjennom bemanningsbyrå kun var midlertidig før eventuelle studier. Derfor ønsket jeg å rekruttere informanter som var mellom 24 til 34 år.

I tillegg til disse inklusjonskriteriene, ble det bestemt tidlig i prosessen at informantene ikke skulle rekrutteres gjennom ledere eller andre overordnede i aktuelle bemanningsbyråer. Begrunnelsen for dette valget bunner i en antagelse om at informantene kunne bli påvirket av et skjevt maktforhold mellom dem selv og deres overordnede. Det kan være nærliggende å anta at informantene kan ha vært mer tilbakeholden med informasjon som potensielt kunne oppfattes som negativt av overordnede, og som kunne påvirket informantene på et senere tidspunkt. Informantene ble således rekruttert hovedsakelig gjennom mitt eget nettverk. De var bekjente eller kollegaer av personer i relasjon til meg. Dette kan ha en påvirkning på hva de valgte dele i intervjusituasjonen. Fordi de var klar over at vi hadde en felles bekjent, kan det ha påvirket dem til å holde tilbake informasjon for å ikke bli identifisert.

### *3.2.2.1 Beskrivelse av utvalg*

Utvalget i denne studien består av fire informanter med norsk statsborgerskap, hvor den eldste var 36 år og den yngste var 24 år. Det var nokså stor variasjon i hvor lenge de hadde vært ansatt i bemanningsbransjen. Ansettelsestid varierte fra omtrent to år til 13 år. To av informantene var ansatt i helse og omsorgssektoren, en var ansatt i lager og logistikk og en var ansatt i dagligvare. På intervjutidspunktet var to av informantene i et aktivt ansettelsesforhold i bemanningsbyråene, og de to andre ble ansatt i bemanningsbyråene i studietiden. Den ene fortsatte i bemanningsbyrået etter studietiden, og avsluttet senere arbeidsforholdet kort tid før intervjuet fant sted. Den andre

avsluttet arbeidsforholdet da vedkommende var ferdig med studiene. En av informantene hadde vært innom andre jobber og bransjer i løpet av sine yrkesaktive år, men fikk senere jobb i det opprinnelige bemanningsbyrået, og jobbet der på intervjutidspunktet. På intervjutidspunktet jobbet den ene informanten i bemanningsbyrået, men hadde muntlige avtaler om fast ansettelse i bedriften vedkommende var utsendt til.

Som nevnt var et av inkluderingskriteriene at ansettelsen i bemanningsbyrået skulle være deres hovedbeskjeftigelse på intervjutidspunktet. Blant de utvalgte informantene, gjaldt dette kun to av informantene på intervjutidspunktet. Dette vil naturligvis ha noe innvirkning på innholdet i datamaterialet, da de snakker om en situasjon og opplevelser som fant sted i fortiden.

*Tabell 1. Beskrivelse av utvalget. Fiktive navn.*

Informant	Alder	Utdanningsnivå	Yrke	Tid i bb.	Tid i nåverende bb.
<i>Bjørn</i>	24 år	Grunnskole	Lagerarbeider	3,5 år	3,5 år
<i>Gina</i>	26 år	Bachelor + enkeltemner	Sykepleier	4 år	Nylig ny jobb (fast)
<i>Emma</i>	25 år	Bachelor	Sykepleier	2 år	Ny jobb (Fast)
<i>Thea</i>	36 år	Yrkesfag	Dagligvare	13 år	13 år

### 3.2.3 Intervjuguide og intervju

Intervjuguiden er inspirert av teorien og tidligere forskning som er beskrevet ovenfor.

Intervjuguiden er delt inn i tre ulike deler: Innledende/personalia, arbeidssituasjon og avsluttende spørsmål. De innledende spørsmålene har til hensikt i å få en generell oversikt over informantene og deres situasjon i forhold til arbeidet, men også i forhold til livet utenfor arbeidet. Videre ønsket jeg å få en forståelse av arbeidshverdagen og arbeidsmengden, tilhørighet og fellesskap, fremtidsutsikter og opplevelse av ivaretagelse fra bemanningsbyråets side. De avsluttende spørsmålene var ment til å virke som en mer oppsummerende og bekreftende del av intervjuet. Der lå hovedvekten på fordeler og ulemper ved deres ansettelse på et mer generelt plan, samt den generelle og helhetlige opplevelsen av ansettelsen. I sin helhet er målet at spørsmålene som inngår

i spørreskjemaet som helhet, skulle åpne for en samtale hvor det etableres data som maler et bilde av informantenes opplevelse av arbeidssituasjon, og hvordan dette påvirker informantenes liv utenom arbeid. Datamaterialet som produsertes ut fra disse spørsmålene skulle da bidra til å danne et grunnlag for å besvare problemstillingen.

I forkant av intervjuene, ble det gjennomført ett pilotintervju hvor formålet var å undersøke om spørsmålene var forståelige, og om spørsmålene åpnet for selvgående samtale. Pilotintervjuet ble gjennomført på en bekjent som tidligere var ansatt i bemanningsbyrå, Testinformanten hadde fullført videregående som høyeste fullførte utdanning, og hadde vært ansatt i bemanningsbyrået i åtte måneder.

Jeg fikk dermed både oversikt over hvorvidt intervjuguiden kunne fungere til de senere intervjuene. Fordi testinformanten tidligere hadde jobbet i bemanningsbyrå fikk jeg et utvidet perspektiv på det å være ansatt i bemanningsbyrå, samt gode tips i forhold til innhold og formulering av spørsmål. Spørsmålene fremsto som noe repeterende, og intervjuguiden ble derfor noe revidert. Pilotintervjuet og testinformanten ble for øvrig brukt som en form for personlig informasjonskilde, som bidro til å øke min forforståelse til de senere intervjuene.

### 3.2.4 Gjennomførelse

Ingen av de fire intervjuene ble gjennomført fysisk. To av intervjuene ble gjennomført via videosamtaler, mens de to øvrige intervjuene ble gjennomført kun ved lyd. Ved de to sistnevnte intervjuene hadde jeg naturligvis ikke mulighet til å se ansiktsuttrykk og kroppsspråk, slik jeg kunne ved de to øvrige intervjuene. Jeg opplevde ikke dette som en direkte utfordring, men jeg følte likevel at jeg fikk stort utbytte av å se informantenes kroppslige reaksjoner. Hvor stor innvirkning dette har hatt på dataene er usikkert. Det er imidlertid interessant å reflektere rundt hvorvidt samtalene og oppfølgingsspørsmålene ble påvirket av at jeg kunne se og respondere på deres kroppsspråk.

## 3.3 Databehandling

### 3.3.1 Transkribering

Som nevnt ovenfor, ble det tatt lydopptak av alle de fire intervjuene. Dette ble gjort ved hjelp av UIOs Nettskjema og deres diktafon-app. De lagrede lydfilene ble deretter lyttet til og transkribert. Det var viktig å transkribere dataene slik at analyseprosessen ble enklere og mer oversiktlig. I tillegg ga det meg en dypere kjennskap til dataene.

Intervjuene ble liggende uberørt noen uker før de ble transkribert. Dette ga meg mulighet til å bearbeide hva som kom frem i intervjuene i forkant av transkriberingen. Til tross for at jeg husket noenlunde hva som ble sagt under intervjuene, ga dette tidsrommet mellom intervju og transkripsjon meg såpass med tid til å delvis se intervjuene med nye øyne, og legge merke til noe jeg eventuelt ikke la merke til i intervjusituasjonen. De tre intervjuene som ble gjennomført høsten 2021, ble transkribert på samme tid. Intervjuet som ble gjennomført vinteren 2022, ble transkribert senere enn de tre første.

Transkripsjonene er skrevet på bokmål, men noen steder er dialekten til informantene, og min egen beholdt. Bakgrunnen for dette valget er i hovedsak at det ville tatt mye tid å rette opp. Videre anser jeg ikke disse variasjonene som betydelige for innholdet og meningen i hva som ble sagt. I tillegg valgte jeg å høre på lydopptakene da jeg kodet dataene for første gang, og dermed var jeg nokså sikker på at eventuelle ikke-verbale reaksjoner og beskrivelser som kom frem i intervjuet, men som ikke er mulig å få frem med tekst, ble oppfattet.

Målet for transkriberingen var å transkribere intervjuene til tekst i sin helhet, slik intervjuet foregikk. Jeg ekskluderte ord-lyder som «eh» for å gjøre den transkriberte teksten lettere å håndtere senere. I tillegg valgte jeg å ekskludere noe informasjon som jeg vurderte som mindre relevant, slik som detaljerte beskrivelser av tidligere forhold til tidligere kollegaer i andre ansettelsesforhold.

### 3.3.2 Analyse

Da metode for å analysere dataene skulle velges, virket Braun og Clarke's (2006) beskrivelse og forståelse av tematisk analyse som et godt utgangspunkt for denne studien. Koding og produksjon

av temaer er sentralt i denne analysemetoden. Da jeg skulle begynne med analysen, innså jeg fort at det ville være nyttigere med en dypere forståelse av dataene fra hver informant, i tillegg til de overordnede temaene. Derfor ville fortolkende fenomenologisk analyse (IPA) fungere bedre i denne studien. Likevel tok jeg med meg et poeng fra Braun og Clarke (2006). Forskeren går ikke på bærplukking når hun skal finne temaer. Forskeren er aktiv i forskningsprosessen, og temaene ligger ikke latent i dataene slik at forskeren skal grave de frem (2006, s. 96).

Et sentralt mål i forskning som tar utgangspunkt i IPA, er at man ønsker å undersøke hvordan informantene tillegger deres opplevelser mening. Dette ønsker forskeren å undersøke ved å snakke med informantene, og analysere hva de sier, hvordan de snakker om opplevelsene, (Smith, 2011, s. 10).

I følge Smith (2011) kjennetegnes en god IPA-studie av at den følger de teoretiske prinsippene til IPA. De teoretiske prinsippene bygger på fenomenologi, hermeneutikk og ideografi. Videre skal beskrivelsen av forskningsprosessen være transparent og tydelig beskrevet, slik at leseren har et tydelig innblikk i hva som ble gjort. Analysen skal dessuten være interessant, sammenhengende og plausibel (Smith, 2011, s. 17). I tillegg burde det være tilstrekkelig med eksempler fra informantene tilhørende hvert tema, noe som bestemmes ut fra utvalgsstørrelse. I tråd med Smith (2011, s. 17), burde det i denne studien være eksempler fra minst tre av informantene knyttet til hvert tema. For at et IPA-studie skal klassifiseres som «god», hevder Smith (2011, s. 17) at studien i tillegg til de overnevnte kriteriene skal ha et tydelig fokus, ha en inngående analyse av et spesifikt tema, leseren skal være engasjert og oppleve at studien er opplysende, og at tolkningen av dataene, og dataene i seg selv skal være holdbare.

Det er vanskelig å fastsette nøyaktig når analyseprosessen begynte, da jeg gjennom hele prosessen har forsøkt å ha et vurderende og reflekterende perspektiv. Det var særlig under transkriberingen jeg merket at jeg begynte å ha et mer analyserende perspektiv på dataene. Jeg tok likevel utgangspunkt i analyseprosessen til Osborn og Smith (1998, s. 68) og Lavie og Willig (2005, s. 118–119). Analysen av hvert enkelt intervju kan dermed deles inn i fem trinn:

1. Til tross for at jeg allerede hadde hørt lydfilene flere ganger under transkripsjonen, valgte jeg å høre på lydfilene samtidig som jeg leste gjennom transkripsjonen første gang. Dette



ble gjort for å sikre en dypere forståelse av hvert enkelt intervju, samtidig som jeg kunne rette opp i eventuelle oversette feil fra transkripsjonsprosessen. Jeg skriblet også ned mulige koder i marginen på venstre side, og skrev inn noen forklarende notater i dokumentet. Kodene kan sies å fungere som korte fortolkende sammendrag. Denne delen av analyseprosessen ble gjort i Word.

2. Deretter skrev jeg ut og leste jeg gjennom transkripsjonen på nytt. Da jeg leste gjennom denne gangen, valgte jeg å sette kryss i marginen der hvor jeg synes informanten delte viktig informasjon. Samtidig valgte jeg å notere ned potensielle temaer på et eget ark som jeg kom på i dette trinnet av analyseprosessen. Formålet med dette trinnet i prosessen var å bli enda bedre kjent med datamaterialet.
3. Transkripsjonen ble så lest på nytt, med fokus på å konstruere og organisere koder ytterligere. Fokuset med kodingen i denne runden var å etablere koder som kunne knyttes til problemstillingen og de andre intervjuene som helhet. Temaer og koder av mindre relevans ble derfor utelatt i dette trinnet. Resultatene fra punkt en og to var dessuten av stor nytte. I dette trinnet i analyseprosessen ble utskriften av transkripsjonene fra trinn to brukt.
4. Kodene som ble produsert i trinn to ble så samlet i en tabell, skrevet ut på papir og klipt ut. På den måten kunne jeg igjen «ta på dataene», flytte de rundt og se hvordan de ulike kodene passet sammen.
5. Grupperingen og organiseringen av koder i trinn fire, førte til konstruksjon av ulike temaer. Som nevnt ovenfor burde det være eksempler fra minst tre av informantene til hvert tema, noe jeg hadde forsøkte å oppnå i dette trinnet.

Jeg fulgte denne listen punktvis, og i motsetning til Lavie og Willig (2005, s. 118) gikk jeg gjennom alle fire intervjuene på hvert trinn før jeg gikk videre til neste trinn. Det vil si at jeg ikke gikk videre til trinn to før jeg hadde gjennomført trinn en på alle transkripsjonene. Jeg valgte å gjøre det slik fordi jeg opplevde at jeg gikk dypt inn i et intervju, og så ut igjen til helheten. Slik opplevde jeg at jeg fikk en bedre forståelse og oppfattelse av helheten i lys av intervjuet, og intervjuet i lys av helheten.

På den måten opparbeidet jeg meg en dypere forståelse av de fire intervjuene som en helhet, men også intervjuene hver for seg. Dessuten valgte jeg gjennom hele analyseprosessen å følge samme rekkefølge som intervjuene ble gjennomført.

Da jeg hadde gjennomført disse fem trinnene var neste steg i analyseprosessen å se etter likheter og ulikheter mellom temaer i de ulike intervjuene. Dette gjorde jeg ved å lage en tabell fargekodet etter informantenes temaer. For å illustrere var temaene knyttet til Bjørn grønne, Emma sine var oransje, de gule hørte til Gina og Thea sine var blå. Dette innebar at noen temaer hos de enkelte informantene ble utelatt, samt at noen av temaene ble justert og tilpasset slik at det fungerte bedre sammen med helheten. Denne delen av analyseprosessen var særlig inspirert av Lavie og Willig (2005, s. 119).

I selve intervjusituasjonen unnlot jeg for øvrig å ta notater, da det tok noe av min oppmerksomhet vekk fra informantene og -situasjonen. Derfor hadde jeg kun lydopptaket å forholde meg til i analyseprosessen.

### **3.4 Forskningsetiske betraktninger**

I all forskning er det viktig å reflektere rundt de etiske dimensjonene og utfordringene som eventuelt oppstår underveis. Spesielt viktig er dette i forskningsprosjekter hvor det er mennesker involvert (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 95–96). I denne studien er det som nevnt gjort intervjuer med informanter omhandlende deres arbeidssituasjon og deres opplevelser knyttet til dette. Som nevnt ble to av intervjuene gjennomført som videosamtaler, og det tredje og fjerde intervjuet ble gjennomført som en lydsamtale over nett og telefonsamtale. Det var kun lyd som ble tatt opp på alle intervjuene, og som ble lagret i Nettskjema. Lydopptakene ble som nevnt slettet etter at transkripsjonene var fullført.

Den etiske reisen i dette prosjektet begynte med en søknad til Norsk senter for dataforskning (NSD) fordi lydopptak skulle brukes under intervjuene. Etter godkjenning fra NSD ble informasjonsskriv og samtykkeerklæring sendt ut til informantene, slik at de kunne ta en informert avgjørelse om hvorvidt de ønsket å delta i forskningsprosjektet.

Et viktig forskningsetisk hensyn har vært at informantene skulle være sikre på at den informasjonen de delte ikke ville kunne brukes mot dem ved et senere tidspunkt. Derfor har konfidensialitet og anonymitet blitt betydelig vektlagt gjennom hele prosjektet. Det ble informert om at alle opplysninger som kunne identifisere deres person, eller deres arbeidsplass og arbeidsgiver ville anonymiseres. Da lydopptakene skulle transkriberes unnlot jeg å skrive ned navn på arbeidssted og bemanningsbyrå, og erstattet informasjon av slik karakter med kodede forkortelser. Informantene ble informert om at det ville være mulig å trekke seg fra prosjektet frem til innleveringsfristen. Denne informasjonen fikk de både i informasjonsbrevet og muntlig i starten av intervjuet. Jeg informerte informantene om at de kunne få lese analysen i forkant av innlevering.

## 4 Resultater

I denne delen av oppgaven presenteres de ulike funnene fra analyseprosessen. De overordnede temaene i denne delen av oppgaven omhandler arbeidsmiljø, bemanningsbyråets rolle, usikkerhet og det å være en god ansatt, samt fremtidsutsikter. På grunn av kompleksiteten i dataene, er det ikke rom for at alt kan inkluderes. Likevel er målet at disse kategoriene skal fange opp informantenes hovedpunkter i forhold til opplevelsen av å være ansatt i bemanningsbyrå.

### 4.1 En del av fellesskapet, eller...?

Alle fire informantene beskriver at det kan være vanskelig og ubehagelig å komme inn på en arbeidsplass som innleid medarbeider. De uttrykker også at det varierer fra arbeidsplass til arbeidsplass hvordan de blir møtt av de som er fast ansatt på avdelingen. Emma, Bjørn og Gina legger vekt på at det å være på den samme avdelingen har store fordeler. De ønsket derfor å jobbe på den samme avdelingen så ofte som mulig.

Bjørn hadde tidligere et arbeidsforhold hos en annen bedrift gjennom det samme bemanningsbyrået. Han forteller at arbeidsforholdet var meget usikkert, og at han fikk vite vaktene sine tidligst to uker om ganger. Videre beskriver han et arbeidsmiljø som ble preget av denne kortsiktigheten.

*For det var mange av de ansatte der som bare «eh gidder ikke å bli kjent med, han er borte om ett par måneder uansett»*

*Så der var det veldig spleisa gjeng, der var det mer vi kara som sto sammen også var det de faste som sto sammen, men på arbeidsplassen min nå er det mye bedre arbeidsmiljø*

Han opplevde altså at det var et skille mellom de innleide og de faste ansatte på arbeidsplassen, og at det var vanskelig å bli en del av arbeidsmiljøet der. På den nåværende arbeidsplassen er han derimot leid inn tre måneder om ganger, og forklarer at han ikke opplever at det er forskjell på han som innleid arbeidstaker, og de som er direkte ansatt i bedriften. Eksempelet til Bjørn illustrerer at det varierer i hvordan man blir møtt som innleid arbeider på ulike arbeidsplasser. På de to

arbeidsplassene Bjørn har vært innleid hos, opplevde han at fremtidsutsiktene i bedriften og ansettelsesvarighet hadde mye å si for hvordan de faste og de innleide forholdt seg til hverandre. Bjørn ønsker å være i et inkluderende arbeidsmiljø der alle kan snakke med hverandre, og han forteller således at han ønsker å være på samme arbeidsplass, gjerne som fast ansatt direkte i bedrift.

I likhet med Bjørn, uttrykker Emma at hun gjerne ønsket å være på den samme avdelingen.

*Når jeg starta i [bemmanningsbyrået] jobba jeg rundt omkring på forskjellige avdelinger, og det var nettopp denne tilhørigheten. Siden da var man kun på jobb for å jobbe, men etter hvert ble det sånn at jeg trivdes så godt på en avdeling at jeg fortsatte å ta vakter der da, og da fikk jeg liksom den tilhørigheten mer sosialt. Litt til avdelingen og siden jeg jobbet der nesten hver dag. Så det gjorde kanskje det lille ekstra for å gjøre avdelingen bedre og. Det gjorde jeg kanskje ikke på de avdelingene jeg var på i ny og ne.*

Ved å jobbe på samme avdeling, opplevde Emma både at hun etablerte relasjoner til de ansatte, og en tilhørighet til avdelingen. Emma forteller også at avdelingen ønsket å ha henne der. Det at bedriften leier inn den samme ansatte er en fordel for Emma, men det kan også være en fordel for bedriften. Når bedriften får inn samme arbeider, vil det ta mindre tid til opplæring av nye ansatte i forhold til rutiner og arbeidsstedets organisering.

#### 4.1.1 Å komme som ny

Når man kommer inn som ny på en arbeidsplass, er det ofte utfordrende å sette seg inn i regler og rutiner som gjelder, uttrykker Gina og Emma. Både Emma og Gina uttrykker at det å spørre om hjelp må gjøres, men kan ofte være litt ubehagelig, særlig når det er travelt. På spørsmål om Emma synes det har vært greit å spørre de som jobber fast på avdelingen svarer hun:

*Nei, det kan jo være litt ubehagelig hvis det er travelt og man ser at de andre sykepleierne har mye å gjøre [...] det vil gi de en byrde at jeg spør. Så man kvier seg litt. Men jeg må jo bare stille spørsmålet, så jeg bare prøver å lese situasjonen, og se hvem som ser minst travel ut, og plutselig er det en som har tid og at jeg da har skyti inn spørsmålet da.*

Gina forteller at hun synes det er greit å spørre, men også at det kan være ubehagelig.

*[...] men samtidig var det og litt sånn: åh de har kjempemasse å gjøre, og du er leid inn for å jobbe, men spørre er noe du må gjøre hvis det er noe man er usikker på. Men det var kanskje sånn at man gruet seg litt, ja okei, jeg får vel spørre da, var veldig sånn kjapp og ydmyk da.*

Fordi det tar tid å sette seg inn i de nye rutinene, komme som utenforstående inn i et etablert arbeidsmiljø og ubehaget ved å spørre, er fast ansettelse, eller det å jobbe på samme avdeling ønskelig blant flere av informantene.

Thea skiller seg ut her, og forteller at hun sjelden er på samme sted. Hun forteller at man må trives i sitt eget selskap, men legger vekt på at hun synes det er helt greit å være utsendt til forskjellige steder. Hun forteller at det er veldig varierende hvordan hun blir møtt av de på innleiebedriftens arbeidsplass.

*Men for meg passer det kjempebra, for jeg vil helst jobbe og gjøre mitt [...] det er en veldig selvstendig jobb, du må like å være i ditt eget selskap.*

#### 4.1.2 Tilhørighet

Tre av informantene, Bjørn, Emma og Gina, jobber ofte på samme arbeidsplass. Gina og Emma sier det var mer variasjon av arbeidsplass i starten av arbeidsforholdet, men at de etter hvert fant en arbeidsplass de følte seg komfortable hos. Siden de hadde mulighet til å komme med ønsker til hvor de skulle jobbe, ble det ofte til at de var på samme arbeidsplass. Som nevnt hadde Bjørn kun vært på to ulike arbeidsplasser, og foretrakk det. Disse tre føler en tilhørighet til de andre ansatte på arbeidstedet de var mest på.

Ingen av informantene uttrykker at de har et nært og personlig forhold til bemanningsbyrået. De føler verken tilhørighet til lederne, da denne kontakten er mer upersonlig. Thea opplever at de er der om det skulle være noe, men det er ikke noe personlig forhold.

*[...] dem svarer jo med engang når det er noe, men det er ikke sånn at de spør hvordan «går det nå», det er mer sånn «du hvordan går det, har du mulighet?» sånne ting. [...] Det er kanskje litt annerledes på en «vanlig jobb», for der er alle innafor de fire samme veggene, og da blir jo alle sett.*

Det blir med andre ord nokså anonymt når kontakten mellom arbeidsgiver og ansatt som regel går over telefon eller digitalt. Dette gjelder også for Bjørn, Emma og Gina. Tilhørigheten de ansatte i bemanningsbyrå opplever, er altså først og fremst med de ansatte på arbeidsplassen de er leid inn hos.

### 4.1.3 Mangler påvirkningsmuligheter

Til tross for et tilsynelatende godt arbeidsmiljø med kollegaene, opplever Emma at hun mangler muligheten til å påvirke arbeidsplassens organisering og utforming. Hun forteller at dersom avdelingen skulle ha personalmøter, ble hun ikke invitert, og måtte passe på avdelingen.

*Så var det litt sånn at jeg ofte kunne si sånn, nå skal dere ha personalmøte, kan dere ta opp dette siden jeg måtte passe på avdeling mens de ansatte hadde møte, også kom de å ga meg et lite referat i gåsetegn etterpå. Og hvis de hadde kurs så spurte jeg gjerne om de kunne sende presentasjon. Så det ble veldig på egenhånd.*

Det å være innleid setter den ansatte i en posisjon hvor vedkommende potensielt bruker mye tid på arbeidsplassen, men likevel går glipp av goder som de faste ansatte nyter. Hun forteller også om ansatte som var direkte ansatt på arbeidsplassen, og som jobbet færre timer enn henne, men som fikk være med på møter. Man mister altså gjerne muligheten til å påvirke. I likhet med Emma, påpeker Bjørn at kurs er en gode han tror han ville gått glipp av dersom det hadde vært aktuelt.

*[...] Men jeg veit at bedriften betaler for truckførerkurs, når vi fyller opp kvota av folk som ikke har kurs på det da. Så da pleier vi å ha kurs på jobben, hvor dem kommer for å lære oss å kjøre truck å gi oss teori og gud veit hva det måtte være. [...] Jeg tror det bare gjelder faste ansatte.*

I tillegg til at de går glipp av kurs og møter, opplever Gina og Emma at det ikke har fått tilstrekkelig opplæring. Begge to nevner et kurs de tok på forhånd i regi av bemanningsbyrået, men de sier de ikke fikk opplæring på selve arbeidsplassen de jobbet på. Gina forteller at hun ville fått tilstrekkelig opplæring dersom hun var fast ansatt direkte på arbeidsplassen.

*[...] De faste ansatte har vel, jaa, det er vel ei uke med opplæring eller noe sånt, det varer jo fra avdeling til avdeling, men sånn som der jeg jobber nå, der jeg begynte i august hadde jeg fire uker opplæringstid som fast ansatt. Mens i [bemanningsbyrået] så hadde jeg vel... jeg hadde vel ingen opplæring. Nei det hadde jeg ikke faktisk når jeg tenker meg om. Ble egentlig mer kasta ut i det. Jeg hadde ingen opplæring i det heletatt, jeg var jo på forskjellig avdeling, sant, så jeg kunne ikke ha noe opplæring på flere avdelinger jeg skulle begynne på. Det var et e-læringskurs som var mer generelt til brann, og sånt obligatoriske kurs du måtte ha, men noen intern opplæring på avdelinga fikk jeg aldri.*

Emma forteller mye av det samme som Gina, men hun legger imidlertid mer vekt på ubehaget ved å ikke ha tilstrekkelig kunnskap som følge av manglende opplæring. På spørsmål om hun opplevde noe forskjell på henne som innleid og de som var direkte og fast ansatt på avdelingen svarer hun:

*Absolutt. For det første fikk man ikke noe praktisk opplæring i [bemanningsbyrået]. Så jeg husker min første vakt, da var jeg sykepleierstudent, og bare ble kasta ut i en vakt på sykehus, og hadde tatt noen e-læringskurs først, for å komme inn i systemet, men liksom man har ikke noe forståelse om hvordan man skal jobbe. Også er det kanskje begrensa hvor travelt det er på avdelinga, og at man kanskje ikke har tid til å gi den opplæringa når det kommer en ekstravakt. Så jeg visste ikke hva jeg skulle gjøre. Så det var helt forferdelig, jeg dro hjem og grein, det var kjempekjedelig. Og i tillegg skal det være rutiner for at når man blir nyansatt så skal man jo ha for det første opplæring i det man skal jobbe med, men man skal også ha brannrunde, vite hva man skal gjøre i akuttsituasjoner, og alle de her tingene var det veldig tilfeldig om man fikk opplæring i eller ikke, basert på hvor travelt det var på avdeling.*

Dette synes de var utfordre på flere måter. Mangelen på kunnskap kunne øke behovet for å spørre om hjelp og veiledning av de andre ansatte som allerede hadde det travelt. Som nevnt ovenfor



kunne dette oppfattes som ubehagelig. Som det kommer frem i sitatet til Emma, opplevde hun dette som ganske vondt. Det å ikke vite hva man skal gjøre som følge av mangel på opplæring kan blant annet gå på bekostning av mestringsfølelse og trivsel.

## 4.2 Bemanningsbyråets rolle

### 4.2.1 Bemanningsbyråets rolle overfor bedriften

Et annet funn i min fortolkning av arbeidssituasjonen Bjørn beskriver, er at innleiebedriften tester de før de blir ansatt. Innleiebedriften bruker bemanningsbyrået til å teste ut de ansatte før de eventuelt ansetter dem direkte i bedriften. I Bjørn sitt tilfelle forteller han at han ikke fant noen stillinger direkte i bedrift i yrke han ønsket å jobbe i, og legger vekt på at for å få jobb i det yrket, måtte han først inn i et bemanningsbyrå. Bjørn forteller:

*[...] altså det eneste som lå ute i logistikk og diverse var bare gjennom bemanningsbyråer.*

*[...] Det var først en prøvetid på en måned for å se om jeg var dyktig i jobben da eller om dem ville ha meg videre da. [...] Fordelen [for innleiebedriften] er jo å se om dem faktisk jobber, ikke så mye sjuke for eksempel, ja, ser på erfaringene da.*

Thea deler samme syn:

*[...] de ser hva du er god på, det er det som er så kult da, at de kan teste deg, at «åh hu var flink».*

Det ser altså ut til at bedriftene bruker bemanningsbyrået for å uforpliktende teste ut de ansatte. Slik kan de komme seg unna bindende ansettelsesforhold som kan bli lite lønnsomme. Slik sett kan man si at bemanningsbyrået er en ressurs for innleiebedriften.

Gina har lignende opplevelse av bemanningsbyrået. Hun opplever at bemanningsbyrået primært er der for innleiebedriften. Med det menes at bemanningsbyrået skal dekke et behov for fleksibel arbeidskraft der det trengs, og at hun bare er en i mengden.

## 4.2.2 Bemanningsbyråets rolle overfor den ansatte

### 4.2.2.1 Bemanningsbyrået som støttespiller

Det er særlig Bjørn og Thea som har en positiv opplevelse av å være ansatt i bemanningsbyrå. Bjørn forteller at han synes det er betryggende å ha noen som passer på seg. Han opplevde at det var betryggende at han ikke trengte å tenke på jobbsøking dersom han ikke fikk fornyet kontrakten i nåværende bedrift. Og fordi bemanningsbyrået har flere avtaler med andre bedrifter, var han heller ikke redd for å stå uten jobb.

*Hvis du ikke får noe mer jobb på den bedriften jobber jo bemanningsbyrået for å finne en ny jobb til deg, så det er liksom ikke så farlig på en måte. For da slipper du å tenke på jobbsøking selv. Da har du liksom dem i bakhånd da. [...]*

Thea har vært ansatt i bemanningsbyrået i flere år, og ønsker å bli værende frem til det ikke er mulig lenger. På grunn av korona og at forhold mellom bemanningsbyrået og kunder har blitt avsluttet, føler hun seg heldig som fortsatt har jobb.

### 4.2.2.2 Bemanningsbyrå som mulighetsskaper

Som nevnt tidligere, måtte Bjørn først få jobb i bemanningsbyrå, for så å ha mulighet til å få fast ansettelse direkte i bedriften. Til tross for at bedriften kan bruke bemanningsbyrået for å teste ut de ansatte, er det også fordeler for de ansatte. For Bjørn ble bemanningsbyrået en inngangsbillett til arbeidslivet:

*INTERVJUER: Hvis jeg skjønner deg riktig har du brukt bemanningsbyrået som en inngangsbillett til arbeidslivet?*

*BJØRN: Ja, en ganske god en og det! Istedenfor å være låst til en bedrift kan du bare si til rådgiveren din: «Jeg liker meg ikke her, kan du finne en annen jobb til meg?».*

Også Thea forteller om bemanningsbyrået som mulighetsskapende når det gjelder det å få jobb andre steder. Hun mener også at bemanningsbyrå kan være et springbrett til arbeidslivet. Hun

deler samme syn på at innleiebedriften kan se hvordan du jobber, men hun legger også vekt på at man skaper et nettverk ved å bli sendt ut på forskjellige steder. Thea anser ansettelse i bemanningsbyrå som særlig verdifullt for de som skal ut i arbeidslivet for første gang.

*Ja, men det er faktisk det hvis du ikke vet hva du vil i livet ditt, sånn som unge folk da som er så lei av å gå på skole, så ta et friår, da er ett år i bemanningsbyrå veldig fint, det blir som et lite barn som skal prøve masse aktiviteter, friidrett for eksempel da, for å finne ut at fotball er tingen, eller håndball, litt sånn er det med bemanning da*

Bemanningsbyrået gir også muligheter for erfaring. Det er noe Gina og Emma legger stor vekt på. De forteller at yrke deres krever erfaring, og at det vektlegges i ansettelsesprosesser. Gina hadde fått en fast stilling tilsvarende 22 prosent, og hadde en nulltimerskontrakt ved siden av. På henne virker det som om hun synes den brede erfaringen hun fikk gjennom bemanningsbyrået var det mest positive. Erfaringene gir dessuten muligheter på den måten at de finner ut hvilke arbeidsoppgaver og arbeidssteder de trives med.

## **4.3 Frihet og fleksibilitet**

### **4.3.1 Ikke bekymret for mangel på vakter**

Alle fire informantene opplever at ansettelsen har vært usikker og uforutsigbar. Gina forteller at hun ikke ville jobbet gjennom bemanningsbyrå dersom hun ikke hadde den faste ansettelse på 22 prosent. For henne er det veldig viktig at hun er trygg på at hun får betalt regningene sine, og sier derfor at hun foretrekker fast ansettelse slik at hun har en garanti for å kunne klare seg fra måned til måned. Både hun og Emma forteller at de ikke var redde for mangel på vakter.

### **4.3.2 Det å kunne si nei**

Noe alle informantene trivdes godt med var friheten til å utforme sin egen hverdag. Det å kunne si nei til vakter var noe som gikk igjen hos Bjørn, Emma og Thea.

BJØRN: *Du kan jo takke nei til vakter, du kan si det at den og den dagen kan jeg ikke jobbe for da har jeg planer, det er litt annerledes når du er fast ansatt og jobber hundre prosent, og at du må si du må ha fri, da må du ta en feriedag uten betaling. Jeg kan jo bare takke nei og si jeg ikke kan jobbe den dagen.*

EMMA: *[...] man kunne velge selv når man kunne jobbe og hvor man ville jobbe [...] man kunne velge mye selv da.*

THEA: *[...] det vil si at å jobbe i [bemanningsbyrået] er drømmen for meg for da kan jeg si ja og nei til oppdraga som passer meg.*

Gina synes det var lettere å takke nei til vakter i bemanningsbyrået enn å si nei der hun jobber nå. Hun begrunner dette med at det var mer upersonlig kontakt med bemanningsbyrået, og at det å si nei til vakter digitalt var mye lettere. I tillegg opplevde hun det som betryggende at det alltid er behov for vikarer Hun sier imidlertid at det å takke nei til en vakt kunne være negativt dersom bedriften spurte hun direkte.

*[...] jeg synes det er vanskeligere i den jobben jeg er i nå, for da blir jeg ofte kontaktet direkte, men der så var de meldingene jeg fikk fellesmeldinger [...] Det var alltid behov for folk uansett. Jeg visste at det om jeg sier nei mange ganger, så vil de alltid komme og spørre på nytt, for det var alltid behov for ekstrahjelp i denne sektoren likevel.*

Til tross for at de var fornøyde med å kunne si nei, og mulighetene det kunne gi, synes alle det kunne være ubehagelig å si nei. Thea forteller at hun synes det var vanskelig å si nei fordi hun gjerne ønsket være til nytte, i tillegg til at hun trivdes med jobben. Emma synes blant annet det var vanskelig å si nei fordi hun var usikker på Når det ble ledige vakter fremover. På grunn av denne usikkerheten og at hun ikke får lønnet ferie, hadde ikke Emma tatt ferie på en stund. Emma forteller:

*Jeg kom bare til å tenke på det med ferie, at man som ekstravakt så mister man på en måte inntekt ved å ta ferie. Så sist jeg hadde ferie var i januar 2020, jeg har bare jobba i ett strekk, og jeg jobber jo helger og sånt også [...]. hvis jeg tar meg ferie, også kommer jeg tilbake og*

*det plutselig ikke er noen vakter så kunne jeg heller hatt den ferien nå også kunne jeg heller jobba da jeg var borte og tatt ferie nå, og det blir litt kjedelig.*

#### **4.4 Fagorganisering**

Tre av informantene var positive til fagorganisering. De to informantene som var sykepleiere, var fagorganisert på intervju tidspunktet. De uttrykker at det er svært vanlig at sykepleiere er fagorganisert. Gina hadde vært i situasjoner med bemanningsbyrået hvor hun hadde fått god hjelp av fagorganisasjonen. Hun uttrykte tydelig at det var viktig å være fagorganisert. Thea hadde tidligere vært organisert, og anerkjente at det var noe hun burde være. Hun hadde fått hjelp av fagforeningen hun var medlem i. Hun uttrykte at hun var svært fornøyd med hjelpen hun fikk. Thea forteller:

*Nei, og det burde jeg egentlig være, men jeg har jo jobba der siden 07, og den gangen jeg trengte det faktisk [...] og da var jeg organisert, og da fikk jeg hjelp, og den saken er vi helt ferdig med.*

Dagen før intervjuet hadde Bjørn meldt seg ut av fagforeningen. Han forteller at han og flere andre valgte å avslutte medlemskapet fordi de ønsket å støtte bedriften. Innleiebedriften han var leid inn hos opplyste de ansatte om at det var meget dyrt for dem at deres ansatte var fagorganisert. Han forteller videre at han ville få bedre ordninger gjennom bedriften, enn det fagforeningen kunne tilby. Bjørn uttrykker at han var svært fornøyd med løsningen innleiebedriften kunne tilby dem, og det var tydelig at hans lojalitet lå hos bedriften. Bjørn la også stor vekt på at han fikk lik lønn, de samme godene og bedre ordninger gjennom bedriften. Fagforeningen klarte ikke å tilby et like bra tilbud som innleiebedriften, og de valgte derfor å takke ja til innleiebedriftens tilbud. Han fortalte også at det var sannsynlig at man ikke fikk forlenget kontrakten som innleid, dersom man var fagorganisert. Bjørn forteller:

*[...] vi var alle enige om at vi skulle organisere oss, men når vi fikk høre tilbudet fra bedriften, for det koster jo bedriften mye penger å organisere seg. Da støtter vi jo heller bedriften, enn å tenke på vår egen del. Vi fikk jo alle godene som ved tariff, så spilte jo egentlig ikke noe rolle. [...] Jeg tror ikke vi hadde fått et nytt oppdrag eller blitt leid inn noe lenger hvis de*

*hadde oppdaga det [at de var fagorganisert]. For det koster den veldig mye penger å organisere seg.*

Å være organisert gjennom en fagforening er altså noe tre av informantene anser som viktig og positivt. De uttrykker også at de har fått god hjelp av fagforeningen da de hadde behov for det. Bjørn er ikke negativ til fagorganisering i utgangspunktet, men der han er innleid nå mener han det lønner seg å ikke være organisert. Han viser således sin lojalitet til innleiebedriften ved å melde seg ut av fagforeningen. Informantene deler med andre ord litt ulikt syn på spørsmål ved fagorganisering.

## **4.5 Fremtidsutsikter**

Alle informantene er i det store og hele fornøyde med ansettelsen deres i bemanningsbyrå. Likevel påpeker alle fire at fast ansettelse er målet. Som nevnt anser både Bjørn, Thea og Emma ansettelse i bemanningsbyrå som et springbrett til arbeidslivet. Gina oppfatter det som en mellomstasjon. Alle deler samme syn på at fast ansettelse er ønskelig. Bjørn ønsker fast ansettelse direkte i bedriften han er innleid hos. Gina og Emma har brukt bemanningsbyrået for å supplere inntekt, men også som en mulighet til å tilegne seg erfaring i yrket. Begge er uansett enige om at ansettelse i bemanningsbyrå ikke er en varig relasjon, men at det har fungert greit i en kortere periode. Thea derimot ønsker å være med bemanningsbyrået så lenge som mulig. Likevel deler hun samme syn som de andre, nemlig at fast ansettelse er mest ønskelig, da slipper man usikkerhet knyttet til inntekt.

*[...] hvis du er vikar, da kan det jo være usikkert, og du får ikke nok penger, men har du fått kontrakt så veit du at du har de timene i hvert fall.*

Bemanningsbyrå har altså noen tydelige positive egenskaper for informantene. Frihet og fleksibilitet, mulighet for å teste ut hva man trives med, erfaring, samt det å ha noen som støtter deg, og hjelper deg vektlegges som positive sider ved et slikt arbeidsforhold. Alle informantene uttrykker likevel at fast ansettelse er ønskelig, og at det helst skal være direkte i en bedrift. Da er det nemlig lettere å komme inn i arbeidsmiljøet, og man opplever en sterkere tilknytning til bedriften. I tillegg har man flere goder, slik som å kunne delta i personalmøter eller på kurs.

## 5 Diskusjon

I denne delen av oppgaven vil resultatene fra analysen bli diskutert i lys av tidligere forskning og teori, med utgangspunkt i studiens problemstilling. Jeg ønsket å undersøke hvordan atypiske ansettelsesrelasjoner påvirker arbeidstakere. Denne studien har derfor sett på hvordan informantene har opplevd sin ansettelse i bemanningsbyrå. Analysen viste at de ansatte følte tilhørighet til arbeidsstedet de var mest på, og anså seg som en del av fellesskapet. Samtidig forteller de at de ikke fikk nytte like mye av godene som de fast ansatte fikk. De forteller også at friheten, erfaringen og fleksibiliteten de fikk gjennom denne type ansettelsesforhold var svært positiv. Likevel ønsker alle fast ansettelse, og gjerne direkte i bedrift.

### 5.1 Tilgang

Informantenes tilgang på ulike goder og fordeler ser ut til å være begrenset i forhold til hva man får som fast ansatt. De peker på at de ikke følte seg trygge i starten av deres arbeidsforhold på grunn av manglende opplæring.

#### 5.1.1 Tilgang på goder

Informantene i denne studien opplever mindre tilgang på goder enn de fast ansatte. I likhet med Benach et al. (2014) og Tompa et al. (2007) opplever informantene i denne studien at de ikke får tilstrekkelig opplæring. Dette gjelder både i forhold til opplæring på arbeidsplassen, og opplæring gjennom bemanningsbyrået. Til tross for at de fikk noe opplæring gjennom bemanningsbyrået, uttrykker de at det ikke var tilstrekkelig. De forteller videre at de mangler viktig kunnskap og ferdigheter knyttet til sikkerhetsrutiner. Blant annet innebærer dette brannrutiner og opplæring på maskiner. Som Benach et al. (2014) og Tompa et al. (2007) beskriver, kan dette ha konsekvenser for helse og sikkerhet på arbeidsplassen. I informantenes tilfeller kan dette også gå utover deres egen sikkerhet, samt kollegaer og pasienter.

### 5.1.2 Tilgang på tilhørighet

Et poeng i den tidligere forskningen er at det kan være vanskelig å komme inn i et allerede etablert arbeidsmiljø fordi de blir ansett som utenforstående av de faste ansatte (Jordhus-Lier et al., 2019, s. 80). Det informantene forteller tyder på at det tidvis kan være vanskelig, men at det er avhengig av arbeidsplassen man kommer til. De stedene hvor dette har vært tilfelle, ønsker ikke informantene seg tilbake til. Disse ønskene får de også oppfylt. Det at man kan bli møtt på en negativ måte på innleiebedriftens arbeidsplass, påvirker altså ikke informantene i betydelig grad.

I motsetning til Sennetts (2001) argument med manglende tillit og relasjoner i den nye kapitalismen, stemmer dette altså ikke helt med informantenes opplevelse i denne studien. Informantene forteller at de ønsket å være på samme arbeidsssted, og fikk ofte dette ønsket oppfylt. De forteller at de følte en tilhørighet til de andre ansatte på denne arbeidsplassen. I følge Standing (2014) og Sennett (2001) opparbeides slike tillitsrelasjoner over tid. Siden informantene fikk være på samme avdeling over tid, og relativt ofte, fikk de altså mulighet til å etablere relasjoner med tillit.

På den andre siden forteller informantene at de savner tilhørighet til de andre ansatte i bemanningsbyrået. I denne sammenheng forteller de at det er ansatt mange i bemanningsbyrået, i tillegg til at de sjeldent jobber på samme sted. Dette fører til nettopp denne tillitsløse og relasjonsløse tilværelsen Sennett (2001) og Standing (2014) beskriver. Også Jordhus-Lier et al. (2019, s. 80) peker på denne mangelen på relasjoner og tilhørighet til de andre ansatte i bemanningsbyrået. I deres studie fant de at bemanningsbyrået ikke blir oppfattet som et fellesskap. Dette stemmer overens med det informantene i denne studien forteller. Til tross for manglende tilhørighet med ledelsen og de andre ansatte i bemanningsbyrået, opplever informantene i denne studien at de har tilstrekkelig med tilhørighet og sosiale relasjoner.

### 5.1.3 Innleiebedriftens tilgang

Informantene erkjenner at tilgang på innleid arbeidskraft fra bemanningsbyrå er en fordel for innleiebedriften, i likhet med Jordhus-Lier et al. (2019). Det er kun en av informantene som uttrykker noe misnøye i forhold til at bemanningsbyrået ser ut til «å være der for bedriften». Men likevel ser det ut til at informantene ikke har noe problem med selve innleiebedriften. Det motsatte er heller tilfellet. Informantene virker nesten mer fornøyd med innleiebedriften. Samtidig ser det ut til at lojaliteten først og fremst ligger hos innleiebedriften.



## 5.2 Uforutsigbarhet eller fleksibilitet?

Standing og Sennett vektlegger uforutsigbarhet og usikkerhet i forhold til nåtidens kapitalisme og arbeidsliv. Dette er noe informantene delvis kjenner seg igjen i. Som nevnt i det foregående kapittelet, er ikke noe som preger informantene i stor grad. De gir uttrykk for at det var mer usikkert i startfasen av deres ansettelsesforhold. Så snart de kom inn i rutiner, og opparbeidet seg en forståelse av hvordan systemet fungerte, ble usikkerheten stort sett borte.

I motsetning til den prekære situasjonen Standing (2014) beskriver, opplever informantene i denne studien at ansettelsesrelasjonen i bemanningsbyrået i langt større grad ga dem frihet og fleksibilitet i hverdagen. De forteller at de satt stor pris på det å kunne si nei til vakter dersom de måtte ønske det. Slik sett opplever de at ansettelsen i bemanningsbyrået gir langt større frihet utenfor jobb, enn hva et typisk ansettelsesforhold kan gi.

Den utvalgte forskningen peker i motsatt retning (Kalleberg, 2009, s. 9). Den tidligere forskningen peker på at arbeidsforholdet gjør hverdagen usikker fordi man ikke vet når man må jobbe. I tillegg pekes det på at fremtidsutsikter lenger frem i tid, slik som familieetablering og boligkjøp blir mer usikkert. Som nevnt synes informantene denne usikkerheten som blir beskrevet i her, ikke var en utfordring. Likevel ønsker de seg fast ansettelse i fremtiden, nettopp fordi det oppfattes som tryggere.

Det ser altså ut til at informantene verken plages av den kortsiktige eller langsiktige uforutsigbarheten og usikkerheten som beskrives i teorien og den tidligere forskningen. De er tilsynelatende trygge på at de vil få vakter til å kunne leve godt, men opplever at den korte forutsigbarheten ikke vil være holdbar i lengden. De uttrykker ikke frykt for å ikke få fast ansettelse i fremtiden, i motsetning til hva Standing (2014) hevder.

Til tross for at de tilsynelatende trives med å jobbe gjennom bemanningsbyrå, legger alle, i likhet med Ellingsen et al. (2018), vekt på at det fungerer veldig bra som et springbrett eller en mellomstasjon. Dette knytter de gjerne til erfaringsbredden denne type ansettelsesform potensielt kan gi. De forteller også at det oppleves som den eneste muligheten å komme inn på arbeidsmarkedet. Det gir også muligheter for å etablere seg et nettverk, særlig om man varierer

arbeidsplasser. Man kommer dermed i kontakt med flere, og utvider derfor nettverket sitt. Informantene forteller at innleiebedriften kan se deg i arbeidssituasjonen, og om du er en god ansatt vil man øke sine muligheter for å bli lagt merke til, og eventuelt ansatt.

Informantene ser på ansettelsen i bemanningsbyrået som en mulighet til å teste ut ulike arbeidsoppgaver, arbeidssteder og yrker før man knytter seg til en fast jobb. Dette ga dem muligheten til å opparbeide seg en mye større erfaringsbredde de ikke hadde hatt tilgang på i en fast jobb. Ved å kunne velge hvor og når man ville jobbe, kunne man prøve forskjellige steder og forskjellige arbeidsoppgaver. Dette gjorde at de opplevde seg tryggere på yrkesvalg senere.

### **5.3 Norsk kontekst**

Både Torp og Reiersen (2020) og Benach et al. (2014) peker på at de skandinaviske landene har en universell og generøs velferdsstat, og tilbyr gode velferdsordninger og sosial beskyttelse. I tillegg til en beskyttende velferdsstat, har vi i Norge en arbeidsmiljølov som fastsetter fast ansettelse som normen (Arbeidsmiljøloven, 2005, s. §14-9). Informantene i denne studien uttrykker at de er trygge både i arbeidsrelasjonen, og dersom de blir borte fra arbeidsplassen over lenger perioder eller mister jobben.

Det er nærliggende å anta at informantene i studien betrygges av det norske systemet, og dermed ikke opplever den usikkerheten og andre personlige konsekvenser som blir beskrevet hos Sennett (2001) og Standing (2014). Forholdene Sennett (2001) og Standing (2014) beskriver har utgangspunkt i andre land, henholdsvis i USA og land i Europa. Der har gjerne staten en annen rolle enn den norske velferdsstaten. Arbeiderne har gjerne mindre rettigheter, og reguleringene er til større nytte for arbeidsgivere enn for arbeidstakere. Benach et al. (2014) påpeker at mennesker i de skandinaviske landene rapporterer bedre helse, og at dette kan ses i sammenheng med en beskyttende velferdsstat og lavere grad av usikkerhet knyttet til arbeid og arbeidsforhold. Man kan anta at de beskyttende velferdssystemene i Skandinavia beskytter arbeidstakerne mot usikkerhet i forhold til inntekt, og at dette kommer til uttrykk hos informantene i denne studien.

I motsetning til Standings (2014) påstand om at de innenfor prekariatet er mer kritisk til å organisere seg, er tre av informantene i denne studien svært positive til fagorganisering. Bjørn

derimot velger å ikke organisere seg som et tegn på en lojalitet overfor innleiebedriften. Han argumenterer for at innleiebedriften kunne tilby langt bedre goder enn fagforeningen. Likevel forteller han at innleide arbeidstakere muligens ikke ville fått forlenget kontrakten dersom ledelsen i innleiebedriften fant ut at de var organisert. Bjørn sin situasjon og opplevelse av forholdet mellom tilknytning til fagforening og innleiebedriften, minner om Standings (2014) beskrivelse om frykt for konsekvenser ved fagorganisering.

## 5.4 Metoderefleksjon og studiens begrensninger

Jeg ønsket opprinnelig informanter fra samme yrke, gjerne samme alder, og gjerne fra begge kjønn. Da dette viste seg å være utfordrende, ble informantene rekruttert der det var mulig. Informantene er rekruttert gjennom felles bekjente, og jeg vet derfor ikke ordrett hva som ble sagt. Til tross for at de fikk informasjonsskrivet på forhånd, viste seg i intervjusituasjonen at de muligens hadde fått noe varierende informasjon. Noen intervjuer bærer derfor preg av dette i starten av intervjuet. Likevel opplevde jeg at alle informantene delte utfyllende beskrivelser av deres opplevelse knyttet til deres ansettelse i bemanningsbyrå.

Siden informantene ble rekruttert gjennom eget nettverk og felles bekjente, kan det ha en betydning for hva informantene ønsket å dele. Jeg tydeliggjorde overfor informantene at informasjonen de delte ville være anonym. Likevel vil det være naturlig at informantene kan ha vært tilbakeholden på noe informasjon på grunn av denne felles relasjonen.

Informantene var tilknyttet ulike bemanningsbyrå innenfor ulike yrker. Dette har bidratt til et mer nyansert perspektiv på opplevelse av å være ansatt i bemanningsbyrå. Det har likevel bidratt til utfordringer i studien. Siden noen av bemanningsbyråene organiserte seg og sitt virke på forskjellige måter, kunne det tidvis være vanskelig å knytte de ulike erfaringene og opplevelsene opp mot hverandre. De forskjellige yrkene kan også ha hatt en påvirkning på opplevelse av usikkerhet og uforutsigbarhet. To av informantene var som nevnt sykepleiere. I forhold til at sykepleieryrket har et stort behov for arbeidskraft, kan nok det ha noe å si for sykepleiernes opplevelse av usikkerhet knyttet til mangel på vakter. Arbeidstidene i sykepleieryrket kan imidlertid være nokså ugunstige i form av kvelds- og nattevakter. Det er behov for sykepleiere hele døgnet, og hele året, og det kan derfor være usikkerhet knyttet til når på døgnet de får vakter.

På intervjudtidspunktet hadde to av informantene sluttet i bemanningsbyrået, og fått jobb direkte i en annen bedrift. Naturligvis påvirker dette hva informantene forteller. Det er viktig å være klar over at dataene kan se annerledes ut når informantene forteller om noe de *har opplevd*, og ikke noe de *opplever*. De to andre informantene var på intervjudtidspunktet ansatt i bemanningsbyrå. En av disse forteller at det var snakk om fast ansettelse i innleiebedriften noen måneder etter intervjudtidspunktet. Dette kan også påvirke opplevelsen vedkommende hadde av bemanningsbyrået og innleiebedriften.

Til tross for at jeg har forsøkt å holde meg så objektiv og nøytral som mulig, var jeg påvirket av Standing (2014) og Sennetts (2001) teorier, samt tidligere forskning på feltet. Jeg hadde nok derfor et relativt negativt syn på ansettelse i bemanningsbyrå. Dette kom nok særlig tydelig frem i de to første intervjuene, og hvilken grad det påvirket intervjusituasjonen og informantene er vanskelig å si. Likevel er det viktig å være klar over. Hadde jeg ikke at denne forforståelsen er det rimelig å anta at intervjuene kunne fått en annen utforming.

Denne forforståelsen kom tydelig frem også i analyseprosessen. Jeg ønsket i utgangspunktet å produsere kategorier og temaer ut fra det informantenes beskrivelser, men merket fort at jeg hadde satt meg fast i min egen tankegang. Til tross for at jeg forsøkte å distansere meg fra denne tankegangen, er riktignok analyseprosessen er påvirket av min forforståelse.

Videre er det viktig å merke seg at jeg har vært alene om hele prosessen, fra forberedelse av datainnsamling til dataene skulle presenteres i resultatkapitlet. Analysen og resultatene ville muligens hatt en annen utforming dersom det var flere med i denne prosessen. Denne studien er imidlertid inspirert av IPA, hvor det legges vekt på at forskeren er sentral i fortolkningen av dataene. Det er likevel viktig å være klar over at jeg har påvirket dataene på flere måter i løpet av denne prosessen.

#### 5.4.1 Studiens validitet

Studiens validitet handler om hvorvidt studien undersøker det den er ment til å undersøke. Begrepet om validitet er nokså omdiskutert, særlig i forhold til forskning av kvalitativ karakter (Kvale

& Brinkmann, 2015, s. 277–279; Smith et al., 2009, s. 179). I det følgende vil jeg ta utgangspunkt i at studiens validitet handler om hvorvidt dataene og mine fortolkninger av dataene er gyldige og relevante for problemstillingen.

Som vi vil komme inn på nedenfor, har jeg som forsker hatt en sentral posisjon gjennom hele studien. Fordi analysemetoden i denne studien er basert på fortolkning. Det vil si at fortolkningen av dataene er basert på mine forforståelser og tolkninger. Om jeg har tolket dataene slik det fremstår for informantene, er vanskelig å si. Det hadde vært av stor fordel å inkludere informantene i fortolkningsprosessen, eller spurt dem om de kjenner seg igjen i dataene som blir presentert her. Dette har ikke latt seg gjøre i denne studien, og det er viktig å være klar over at mine tolkninger kan avvike fra informantenes opprinnelige opplevelser og beskrivelser. Fordi jeg har hørt lydfilene mange ganger under transkripsjonen, samt den i det første trinnet av kodingen, opplever jeg at jeg har fått et inngående kjennskap til informantenes opplevelser og forklaringer. Jeg opplever derfor at funnene og studiens validitet er tilfredsstillende.

#### 5.4.2 Overførbarhet, reliabilitet og intersubjektivitet

Det har vært et mål at studien kan bidra til å skape et bilde av hvordan det oppleves å være ansatt gjennom bemanningsbyrå som norsk og ung arbeidstaker. Denne studien består av fortolkning av data fra fire informanter. Dette er et lite utvalg fra en større gruppe. I tillegg er det variasjon i yrkesretninger hos informantene. Det finnes mange bemanningsbyråer knyttet til forskjellige yrker, og hvordan en sykepleier og en anleggsarbeider opplever å være ansatt gjennom bemanningsbyrå, kan være nokså forskjellig. På bakgrunn av få informanter og at ansatte i bemanningsbyrå er en nokså variert gruppe, er dataene i denne studien ikke generaliserbare. Det har imidlertid heller ikke vært et mål for studien.

Reliabiliteten til en studie handler om hvorvidt det er mulig å reprodusere dataene og funnene slik at man får samme resultat i et annet tilfelle (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Fordi jeg som forsker har vært en stor del av prosessen, vil andre som utfører samme studie med stor sannsynlighet få andre resultater. Kjemien mellom informantene og meg selv er personavhengig, og ville muligens sett annerledes ut for noen andre.

Det at forskning skal være så objektivt som mulig, er en sentral tanke i forskningsvitenskapen. Objektivitet bidrar til at forskningen er tilgjengelig for andre utover forskeren selv, og kan benyttes av flere. Det at forskningen skal være tilgjengelig for andre, omtales gjerne som intersubjektivitet (Malterud, 2001, s. 483).

For å legge til rette for at denne studien skal være intersubjektiv, er det i likhet med forskning for øvrig, viktig at man er transparent i forhold til studiens gjennomførelse. Derfor har det vært særlig viktig med en grundig redegjørelse for metoden som er brukt i denne studien. Som nevnt ovenfor er hele studiens prosess gjennomført av samme person, og derfor har det vært meget viktig med en grundig redegjørelse for studiens metode. Alt fra intervjuguide, intervju, transkribering og analyse er gjort av samme person, som har de samme forutsetningene og forforståelser. Naturligvis er det forsøkt å oppnå en stor grad av objektivitet. Hvorvidt det er mulig i en studie som denne, hvor samme person ene og alene, har gjort alt arbeidet, vil være utfordrende å konkludere.

## 6 Avslutning

Funnene i denne studien tilsier at informantene ikke opplever den overgripende usikkerheten Standing (2014) beskriver. Informantene i denne studien er norske statsborgere, og ansatt gjennom bemanningsbyråer som er underlagt norske lover og reguleringer. Dette kan bidra til å minske denne antatte usikkerheten. Informantene uttrykker heller ikke frykt for å stå uten arbeid over lenger perioder, og er trygge på at dersom dette ble tilfellet, ville de blitt ivaretatt av det norske velferdssystemet. I forbindelse med ferie, trekker informantene frem at de opplever noe usikkerhet. De forteller at de ikke blir lønnet dersom de tar ferie, og siden de ikke vet hvordan arbeidshverdagen ser ut etter ferien, kan det være usikkert å ta seg fri.

Informantene forteller også at de opplever tilhørighet til andre ansatte på arbeidsplassen hos innleiebedriften. Dette forutsetter at man er på samme sted over tid, noe flere av informantene har vært. Således står opplevelsen av tilhørighet hos informantene i kontrast til hva den utvalgte teorien tilsier. Likevel forteller de om manglende tilhørighet til de andre ansatte i bemanningsbyrået. Der forteller de at de ikke vet hvem de andre ansatte er, at det er for mange å bli kjent med, og at de er utsendt til forskjellige steder. Her kan man altså skimte det Sennett (2001) og Standing (2014) beskriver i forhold til kortsiktige, midlertidige og få relasjoner på grunn av manglende forutsigbarhet og langsiktighet. I forhold til Sennetts (2001) antagelse om at manglende tillitsrelasjoner fører til at ens karakter undergraves, uttrykker ikke informantene i denne studien at det er noe de opplever eller bekymrer seg for. Det er heller ikke noe de gir uttrykk for gjennom intervjuet.

Informantene i denne studien legger stor vekt på at deres ansettelse i bemanningsbyrå har vært positiv. De trekker frem fleksibiliteten som en viktig grunn til dette. Det at de har hatt mulighet til å takke ja og nei til vakter slik det måtte passe dem har vært en stor fordel. I tillegg synes de det har vært fint å kunne takke nei til å jobbe på arbeidsplasser de ikke har trivdes særlig godt på. Men det vektlegges også at bemanningsbyrået gir en fleksibilitet dersom de ønsker å prøve noe annet. Dette har også gjort at de opplever at de har fått en bredere erfaring enn de ville fått i et tradisjonelt ansettelsesforhold.

Til tross for denne fleksibiliteten og erfaringsbredden ansettelsen i bemanningsbyrå har gitt informantene, uttrykker alle at fast ansettelse er det beste og mest ønskelige. I en fast ansettelse

får man tilgang på flere goder, slik som kurs og det å få være med på personalmøter. I tillegg skaper det en annen trygghet å vite at du får en inntekt tilsvarende prosenten i kontrakten. Informantenes fremtidsutsikter er altså fast ansettelse, men alle uttrykker en takknemlighet for det de har opplevd som ansatte i bemanningsbyrå.

## 6.1 Implikasjoner for videre forskning

Denne studien har fokusert på opplevelsen av å være ansatt i bemanningsbyrå med særlig vekt på tilhørighet og fremtidsutsikter. Som nevnt ovenfor er ikke denne studien generaliserbar, og forskning som bruker metoder som gir kvantitative data kan være av særlig interesse på dette feltet. Ellingsen et al. (2018) har vist variasjonen av motivasjoner til å arbeide gjennom bemanningsbyrå, og utarbeidet et sett typologier. Det kan imidlertid være interessant å undersøke variasjon knyttet til hvorfor noen trives og andre mistrives i denne type ansettelsesforhold. Trivsel kan også knyttes til helsefordeler, og det vil derfor være nyttig å avdekke de ulike grunnene til trivsel og mistrivsel.

Fordi prekære arbeidsforhold og ansettelsesrelasjoner ser ut til å ha påvirkning på arbeidstakernes helse, kan det være nyttig å undersøke hvorvidt dette gjelder for ansatte i bemanningsbyrå. Informantene i denne studien legger vekt på at de stort sett har trivdes i deres ansettelsesforhold og arbeidssituasjon, likevel nevner de denne usikkerheten som Standing (2014) og Sennet (2001) peker på. Derfor kan det være interessant å undersøke hvordan ansettelsesrelasjonen og arbeidssituasjonen i bemanningsbyrå påvirker arbeidstakeren.

Å bruke bemanningsbyrå som springbrett til arbeidslivet er noe som både kommer frem i tidligere forskning og i denne studien (Ellingsen et al., 2018). Det kan være av interesse å undersøke hvor mange dette faktisk fungerer for.

Forskning burde også fokusere på innleiebedriften, og deres praksis ved innleie. Informantene i denne studien har fortalt at de opplever at bemanningsbyrået først og fremst er der for innleiebedriften, og at de som arbeidstakere bare blir en i mengden. Det kan være interessant å undersøke hva bedriftene gjør, eller ikke gjør, helt konkret for å fremme et godt og integrert arbeidsmiljø, samt tilstrekkelig opplæring. Innleid arbeidskraft kan, som nevnt, være en stor fordel



for innleiebedrifter både i forhold til ansettelsesprosess, oppsigelsesprosess og i tider ved behov for økt bemanning.

Til tross for at denne studien ble gjennomført i en pågående pandemi, har ikke dette vært tema i oppgaven. Det kan være interessant at videre forskning undersøker på hvilke måter koronapandemien kan ha påvirket ansatte i bemanningsbyrå. Det kan også være interessant å se om det har vært en økning eller nedgang av ansatte i bemanningsbyrå, eller om det er ikke har vært noen betydelige endringer. Det kan også være interessant å undersøke om ansettelsessituasjonen oppleves mer usikker nå enn før pandemien.

**Antall ord:** 16.489

## Referanser

Arbeidsmarkedsloven. (2004). *Lov om arbeidsmarkedstjenester* (LOV-2004-12-10-76). Lovdata.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2004-12-10-76>

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern* (LOV-2005-06-17-62).

Lovdata. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_15#%C2%A714-12a](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_15#%C2%A714-12a)

Bakke, S. (2019, august 21). *Vikarjobb – veien til fast jobb?* Statistisk sentralbyrå.

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/vikarjobb-veien-til-fast-jobb>

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious

Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>

Bhattacharya, A., & Ray, T. (2021). Precarious work, job stress, and health-related quality of life.

*American Journal of Industrial Medicine*, 64(4), 310–319.

<https://doi.org/10.1002/ajim.23223>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in*

*Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Eldring, L., & Ørjasæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Cappelen Damm akademisk.

[https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:999919953164502202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)

Ellingsen, D., Underthun, A., Wathne, C. T., & Ingelsrud, M. H. (2018). Arbeid gjennom

bemanningsbyrå i Norge: En mangfoldig typologi av arbeidstakere. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(1–02), 56–76. <https://doi.org/10.18261.issn.1504-7989-2018-01-02-04>

- Friberg, J. H. (2016). The Rise and Implications of Temporary Staffing as a Migration Industry in Norway. *Nordic Journal of Migration Research*, 6(2), 81–91. <https://doi.org/10.1515/njmr-2016-0013>
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2016). Between two stools: Occupational injuries and risk factors for temporary agency workers. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 340–359. <http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0038>
- Jordhus-Lier, D., Underthun, A., & Zampoukos, K. (2019). Changing workplace geographies: Restructuring warehouse employment in the Oslo region. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 51(1), 69–90. <https://doi.org/10.1177/0308518X18787821>
- Kalleberg, A. L. (2009). *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*.
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2017). Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics. *Precarious Work*, 31, 1–30. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G., & LaMontagne, A. D. (2014). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 495–515. <https://doi.org/10.1002/ajim.22126>
- Lavie, M., & Willig, C. (2005). “I Don’t feel like melting butter”: An interpretative phenomenological analysis of the experience of ‘inorgasmia’. *Psychology & Health*, 20(1), 115–128. <https://doi.org/10.1080/08870440412331296044>
- Malterud, K. (2001). Qualitative research: Standards, challenges, and guidelines. *The Lancet*, 358(9280), 483–488. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(01\)05627-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(01)05627-6)
- Mullins, G. L. (2020). Contingent Workers and Occupational Health: A Review on the Health Effects of Nontraditional Work Arrangements. *Professional Safety*, 65(1), 26–33.

- NHO Service. (2016). *Ansatt i bemanningsbransjen: Medarbeiderundersøkelsen 2015/2016*. NHO Service.
- Nielsen, M. L., Dyreborg, J., & Lipscomb, H. J. (2019). Precarious work among young Danish employees: A permanent or transitory condition? *Journal of Youth Studies*, 22(1), 7–28. <https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1469739>
- O’Keeffe, P., Johnson, B., & Daley, K. (2022). Continuing the precedent: Financially disadvantaging young people in «unprecedented» COVID-19 times. *The Australian Journal of Social Issues*, 57(1), 70–87. <https://doi.org/10.1002/ajs4.152>
- Osborn, M., & Smith, J. A. (1998). The personal experience of chronic benign lower back pain: An interpretative phenomenological analysis. *British Journal of Health Psychology*, 3(1), 65–83. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8287.1998.tb00556.x>
- Sennett, R. (2001). *Det fleksible mennesket: Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Fagbokforlaget.
- Smith, J. A. (2011). Evaluating the contribution of interpretative phenomenological analysis. *Health Psychology Review*, 5(1), 9–27. <https://doi.org/10.1080/17437199.2010.510659>
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. SAGE Publications Ltd.
- Standing, G. (2014). *Prekariatet: Den nye farlige klassen*. Res publica.
- Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., & Bhattacharyya, S. (2007). Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical framework. *Work (Reading, Mass.)*, 28(3), 209–224.
- Torp, S., & Reiersen, J. (2020). Globalization, Work, and Health: A Nordic Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7661-. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207661>

Woodman, D., & Wyn, J. (2015). *Youth and generation: Rethinking change and inequality in the lives of young people*. Sage.

Worth, N. (2016). Feeling precarious: Millennial women and work. *Environment and Planning. D, Society & Space*, 34(4), 601–616. <https://doi.org/10.1177/0263775815622211>

Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Abstrakt.

# Oversikt over tabeller og figurer

Figur 1. Triangulært ansettelsesforhold

Tabell 1. Beskrivelse av utvalget. Fiktive navn.

# Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

## Intervjuguide Ansatte i bemanningsbyrå

### Generell informasjon

#### *Personalia*

- Hva er din alder?
- Hva er din livssituasjon? / Har du barn?
- Hvordan utdanning har du?

#### *Ansettelse*

- Hvor lenge har du vært ansatt i nåværende stilling?
- Hvor lenge har du vært ansatt gjennom bemanningsbyrå?
- Hvorfor valgte du å søke jobb i bemanningsbyrået du er ansatt i?
- Hvordan ser en typisk arbeidsuke ut for deg?

### Arbeidssituasjon

#### *Arbeidsmengde*

- Hvor høy stillingsprosent har du?
- Hvor mye vil du si du jobber utover din kontraktfestede stillingsprosent?
- I hvilken grad er du tilfreds med arbeidsmengde?
- Hvordan opplever du at jobben påvirker andre områder av livet?
- Opplever du at det har noe å si for arbeidsgiver dersom du takker ja eller nei til tilbudte vakter?

#### *Tilhørighet*

- Hvor ofte jobber du på samme arbeidsplass?
- Foretrekker du fast eller varierende arbeidssted? Hvorfor?
- ..
- Hva er innebærer et godt arbeidsmiljø for deg?
- Hvordan opplever du arbeidsmiljø på arbeidsplassen du jobber på?
- Hvordan opplever du arbeidsmiljø i bemanningsbyrået?
- I hvilken grad / hvordan opplever du tilhørighet til arbeidsplassen du blir utsendt til?
- I hvilken grad / hvordan opplever du tilhørighet i bemanningsbyrået og de andre ansatte?
- Dersom du er medlem i en fagforening, opplever du tilhørighet gjennom foreningen?
- På hvilken måte vil du si at et medlemskap i en fagforening påvirker din tilhørighet på arbeidsplassen?

#### *Bemanningsbyrå / rettigheter*

- På hvordan måte opplever du at bemanningsbyrået ivaretar deg som ansatt?
- Hva er bemanningsbyråets praksis dersom du blir syk?

#### *Fremtidsutsikter*

- Hva tenker du om dine fremtidsutsikter?

- Hvordan håper du at arbeidssituasjonen din ser ut om fem år?
- Hvordan tror du din ansettelse i bemanningsbyrå påvirker din fremtid?
- Dersom du kunne valgt mellom ansettelse i bemanningsbyrå og fast ansettelse, hva ville du valgt, og hvorfor?

### ***Fordeler***

- Hva opplever du som spesielt positivt med å være ansatt i bemanningsbyrå?
  - Fremfor typiske/faste ansettelsesformer?

### ***Ulemper***

- Hva opplever du som spesielt negativt med å være ansatt i bemanningsbyrå?
  - Fremfor typiske/faste ansettelsesformer?

### **Avsluttende**

- Alt i alt, trives du med å være ansatt gjennom bemanningsbyrå?
- Er det noe annet du ønsker å dele som jeg ikke har spurt om?



## **Vil du delta i forskningsprosjektet «ansettelse gjennom bemanningsbyrå»?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke opplevelsen av å være ansatt gjennom bemanningsbyrå. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Formål**

Formålet med prosjektet er å kartlegge hvordan du som ansatt i bemanningsbyrå opplever din arbeidssituasjon, og hvordan dette videre påvirker ditt liv. Jeg ønsker å spørre om du trives i din nåværende arbeidssituasjon, eller om du skulle ønske noe var annerledes. Jeg ønsker også å undersøke hvordan arbeidssituasjonen påvirker fremtidsutsikter. Med andre ord ønsker jeg å undersøke hvordan du opplever din arbeidssituasjon, og hvordan dette påvirker ditt liv utenom arbeid.

Problemstillingen jeg har som utgangspunkt i forskningsprosjektet er:

*Howdan opplever langvarig ansatte gjennom bemanningsbyråer sin tilknytning til arbeidslivet, og hvilke mekanismer gjør at de befinner seg i denne situasjonen over tid?*

Forskningsprosjektet er en del av min masteroppgave.

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Universitetet i Sørøst-Norge er ansvarlig for prosjektet.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du får spørsmål om å delta i dette forskningsprosjektet på bakgrunn av din ansettelse gjennom bemanningsbyrå. Det vil være et utvalg på ca. 5-7 personer i samme situasjon som deg som får denne henvendelsen.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et muntlig intervju på tomannshånd. Selve intervjuet vil ha en varighet på ca. 45 minutter. Det vil bli gjort lydopptak av intervjuet, som senere vil bli transkribert. Lydopptaket vil senere bli destruert. Spørsmålene som blir stilt omhandler opplevelser knyttet til arbeidssituasjon og arbeidsforhold, og hvordan dette påvirker ditt liv utenom arbeid.

Din erfaring med og opplevelse av ansettelse gjennom bemanningsbyråer vil knyttes til din opplevelse av psykososiale forhold knyttet til din arbeidssituasjon, og deltakelse vil derfor innebære at vi også vil komme inn på temaer rundt helse og fagforeningsmedlemskap. Du står fritt til å velge hvor mye du ønsker å dele i intervjuet, og du kan når som helst avbryte intervjuet uten at dette får konsekvenser for deg.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

## **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det vil kun være jeg som student, og eventuelt min veileder, som vil ha tilgang til opplysningene som samles inn. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Deltakerne vil ikke bli gjenkjennelige i den fremtidige publikasjonen.

## **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er i januar 2022. Jeg ønsker imidlertid å ta vare på opplysningene frem til juni 2022, dersom det oppstår situasjoner som gjør at oppgaven ikke blir godkjent i juni 2022. Lydopptakene vil bli destruert så fort de er transkribert.

## **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Sørøst-Norge har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## **Dine rettigheter**

- Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:
  - innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
  - å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
  - å få slettet personopplysninger om deg
  - å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitetet i Sørøst-Norge ved Trond Løyning på e-post ([Trond.Loyning@usn.no](mailto:Trond.Loyning@usn.no)) eller på telefon 31 00 93 42, eller aktuell student Tina Hallingstad Gjørvad på e-post ([tina.gjorvad@hotmail.com](mailto:tina.gjorvad@hotmail.com)) eller på telefon 46 78 10 39.
- Vårt personvernombud: Paal Are Solberg på e-post: [personvernombud@usn.no](mailto:personvernombud@usn.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personvertjenester@nsd.no](mailto:personvertjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Trond Løyning  
(Forsker/veileder)

Tina Hallingstad Gjørvad  
(Student)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*ansettelse gjennom bemanningsbyrå*], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

# NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

## Vurdering

**Referansenummer**

203754

**Prosjekttittel**

Ansettelse i bemanningsbyrå

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Universitetet i Sørøst-Norge / Handelshøyskolen / Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap

**Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Trond Løyning, Trond.Loyning@usn.no, tlf: 31009342

**Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

**Kontaktinformasjon, student**

Tina Hallingstad Gjørvad, tina.gjorvad@hotmail.com, tlf: 46781039

**Prosjektperiode**

27.09.2021 - 30.06.2022

**Vurdering (2)**

---

08.02.2022 - Vurdert

Vi noterer at det ikke er registrert noen endringer som påvirker vurderingen.

**OPPFØLGING AV PROSJEKTET**

NSD vil følge ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos NSD: Olav Rosness

Lykke til videre med prosjektet!

06.10.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 06.10.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, særlige kategorier av personopplysninger om helseopplysninger og fagforeningsmedlemskap frem til 01.02.2022.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

#### PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos NSD: Olav Rosness, rådgiver.

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 4: Selvvalgt pensum med godkjenning fra veileder

Selvvalgt pensum  
SA-MAS5030

<b>Referanse</b>	<b>Antall sider</b>
Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen C., Tarafa, G. & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. <i>Annual Review of Public Health</i> , 35, s. 229–253. <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500">https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500</a>	29
Bhattacharya, A. & Ray, T. (2021). Precarious work, job stress, and health-related quality of life. <i>American Journal of Industrial Medicine</i> , 64(4), 310–319. <a href="https://doi.org/10.1002/ajim.23223">https://doi.org/10.1002/ajim.23223</a>	10
Bone, K. (2019). I don't want to be a vagrant for the rest of my life: Young peoples' experiences of precarious work as a 'continuous present'. <i>Journal of Youth Studies</i> . 22(9), 1218–1237. <a href="https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1570097">https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1570097</a>	20
Eldring, L. & Ørjasæter, E. (2018). <i>Løsarbeidersamfunnet</i> . Cappelen Damm AS.	72
<b>Utvalgt: Kapittel 1, 2 &amp; 9</b>	
Ellingsen, D., Underthun, A., Wathne, C. T., & Ingelsrud, M. H. (2018). Arbeid gjennom bemanningsbyrå i Norge: En mangfoldig typologi av arbeidstakere. <i>Søkelys på arbeidslivet</i> , 35(1–02), 56–76.	21
Falkum, E., Hvid, H. & Hansen, P. B. (2019). The peculiar history of Nordic working life. I Hvid, H & Falkum, E. (Red.), <i>Work and wellbeing in the nordic countries: Critical perspectives on the world's best working lives</i> . (s. 30-46) Routledge.	17
Friberg, J. H. (2016). The Rise and Implications of Temporary Staffing as a Migration Industry in Norway. <i>Nordic Journal of Migration Research</i> , 6(2), 81–91. <a href="https://doi.org/10.1515/njmr-2016-0013">https://doi.org/10.1515/njmr-2016-0013</a>	11

Hvid, H., Falkum, E., & Steen, A. H. (2019). Nordic working life, shaped through conflicts and compromises. I Hvid, H & Falkum, E. (Red.), <i>Work and wellbeing in the nordic countries: Critical perspectives on the world`s best working lives.</i> (s. 9-29) Routledge.	21
Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2016). Between two stools: Occupational injuries and risk factors for temporary agency workers. <i>International Journal of Workplace Health Management</i> , 9(3), 340–359. <a href="http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0038">http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0038</a>	20
Ingelsrud, M. H., Warring, N., Gleerup, J., Hansen, P. B., Jakobsen, A., Underthun, A. & Weber, S. S. (2019). Precarity in Nordic working life? I Hvid, H & Falkum, E. (Red.), <i>Work and wellbeing in the nordic countries: Critical perspectives on the world`s best working lives.</i> (s. 285-301) Routledge.	17
Jordhus-Lier, D., Underthun, A., & Zampoukos, K. (2019). Changing workplace geographies: Restructuring warehouse employment in the Oslo region. <i>Environment and Planning A: Economy and Space</i> , 51(1), 69–90. <a href="https://doi.org/10.1177/0308518X18787821">https://doi.org/10.1177/0308518X18787821</a>	22
Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. <i>American Sociological Review</i> , 74(1), 1–22. <a href="https://doi.org/10.1177/000312240907400101">https://doi.org/10.1177/000312240907400101</a>	22
Karlsen, J. E., Nielsen, K. T. & Salomon, R. H. (2019). Working environment regulation in Norway and Denmark. I Hvid, H & Falkum, E. (Red.), <i>Work and wellbeing in the nordic countries: Critical perspectives on the world`s best working lives.</i> (s. 115-133) Routledge.	19
Koranyi, I., Jonsson, J., Rönnblad, T. & Bodin, T. (2012). Precarious employment and occupational accidents and injuries. <i>Scandinavian Journal of Work, Environment &amp; Health</i> , 44(4), s. 341–350. <a href="https://doi.org/10.5271/sjweh.3720">https://doi.org/10.5271/sjweh.3720</a>	10



Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G., & LaMontagne, A. D. (2014). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. <i>American Journal of Industrial Medicine</i> , 57(5), 495–515. <a href="https://doi.org/10.1002/ajim.22126">https://doi.org/10.1002/ajim.22126</a>	21
Nielsen, M. L., Dyreborg, J., & Lipscomb, H. J. (2019). Precarious work among young Danish employees: A permanent or transitory condition? <i>Journal of Youth Studies</i> , 22(1), 7–28. <a href="https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1469739">https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1469739</a>	22
O’Keeffe, P., Johnson, B., & Daley, K. (2022). Continuing the precedent: Financially disadvantaging young people in «unprecedented» COVID-19 times. <i>The Australian Journal of Social Issues</i> , 57(1), 70–87. <a href="https://doi.org/10.1002/ajs4.152">https://doi.org/10.1002/ajs4.152</a>	18
Mullins, G. L. (2020). Contingent Workers and Occupational Health: A Review on the Health Effects of Nontraditional Work Arrangements. <i>Professional Safety</i> , 65(1), 26–33.	8
Sennet, R. (2001). <i>Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen</i> . Fagbokforlaget.	47
<b>Utvalgt: Forord, Kapittel 1 og 3</b>	
Smith, J. A. (2011). Evaluating the contribution of interpretative phenomenological analysis. <i>Health Psychology Review</i> , 5(1), 9–27. <a href="https://doi.org/10.1080/17437199.2010.510659">https://doi.org/10.1080/17437199.2010.510659</a>	19
Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). <i>Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research</i> . SAGE Publications Ltd.	146
<b>Utvalgt: Kapittel 1-6 og 11-13</b>	
Standing, G. (2014). <i>Prekariatet: Den nye farlige klassen</i> . Res publica.	65
<b>Utvalgt: Kapittel 1</b>	
Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., & Bhattacharyya, S. (2007). Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical framework. <i>Work</i> (Reading, Mass.), 28(3), 209–224.	15

---

Torp, S., & Reiersen, J. (2020). Globalization, Work, and Health: A Nordic Perspective. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , 17(20). <a href="https://doi.org/10.3390/ijerph17207661">https://doi.org/10.3390/ijerph17207661</a>	20
Worth, N. (2016). Feeling precarious: Millennial women and work. <i>Environment and Planning. D, Society &amp; Space</i> , 34(4), 601–616. <a href="https://doi.org/10.1177/0263775815622211">https://doi.org/10.1177/0263775815622211</a>	16
<b>Totalt antall sider</b>	<b>708</b>

---

Godkjenning fra veileder

---

**Fra:** Trond Løyning  
**Sendt:** torsdag 5. mai 2022 kl. 16.20  
**Til:** Tina Gjørvad  
**Emne:** RE: Analyse

Hei

Her er det selvvalgte pensumet med signatur.

Hilsen Trond

---