



Nye koder for ansettelsesform i a-ordningen

Undersøkelse av datakvaliteten

Christoffer Berge, Fredrik Steinrem Edelmann og Ervis Konci

TALL

SOM FORTELLER

NOTATER / DOCUMENTS

2026/2

I serien Notater publiseres dokumentasjon, metodebeskrivelser, modellbeskrivelser og standarder.

© Statistisk sentralbyrå

Publisert: 12. januar 2026

ISBN 978-82-587-2062-8 (elektronisk)

ISSN 2535-7271 (elektronisk)

Standardtegn i tabeller	Symbol
Ikke mulig å oppgi tall Tall finnes ikke på dette tidspunktet fordi kategorien ikke var i bruk da tallene ble samlet inn.	.
Tallgrunnlag mangler Tall er ikke kommet inn i våre databaser eller er for usikre til å publiseres.	..
Vises ikke av konfidensialitetshensyn Tall publiseres ikke for å unngå å identifisere personer eller virksomheter.	:
Desimaltegn	,

Forord

Dette notatet undersøker datakvaliteten på de nye kodene for ansettelsesform, «fast ansatt og utleid», «midlertidig ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar», som ble inkludert i a-ordningen fra og med 1. januar 2025.

En vurdering av datakvaliteten er en forutsetning for at de nye kodene skal kunne anvendes i statistikk og analyse. Tidligere erfaring har vist at kvaliteten på nye variabler og koder ofte har blitt bedre over tid, og dette notatet ser på data for de første ti månedene med rapportering av de nye kodene (januar – oktober 2025). Notatet legger mest vekt på utleid-kodene, men belyser også kvaliteten på «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar».

Notatet er delfinansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Statistisk sentralbyrå, 16. desember 2025

Tonje Køber

Sammendrag

Formålet med dette notatet er å undersøke kvaliteten på de nye kodene for ansettelsesform som ble innført i a-meldingen 1.1.2025.

I januar 2025 ble kodelista for variabelen ansettelsesform utvidet med kodene «fast ansatt og utleid», «midlertid ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar». Kodelista består dermed av følgende koder:

- Fast ansatt
- Midlertidig ansatt
- Fast ansatt og utleid
- Midlertidig ansatt og utleid
- Midlertidig ansatt som tilkallingsvikar

Analysen i notatet er basert på rapportering for perioden januar – oktober 2025.

I oktober 2025 ble 22 100 jobber rapportert med «fast ansatt og utleid» og 7 500 jobber som ble rapportert med «midlertidig ansatt og utleid». Totalt nesten 29 700 jobber, som utgjør under 1 prosent av alle jobber i Norge. I januar 2025 var andelen om lag 0,5 prosent av alle jobber, så det har vært en økning gjennom 2025.

Det er mange flere jobber som rapporteres med koden «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar». Flest ble rapportert med denne koden i juli 2025 med nesten 157 000 jobber, som tilsvarer nesten 5 prosent av alle jobber.

Utleid-kodene benyttes mest i primærnæringene og forretningsmessig tjenesteyting. Disse to næringene stod for over 4 av 5 jobber som ble rapportert med en av utleie-kodene i oktober 2025. Forretningsmessig tjenesteyting omfatter utleie av arbeidskraft. Dette er en næring hvor vi forventer at de fleste har en utleid-kode. Men det var bare rundt 34 prosent av jobbene i denne næringen som ble rapportert med en utleie-kode i oktober 2025.

Oppsummert er SSBs vurdering at det er en betydelig underrapportering av de nye kodene. Dette gjelder særlig de to utleid-kodene. Det er imidlertid vanskelig å si noe konkret om hva det totale antallet som rapporteres med de nye kodene burde være.

Konklusjonen basert på vurderingene i dette notatet er at kvaliteten på de nye kodene i innføringsåret er for dårlig til at de kan benyttes i statistikk eller analyser. Kodene «fast ansatt» og «fast ansatt og utleid» slås derfor fortsatt sammen til «fast ansatt» i SSBs publiserte statistikk. Kodene «midlertidig ansatt», «midlertidig ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» blir fortsatt slått sammen til «midlertidig ansatt».

Det har blitt gjennomført en rekke tiltak for å forbedre kvaliteten på rapporteringen. Mange av tiltakene så langt går på å informere om de nye kodenes eksistens. Erfaringsmessig tar det litt tid før nye koder tas i bruk og har tilstrekkelig kvalitet, og SSB vil følge videre med på utviklingen i rapporteringen.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
1. Bakgrunn og formål	6
2. Datagrunnlag	7
2.1. A-ordningen	7
2.2. AKU.....	8
3. Nye koder for ansettelsesform i a-ordningen	9
3.1. Kodene for rapportering av ansettelsesform i a-ordningen.....	9
3.2. Hva innebærer det å være utleid?	9
3.3. Hvem skal rapporteres som midlertidig ansatt som tilkallingsvikar?	10
4. Kvaliteten på de nye kodene for ansettelsesform	11
4.1. Innrapporteringen av de nye kodene for ansettelsesform	11
4.2. Innrapporteringen av de nye kodene for ansettelsesform i ulike næringer	12
4.3. Rapporteringen i utvalgte grupper	14
4.4. Vurdering av kvaliteten på de nye kodene	16
4.5. Tiltak som har blitt gjennomført for å heve kvaliteten	18
5. Ansettelsesform i AKU	20
6. Konklusjon og veien videre	22
6.1. Datakvalitet	22
6.2. Veien videre	22
Referanser	23
Vedlegg A: Eksempler på rapportering av ansettelsesform fra veiledningen til a-ordningen ..	24
Vedlegg B: Vedleggtabeller	28

1. Bakgrunn og formål

Det er stor interesse for omfanget av ulike former for ansettelse i arbeidsmarkedet fra forskjellige aktører. De registerbaserte dataene om arbeidsforhold fra a-ordningen har vært begrenset til kun å inkludere kodene «fast ansatt» og «midlertidig ansatt». Fra og med 2025 ble det også mulig å rapportere kodene «fast ansatt og utleid», «midlertidig ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» i a-ordningen.

«Fast ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt og utleid»

Før innførelsen av de nye kodene i 2025 fantes det ikke registerbaserte data fra a-ordningen om hvor mange arbeidstakere som var utleid. Det betydde at det ikke fantes registerdata fra a-ordningen om blant annet følgende:

- Hvor mange som var utleid fra bemanningsbyråene.
- Hvor mange konsulenter som var utleid til andre bedrifter.
- Hvor mange som var utleid mellom ulike produksjonsbedrifter, såkalt produksjonsinnleie. Andre kilder tyder på at det skal være et omfang av dette blant annet i bygg og anlegg¹.
- Hvor mange i andre næringer som var utleid, for eksempel innenfor jordbruk.

Gitt tilstrekkelig god rapportering, kan innførelsen av de nye utleid-kodene for ansettelsesform gi bedre data om alle disse punktene.

I tillegg har det vært flere regelverksendringer knyttet til inn- og utleie av arbeidskraft. Blant annet ble det i desember 2022 vedtatt [innstramming i regler for innleie og utleie av arbeidskraft \(Regjeringen, 2023\)](#). De nye utleid-kodene kan forhåpentligvis gi mer data til å belyse slike endringer.

«Midlertidig ansatt som tilkallingsvikar»

Tilkallingsvikarer skiller seg fra ordinære vikarer, da de ikke har en fast avtalt stillingsprosent. Ansettelsesforholdet har stort sett ikke en bestemt varighet utover avtalte vakter. Ved å innføre koden «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» kan vi få mer data om denne gruppen av arbeidstakere.

I tillegg kan innførelsen av «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» være med på å effektivisere saksbehandlingen i Nav. Nav har behov for informasjon om en arbeidstaker er tilkallingsvikar for å kunne vurdere retten til ytelser etter blant annet folketrygdloven. I dette arbeidet er det en fordel å ha muligheten til å identifisere tilkallingsvikarer direkte.

¹ Se for eksempel Alsos et al. (2024).

2. Datagrunnlag

Variabelen ansettelsesform blir rapportert gjennom a-ordningen. Hovedformålet til dette notatet er å se på kvalitet på de nye kodene til denne variabelen.

2.1. A-ordningen

A-meldingen er hovedkilden for informasjon om arbeidsforhold, hvor dette er en samordnet digital innsamling av opplysninger om arbeidsforhold, inntekt og skattetrekk til Skatteetaten, Nav og SSB. SSB får opplysninger om lønn og ansatte direkte fra a-meldingen, som er den elektroniske meldingen som inneholder alle opplysningene som samles inn, istedenfor flere ulike kilder som var gjeldende frem til 2014.

A-meldingen er navnet på meldingen som inneholder alle opplysninger som sendes inn til Skatteetaten, mens samlingen av alle dataelementene (datakilden) kalles a-ordningen. På [nettsidene til Skatteetaten](#) ligger det mer informasjon om a-ordningen og a-meldingen.

A-meldingen gir informasjon om hvert enkelt arbeidsforhold, bl.a. start- og stoppdato på arbeidsforholdet, stillingsprosent og ansettelsesform. Opplysningene rapporteres hver måned. For lønns- og sysselsettingsstatistikken i SSB er det utviklet et felles produksjonssystem for mottak og behandling av data fra a-meldingen. I dette produksjonssystemet benyttes en rekke registre i tillegg til a-meldingen, der de viktigste er registeret over vernepliktige fra Vernepliktsverket og Enhetsregisteret og Bedrifts- og foretaksregisteret (BoF). Videre benyttes blant annet register fra Skatteetatens Oppdrags- og arbeidsforholdsregister (OAR), som gir informasjon om utenlandske oppdragstakere. Enhetsregisteret og Bedrifts- og foretaksregisteret (BoF) gir informasjon om arbeidsgiver relaterte kjennetegn som arbeidssted og næring.

A-meldingen og registrene omtalt over benyttes for konsistensbehandling mellom ulike datakilder, valg av viktigste arbeidsforhold (jobb) og klassifisering som sysselsatt, samt for å kvalitetssikre dataene. Det er disse kvalitetssikrede dataene som er utgangspunktet for analysene som gjøres på de nye kodene for ansettelsesform.

[Informasjon om produksjonsopplegget for a-ordningen i SSB er beskrevet i et eget dokumentasjonsnotat.](#)

Ansettelsesform skal kun rapporteres for [ordinære](#) og [maritime](#) arbeidsforhold. Det betyr at det er en del arbeidsforhold som vil mangle informasjon om ansettelsesform. Det gjelder [frilansere, oppdragstakere og personer som mottar honorar](#), som også rapporteres i a-ordningen. I tillegg gjelder det vernepliktige og jobbene som kun rapporteres til Oppdrags- og arbeidsforholdsregisteret, som kobles på i SSBs produksjonssystem.

Alle tallene i dette notatet er basert på statistikken [Antall arbeidsforhold og lønn](#), som igjen er basert på produksjonsopplegget for a-ordningen i SSB. I tillegg har vi avgrenset tallene til kun å gjelde for ordinære og maritime jobber.

I de tilfellene der vi omtaler næring er [næringsstandarden SN2007](#) benyttet.

2.2. AKU

[Arbeidskraftundersøkelsen \(AKU\)](#) er en intervjuundersøkelse hvor vi spør et utvalg av befolkningen i Norge mellom 15–89 år om deres forhold på arbeidsmarkedet.

Med ny forordning for AKU ble det utarbeidet et nytt spørreskjema. I dette skjemaet spør vi de som jobber i utleie av arbeidskraft (næring 78.2) om de var utleid i referanseuken og hvor de var utleid til og hva de jobber med.

Næringen utleie av arbeidskraft (næring 78.2) er liten. Det er derfor verdt å merke seg at den tilhørende standardfeilen er i størrelsesorden 5 – 10 prosent for alle resultatene som ble publisert. Dette er mye høyere enn for artiklene som analyserer arbeidsledighet og sysselsetting. Usikkerheten øker når antall personer i gruppen som analyseres synker, så det er spesielt stor usikkerhet knyttet til estimatet over antall unge utleide arbeidstakere.

Ved bruk av AKU får vi informasjon om:

- Sysselsatte
- Bosatte 15-74 år (89 år hvis de jobber)
- Årstall
- Dekker hele næring 78.2 (utleie av arbeidskraft) uavhengig av type utleievirksomhet
- Statistikkvariabler som gir informasjon om og til hvilken næring de er utleid, yrke, alder, kjønn, arbeidstid i referanseuken og varighet.

Vi får altså kun informasjon om de som er i næringen utleie av arbeidskraft og ikke utleie i andre næringer.

I 2024 er det svært mye uoppgitt næring, over 50 prosent. Det er derfor ikke mulig å gi tall for hvilke næringer man er utleid til. I artikkelen [1 av 5 i vikarbyrå jobber som skolefritids- eller barnehageassistenter – SSB](#) (Lien, 2022) som omtaler tall fra 2022 var kvaliteten bedre og det er gitt tall for næring. Det blir gjennomført forbedringstiltak i 2026.

I prinsippet kan vi gi kvartalstall i AKU, men siden det er så få personer i utleienæringen som er med i utvalget bør vi ha data for et helt år for å kunne si noe med rimelig grad av sikkerhet.

3. Nye koder for ansettelsesform i a-ordningen

I dette kapittelet beskrives de tre nye ansettelsesformskodene i a-ordningen og i hvilke tilfeller de skal rapporteres.

3.1. Kodene for rapportering av ansettelsesform i a-ordningen

Ansettelsesform ble inkludert som variabel i a-ordningen fra og med 2021, da med kodene «fast ansatt» og «midlertid ansatt». Fra og med 1. januar 2025 ble kodene «fast ansatt og utleid», «midlertid ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» inkludert. Altså er det nå mulig å velge mellom følgende koder i innrapportering av ansettelsesform:

- Fast ansatt
- Midlertidig ansatt
- Fast ansatt og utleid
- Midlertidig ansatt og utleid
- Midlertidig ansatt som tilkallingsvikar

3.2. Hva innebærer det å være utleid?

I [veiledningen for rapportering til a-ordningen](#) beskrives det når de ulike ansettelsesformene skal velges. Som det fremkommer her skal «fast ansatt og utleid» eller «midlertidig ansatt og utleid» rapporteres som ansettelsesform hvis den ansatte er utleid.

Videre står det i veiledningen at hvis arbeidstakeren er utleid, er arbeidstakeren leid ut til en bedrift gjennom en avtale med denne bedriften. For at en arbeidstaker skal regnes som utleid, er arbeidet arbeidstakeren utfører som hovedregel under ledelse av bedriften som leier inn (innleier), og ansvaret for resultatet av arbeidet ligger også som hovedregel hos innleier. Denne definisjonen baserer seg på [Arbeidsmiljølovens § 14-12](#). I fjerde ledd her går man inn hva innleie/utleie innebærer:

«Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to bedrifter innebærer innleie, skal det særlig legges vekt på om oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet. Andre relevante forhold er blant annet om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers bedrift, om arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftbehov hos oppdragsgiver og om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet.»

I tillegg definerer veiledningen til a-ordningen to kriterier fra arbeidsavtalen som er avgjørende for om den ansatte skal defineres som utleid:

1. Hvis det fremgår av arbeidsavtalen til den ansatte at utleie til kunder eller oppdragsgivere er en del av stillingen, skal den ansatte rapporteres som utleid. Dette gjelder uavhengig av om den ansatte faktisk har vært utleid til en annen bedrift i den aktuelle perioden. Hvis den ansatte har perioder uten oppdrag hos

en kunde eller oppdragsgiver, skal du ikke endre ansettelsesformen til fast ansatt eller midlertidig ansatt.

Eller

2. Hvis den ansatte har vært utleid minst en dag i måneden, skal du rapportere den ansatte som utleid. Hvis den ansatte kun periodevis er utleid hos kunde eller oppdragsgiver, så skal du rapportere den ansatte som utleid. Dette gjelder uavhengig av hva som står i arbeidskontrakten.

I en del tilfeller er det ikke åpenbart om den ansatte skal rapporteres som utleid eller ikke. Veiledningen bruker en del konkrete eksempler for å vise i hvilke tilfeller de ulike ansettelsesformene skal rapporteres. Eksempelene understreker at det avhenger av hvem som har ledelse av arbeidet og hvem som har ansvaret for resultatet, for om det skal rapporteres utleid-kode. Veiledningen bruker blant annet konsulenter i eksemplene og illustrer at slike grupper ikke alltid skal rapporteres som utleid.

Eksempelene fra veiledningen til a-ordningen er listet opp i vedlegg A.

3.3. Hvem skal rapporteres som midlertidig ansatt som tilkallingsvikar?

Ifølge veiledningen til a-ordningen er en tilkallingsvikar en person som ikke har en fast avtalt stillingsprosent og som jobber ved behov. En tilkallingsvikarer kan også omtales som tilkallingshjelp eller ekstrahjelp.

Ansettelsesforholdet skal normalt ikke ha en bestemt varighet utover avtalte vakter. I arbeidsavtalen skal arbeidsgiver ha spesifisert at tilkallingsvikaren kun jobber ved behov.

Veiledningen nevner også at hvis en arbeidstaker er fast ansatt som tilkallingsvikar, skal «fast ansatt» velges som ansettelsesform.

4. Kvaliteten på de nye kodene for ansettelsesform

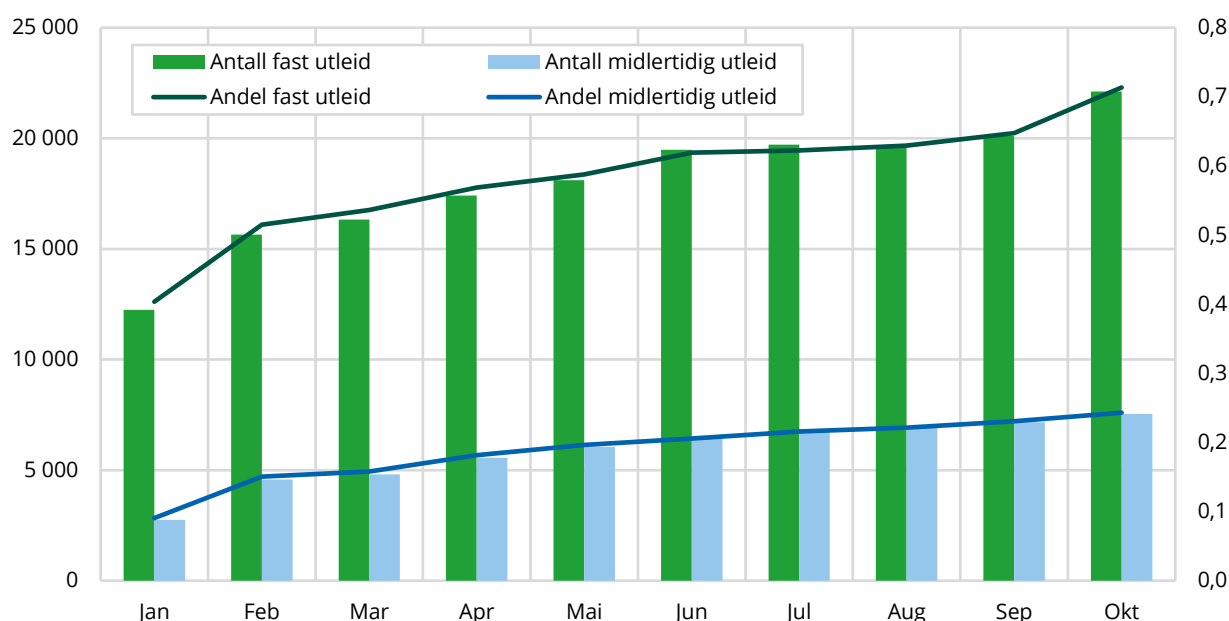
Dette kapittelet belyser kvaliteten på innrapporteringen av de nye kodene for ansettelsesform i a-ordningen. Det gjøres ved å se på det totale antallet som rapporteres med disse kodene og hvordan rapporteringen har vært i ulike næringer og andre utvalgte grupper. Til slutt beskrives hvilke tiltak som har blitt gjennomført for å øke kvaliteten på rapporteringen.

Som nevnt i kapittel 2.1 må ansettelsesform kun rapporteres for ordinære og maritime arbeidsforhold. Alle tall i dette kapittelet er derfor avgrenset til ordinære og maritime arbeidsforhold.

4.1. Innrapporteringen av de nye kodene for ansettelsesform

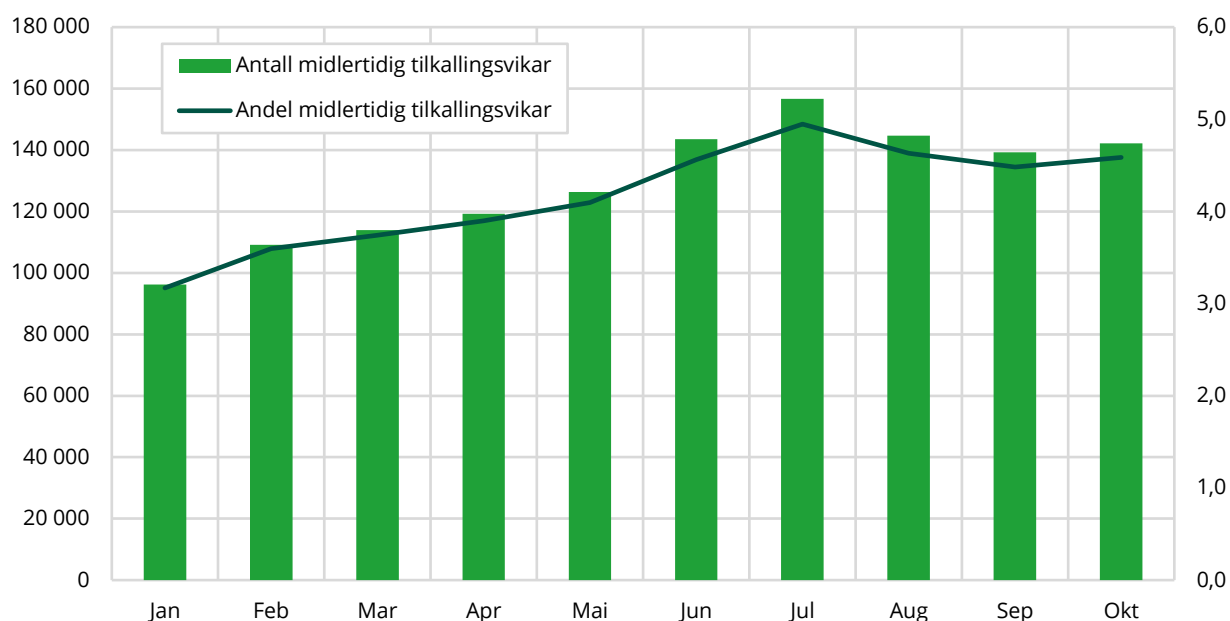
Figur 4.1 viser utviklingen i antall og andel jobber som har blitt rapportert med kodene «fast ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt og utleid». I oktober 2025 var det til sammen nesten 29 700 jobber som ble rapportert med en av disse kodene. Det tilsvarte en andel på i underkant 1 prosent av alle jobbene i populasjonen. Det var 22 100 jobber som ble rapportert med «fast ansatt og utleid» og 7 500 jobber som ble rapportert med «midlertidig ansatt og utleid».

Figur 4.1 Fast- og midlertidig ansatt og utleid. Januar – oktober 2025. Antall jobber og prosent



Kilde: SSB

Antallet og andelen som har blitt rapportert med disse to kodene har økt hver måned så langt i 2025. I januar var det 15 000 jobber som ble rapportert med en av utleid-kodene, som vil si at antallet nesten har blitt doblet i perioden januar – oktober. Andelen av alle jobbene var på 0,5 prosent i januar.

Figur 4.2 Midlertidig ansatt som tilkallingsvikar. Januar – Oktober 2025. Antall jobber og prosent

Kilde: SSB

Det var et betydelig høyere antall jobber der «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» har blitt rapportert som ansettelsesform. Som figur 4.2 viser var det i oktober 2025 nesten 142 200 jobber som ble rapportert med denne ansettelsesformen. Det tilsvarte en andel på 4,6 prosent av alle jobbene.

Andelen jobber som ble rapportert med «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» økte hver måned frem til og med juli. I juli var det nesten 157 000 jobber som ble rapportert med denne koden. Etter juli har det vært nedgang i antallet. Antallet med koden i oktober var likevel 48 prosent høyere enn antallet i januar.

4.2. Innrapporteringen av de nye kodene for ansettelsesform i ulike næringer

Tabell 4.1 viser antallet og andelen jobber for de nye kodene i oktober 2025 fordelt etter hovednæringer. For utleid-kodene rapporteres disse klart mest av bedrifter i jordbruk, skogbruk og fiske og forretningsmessig tjenesteyting. Andelen av jobbene som ble rapportert med utleid-kode var henholdsvis 13,6 og 11,5 prosent i disse næringene. Disse to næringene stod for 84 prosent av jobbene som totalt ble rapportert med utleid-kodene.

Forretningsmessig tjenesteyting omfatter undernæringen utleie av arbeidskraft og denne undernæringen står for nesten all rapportering av utleid-kodene her (se egen omtale av utleie av arbeidskraft under kapittel 4.3.1). I jordbruk, skogbruk og fiske er utleid-kodene brukt mye på avløserer i jordbruket som leies inn fra ulike avløserlag.

Tabell 4.1 Jobber med nye koder for ansettelsesformetter næring (SN 2007). Oktober 2025. Antall og prosent

Næring	Alle Antall	Midlertidig ansatt som tilkallingsvikar		Fast ansatt og utleid		Midlertid ansatt og uteleid	
		Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Totalt	3 100 051	142 208	4,59	22 120	0,71	7 535	0,24
A - Jordbruk, skogbruk og fiske	43 969	1 545	3,51	4 048	9,21	1 918	4,36
B - Bergverksdrift og utvinning	71 477	138	0,19	86	0,12	6	0,01
C - Industri	234 192	2 688	1,15	651	0,28	72	0,03
D - Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	18 673	14	0,07	0	0,00	3	0,02
E - Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	20 389	427	2,09	0	0,00	0	0,00
F - Bygge- og anleggsvirksomhet	251 087	1 514	0,60	506	0,20	53	0,02
G - Varehandel, reparasjon av motorvogner	389 434	15 647	4,02	94	0,02	56	0,01
H - Transport og lagring	146 533	2 733	1,87	50	0,03	18	0,01
I - Overnattings- og serveringsvirksomhet	138 998	11 262	8,10	30	0,02	76	0,05
J - Informasjon og kommunikasjon	115 335	995	0,86	1 361	1,18	485	0,42
K - Finansierings- og forsikringsvirksomhet	53 955	67	0,12	3	0,01	0	0,00
L - Omsetning og drift av fast eiendom	31 905	414	1,30	13	0,04	7	0,02
M - Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	162 151	661	0,41	351	0,22	450	0,28
N - Forretningsmessig tjenesteyting	163 904	3 868	2,36	14 708	8,97	4 210	2,57
O - Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	186 062	2 392	1,29	4	0,00	61	0,03
P - Undervisning	253 378	12 763	5,04	17	0,01	10	0,00
Q - Helse- og sosialtjenester	687 211	80 939	11,78	55	0,01	46	0,01
R - Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	71 041	2 775	3,91	78	0,11	45	0,06
S - Annen tjenesteyting	57 305	1 310	2,29	62	0,11	19	0,03
T - Lønnet arbeid i private husholdninger	437	13	2,97	0	0,00	0	0,00
U - Internasjonale organisasjoner og organer	13	0	0,00	0	0,00	0	0,00
X - Ukjent	2 602	43	1,65	3	0,12	0	0,00

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det var også noe rapportering av utleid-kodene i næringene informasjon og kommunikasjon og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Sistnevnte omfatter blant annet teknisk konsulentvirksomhet. Totalt var det i oktober 1 800 jobber med utleid-kode i informasjon og kommunikasjon og 800 jobber med utleid-kode i faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Det er en del ulike typer konsulenter som jobber i begge disse næringene, så det var forventet at en del ble rapportert med utleid-kode her. Imidlertid var andelen som ble rapportert med disse kodene kun 0,5 prosent i faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og kun 1,6 prosent i informasjon og kommunikasjon. Ellers utgjør utleid-kodene ubetydelige andeler i de andre hovednæringene.

Koden «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» har blitt rapportert i større grad enn utleid-kodene og utgjorde også en større andel av jobbene innad i flere næringer. Antallet jobber som ble rapportert med denne koden var imidlertid klart størst i helse- og sosialtjenestene. I oktober var det nesten 81 000 jobber der den ansatte ble rapportert som midlertidig tilkallingsvikar, noe som tilsvarte en andel på litt under 12 prosent av jobbene i denne næringen. Etter det følger overnatting og servering (8,1 prosent), undervisning (5,0 prosent), varehandel (4,0 prosent) og kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter (3,9 prosent).

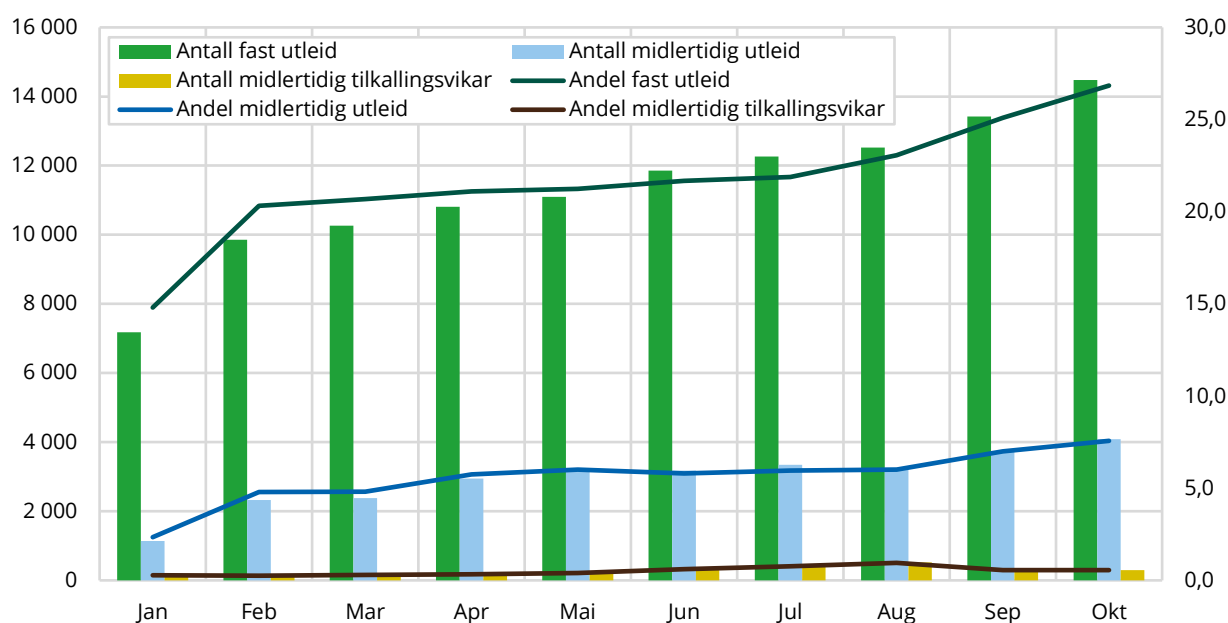
Som nevnt under punkt 4.1 var antallet som ble rapportert med «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» høyest i juli. Sammenligner vi med oktober var antallet jobber med denne koden 14 400 høyere i juli. Forskjellen henger særlig sammen med at antallet tilkallingsvikarer var på sitt høyeste i helse- og sosialtjenestene denne måneden. Blant annet var det et høyt antall i sykehjem, bofelleskap og i hjemmesykepleien. Det virker å ha sammenheng med at det er økt behov for tilkallingsvikarer om sommeren da mange av de ordinære ansatte er borte.

4.3. Rapporteringen i utvalgte grupper

4.3.1 Bedrifter i næringen utleie av arbeidskraft

Næringen utleie av arbeidskraft (nace-kode 78.2) omfatter bedrifter som på ulike måter driver med utleie av arbeidskraft. Med andre ord burde en høy andel av arbeidsforholdene i denne næringen bli rapportert med utleid-koder. Vi kan imidlertid ikke forvente at denne andelen skal være 100 prosent. Det er blant annet fordi alle ansatte ikke er utleid og administrativt ansatte i bemanningsforetakene også inngår i næringen. Fafo har tidligere lagt til grunn at 80 prosent av arbeidstakerne i næringen leies ut (Nergaard, 2021, s. 16).

Figur 4.3 Jobber med nye koder for ansettelsesform i næringen utleie av arbeidskraft. Januar – oktober 2025.
Antall og prosent



Kilde: SSB

Også i utleienæringen har andelen og antallet som rapporteres med en utleid-kode så langt økt hver måned gjennom 2025. I oktober var det totalt 18 600 jobber som ble rapportert med en utleid-kode. I januar var det samme antallet 8 300 jobber. Økningen kan delvis skyldes tiltak gjennomført for å forbedre kvaliteten. Se nærmere omtale av tiltak gjennomført for å heve kvaliteten i kapittel 4.5.

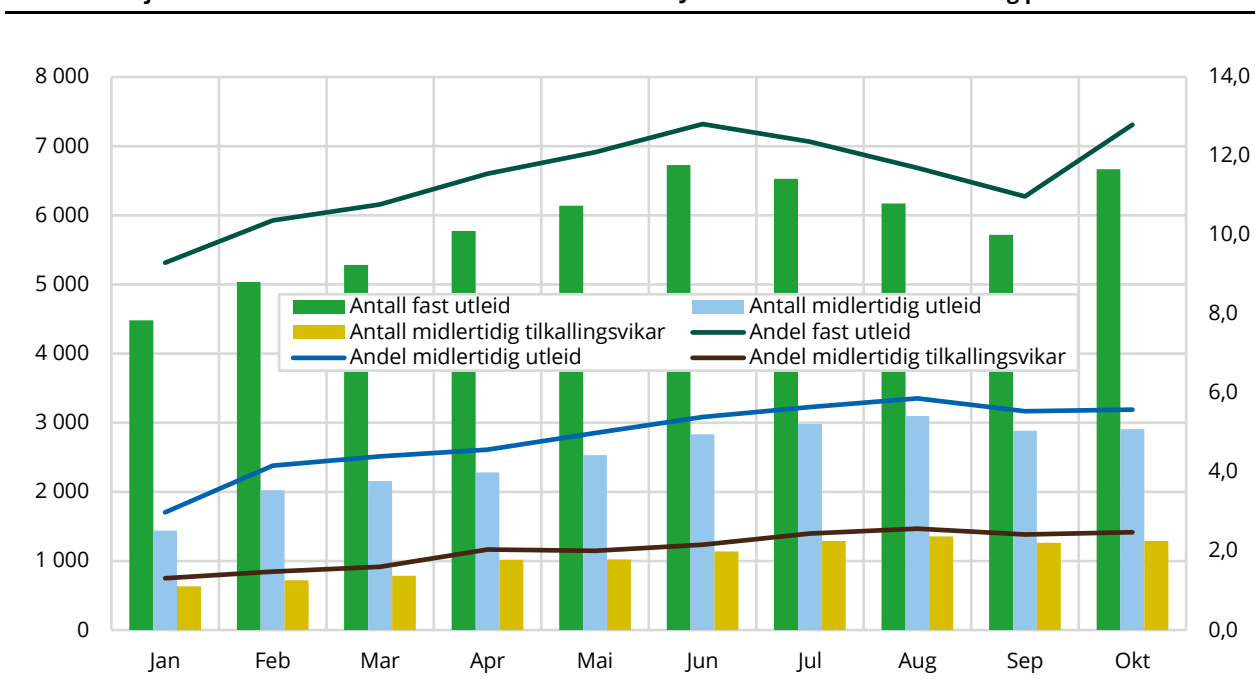
Imidlertid var det i oktober fortsatt 66 prosent som ikke ble rapportert med en utleid-kode. Blant disse var det vanligst å ha blitt rapportert som fast ansatt.

4.3.2 Arbeidstilsynets oversikt over godkjente bemanningsforetak

Alle bedrifter som har som formål å drive utleie av arbeidskraft i Norge, må ha godkjenning som bemanningsforetak av Arbeidstilsynet. Det er ulovlig å leie inn arbeidskraft fra et bemanningsforetak som ikke har en slik godkjenning (Arbeidstilsynet, u.å.). SSB har hentet inn godkjente bemanningsforetak fra Arbeidstilsynets oversikt².

Ikke overaskende var det mange av bedriftene på Arbeidstilsynets liste som hadde næring lik utleie av arbeidskraft. Disse bedriftene inngår da i tallene og figuren under punkt 4.3.1. I dette punktet har vi derfor kun inkludert ansatte fra Arbeidstilsynets oversikt som har en annen næring enn utleie av arbeidskraft. Selv om disse bedriftene har en annen næring, burde de, siden de har søkt og fått godkjenning som bemanningsforetak, rapportere en betydelig andel med utleid-kode.

Figur 4.4 Jobber med nye koder for ansettelsesform fra Arbeidstilsynets oversikt over bemanningsforetak. Kun jobber utenfor utleie av arbeidskraft er inkludert. Januar – oktober 2025. Antall og prosent



Kilde: SSB

Figur 4.4 viser antallet og andelen jobber som ble rapportert med de nye kodene i oktober 2025 for den nevnte gruppen. Totalt var andelen som ble rapportert med en utleid-kode på rundt 18 prosent. Andelen har økt siden starten av året, men fortsatt ble de fleste rapportert med andre koder i oktober.

² Oversikten ligger offentlig tilgjengelig på Arbeidstilsynets hjemmesider:

<https://www.arbeidstilsynet.no/bemanningsvirksomhet?status=&county=&municipality=&page=1>

4.4. Vurdering av kvaliteten på de nye kodene

4.4.1 Vurdering av «fast ansatt og utleid» og «midlertid ansatt og utleid»

Andelen som har blitt rapportert med kodene «fast ansatt og utleid» og «midlertid ansatt og utleid» virker å være betydelig lavere enn hva korrekt rapportering skulle tilsi. Det kommer av flere grunner:

- Andelen som ble rapportert med utleid-kode i utleienæringen var litt over 34 prosent i oktober. I en næring som skal drive med utleie av arbeidskraft burde denne andelen vært betydelig høyere. Fafo har som tidligere nevnt lagt til grunn at andelen som leies ut i næringen er på rundt 80 prosent (Nergaard, 2021, s. 16), med andre ord mye høyere enn andelen som blitt rapportert som utleid så langt i 2025. Vi har også sett på rapporteringen på bedriftsnivå, og her har vi sett at flere store bemanningsbyråer, som åpenbart virker å ha mange av sine ansatte utleid, ikke har rapportert noen med utleid-kode.
- Antallet som ble rapportert med utleid-kodene var kun på rundt 560 jobber i bygg- og anleggsnæringen i oktober. Dette antallet var veldig lavt i en næring med over 250 000 jobber. Da Fafo kartla hvilke arbeidsstrategier ut over ordinære ansettelser for arbeidstakere i arbeider-/håndverksyrker, var produksjonsinnleie³ en av de mest vanlige strategiene innenfor det som er omtalt som bygg (Alsos et al., 2024, s. 19). Det taler for at klart flere i bygg og anlegg burde ha blitt rapportert med utleid-kode.
- I næringene faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og informasjon og kommunikasjon jobber det mange konsulenter. Likevel var det kun 2 650 av 277 000 jobber som ble rapportert med utleid-kode i disse næringene. I rapporten «Oppdragsorganisering i rådgivernæringen» fra Menon Economics anslås det at 24 prosent av tilknytningsformene i det som omtales som rådgivernæringen var innleie (Skogli et al., 2025). Rådgivernæringen defineres her som en del ulike undernæringer som i stor grad hører til faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og informasjon og kommunikasjon. Andelen innleie som anslås skal tolkes med varsomhet og er ikke direkte sammenlignbar med dataene fra a-ordningen. Likevel antyder rapporten at innleie burde stå for et betydelig antall i disse næringene, i motsetning til dataene som har blitt rapportert i a-ordningen.
- Som beskrevet tidligere burde bedriftene fra oversikten over bemanningsforetak fra Arbeidstilsynet ha en betydelig andel jobber med utleid-kode. Også blant disse bedriftene ble de fleste jobbene ikke rapportert med utleid-kode.

Det er imidlertid vanskelig å si eksakt hvor stort antall som burde rapporteres med utleid-kode. For flere av gruppene vi nevner over, har vi ikke konkrete tall som sier noe om hvor stor andel vi kan forvente at rapporteres med utleid-kode i a-ordningen. Det gjør igjen at det er vanskelig å si noe konkret om hva det totale antallet og andelen burde være.

³ Produksjonsinnleie er når en bedrift leier inn arbeidstakere fra en annen produksjonsbedrift.

Det må også nevnes at for en del jobber er det nok ikke helt enkelt å avgjøre om det er riktig å rapportere utleid-kode i eller ikke. Veiledningen til a-ordningen nevner at «For at en arbeidstaker skal regnes som utleid, er arbeidet arbeidstakeren utfører som hovedregel under ledelse av virksomheten som leier inn (innleier), og ansvaret for resultatet av arbeidet ligger også som hovedregel hos innleier». Dette krever med andre ord en vurdering av bedriften som rapporter, og det er også bedriften som rapporterer som er best egnet til å gjøre denne vurderingen. Det gjør igjen det utfordrende å vurdere hva som er korrekt rapportering av disse kodene på et overordnet nivå. Mer om veiledning til a-ordningen i kapittel 3.

Likevel virker det klart at for alle de nevnte gruppene i punktene på forrige side så burde andelen som har blitt rapportert med utleid-kode vært høyere. Til sammen gjør det at antallet som har blitt rapportert med «fast ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt og utleid» virker å være klart lavere enn hva det burde vært. Kvaliteten på dataene om disse ansettelsesformene, både totalt sett og innad i relevante grupper, virker ikke å være særlig god per nå.

4.4.2 Vurdering av «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar»

Som for utleid-kodene er det utfordrende å si eksakt hvor stort antall jobber som burde ha blitt rapportert med «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar». Samtidig må det forventes at alle kommuner har kommunale virksomheter innenfor helse- og omsorgstjenestene⁴ der noen av de ansatte er tilkallingsvikarer, og at disse arbeidsforholdene rapporteres med «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» i a-ordningen. Dette virker å være en forutsetning for at bemanningen innenfor helse- og omsorgstjenesten skal fungere.

I oktober var det over 37 prosent av jobbene som ble rapportert med «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» som var i den kommunale helse- og omsorgstjenesten. Vi ser at en rekke kommunale bedrifter har tatt i bruk den nye koden. For mange kommuner utgjorde andelen jobber rapportert med midlertidig tilkallingsvikar mellom 20 og 30 prosent av alle jobbene i den kommunale helse- og omsorgstjenesten. Som tidligere nevnt øker bruken av koden på sommermånedene, noe som også virker rimelig siden det da er økt behov for tilkallingsvikarer.

Selv om det var mange kommuner som har tatt i bruk koden, ser vi at det var flere, både store og små, kommuner som ikke har rapportert noen eller veldig få jobber med denne koden. I overnatting og servering, næringen der andelen som ble rapportert som midlertidig tilkallingsvikar var nest høyest, var det særlig mange hotellbedrifter som brukte den nye koden. Også her ser vi at mens noen hotellbedrifter rapporterer mange med koden, er det andre sammenlignbare bedrifter som ikke bruker koden i rapporteringen i det hele tatt. Dette taler for at det er mangler også ved rapporteringen av denne koden.

⁴ Helse- og omsorgstjenestene defineres som følgende næringer: 86: Helsetjenesten, 87: Pleie og omsorgstjenester i institusjon og 88.1: Sosialtjenester uten botilbud for eldre og funksjonshemmede.

4.4.3 De totale andelene med fast og midlertid ansettelsesform

Etter innførelsen av de nye kodene har SSB slått sammen kodene «fast ansatt» og «fast ansatt og utleid» til «fast ansatt» i publisert statistikk. Kodene «midlertidig ansatt», «midlertidig ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» har blitt slått sammen til «midlertidig ansatt».

Når vi ser på de totale andelene arbeidsforhold med «fast ansatt» og «midlertidig ansatt» i ulike kvartal i 2025, er disse andelene tilnærmet uendret sammenlignet med samme kvartal året før⁵. Endringene i disse andelene var også lavere enn det de var fra 2023 til 2024. Slik sett virker det ikke som innførelsen av de nye kodene har gitt et tydelig brudd i andelene som totalt rapporteres som «fast ansatt» og «midlertidig ansatt».

Imidlertid kan vi ikke utelukke at innførelsen av de nye kodene kan ha påvirket rapporteringen i enkelte grupper. Når vi ser på de som var i utleienæringen i både oktober 2024 og oktober 2025, ser vi at det var en økning i andelen som gikk fra «midlertidig ansatt» til «fast ansatt» sammenlignet med samme periode for 2023-2024. En mulig forklaring på det er at en del utleide arbeidstakere tidligere kan ha blitt rapportert med ansettelsesform som «midlertidig ansatt», men med innførelsen av de nye kodene har blitt rapportert som «fast ansatt og utleid». Hvis det er tilfellet, er det i så fall en økning i kvaliteten på rapporteringen.

Som nevnt i punkt 4.4.1 og 4.4.2 er det klare mangler ved rapporteringen av de nye kodene for ansettelsesform. SSB vil derfor fortsette å slå sammen kodene for ansettelsesform til «fast ansatt» og «midlertidig ansatt». Mer om denne vurderingen i kapittel 6.

4.5. Tiltak som har blitt gjennomført for å heve kvaliteten

Som omtalt i kapittel 4.4 er det med stor sannsynlighet for få som rapporteres med de nye kodene og vi har derfor gjennomført en rekke tiltak for å forbedre kvaliteten. Noen tiltak ble gjennomført våren 2025, men de fleste har kommet i løpet av høsten 2025. Vi har antagelig derfor ikke sett den fulle effekten av tiltakene på tallene ennå.

Det er ikke uvanlig at det tar litt tid før nye koder «oppdages» og tas i bruk. Vi har vært i kontakt med noen bedrifter i utleienæringen og spurt om årsaken til at de ikke har rapportert på de nye kodene. Tilbakemeldingen var at de ikke var kjent med at det hadde kommet nye koder. Mange av tiltakene har derfor så langt rettet mot å informere om de nye kodenenes eksistens.

Følgende tiltak er gjennomført:

- Artikkel på a-ordningens nettsider som informerer at de nye kodene må tas i bruk: [Rapporter med riktig ansettelsesform - Skatteetaten](#) (publisert 13. juni 2025)
- Informert om de nye kodene på informasjonsmøter for a-ordningen (for bl.a. lønns- og personalsystemleverandører (LPSer)).
- Skatteetaten/Nav har tatt opp dette på 1:1 møter med noen utvalgte store LPSer.

⁵ Se for eksempel denne statistikkbanktabellen: [14159: Nærings- \(17 grupper\), alders-, arbeidstids-, ansettelsesform- og innvandringskategorifordeling for lønnstakere og jobber 2021K1 - 2025K3. Statistikkbanken](#)

- NHO har informert sine medlemmer om at det er viktig at de tar i bruk de nye kodene der det er aktuelt etter SSB hadde møte med NHO høsten 2025.
- Direkte kontakt med noen utvalgte bedrifter i utleienæringen.
- Utsending av brev til bedrifter i næring utleie av arbeidskraft (næring 78.2) som ikke har tatt i bruk de nye utleid-kodene (sendt til ca. 200 største bedriftene) – tiltak gjennomført i august/september 2025,
- Sendt ut brev til de 20 største bedriftene på Arbeidstilsynet bemanningsoversikt og som ikke er i næringen utleie av arbeidskraft og som ikke har tatt i bruk de nye utleid-kodene.

Vi ser at blant de bedriftene som mottok brev, altså bedrifter som tidligere ikke rapporterte noen jobber med utleid-koder, var det for oktober 2025 flere tusen jobber som ble rapportert med utleid-koder. Imidlertid var det også mange av bedriftene som mottok brev som ikke har endret rapporteringen av ansettelsesform. Siden brevene ble sendt ut 2-3 måneder før rapporteringen av oktober-dataene, har vi antagelig ikke sett den fulle effekten av brevene enda.

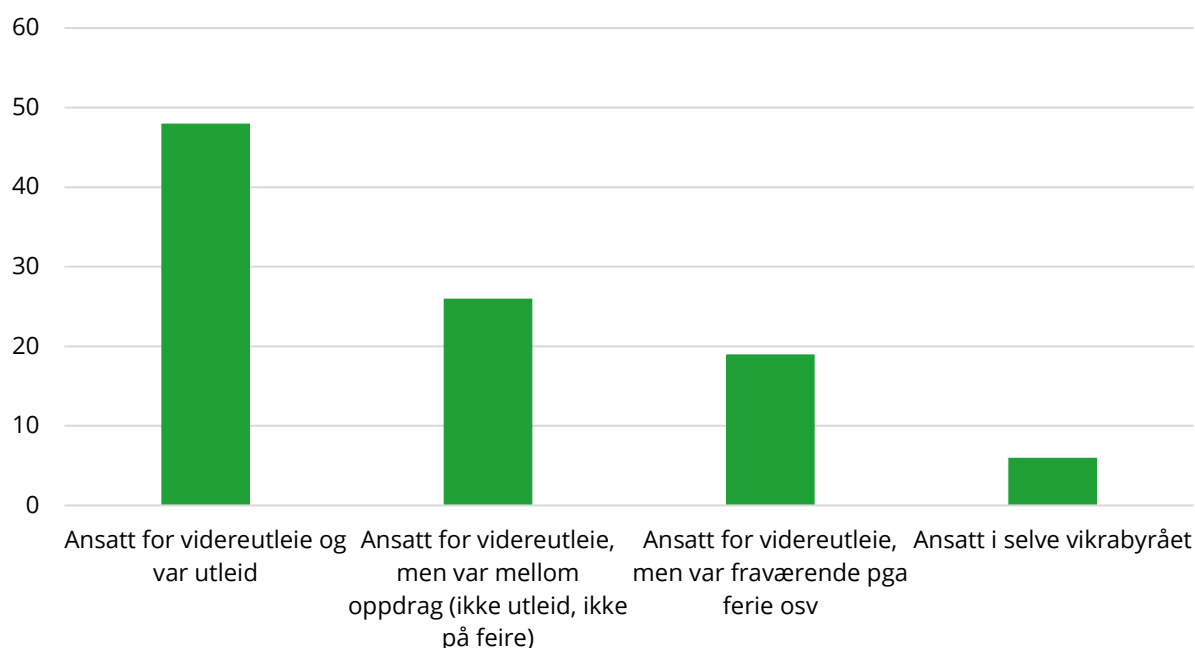
5. Ansettelsesform i AKU

1,1 prosent av de sysselsatte i Norge, eller 31 000 personer, jobbet i et bemannings- eller vikarbyrå i 2024 ifølge Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Det er en liten nedgang fra 2021, hvor tallet var 1,3 prosent (35 000 personer).

Som omtalt i kapittel 2.2. blir de som jobber i næringen utleie av arbeidskraft (næring 78.2) spurt om de var utleid i referanseuken og hvor de var utleid til. Tallene i de følgende tabellene og figurene omfatter kun personer i alderen 15-74 år som bor i Norge, og kun på ett arbeidsforhold per sysselsatte person. Tallene er dermed i stor grad sammenlignbare med [registerbasert sysselsetting](#), men ikke med [antall arbeidsforhold og lønn](#).

Figur 5.1 viser at av de som jobber i et bemannings- eller vikarbyrå var det 6 prosent som jobbet i administrasjonen i vikarbyrået, mens resten var ansatt for videre utleie. Av de som var ansatt for videre utleie var det gjennom 2024 i underkant av halvparten som var utleid. Det er en nedgang fra 2021 hvor om lag to tredeler var utleid.

Figur 5.1 Ansatte i utleienæringen, etter rolle i utleieforetaket. AKU. 2024. Prosent



Kilde: SSB

Av de som var ansatt for videreutleie var i underkant av 20 prosent fraværende på grunn av ferie, permisjon, avspasering, o.l., mens om lag en fjerdedel var mellom oppdrag.

Det var altså 31 000 personer som jobbet i næringen utleie av arbeidskraft ifølge AKU. Tilsvarende tall fra statistikken [Antall arbeidsforhold og lønn](#), som er basert på a-ordningen, er i overkant av 33 000 lønnstakere i 2024. For å få mest mulig sammenlignbart tall med AKU er også registertallene gjennomsnitt av alle kvartalene i 2024 og omfatter kun hovedjobben til bosatte personer.

Siste tilgjengelige tall fra AKU er for 2024, mens de nye kodene for utleie i a-ordningen ble innført fra 1.1.2025. Det er derfor ikke mulig å sammenligne resultatene fra AKU og a-ordningen. Kvaliteten på de nye kodene i a-ordningen er, som beskrevet i kapittel 4, dessuten såpass dårlig at det uansett er vanskelig å sammenligne resultatene.

AKU gir mer informasjon enn a-ordningen, for eksempel om man er mellom oppdrag eller ansatt i selve vikarbyrået. Sistnevnte kan man også få noe informasjon om i register ved å se på andelen som har yrket «arbeidsformidlere». I AKU spørres det også om hvilken næring man var utleid til. Men som omtalt i kapittel 2.2 var kvaliteten på opplysningene om næring for dårlig i 2024 til at de kan brukes.

6. Konklusjon og veien videre

6.1. Datakvalitet

Konklusjonene basert på vurderingene av kvalitet i dette notatet er at kvaliteten på de nye kodene er for dårlig dette første året etter innføringen til at de kan benyttes i statistikk eller analyser. Det gjelder spesielt kodene «fast ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt og utleid». Koden «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» ser noe bedre ut, men vurderingen er at heller ikke den er god nok til å brukes i statistikk. Forskere som får tilgang på mikrodata bør benytte denne koden med stor forsiktighet.

SSB vil derfor ved publisering av statistikk fortsette å slå sammen kodene «fast ansatt» og «fast ansatt og utleid» til «fast ansatt». Kodene «midlertidig ansatt», «midlertidig ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar» blir slått sammen til «midlertidig ansatt».

6.2. Veien videre

SSB vil fortsette å følge med på utviklingen i rapporteringen av de nye kodene. Erfaring viser at kvaliteten på nye variable og koder øker etter hvert som det går mer tid. Det har også vært tilfellet for de nye kodene for ansettelsesform, men som nevnt er kvaliteten på dataene per oktober 2025 fortsatt for dårlig til å kunne brukes i statistikk og analyser.

Det vil ta litt tid før vi ser den fulle effekten av tiltakene som er gjennomført. SSB vil vurdere flere tiltak i 2026, men disse avhenger av effekten allerede gjennomførte tiltak har på rapporteringen.

SSB vil også drøfte utviklingen i rapporteringen av de nye kodene med Skatteetaten og Nav og i samråd med disse etatene vurdere eventuelt flere tiltak for å øke kvaliteten på rapporteringen.

Referanser

Alsos, K., Andersen, R. K., Frisell, M. M., Gran, B., Nergaard, K., & Trygstad, S. C. (2024). Virkninger av innstramninger i innleieregelverket (Fafo-notat 2024:22). Fafo.

<https://www.fafo.no/images/pub/10416.pdf>

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*

(*arbeidsmiljøloven*) § 14-12. Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_15#%C2%A714-12

Arbeidstilsynet (u.å.). *Godkjente bemanningsforetak*. Hentet 4. desember 2025 fra

<https://www.arbeidstilsynet.no/godkjenninger/godkjente-bemanningsforetak/>

Berge, C., Edelmann, F. S., Køber, T., & Taha, S. (2022). Statistikk om utleie og innleie på arbeidsmarkedet: Muligheter og kvalitet (Notater 2022/39). Statistisk sentralbyrå.

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/statistikk-om-utleie-og-innleie-pa-arbeidsmarkedet.muligheter-og-kvalitet>

Johnsen, B. M., Konci, E., & Røv, V. (2022). Nye variabler i a-ordningen: Ansettelsesform og årsak til sluttdato (Notater 2022/5). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/nye-variabler-i-a-ordningen-ansettelsesform-og-arsak-til-sluttdato>

Lien, H. (2022). 1 av 5 i vikarbyrå jobber som skolefritids- eller barnehageassistenter.

Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/1-av-5-i-vikarbyra-jobber-som-skolefritids-eller-barnehageassistenter>

Nergaard, K. (2021). Omfanget av inn- og utleie i norsk arbeidsliv: Målemetoder og omfang

(Fafo-notat 2021:17). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2021/10354.pdf>

Regjeringen. (2023, 1. april). *Innstramming i regler for innleie og utleie av arbeidskraft*.

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/na-blir-det-nye-regler-for-innleie-av-arbeidskraft/id2970261/>

Skatteetaten. (2025, 22. januar). *Ansettelsesform: Veiledning til a-meldingen*. Skatteetaten.

<https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/veiledning/arbeidsforholdet/opplysninger-om-arbeidsforholdet/ansettelsesform/>

Skogli, E., Karttinen, E. M., Widenhofer, G., Andersen, M. L., Berg, K. R., Hansteen, C., & Bjørnstad, S. (2025). Oppdragsorganisering i rådgivnæringssektoren: Kartlegging av organisering av arbeid og oppdrag innen konsulent- og rådgivningsvirksomhet (Menon-publikasjon nr. 152).

<https://www.regjeringen.no/contentassets/e9a0f4107170410a8463538d9a019de3/opdragsorganisering-i-radgivnaringen.pdf>

Vedlegg A: Eksempler på rapportering av ansettelsesform fra veiledningen til a-ordningen

Under listes eksempler på de ulike ansettelsesformene opp. Eksempelene er hentet fra veiledningen til a-ordningen: [Ansettelsesform - Skatteetaten](#).

Eksempler på «fast ansatt»

Eksempel	Ansettelsesform	Kommentar
Kine jobber i en administrativ stilling i en kommune. Hun er fast ansatt i kommunen i en 100 % stilling.	Fast ansatt	
Laila er fast ansatt i et konsulentselskap som får i oppdrag å skrive en rapport for en annen bedrift. Konsulentselskapet leder arbeidet og har ansvaret for resultatet.	Fast ansatt	Arbeidet utføres under ledelsen av konsulentselskapet, og ansvaret for resultatet ligger hos konsulentselskapet.
Peder er fast ansatt på en bensinstasjon. Hans sjef på bensinstasjonen skal ut i foreldrepermisjon fra 1. mai og Peder skal fungere i hennes stilling mens hun er permisjon.	Fast ansatt	Arbeidsgiver skal fra 1. mai fortsatt oppgi dette som en fast ansettelse, men må endre yrkeskode.
Frisørsalongen Saks har to underenheter, en i Oslo og en i Bergen. Bente er fast ansatt ved underenheten i Oslo, men skal vikariere som daglig leder ved avdelingen i Bergen i 10 måneder. Bente får permisjon fra sin faste stilling i Oslo mens hun er vikar som daglig leder i Bergen.	Oslo: Fast ansatt og i permisjon Bergen: Midlertidig ansatt	

Eksempler på «midlertidig ansatt»

Eksempel	Ansettelsesform	Kommentar
Knut jobber på et gartneri og har en arbeidsavtale som varer fra april til juli. Knut jobber på gartneriet hvert år. Dette er sesongarbeid som begrenser seg til bare en del av året.	Midlertidig ansatt	
Anne er ansatt i en prosjektstilling for å bygge opp et fagsystem og gi arbeidsgiver råd og veiledning i bruk av løsningen. Arbeidsavtalen går over to år og er tidsbegrenset.	Midlertidig ansatt	

Eksempler på «fast ansatt og utleid» og «midlertidig ansatt og utleid»

Eksempel	Ansettelsesform	Kommentar
Kari er fast ansatt i et bemanningsbyrå. Hun leies ut for å jobbe som lagermedarbeider i 2 måneder.	Fast ansatt og utleid	Innleieselskap har inngått en avtale med bemanningsbyrået, arbeidet utføres under ledelse av innleieselskapet, og innleieselskapet har ansvaret for resultatet av arbeidet Kari utfører.
Tommy er fast ansatt hos Konsulentselskapet AS. En dag i måneden leies han ut til kunde.	Fast ansatt og utleid	Siden Tommy er utleid minst en dag i rapporteringsmåneden skal han regnes som fast ansatt og utleid.
Victor er fast ansatt som tømrer i en håndverksbedrift. Han leies ut til en annen håndverksbedrift i 4 måneder for å jobbe på et byggeprosjekt.	Fast ansatt og utleid	Selskapet som har leid inn Victor har ledelse og ansvaret for arbeidet som Victor utfører under byggeprosjektet.

Ole er fast ansatt som utvikler i et konsulentselskap. Han leies ut til en statlig virksomhet for å jobbe med et IT-prosjekt.	Fast ansatt og utleid	Den statlige virksomheten har inngått en oppdragsavtale med konsulentselskapet, og den statlige virksomheten leder arbeidet og har ansvaret for arbeidet Ole gjør under prosjektet.
Thomas er fast ansatt som flyvert i et flyselskap. I konsernet Thomas jobber har de skilt ut de som jobber som kabinpersonale i en egen virksomhet (hovedenhet) og leier de ut til en annen virksomhet i konsernet gjennom avtale.	Fast ansatt og utleid	Virksomheten som har leid inn Thomas har ledelsen og ansvaret for arbeidet som Thomas utfører mens han er leid inn.
Line er midlertidig ansatt i et bemanningsbyrå. Hun leies ut som barnehagemedarbeider i 3 måneder.	Midlertidig ansatt og utleid	Barnehagen som leier inn Line har ledelsen og ansvaret for arbeidet Line utfører i denne perioden.

Eksempler på «midlertidig ansatt som tilkallingsvikar»

Eksempel	Ansettelsesform	Kommentar
Petter har en avtale som midlertidig ansatt som tilkallingsvikar på en skole. I avtalen går det ikke frem hvor mye, og eventuelt når, han skal jobbe. Han jobber hvis og når arbeidsgiver har behov.	Midlertidig ansatt som tilkallingsvikar	
Karl har en avtale som tilkallingsvikar på uterestauranten «Godt vær». Behovet for bemanning varierer med været og det står i arbeidsavtalen til Karl at han jobber ved behov.	Midlertidig ansatt som tilkallingsvikar	
Sofie er fast ansatt ved SFO og tilkallingsvikar ved barneskolen i samme kommune.	SFO: Fast ansatt Barneskolen: Midlertidig ansatt som tilkallingsvikar	Sofie har flere arbeidsforhold hos samme arbeidsgiver, se veiledningen for ArbeidsforholdsID for mer informasjon om hvordan arbeidsforhold skal rapporteres i dette tilfellet.

Vedlegg B: Vedleggtabeller

Tabell B.1 Fast- og midlertidig ansatt og utleid. Januar – oktober 2025. Antall jobber og prosent

	Antall fast utleid	Andel fast utleid	Antall midlertidig utleid	Andel midlertidig utleid
Januar	12 251	0,40	2 749	0,09
Februar	15 647	0,52	4 569	0,15
Mars	16 329	0,54	4 802	0,16
April	17 410	0,57	5 557	0,18
Mai	18 111	0,59	6 051	0,20
Juni	19 479	0,62	6 467	0,21
Juli	19 709	0,62	6 835	0,22
August	19 655	0,63	6 912	0,22
September	20 103	0,65	7 165	0,23
Oktober	22 120	0,71	7 535	0,24

Kilde: SSB

Tabell B.2 Midlertidig ansatt som tilkallingsvikar. Januar – Oktober 2025. Antall jobber og prosent

	Antall midlertidig tilkallingsvikar	Andel midlertidig tilkallingsvikar
Januar	96 223	3,17
Februar	109 189	3,60
Mars	113 964	3,74
April	119 297	3,90
Mai	126 285	4,10
Juni	143 567	4,56
Juli	156 626	4,95
August	144 631	4,63
September	139 226	4,48
Oktober	142 208	4,59

Kilde: SSB

Tabell B.3 Jobber med nye koder for ansettelsesform i næring utleie av arbeidskraft. Januar – oktober 2025. Antall og prosent

	Antall fast utleid	Andel fast utleid	Antall midlertidig utleid	Andel midlertidig utleid	Antall midlertidig tilkallingsvikar	Andel midlertidig tilkallingsvikar
Januar	7 181	14,80	1 137	2,34	138	0,28
Februar	9 860	20,31	2 324	4,79	123	0,25
Mars	10 263	20,69	2 383	4,80	150	0,30
April	10 814	21,11	2 948	5,75	167	0,33
Mai	11 098	21,25	3 140	6,01	211	0,40
Juni	11 852	21,67	3 177	5,81	332	0,61
Juli	12 262	21,89	3 340	5,96	432	0,77
August	12 519	23,07	3 263	6,01	515	0,95
September	13 418	25,10	3 743	7,00	293	0,55
Oktober	14 478	26,84	4 083	7,57	297	0,55

Kilde: SSB

Tabell B.4 Jobber med nye koder for ansettelsesform fra Arbeidstilsynets oversikt over bemanningsforetak. Kun jobber utenfor utleie av arbeidskraft er inkludert. Januar – oktober 2025. Antall og prosent

	Antall fast utleid	Andel fast utleid	Antall midlertidig utleid	Andel midlertidig utleid	Antall midlertidig tilkallingsvikar	Andel midlertidig tilkallingsvikar
Januar	4 482	9,30	1 436	2,98	632	1,31
Februar	5 037	10,37	2 022	4,16	720	1,48
Mars	5 283	10,78	2 154	4,39	784	1,60
April	5 771	11,56	2 281	4,57	1 018	2,04
Mai	6 139	12,10	2 533	4,99	1 019	2,01
Juni	6 726	12,81	2 833	5,40	1 135	2,16
Juli	6 530	12,36	2 980	5,64	1 289	2,44
August	6 171	11,70	3 094	5,86	1 354	2,57
September	5 715	10,97	2 884	5,54	1 260	2,42
Oktober	6 667	12,79	2 908	5,58	1 292	2,48

Kilde: SSB