



“Jobdeling er med til at fastholde folk på arbejdsmarkedet,” siger Mads Beck, der købte Caddesign Mind for knap to år siden. Foto: Hans Christian Jacobsen

... Lån et klogt hoved hos konkurrenten

“Udlejning er et godt redskab til at håndtere spidsbelastninger, f.eks. ved store enkeltstående projekter. Derimod vil jeg ikke anse den for god til mere permanente løsninger,” siger **Henrik Garver**, der er adm. direktør i **Foreningen af Rådgivende Ingeniører, FRI**.

Strid om ophavsret

Udlejning er efter hans opfattelse ikke befordrende for en bestemt firmakultur, og han vurderer samtidig, at der let opstår stridigheder vedrørende ophavsretten til f.eks. designløsninger i byggeprojekter, når der kan sås tvivl om en medarbejders tilhørsforhold.

Også arbejdsmarkedsforsker, professor **Henrik Jørgensen** fra **Aalborg Universitet** ser både positive og negative sider.

“Udlejning af arbejdskraft kan hjælpe, hvis en virksomhed har for høje omkostninger til ansatte. Der er tale om en amerikansk inspireret idé, hvor

der kun betales for arbejdskraft, når der er brug for den,” siger han.

Han mener, at de flyttede ansatte må vænne sig til en sigøjnertilværelse, og at medarbejdernes loyalitet over for virksomhederne er på spil, når de flytter rundt fra virksomhed til virksomhed.

Loyalitet over styr

Det er især problematisk inden for de vidensstunge erhverv, hvor det er afgørende vigtigt, at en investering i nøglemedarbejdernes kompetencer ikke bliver tabt.

“Kompetencerne mellem ørerne kan let ende hos konkurrenten ved en udlejning,” siger Henrik Jørgensen, og tilføjer:

“Udlejning er kommet for at blive, men virksomhederne skal tænke sig godt om, så de ikke sætter loyalitet og engagement over styr.”

pera@borsen.dk

■ JOBDELING

Af Peter B. Rasmussen

Især arkitektbranchen er kendt for at bruge konkurrenternes arbejdskraft på udlånsbasis.

I arkitektvirksomheden **JJW Arkitekter** i København er der en hel del erfaring med udlån af medarbejdere både ind og ud af firmaet. Lige nu er der 50 medarbejdere i virksomhe-



den, men omfanget af opgaver veksler en hel del – som i de fleste andre arkitektfirmaer.

“Behovet for arbejdskraft veksler fra dag til dag, og derfor er det oplagt at ringe til andre tegnestuer for at høre om de har for mange opgaver eller har mulighed for at låne ud,” siger **Katja Viltoft**, der er partner i **JJW Arkitekter**.

Generelt er medarbejderne positive over for et midlertidigt jobskifte.

“De kan se, at deres kompetencer fortsat kan bruges andre steder, og de medvirker til at undgå opsigelser. Mange synes, det er spændende at komme ud og opleve andre tegnestuer indefra,” siger Katja Viltoft. Samtidig understreger hun at systemet er med til

“Generelt er medarbejderne positive over for et midlertidigt jobskifte,” siger Katja Viltoft, partner i JJW Arkitekter. Arkivfoto: Steven Achiam

at give tryghed og kontinuitet for både arbejdsgiver og lønmodtager.

Risiko lur

Omvendt erkender hun, at der lur en risiko for, at konkurrenterne løber med de udlånte medarbejdere.

“Behovet for arbejdskraft veksler fra dag til dag, og derfor er det oplagt at ringe til andre tegnestuer for at låne ansatte”

Katja Viltoft, partner i JJW Arkitekter

Bygningskonsultør **Maria Nørby**, 34 år, har været udlånt til arkitektvirksomheden **Domus Arkitekter**. Hun er ellers ansat hos **JJW**, men var i den anden stilling i tre måneder.

“Muligheden opstod ved en tilfældighed,” forklarer Maria Nørby.

Hun opfatter opholdet hos **Domus** som en projektp-

riode, der var lærerig på godt og ondt.

“Da jeg var hos **Domus**, havde jeg været fem år hos **JWW Arkitekter**, og havde mange indarbejdede rutiner og procedurer. Hos **Domus** var der en anden tilgang, og rammerne var anderledes,” forklarer hun.

Muligheden for at blive i **Domus** strejfede hende dengang, da **JWW** havde været igennem flere fyringsrunder og stemningen var mat.

På den anden side var opholdet med til at åbne øjnene for **JWW**'s gode sider. Hele opholdet hos konkurrenten omtaler hun som et boost, der gav fornyet energi.

pera@borsen.dk