

Blogg 6/2024 (Maj)

En medarbetare, två jobb – hot eller möjlighet?

Riikka Koskinen
Töitä Suomesta,
verkställande direktör



En trädgårdsföretagares vardag är inte bara slit året runt. Säsongerna bestämmer i vilken takt arbetet ska utföras. En sak som är mycket viktig för verksamheten är hur bemanningen organiseras under säsongen. Det är ingen lätt uppgift, men varje år måste det göras på ett eller annat sätt.

Det finns många infallsvinklar för att säkerställa att man har tillräckligt med arbetskraft. Alla har säkert hört talesättet ”Samarbete ger styrka”, men hur många har funderat på hur man kan relatera det till att säkerställa tillräcklig bemanning? Utgångspunkten är ju att alla i regel betalar för sin egen personal, och det är egentligen inget som ifrågasätts. I vissa situationer skulle det åtminstone vara värt att överväga om en närliggande företagare skulle kunna börja samarbeta med dig när det gäller att anställa personal.

Vilka fördelar kan man få av detta samarbete:

- Flexibilitet

Arbetsgivaren kan fördela medarbetarnas tid och kompetens efter behov, vilket kan leda till kostnadseffektivitet och ökad flexibilitet i verksamheten.

- Ekonomiska besparingar

Beroende på tillvägagångssättet kan arbetsgivare dela på kostnaderna för anställdas löner och andra anställningsrelaterade kostnader, vilket kan minska kostnaderna för enskilda arbetsgivare.

- En bredare kompetensbas för den anställda

En anställd kan få en bredare erfarenhet och kompetens genom att arbeta för två olika företag. Detta kan gynna båda arbetsgivarna och förbättra den anställdes arbetstillfredsställelse.

- Delad risk

När två arbetsgivare anställer en arbetstagare delas riskerna, till exempel att en anställd blir sjuk eller att behovet av arbetskraft plötsligt förändras, vilket kan minska riskerna för den enskilda arbetsgivaren.

Det finns många sätt att börja bygga upp ett samarbete. Ett sätt är att den ena arbetsgivaren kan vara den officiella arbetsgivaren, som ansvarar för alla de juridiska skyldigheter som följer av att vara arbetsgivare, och partnern köper den anställdes arbetskraft till en

överenskommen timtaxa. Detta är i praktiken personaluthyrning, dvs. att lägga ut arbete på entreprenad till någon annan.

Ett annat alternativ är att den anställde ingår ett separat anställningsavtal med varje arbetsgivare. Säsongsarbetare, särskilt de som kommer från utlandet, vill ofta arbeta så mycket som möjligt under sin korta vistelse för att maximera sina inkomster. Om det finns en logisk överlappning i behovet av händer med en granne kan samarbetet säkra den önskade mängden arbete för arbetstagaren. Detta kan alltså vara en möjlig lösning för att förbättra effektiviteten.

Om arbetstagaren behöver ansöka om arbetstillstånd är det möjligt att ansöka till mer än en arbetsgivare i ansökningskedet. Det är också möjligt att göra en ändring mitt under en period, men det innebär byråkrati och extra avgifter. Så även här gäller det att planera framåt.

Eftersom inget i livet är enkelt måste du stanna upp och tänka igenom detaljerna noga så att slutresultatet inte blir ett obevekligt kaos och att ett samarbete som började bra i värsta fall inte slutar så att alla blir osams.

En tydlig plan för praktisk implementering

Du måste följa lagen, oavsett hur du gör det. Villkoren i anställningsavtalet måste vara lagenliga. Det ska vara tydligt hur lönen betalas ut och hur den anställdes försäkringar och sjukvård är organiserade.

Arbetstiden

En av de viktigaste aspekterna i den praktiska verksamheten är hur arbetstiden fördelas i praktiken när man arbetar för olika arbetsgivare. Oavsett hur man kommer överens om att fördelningen av arbetstiden ska genomföras måste alla parter vara medvetna om vad detta innebär. Även här finns det många alternativ beroende på hur samarbetet utformas. Det kan handla om att fördela arbetsbördan jämnt på veckobasis, att känna till varandras toppar i förväg eller att sätta sig ner regelbundet och justera schemat efter behov.

Samarbete och kommunikation mellan företagare

Det säkraste sättet att skapa kaos är att försumma informationsflödet. Samarbete och öppen kommunikation mellan arbetsgivarna är nyckeln till den här typen av arrangemang. Det är viktigt att komma överens om gemensamma mål och policyer för att vägleda och stödja den anställde.

Sammanfattningsvis kan samarbete mellan två arbetsgivare vara en stor tillgång för trädgårdsföretagare och andra småföretag. Den här bloggen har lyft fram några av de fördelar som kan uppnås genom att arbeta tillsammans. Det är dock viktigt att komma ihåg att ett framgångsrikt samarbete kräver noggrann planering, tydliga avtal och öppen kommunikation. Genom att arbeta tillsammans och stödja varandra kan man uppnå positiva resultat som gynnar alla parter. Så kom ihåg: planering, efterlevnad och god kommunikation är nyckeln till ett framgångsrikt samarbete.