De dolda kostnaderna för arbetskraft

Företag runt om i landet försöker nu omstrukturera sig och återhämta sig från de konsekvenser som Covid-19 orsakat. Många söker sätt att kapa kostnader och förbättra sina metoder och flöden, inte bara för att överleva, utan för att faktiskt komma ut stärkta ur krisen genom att hitta nya sätt att jobba. 

Pandemin har gjort att många organisationer implementerat nya sätt att arbeta vilket har accelererat skiftet till ett mer digitalt arbetssätt och till mer distansarbete.

[World Economic Forum](https://www.weforum.org/projects/accelerating-digital-transformations) har nyligen undersökt hur de nya arbetssätten har hjälpt många företag att bli mer flexibla och ökat förmågan att möta externa utmaningar vilket också lett till att det blivit det nya normala för dem.

Det finns dock industrier, servicebranschen är en, där digitalisering och distansarbete inte kan ersätta stora delar av det man levererar. Här har man istället behövt arbeta med andra sätt att kapa kostnader utan att försämra kvaliteten på sina tjänster.

Att ha ett effektivt ledarskap och ett kunnigt management har blivit än mer viktigt idag. För många företag med små marginaler finns det inte utrymme för tidskrävande äventyr eller oförutsedda utgifter.

Dessa företag behöver undersöka sina verksamhet för att se vilka åtgärder de kan göra för att minska både kostnader och tidsåtgång.

PWC och ADP publicerade nyligen en rapport “Exposing the Hidden Cost of Payroll and HR Administration” Denna studie förklarar en del av de metoder som företag kan använda för att spara upp till 75% av sina kostnader för att administrera personal.

Studien gjord av PWC visar att företagare undervärderar kostnaden för sitt ägande och drivande av företag. Kostnaderna som kan uttryckas i form av hur mycket tid och pengar som spenderas på de anställdas lönehantering och personaladministration. Kostnaderna kan bli väldigt höga då upp till 63% kan var dolda kostnader, då de innehåller ett flertal kontaktytor och processer som kan vara svåra att se när man utvärderar och därför fortsätter att var en onödig finansiell börda. De synliga kostnaderna har man en betydligt bättre kontroll över då de visar kostnaderna för utförd arbetstid mot en reell timkostnad för utfört arbete.

De ovan nämnda rapporten har inspirerat [Gigger](https://www.gigger.se/) att skapa en kalkylator som ger företagare möjlighet att beräkna hur mycket de kan spara genom att överlåta sin personaladministration till ett företag som är specialiserad på detta.

[Här finns kalkylatorn](https://www.gigger.se/kalkylator)

En del företag försöker att effektivisera sin administration genom att använda extern integrerad programvara för att hantera sin HR administration. Detta kan verka vara en tids- och kostnadsbesparande åtgärd då färre personer behöver vara inblandade och bra teknik kan underlätta arbetet.

PWR studien visar dock att att genom att göra detta så lägger man i genomsnitt 21% mer pengar per löneutbetalning än tidigare då man också behöver inkludera kostnaderna för:

* Underhåll av mjukvarorna
* Utbildningsinsatser för personalen för att använda mjukvaran
* Anpassningskostnader så att mjukvaran passar det egna företaget

PWC visar tydligt att man inte bör hantera detta själv, vare sig med egen HR personal eller med köpta programvaror. Det kostnadseffektivaste är att använda externa leverantörer som kan sköta detta.

De tjänster man bör köpa inkluderar:

* Matchmaking och rekrytering
* Löneberäkning och utbetalning
* Personalhantering

Fördelen med att delegera de flesta personalfrågorna till ett specialiserat företag är att det sparar tid och pengar.Tid som läggs ner i olika rekryteringsprocesser reduceras avsevärt med match-making system som säkerställer att företagen får de mest lämpade som anställda. Nyckelpersoner kan använda sin tid till mer produktiva saker än att instruera och träna nyanställda. Verktygen ger också företagen möjlighet att hoppa över de dyra bemannings- och rekryteringsföretagen som tar bra betalt för sina tjänster.

De mer utvecklade gig företagen ebjuder bemanningslösningar som ger företagen en egen plattform där de kan skapa sina egna personalpooler med möjliga kandidater för längre eller kortare uppdrag. Detta gör det också enklare att få rätt personal i akuta situationer. En av fördelarna med att ha stor tillgång till extrapersonal är att man alltid kan låta sin nyckelpersonal jobba med kärnverksamheten och överlåta extraarbetet till giggare eller frilansande timanställda.

En viktig service som också erbjuds är schemaläggning. En professionell schemaläggning inom inte minst vård och service gör att arbetet blir bättre planerat och också kan utföras effektivare med färre anställda.

Det finns ett stort antal företag på marknaden som erbjuder administrativa verktyg till individer och företag. De flesta organisationer eller mindre företag behöver oftast inte alla de funktioner som erbjuds. Om man kan välja vilka verktyg man vill betala

för så krävs det ganska mycket tid och kunskap för att välja och betala för exakt det man behöver.

Den dramatiska början på 2020-talet har tvingat många branscher och företag att omstrukturera sina verksamheter i en hastighet som var oväntad för alla inblandade. För att kunna upprätthålla en uthållig tillväxt måste alla införa nya arbetssätt som tillåter en mycket stor flexibilitet. För de få som kan digitalisera sig ur utmaningarna är det inte så svårt, för andra mer komplext. Men lyckligtvis har den tekniska utvecklingen möjliggjort att alla företag kan dra nytta av den nu och på den framtida marknaden.