



PeopleProvide

Lönsamt med avtalskontroll!



PeopleProvide

Skapa framgång genom korrekta anställningsavtal och kontinuerlig kompetensinventering

Att kombinera en välgenomtänkt strategi för kompetensutveckling med juridisk noggrannhet kan minimera riskerna och skapa en solid grund för framtida tillväxt. Genom att säkerställa att anställningsavtal och turordningslistor är korrekta och uppdaterade inför förändringar, skyddar ni inte bara företaget från potentiella konflikter, utan ni effektiviserar också processen för att nå era affärs mål snabbare och mer effektivt.

Är det dags för förändring igen?

Genom att tidigt investera i dessa områden kan ni omvandla en omorganisation till en möjlighet att stärka företagets position och förbereda er för långsiktig framgång. Genom att ta extern hjälp när ni saknar tid eller expertis, kan ni säkerställa att förändringsprocessen blir smidigare. Vi har stöttat flera av våra kunder i liknande situationer, och genom proaktivt agerande har de kunnat undvika onödiga kostnader och därmed genererat en snabb avkastning på investeringen (ROI). Konsultinsatsen betalar sig snabbt genom att skapa värde som överträffar kostnaderna.

När tiden är knapp

Om tiden inte är på er sida, kan det ändå vara en värdefull investering att anlita extern HR-expertis. Detta minskar riskerna och möjliggör en strategisk planering för verksamhetens framtida utveckling. På så sätt kan ni navigera genom förändringarna med trygghet och säkra företagets långsiktiga konkurrenskraft.



PeopleProvide

Business Case: ROI genom korrekt turordningslista

Bakgrund:

Ett kundföretag med 80 anställda och en omsättning på cirka 100 Mkr uppvisade dålig lönsamhet. Styrelsen krävde åtgärder för att både på kort och lång sikt minska kostnader och omstrukturera verksamheten. En av de beslutade åtgärderna var att säga upp personal på grund av arbetsbrist, vilket skulle leda till en förväntad kostnadsbesparing på XX kr. Totalt skulle 12 positioner beröras enligt företagets initiala turordningslista.

Vi inledde samarbetet med att revidera turordningslistan genom att granska anställningsavtal, befattningsbeskrivningar och genomföra en omfattande kompetensinventering. Detta möjliggjorde en korrekt omplaceringsutredning, vilket inte bara hjälpte till att identifiera rätt medarbetare för uppsägning, utan även säkerställde att processen följde lagstadgade krav och affärsmässiga behov.

1 Felaktiga uppsägningstider och prognosen för minskade kostnader

- Anställningsavtal med felaktig uppsägningstid

Företaget hade felaktigt beräknat uppsägningstiden för två anställda till endast en månad var, medan LAS (Lagen om anställningsskydd) föreskriver att de var berättigade till två månader. Denna felberäkning ledde till en förlängd uppsägningstid med ytterligare en månad per person, vilket minskade de förväntade kostnadsbesparingarna med två månadslöner.

- Snittlön: 45 000 kr/månad, inklusive arbetsgivaravgifter och skatt: 62 345 kr/månad.
- Felaktig beräkning av uppsägningstid reducerade prognostiserade kostnadsminskningar med två extra månadslöner, totalt cirka 124 690 kr.

Vikariatavtal utan uppsägningsklausul

- Avsaknad av uppsägningsklausul i vikariatavtal

Vikariatet i fråga hade ingen explicit skrivning om uppsägningsmöjligheter. Därför var företaget bundet till att fullfölja hela den återstående vikariatsperioden på sex månader. Dessutom saknades viktig information i avtalet om vem vikariatet ersatte, vilket bör framgå i alla vikariatavtal.

- Snittlön: 55 000 kr/månad, inklusive arbetsgivaravgifter och skatt: 76 175 kr/månad.
- Avsaknaden av uppsägningsklausul ökade de beräknade kostnaderna med sex extra månadslöner, totalt cirka 457 050 kr.

Anställningsavtal för särskild visstidsanställning (SÄVA)

- Korrekt tillämpning av uppsägningstid

Företaget hade initialt beräknat en uppsägningsperiod som täckte hela anställningsperioden på 12 månader. Dock innehöll avtalet en ömsesidig uppsägningsklausul som tillät uppsägning med en månads varsel. Vid arbetsbrist fanns saklig grund för uppsägning, och företaget kunde därmed avsluta anställningen med en månads uppsägningstid, trots att anställningen pågått i endast två månader.

- Snittlön: 35 000 kr/månad, inklusive arbetsgivaravgifter och skatt: 48 475 kr/månad.
- Den reviderade beräkningen ledde till en faktisk kostnad för endast en månads uppsägningstid, 48 475 kr, i stället för de tidigare felberäknade 10 månadslöner.

Bolagets reviderade kostnader för uppsägningstider uppkom till 124 +457 Tkr reducerades med 436Tkr. Totalt en ökning av kostnader kopplat till anställningsavtalens uppsägningsperioder på cirka 145 Tkr.

2 Säkring av turordningslista, kompetenser och riskreducering för lägre kostnader

Total anställningstid.

Vid vår granskning upptäcktes att en anställd tidigare hade varit anställd under en annan period, vilket inte hade inkluderats i den totala anställningstiden. Genom att rätta till detta, hamnade personen högre upp i turordningslistan. Denna justering minskade risken för en dominoeffekt där felaktigheter på turordningslistan kunde ha lett till ytterligare omplaceringsutredningar och potentiellt felaktiga uppsägningar. Vi estimerar att detta riskreducerande ett potentiellt skadestånd på minst 16 månadslöner cirka 760 000kr

Föräldraledighet

Dessutom identifierade vi en anställd som var föräldraledig och som felaktigt hade exkluderats från turordningslistan. Genom att inkludera denna person och klargöra att uppsägningsperioden inte kan börja förrän efter föräldraledighetens slut, undvek företaget en eventuell kostsam juridisk process.

Ny intern tjänst

En annan upptäckt var att en nyligen befördrad anställd saknade ett uppdaterat anställningsavtal och en korrekt befattningsbeskrivning för sin nya, mer kvalificerade tjänst. Bristen på en aktuell kompetensinventering kunde ha lett till en felaktig omplaceringsutredning och en potentiellt felaktig uppsägning.

Efter genomgången av dessa avtal skapade vi en korrekt och uppdaterad turordningslista som låg till grund för omplaceringsutredningarna. Vår insats hjälpte företaget att undvika en potentiell skadeståndskostnad motsvarande 24 månadslöner (cirka 1 662 000 kr) för den föräldralediga anställda, vars lön var 50 000 kr och med en anställningstid på sju år. Dessutom säkerställde vi att en nyckelperson med viktiga kompetenser kunde behållas inom företaget, samtidigt som bolaget fick möjlighet att göra de undantag i turordningen som de önskade. Trots ökade kostnader för längre uppsägningsperioder och våra konsultarvoden, resulterade insatsen i en mycket positiv ROI på minst en miljon kronor. Detta visar tydligt att det är fullt möjligt att uppnå en betydande avkastning genom en väl genomförd och korrekt turordningslista.

Vår vision, affärsdriven och hållbar hr, kan även ses som en proaktiv försäkring för att undvika framtida kostnader. Det är strategiskt för både verksamhet och medarbetare.

