

overvejelser - Inden du ansætter en IT-specialist

SÅDAN UNDGÅR DU EN FEJLANSÆTTELSE

Tak fordi du har valgt at hente vores guide

I denne e-bog finder du en guide med 4 overvejelser du skal gøre dig, inden du ansætter din næste IT-specialist.

Følger du denne guide, sikrer du fremdrift i dine projekter og opnår samtidig økonomiske gevinster.

Rigtig god læselyst.



Claus Østergaard Olsen
CCO & Client Manager
GISP GROUP

Indholdsfortegnelse

S. 05

Modellen

S. 15

Find de rette
profiler

S. 20

Best practice

S. 24

Kan det betale
sig for mig?



Danske virksomheder mangler **tusindvis** af IT-specialister

Men hvis du udvider din søgning, og
er åben for andre muligheder, er
billedet et andet.



Fastansættelse, freelance eller konsulenthus?



Fastansættelse, freelance eller konsulenthus?

De fleste virksomheder oplever udfordringer i forbindelse med nye IT-projekter, da det ofte kræver nye kompetencer og færdigheder.

Disse kompetencer eller færdigheder er måske ikke til stede i organisation, eller også er de ikke tilstede på et tilstrækkeligt niveau eller måske ikke til rådighed grundet andre projekter.

For de fleste er det mest nærliggende at tænke; at der skal fastansættes nogle IT-specialister med de nødvendige færdigheder – udfordringen er dog, at projektet måske har en beregnet udviklingstid på 12-24 måneder, og hvad så bagefter?

Nogle gange passer det rigtig godt med en fastansættelse, men andre gange kan alternativer være en rigtig god idé - og faktisk give en bedre effekt.

Generelt anbefaler vi, at man skal genoverveje sin organisering og herunder balancering mellem fastansatte, freelancere og anvendelse af konsulenthus.

En undersøgelse* viser at

71,4%

af de adspurgte IT-virksomheder oplever, at den største barriere for vækst i branchen er manglen på IT-kompetencer.

Tilbage til bemanning af IT-projektet: Når du står overfor at skulle finde ressourcerne til et IT-projekt, er udfordringen ofte, at du skal finde nogle helt konkrete IT-specialister, der kan

*Kilde: PwC & Dansk Erhverv

hjælpe dig med at komme i mål med projektet til aftalt deadline samt sikre kvaliteten.

Men hvor og hvordan skal du finde de rigtige specialister?

Som før omtalt har alle danske virksomheder de samme IT-specialister at rekruttere mellem, og er det dig, der skal skille sig ud fra de andre og er mere attraktiv for IT-specialisten?

Du skal overveje:

- Hvordan er din virksomheds attraktivitetsværdi?
- Er projektet tilstrækkeligt spændende og udfordrende i kompleksitet?
- Er målsætningen bæredygtig og bidrager til en bedre verden?
- Etc.

Disse elementer (og flere til) har betydning for, om din virksomhed kan tiltrække kvalificeret arbejdskraft, og man skal derfor have gjort sig nogle klare overvejelser om, hvad det er, man kan tilbyde en kommende medarbejder.

Konsekvensen af manglende formål eller tiltrækningskraft er, at man kan ende med middelmådighed - eller måske slet ingen ny medarbejder.

Andre begrænsninger der skal gøres op med kunne være:

- Afstand til virksomheden
- Alder
- Mødepligt på kontoret
- Etc.

Markedet ændrer sig.

Globalt set er der et paradigmeskifte i gang. Måden hvorpå man tænker fremtidens IT-ressourcer, for at kunne udbygge eller fastholde konkurrenceevnen.

Markedet har ændret sig og tendensen er, at flere og flere IT-specialister gerne vil arbejde freelance - ikke kun i Danmark, men på globalt plan.

Det kan indpasses bedre med den livsstil som mange ønsker, da der er mere frihed og fleksibilitet. Det giver bedre work life balance.

Kombinationen af freelance og interne ressourcer.

Alt tyder også på, at virksomheder i fremtiden i større grad vil drage fordel af at søge mere fleksibilitet, ved at kombinere de interne ressourcer med freelance IT-specialister.

Ansættelse af jeres egen IT-specialist

Selvom store dele af IT-branchen trækker i retningen af flere og flere freelance IT-specialister, er der fortsat nogle klare fordele ved at have en fastansat IT-specialist.

Fordelene

En fastansat vil som regel være mere interesseret og involverende i virksomhedens overordnede formål, og eget samt IT-afdelingens bidrag til mål-opfyldelse.

De vil forventeligt også bedre identificere sig med - og bidrage til kulturen og være loyal overfor virksomheden og værdsætte trygheden.

Lederen har den fulde instruksret, ledelsesretten og ledelsespligten overfor en fastansat.

Det er vores vurdering at fastansættelser i særdeleshed har sin berettigelse til stabilisering af IT-driften, monitorering, vedligehold og i nogle tilfælde videreudvikling.

Ulemperne

Faktum er jo, at der er rift om de dygtige IT-specialister.

De er ikke lette at tiltrække, og rigtig mange virksomheder bruger mange ressourcer på at gøre sig attraktive overfor netop den målgruppe – som er præget af hård konkurrence om begrænsede ressourcer.

Selvom man er fastansat, vil de fleste gerne dygtiggøre sig, have spændende projekter og udfordringer etc. – hvilket stiller krav til uddannelsesmuligheder, nye spændende projekter osv.

Mange vil gerne have IT-specialister som er mere generalister, så de dermed kan afdække et bredere kompetencefelt – til gengæld mangler den dybe specialistviden, når der er brug for den.

Opsigelser, rekrutteringer, jobsamtaler, medarbejder-samtaler, manglende fremdrift i udvalgte projekter grundet fravær eller opsigelse er også en del af udfordringen ved fastansatte.

Ansættelse af jeres egen IT-specialist

Konklusion

Tænk godt og grundigt over, hvordan din organisation skal organiseres.

Hvilke positioner er forretnings-kritiske for virksomheden og kræver fastansatte medarbejdere.

Tænk over hvilke opgaver, der med fordel kan outsources, da projekter eller opgaver der kræver specialistviden og kompetencer typisk kun eksisterer i en tidsbegrænset periode.

Øg dine muligheder ved at afvige fra grundlæggende principper og konservative holdning til afstand, mødepligt etc.

Tillad i højere grad remote arbejde.

Sidst men ikke mindst skal man selvfølgelig være klædt på til at kunne håndtere en mere virtuel arbejdsstyrke og kombinationen af interne og eksterne ressourcer.

Gennemsnitligt siger
IT-virksomheder nej til
op i mod

30%

af opgaver grundet
mangel på
IT-specialister*.

Hvilket i sidste ende rammer
virksomheder generelt med behov for
digital udvikling.

*Kilde: PwC & Dansk Erhverv

Ansættelse af freelancer

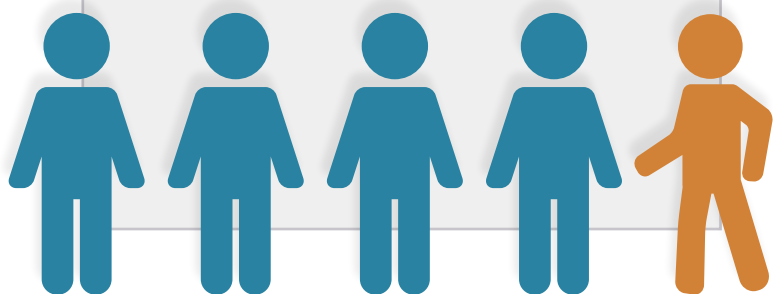
Freelancere og uafhængige konsulenter vil i fremtiden udgøre en større andel af fremtidens arbejdsstyrke – ikke kun indenfor IT, men nok i særdeleshed i IT.

Fordelene

Freelance IT-specialister giver en høj grad af fleksibilitet, for begge parter - og udvider samtidig søgemulighederne i markedet.

Man kan samle et team af de mest kvalificerede IT-specialister indenfor de kompetencer der skal anvendes i projektet.

I Danmark er **hver femte i IT-branchen freelancer eller projektansat.**



I får fuld instruksret over en freelance konsulent og dermed en fleksibilitet i, hvilke opgaver der skal fokuseres på og løses.

Freelanceren bringer en dyb specialistviden og ny inspiration ind i projektet og i teamet.

Typisk har en freelance konsulent specialiseret sig indenfor et specielt område, og besidder derfor kvalitative færdigheder, en høj faglighed og ekspertkompetencer.

Derudover kan en freelancer være et friskt pust til IT-projektet eller teamet, ved at se tingene i et andet perspektiv og bruge sin erfaring fra andre lignende projekter.

En freelance er afhængig af at holde sig opdateret med nyeste trends, versioner etc., og man får som virksomhed derfor en IT-specialist med en opdateret værktøjskasse.

Fokus på opgaven, uden at skulle bruge tid på interne møder, sammenkomster og sociale arrangementer.

Ingen omkostninger til afskedigelser, eller anden form for compensation, man kan med kort varsel stoppe samarbejdet.

Ulemperne

Prisen for en freelancer er ofte dyrere end at have fastansatte

– der er dog et "men".

Selvom prisen ved første øjekast måske er højere end du havde regnet med, skal du tage højde for, at en freelancer ofte kan løse opgaven fokuseret, effektivt og hurtigt.

Man skal ikke forvente at en freelancer bidrager til kulturen, eller andet virksomhedsmæssigt, men vil primært have fokus på opgaveløsning.

En freelancer drives typisk af opgaverne og projekternes kompleksitet og udfordringer – og er derfor svær at medtage i langsigtede planer.

Konklusion

Det ene udelukker ikke det andet, og det handler om at vurdere på fremdrift, kvalitet samt økonomi

Økonomien kan ikke kun gøres op i projektøkonomi, men også den forretningsmæssige effekt som et projekt skal bidrage med.

Forbered dig grundigt på at arbejde med freelancekonsulenter.

Blandt andet ved at være klar og tydelig i forventningsafstemningen, stille krav, følge op, motiverer og en god process for kvalitetskontroller.

I mange tilfælde vil freelancere kunne bidrage til højere kvalitet, hurtigere fremdrift samt bidrage med erfaringer fra lignende projekter fra andre virksomheder.

Outsourcing til konsulenthus

Outsourcing til et konsulenthus bliver som oftest brugt til implementeringer og opgraderinger af f.eks. ERP, CRM eller lignende.

Det kan selvfølgelig også være ved udviklingen af en app eller andre digitale løsninger.

Typisk er det når der er tale om klart definerede og beskrevne projekter samt fast afgrænsede udviklingsprojekter.

Involveringen er som regel mindre i at outsource til et konsulenthus end selv at drive projektet - men man skal ikke undervurdere den indsats, der trods alt skal foretages i sådanne løsninger.

Fordelene

Det vil typisk være en fordel at outsource et projekt til et konsulenthus, hvis der er behov for at få stillet leverancegarantier, kunne placere ansvar eller som udgangspunkt gerne vil kende prisen på forhånd – forvent dog oftest at prisen har en tendens til at blive overskredet, uanset hvor godt projektet er beskrevet, planlagt og eksekveret.

Nogle konsulenthuse tilbyder mere agile modeller, som ligner freelancemodellen – hvor der stilles IT ressourcer til rådighed for gennemførsel af et projekt.

Denne model er dog som oftest mere bekostelig end selv at samle en gruppe af kvalificerede freelancekonsulenter, og samtidig påhviler ansvaret for projektet ens virksomhed.

Ulemperne

Når man indgår aftale med et konsulenthus om gennemførsel af et projekt, vil aftalen som oftest være målrettet projektet og den eksakte projektbeskrivelse eller kravspecifikation.

Det er derfor forbundet med en tungere proces og oftest flere omkostninger, hvis man ønsker at ændre retning undervejs. Typisk indebærer det mindre agilitet, at vælge et konsulenthus.

Den værste konsekvens kan være et projekt der står stille, mens uoverensstemmelser bliver afklaret.

Ofte sammensættes et team til gennemførsel af projektet som en kombination af varierende kompetenceniveau og færdigheder – da det er de medarbejdere konsulenthuset har til rådighed.

Hvis slutresultatet er mangelfuldt, ender det desværre tit i en eller anden form for konflikt med langvarig proces for afklaring og i sidste ende måske en retsproces

– alt sammen noget, der kræver mange interne ressourcer.

Det har sikkert også indflydelse på anvendeligheden af projektet/produktet, forsinkelser, yderligere omkostninger.

– og måske manglende opnåelse af den konkurrencekraft projektet skulle bidrage med.



Konklusion

Ikke alle projekter og opgaver hvor der anvendes eksternt konsulenthus ender i en katastrofe – trods alt.

Det er dog rigtig vigtigt at man er grundig i sit forarbejde, sikre klar forventningsafstemning samt for det indarbejdet i aftalegrundlaget.

Tænk nøje over hvad det er, der er vigtigt for projektet, virksomheden og hvilken agilitet, der ønskes undervejs

– og sidst men ikke mindst, få afklaret kompetenceniveauet i konsulenthuset og få sammensat teamet inden der indgås aftale.

Den gode blanding

Vores erfaring viser, at der er mange fordele i at balancere mellem fastansatte og freelancere – på den måde opnås optimal agilitet, og man får det bedste fra begge verdener.

Anvend de dygtigste interne medarbejdere til driftsopgaver og som deltagere i udviklingsprojekter – og op- og nedskalér antallet af freelancere og konsulenthuse efter behov.

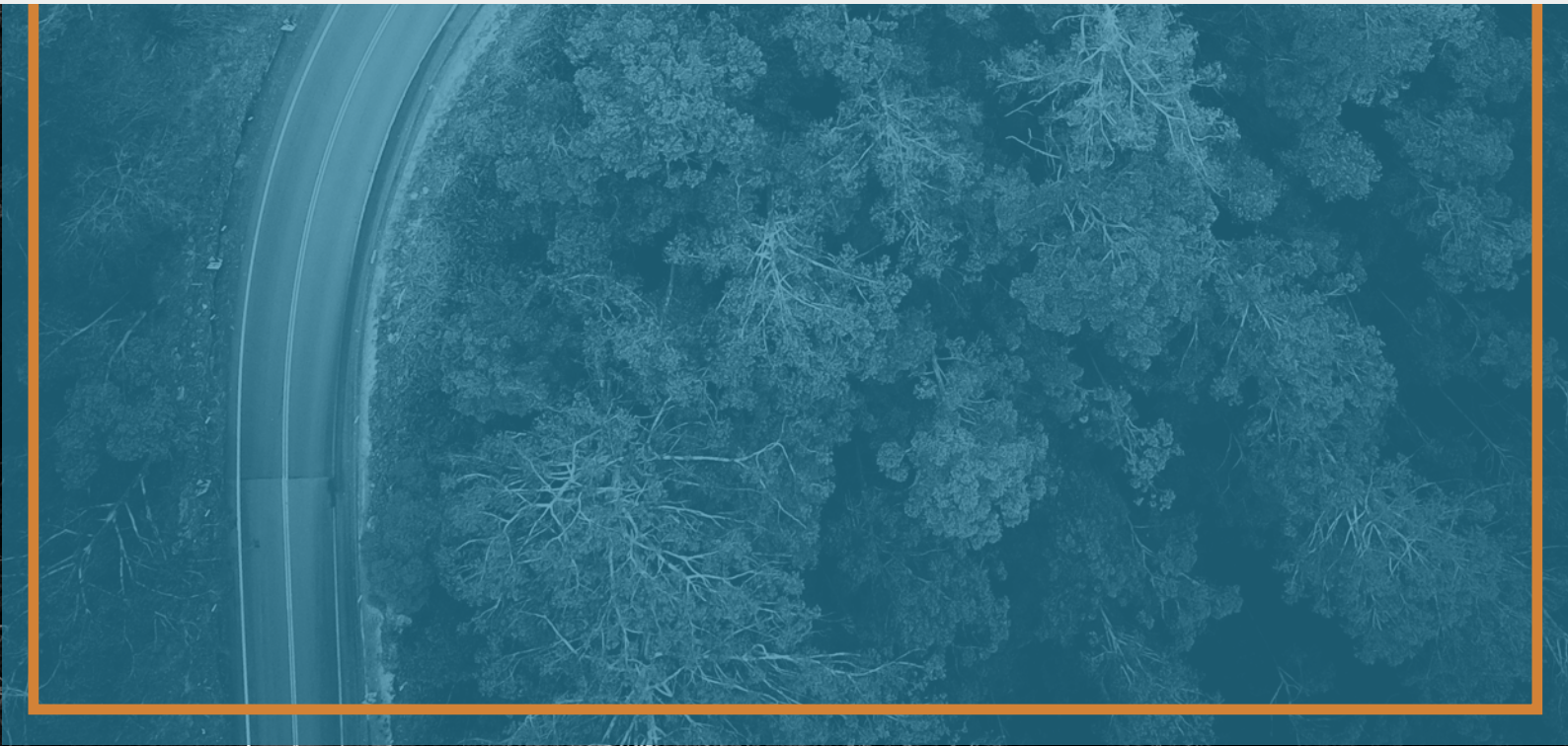


Fejlansættelser er dyre!

En fejlansættelse koster typisk

75-100 %^{*}
af den nyansattes årlige løn.

*Kilde: SMV guiden



Find de rette profiler



Find de rette profiler

Der er ikke én vej til at finde talentet. Men jeg vil gerne gennemgå den proces vi bruger, når vi finder IT-specialister til vores kunder.

I GISP GROUP har vi altid været dedikerede til at finde det rigtige match og opbygge langsigtede relationer med både vores konsulenter og de virksomheder, vi arbejder for.

I årenes løb har vi opbygget omfattende viden omkring

mange IT-medarbejdere og deres færdigheder inden for EU, Amerika, Canada og Østeuropa - derfor har vi mere end 45.000 højt kvalificerede IT-kandidater i vores database.

Det er mange forskellige profiler med hver deres færdigheder og ekspertiseområder, der skulle matches med mange forskellige typer af opgaver og virksomheder.

Hvis man koger det ned, kan man sige, at du kun er 5 enkle trin fra din næste IT-specialist.

1
Afkllaring

2
Søgning

3
Rekruttering

4
Kvalitetstjek

5
Præsentation



Afklaring

1

Brug energi internt på at få afklaret hvilken profil, der skal søges efter.

Oftentimes er der en tendens til at søge 1:1, men ændringer i projektet, teamet etc. kan have betydning for, hvilke kompetencer der er brug for fremadrettet.

Inddrag, hvis muligt, projektgruppen eller teamet i vurdering af behov.

Udarbejd en klar og tydelig beskrivelse der indeholder alle kompetencer, færdigheder og eventuelt menneskelige egenskaber, der efterspørges

– herunder naturligvis også løn, benefits etc. ved fastansættelser.

Husk endelig også at nævne jeres attraktivitetsværdier.

Hvorfor skal en kandidat vælge lige netop jeres virksomhed?

Ved freelancere er det projektets spændende og udfordrende karakter, der skal beskrives og fremhæves.

Hvis jobbet, opgaven eller projektet tillader det, så vær åben overfor udenlandske muligheder, primært indenfor EU, da det ikke kræver arbejdstilladelse m.m.

Anvend en veldefineret skabelon og tjekliste til brug for disse opgaver – *hvis ikke I har en, kan vi tilbyde jer en helt gratis.*

Jo bedre forarbejde, dets nemmere bliver det at rekruttere de rette profiler – uanset om det foretages af virksomheden eller der anvendes ekstern assistance.

Læg en klar plan for, hvor I vil være synlige og for hvilke søgekriterier, der skal anvendes til at finde kandidater.

Når vi løser disse opgaver, vil der være en dialog med den ansættelses ansvarlige og en af vores Clarification Managers, for at sikre, at vi kommer 360 grader rundt.

Afklaring

Søgning

Rekruttering

Kvalitetstjek

Præsentation



Søgning

2

Opslå stillingen og påbegynd søgningen i henhold til den l agte plan – hold struktureret styr på alle kandidater, der enten kommunikeres med via telefon, chats etc. samt de ansøgere, der måtte komme via opslag.

Vi anvender primært vores egen database med mere end 45.000 nationale og internationale IT-specialister.

Igennem en kompleks søgning vil vores globale IT-researchere finde potentielle kandidater baseret på de krav og retningslinjer, der er opsat af vores Clarification Manager.

3

Rekruttering

Udvalgte kandidater kontaktes for et telefon eller Teams interview - dette er 1. afklaring.

Husk at anvende en interview-skabelon, så du husker at komme 360 grader rundt om kandidaten – *hvis ikke I har en allerede, kan vi tilbyde jer en gratis.*

Udvalgte kandidater som findes egnet bør gennemgå et kvalitetstjek af de tekniske færdigheder.

1

Afklaring

2

Søgning

3

Rekruttering

4

Kvalitetstjek

5

Præsentation



Kvalitetstjek

4

Lad derfor en intern med kendskab til færdighederne "kvalitetssikre" kandidatens tekniske færdigheder gennem et telefoninterview og måske endda en case-test.

Hvis der er behov for personligheds- og adfærdstest etc., er det også i denne fase, dette foretages.

Der kan overvejes ekstern hjælp til denne fase hvis ikke kompetencen er til stede internt.

Relevante kandidater præsenteres for den ansættelsesansvarlige til evaluering og afsluttende interview, test mm.

Hos os sendes alle vores kandidater til evaluering og kvalitetstjek ved vores Clarification Manager, så vi sikrer os, at det kun er de rette kandidater, der opfylder kundernes krav, ønsker og behov, der går videre i processen.

5

Præsentation

Den ansættelses ansvarlige evaluerer på de præsenterede kandidater, foretager interviews, test og lignende.

Ansættelse



Det hele ender forhåbentligt med, at der udvælges en kandidat til jobbet, opgaven eller projektet.

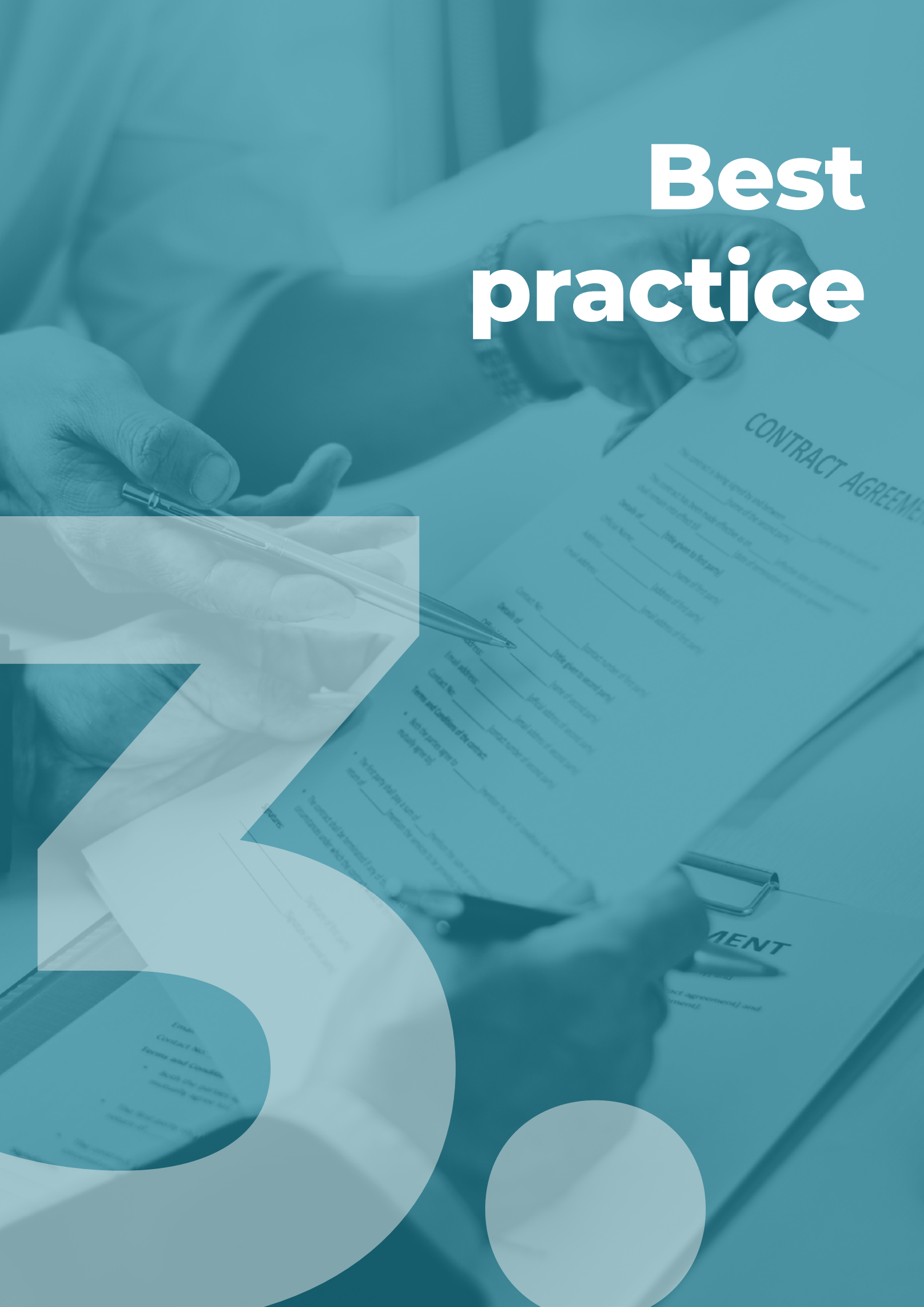
Afslutning
Søgning
Rekruttering

4
Kvalitetstjek

5
Præsentation



Best practice



Best practice

- remote workers

De bedste resultater - når man arbejder med eksterne IT-ressourcer, og for den sags skyld også fastansatte - ligger i en god kombination af onsite og remote arbejdsmuligheder.

Faktisk kan en kombination af remote working og udenlandsk arbejdskraft, være en af de bedste muligheder for at få tilknyttet de allerbedste IT-specialister til virksomheden.

Det er dog vigtigt at man som virksomhed er klædt på til at arbejde med enkeltpersoner, projektgrupper og teams i et virtuelt setup.

Vi vil her prøve at belyse nogle af de opmærksomhedspunkter vi ser, der er behov for at tage højde for i et virtuelt arbejdsmiljø.

Først vil vi lige understrege, at der er ikke en entydig patent-løsning, der kan løse alle udfordringer i forbindelse med at arbejde i et virtuelt setup.

Virksomheder er forskellige, ligesom medarbejdere og freelancere er det.

Der er dog en række områder man bør være opmærksom på for at opnå et effektivt og produktivt virtuelt samarbejde, samt hvordan de motiveres og faciliteres.

Onboarding

Planlæg og forbered en effektiv og grundig onboarding proces – herunder system adgange, tools, firma intro, præsentation af kollegaer m.v. - Lav en tjekliste og udarbejd nemt læseligt info materiale.

En effektiv onboarding sikrer at man kommer godt fra start med samarbejdet, til glæde og gavn for begge parter.

Derudover kan det også have betydning for motivationen og dermed også effektiviteten samt deres loyalitet overfor projektet og virksomheden.

on-boarding, på at sikre en god oplæring og forståelse for hvorfor, hvornår og hvordan.

At sikre compliance er med til at undgå at udsætte din forretning for kritiske situationer og måske endda dårlig omtale.

Viden

Vi hører af og til bekymring for, om virksomheden mister vigtig viden, når en medarbejder eller freelancer forlader virksomheden - det er dog forholdsvis let at sikre, at viden ikke går tabt.

En god on- og offboarding proces er et godt sted at starte og slutte.

Det er *good governance*, at have en fra den daglige drift eller bare interne medarbejdere med i projekterne, så man løbende sikrer sig vidensdeling.

Hvis det er muligt og økonomien er til det, kan det være en god idé at have overlap på kritiske kompetencer.

Sørg for at arbejdet bliver veldokumenteret, så andre lettere kan overtage og videreføre opgaverne på tilfredsstillende vis.

Compliance

Det er vigtigt at eksterne medarbejdere og konsulenter er compliant med fastlagte processer og retningslinjer der sikrer overholdelse af alle regulative krav.

Derudover er det vigtigt at de også følger de interne processer, metoder m.v. – brug energi, og gerne som del af en standard

Intellektuel ejendomsret

Når der skrives kontrakt med en IT-specialist, skal virksomheden sikre sig, at der er taget højde for, hvem der har den intellektuelle ejendomsret.

Det skal være virksomheden, der ejer den viden, der er blevet skabt og det, der er blevet udviklet under ansættelsen eller samarbejdet.

Kultur

Når man arbejder med freelancere, er det vigtigt at man har gjort sig nogle overvejelser omkring den kulturelle tilknytning til virksomheden.

Hvilken relation ønsker virksomheden at have til freelanceren?

Det er forskelligt og kommer helt an på, hvad der er vigtigt for jer og for arbejdsopgaverne, som freelanceren skal løse.

Det vigtige er dog at virksomheden selv bestemmer, hvor meget man vil "knytte freelanceren til familien".

For nogle virksomheder har det stor værdi at alle der er en del af et team, projekt og de interne processer er en del af virksomhedskulturen. Hvor det for andre er vigtigere, at en freelancer fokuserer på den faktiske opgave, der skal løses.

Afgræns

Der kan være fremdrifts- og økonomiske fordele i at afgrænse, hvad virksomheden bruger freelance IT-specialisten til.

Ved at lægge en nøje plan over hvilke opgaver, der kan og skal løses inhouse og hvilke, der er behov for at få løst af eksterne IT-specialister, kan budgettet række lidt længere.

Tip!

Anvend metoder hvor det er let at måle effektivitet og kvalitet.

Der findes en række systemer på markedet som kan hjælpe en med at monitorere på remote workers effektivitet, adgange osv. – overvej nøje om det er den vej eller det mere er den tillidsmæssige, der understøttes af en tæt opfølgning centralt fra.

Kan det betale sig for mig?



Kan det betale sig for mig?

Hvilken model der kan betale sig er, som med mange af de andre punkter, meget individuelt.

Delfaktorer har indflydelse herpå, som f.eks. om den nødvendige kompetence er til stede internt, om der er tilstrækkeligt med ressourcer internt, hvor skarp er deadline osv.

I regneeksempelt på næste side har vi forsøgt at synliggøre nogle af de mest almindelige omkostninger, der er forbundet med at have en medarbejder ansat.

Vi har samtidig forsøgt at sammenligne med omkostningen til en freelance IT-specialist.

Mange gange er prisforskellen faktisk ikke så stor, til tider billigere, når man tager alle faktorer med: Ferie, fridage, sygdom, børns første sygedag, fravær til uddannelse etc.

Det der i hvert fald typisk taler for en freelance IT-specialist, er den helt specifikke specialistviden vedkommende kan tilføre – hvor effekten, de fleste gange, er hurtigere fremdrift i opgaver og projekter.

Derudover at kunne se opgaverne og projekterne i et helt andet perspektiv uden at skulle tage hensyn til interne interesser.

Omkostningstype	Månedligt	Beløb	Periode i mdr.	Forklaringer
Primære omkostninger				
Månedsløn	60.000,00			
Faktor tillæg	24.000,00	0,40		Tillæg beregnet af DI (Dansk Industri) - indregnet:
Grundløn incl. Tillæg	84.000,00			ATP, AES, AUB, AFU, lovpligtige forsikringer, feriepenge, ferietillæg og pensionsordning...
Arbejdstimer pr. måned	140,00			Effektiv arbejdstid pr. mdr. fratrukket frokost, interne møder, uddannelse, sociale arr. m.v. *
Omkostning pr. time	600,00			
Sekundære omkostninger				
Bil / kørepenge	1.000,00			
Mobiltlf. (køb)	145,83	3.500,00	24,00	Indtast beløbsstørrelse og perioden for forventet udskiftning i mdr.
Mobiltlf. (drift)	250,00			Indtast abonnementsomkostningen til mobiltlf.
Internet hjemme	200,00			Indtast abonnementsomkostningen til internet (hjemme)
Frokostordning (netto)	500,00			Beregnes som den samlede omkostning for medarbeideren minus egenbetaling
Rejseomkostninger	1.000,00			Forventet gennemsnitlig rejseomkostning pr. måned.
SW licenser	1.000,00			samlede omkostninger til software licenser etc. pr. måned.
Diverse udstyr (arb.plads, PC etc.)	416,67	10.000,00	24,00	Udskiftes hvert andet år.
Repræsentation	500,00			Forventet gennemsnitlig repræsentationsomkostning pr. måned.
Efteruddannelse og kurser	1.000,00	12.000,00		Indtast budgettet for uddannelse pr. år
Personalegoder	1.000,00			Andre personalegoder (fitnesskort etc.)
Personalearrangementer	1.000,00			Fester og andre sociale arrangementer
Bonusordninger	0,00			Evt. bonusordninger - overskudsdeling etc.
Sunhedsforsikring	166,67	2.000,00		Sunhedsforsikring - hvis ikke den er indeholdt i pensionsordning
(jule)gaver	83,33	1.000,00		Hvis der gives gaver til personalet
Samlede sekundære omkostninger	8.262,50			
Arbejdstimer pr. måned	140,00			Hentes fra "Arbejdstimer pr. måned"
Omkostning pr. time	59,02			Tillægges "Samlet omkostning pr. time"
Ekstra omkostninger				
Sygedage				Indregnet i arbejdstimer pr. måned
Barnets første sygedag				Indregnet i arbejdstimer pr. måned
Graviditet / adoption / barsel				Ukendt og individuel
Rekrutteringsomkostninger	4.444,44	80.000,00	18,00	Indtast intervallet for forventet rekruttering i måneder
Administrative omkostninger	500,00			Anslået
Afskedigelse- og aftrædelsesomkostninger	10.000,00	180.000,00	18,00	Indtast intervallet for forventet opsigelser i måneder
Uproduktiv tid (møder, uddannelse etc.)				Indregnet i arbejdstimer pr. måned
Leje- og leasingomkostninger				Ukendt og individuel
Samlede ekstraomkostninger	14.944,44			
Arbejdstimer pr. måned	140,00			Hentes fra "Arbejdstimer pr. måned"
Omkostning pr. time	106,75			Tillægges "Samlet omkostning pr. time"
Samlet omkostning pr. time	765,76			

ROI på projekt hastighed og pris	Timer/beløb	Beskrivelse	Konklusion:
Der skal anvendes	2.000,00	Projekttimer	
Fastansat	140,00	Timer pr. mdr.	
Tidsestimat	14,29	Måneder til færdigt projekt	Man sparer altså omkostninger og/eller tid på et projekt - og vi er alle bekendt med hvad tid betyder for et projekt, specielt hvis det skal skabe forretningsmæssig værdi og konkurrencekraft for virksomheden.
Kostpris fastansatte	1.531.527,78		
			Det skal retfærdigvis nævnes, at det selvfølgelig afhænger af projektets karakter, sammensætning og betydning - hvilke fordele man kigger ind i.
Freelance	160,00	Timer pr. mdr.	
Tidsestimat	12,50	Måneder til færdigt projekt	
Timepris	750,00		
Kostpris freelance	1.500.000,00		

* Flere beregninger indikere at den effektive arbejdstid pr. måned er mellem 115 - 130.

Sådan!
Du er nu nået igennem vores
guide.

Det er sådan andre har sikret
sig fremdrift i deres IT-projekter
uden at mangle IT-ressourcer.

Falck, Saxo Bank, Netcompany,
Novozymes, og mange flere,
har allerede betroet os det
privilegium at finde skarpe
IT-kompetencer til dem.



Sådan sikrer du dig tidlig adgang

Jeg vil gerne tilbyde dig
muligheden for at komme foran
i køen, når det kommer til at
finde de attraktive IT-profiler.

Du kan tænke på det som en
slags forsikring af IT-ressourcer.
Ved at få din egen skræddersyede
kompetencebank med kritiske
kompetente profiler, er vi klar til
at rykke, når behovet opstår.

Det er gratis og ganske
uforpligtende.

Vi glæder os til at hjælpe dig.

Opret kompetencebank

Med venlig hilsen

A stylized, handwritten signature in black ink, likely belonging to Claus Østergaard Olsen.

Claus Østergaard Olsen
CCO & Client Manager
GISP GROUP



23 25 77 05



claus.olsen@gispgroup.com



www.gispgroup.com

GISP GROUP



www.gispgroup.com
Tlf. 55 99 22 11
contact@gispgroup.com