



# Konsult eller anställd?

Fördelar och nackdelar med  
egen ekonomiavdelning  
kontra extern affärspartner



# Innehåll

<b>Vad säger experterna och forskningen? .....</b>	<b>Sida 3</b>
<b>Rapport: Vartannat företag saknar kompetens .....</b>	<b>Sida 7</b>
Olika behov kräver olika lösningar:	
<b>1. Affärsrelaterad rådgivning .....</b>	<b>Sida 8</b>
<b>2. Redovisning .....</b>	<b>Sida 9</b>
<b>3. Lönehantering .....</b>	<b>Sida 10</b>
<b>Summering .....</b>	<b>Sida 11</b>
<b>Lista: För- och nackdelar med konsult .....</b>	<b>Sida 12</b>

## REDAKTION

**Redaktör:** Dominika Dzielak, Content Marketing Manager, Aspia

**Text och formgivning:** Content Innovation

**Grafisk korrektur:** Isa Ring, Content Producer, Aspia

**Ansvarig:** Pia Törnqvist, Chief Marketing Officer, Aspia

Guiden senast uppdaterad augusti 2025.



# Vad säger experterna och forskningen?

**Själv är inte alltid bästa dräng. Särskilt inte i det digitaliserade kunskapssamhället där förväntningarna på företagens agerande är större än någonsin. Vilken slags kompetens behövs för att möta kraven kring ekonomifunktionen - och hur säkrar man den?**

# 74%

En mätning från Aspia/Ipsos visar att tre av fyra svenska företag, 74 procent, upplever en ökning av rapporteringskraven, där mängden lagar och regler lyfts fram som det mest resurskrävande området.

**Läs mer om undersökningen på [sidan 7](#).**

**Att starta och driva företag** i det digitaliserade kunskapssamhället är bland det roligaste man kan ägna sig åt - men också bland det svåraste. En ny Ipsos-mätning, gjord på uppdrag av Aspia, visar att de ökade rapporteringskraven upplevs som en börda som hindrar kärnverksamheten.

**Det finns mängder av regler** inom skatte- och momslagstiftningen som företag måste hålla koll på för att göra rätt. Dessutom kommer hela tiden nya och förändrade lagkrav som medför krav på ständig kompetensutveckling, exempelvis:

- Det nya direktivet för hållbarhetsrapportering och föreslagna ändringar (CSRD och Omnibus).
- EU-direktivet för lönetransparens.
- Förändringar och tolkningar av EU:s momsdirektiv som ska underlätta tillämpningen av regelverket och göra det mer lättförståeligt.
- Nya skatteregler och implementering i verksamheten.

**Hur ska företagen hänga med i kompetensutvecklingen - genom att köpa in expertis eller utveckla den internt?**

**”Har man startat företag utifrån ett specialintresse kanske man är helt ointresserad av papper och siffror. När det gäller redovisning har inte alla företagare den kompetens som krävs och föredrar därför att lägga ut jobbet.”**

Karin Berggren,  
jurist på Företagarna



Svaret är oftast ”både och”, menar Jörgen Hansson, som har doktorerat på köp av kompetens och skrivit boken **Utveckla eller köpa kompetens**:

– Allt fler väljer att hyra eller köpa in kompetens som komplement. De fyra viktigaste skälen är att avlasta medarbetare, komplettera med specialistkompetens, möjliggöra nya satsningar eller förändra verksamhetsinriktningen.

**Karin Berggren på Företagarna** bekräftar bilden:

– Jag pratar dagligen med medlemmar, både sådana som valt att anlita till exempel redovisningskonsult och de som valt att i stället anställa för funktionen. Men även en del som byter lösning när de inser att alternativet blir effektivare för deras verksamhet.

Det kan vara svårt för en ensam anställd att hålla koll på kompetensutveckling och omvärldsbevakning.

– Konsulter som jobbar tillsammans med kollegor inom samma kompetensområde hjälper varandra att lyfta aktuella frågor.

**Vad är den viktigaste fördelen med att köpa in expertis i stället för att utveckla den internt?**

– Resurser till kärnverksamheten frigörs och du får tillgång till bred kompetens som inte är personberoende.

Rätt kompetens ska ägna sig åt rätt saker, konstaterar Nicklas Bohman, Sverigechef på Aspia.

Och anledningen till att man startar företag är sällan att man älskar redovisning och skattefrågor, utan för att man har utvecklat en ny app eller kanske en energidryck.

– Har man startat företag utifrån ett specialintresse kanske man är helt ointresserad av papper och siffror. När det gäller redovisning har inte alla företagare den kompetens som krävs och föredrar därför att lägga ut jobbet, säger Karin Berggren och tillägger:

– Om man lägger ut vissa saker på en konsult kan man koncentrera sig på mer affärsnära frågor. Allt beror på vad man som företagare är duktig på och vill lägga sin tid på.

## 4 anledningar till att köpa in kompetens:

**1.**  
**Avlasta  
medarbetare**

**2.**  
**Komplettera  
med specialist-  
kompetens**

**3.**  
**Möjliggöra  
nya satsningar**

**4.**  
**Förändra  
verksamhets-  
inriktningen**

**”Köper man in kompetens måste man vara beredd på att dela information och bidra med kunskap om företaget för maximal utväxling. Utse gärna en person som blir kontaktperson för konsulten.”**

Nicklas Bohman,  
Sverigechef på Aspia



**Dagens företag** har också en mer flytande gräns mot omvärlden, jämfört med hur det var i det gamla industrisamhället, påpekar Jörgen Hansson:

– Det började på 1980-talet med outsourcing av fysiska moment som tillverkning, följt av alltmer kunskapsintensiva tjänster, säger han och tillägger att många företag kan bli bättre på att köpa in kompetens:

– De ställer för lite krav och borde satsa mer på att integrera den köpta kompetensen i organisationen. Underskatta inte den informella aspekten och se till att bjuda konsulten på sommarfesten.

Nicklas Bohman på Aspia instämmer:

– Om man köper in kompetens måste man vara beredd på att dela information och bidra med kunskap om företaget för att få maximal utväxling. Ett gott råd är att företaget utser en person som blir kontaktperson för konsulten. En extern konsult ger tillgång till erfarenheter från andra typer av branscher och bolag, och kan komma med nya tankar och lösningar.

### **Vilken kompetens bör man utveckla själv istället för att hyra in konsulter?**

– Om kompetensen är en del av kärnaffären eller rent av en affärshemlighet är det bättre att behålla och utveckla den själv, säger Jörgen Hansson.

Och kompetensen behöver inte handla om avancerade teoretiska kunskaper. För ett e-handelsföretag är det kanske lagerhanteringen som är nyckeln.

– Om själva lagerhanteringen är affärskritisk och en del av framgångarna, är det kanske klokt att utveckla den kompetensen internt, framhåller Nicklas Bohman.

### **Finns det nackdelar med att köpa in expertis?**

– Företaget riskerar att förlora kompetens och tappa i förtroende bland medarbetarna, om de upplever att de går miste om karriärmöjligheter och roliga jobb. Konsulter kan öka avståndet mellan ledning och anställda om det brister ifråga om integration och kunskapsöverföring, påpekar Jörgen Hansson.

Det gäller alltså att anlita en konsult som har rutiner för att säkerställa att processer och kompetens stannar kvar i företaget när uppdraget är avslutat. Att anlita ett stort konsulthus minskar sårbarheten som kommer av personberoende:

– Vi jobbar alltid i team för att ha backup och processer och rutiner på plats. Mindre byråer har inte heller samma möjlighet att skräddarsy team med olika kompetenser, berättar Nicklas Bohman.

**”En konsult samlar på sig kompetens från en bred horisont, vilket en ensam medarbetare kanske inte förmår eller har incitament till. Men det gäller att verkligen ta tillvara kompetensen, både hos den enskilde konsulten och byrån som helhet.”**

Jörgen Hansson, forskare



Jörgen Hansson påpekar att det är viktigt att köparen sätter sig in och delar konsultens värderingar och filosofi:

- Vilken kultur är det man köper in sig i, delar man den och är den rätt för företaget? Att köpa in ett redovisningssystem från grunden innebär ett visst synsätt på frågor som transparens, decentralisering och beslutsfattande.

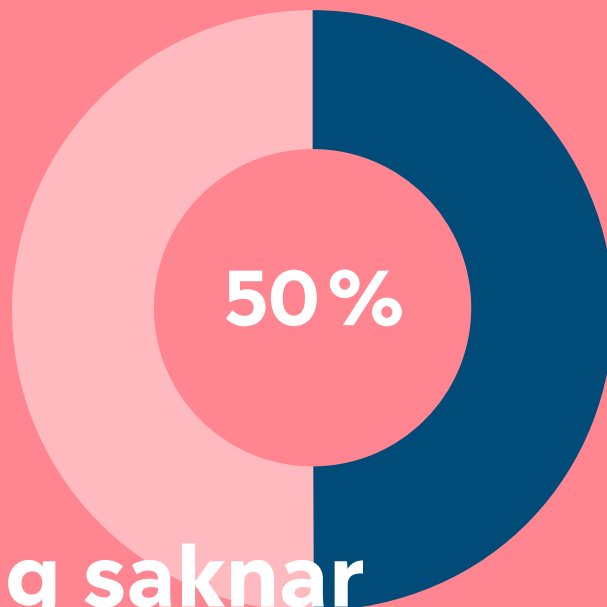
### **Är det dyrare med en konsult än att anställa?**

Att en konsult alltid blir dyrare i slutändan än att ha en anställd är ingen självklarhet, enligt Jörgen Hansson:

- Vad kostar en anställd egentligen utöver lön? Med kontorsyta, kompetensutveckling och spiltid. En konsult samlar på sig kompetens från en bred horisont, vilket en ensam medarbetare kanske inte förmår eller har incitament till. Men det gäller att verkligen ta tillvara kompetensen, både hos den enskilde konsulten och byrån som helhet.

**På sidorna 8-10 går vi igenom outsourcing kontra anställning för tre olika behov: Affärsrelaterad rådgivning, redovisning och lön. →**





# Vartannat företag saknar viktig intern kompetens

## 41%

Nära hälften av de som saknar viktig kompetens internt ser störst värde i att ta in expertis från extern partner med erfarenhet av regelverksförändringar.

**Hälften av de svenska företagen saknar viktig kompetens internt - det visar en ny undersökning utförd av Ipsos på uppdrag av Aspia. "Vi var nyfikna på hur svenska beslutsfattare resonerar kring internt kompetens för att säkerhetsställa att man möter nya lagkrav och har intervjuat cirka 800 personer", säger Nicklas Bohman, Sverigechef på Aspia.**

**50 procent av de intervjuade** företagen saknar helt eller delvis kompetens för att säkerhetsställa att man möter nya och förändrade lagkrav. Nära hälften, 41 procent, av de som saknar viktig kompetens internt ser störst värde i att ta in expertis från extern partner med erfarenhet av regelverksförändringar.

**Undersökningen visar också** att tre av fyra svenska företag, 74 procent, upplever en ökning av rapporteringskraven, där mängden lagar och regler lyfts fram som det mest resurskrävande området, följt av anpassningen till ständigt förändrade regelverk och kraven på hållbarhetsrapportering.

**Nästan hälften av företagen**, 44 procent, uppger att rapporteringskraven i mycket eller ganska hög grad påverkar deras möjligheter att fokusera på kärnverksamheten.

**- Rapporteringskraven bidrar till** ett ökat ansvarstagande bland företagen. Transparensen ökar och många verksamheter får en tydligare bild av sin påverkan. Utmaningen ligger i att uppfylla kraven utan att det sker på bekostnad av företagets förmåga att utvecklas, säger Nicklas Bohman.

[Läs hela undersökningen här](#)

# 1 Affärsrelaterad rådgivning: Framgång i förändring

”En expert kan hjälpa företaget att analysera konsekvenserna av att ge sig in på en ny marknad, på områden som moms, skatt och redovisning.”

Nicklas Bohman,  
Sverigechef på Aspia



**Vissa faser i ett företags utveckling** ställer särskilda krav på kompetens. Ofta handlar det om expansion, genom förvärv eller expansion till nya marknader. Eller, i sämre tider, om att minska kostymen och sänka kostnaderna. Då kan tillgången till extern expertis avgöra om företaget går i mål.

Dessutom ställer olika intressenter höga krav på transparens och informationsgivning, både inom finansiell och hållbarhetsrelaterad information, påpekar Nicklas Bohman, Sverigechef på Aspia:

- Alla förväntar sig i dag en hållbarhetsredovisning, även om det ännu inte är ett lagstadgat krav för mindre bolag, säger han.
- Det är nästan också alltid bra att ta in kompetens för att kvalitetssäkra den ekonomiska informationen. Att visa upp sitt bolag på bästa sätt och signalera att man har full kontroll kan leda till bättre villkor, både hos banken och investerare.

Han menar att bolaget ska vara säljbart vid varje given tidpunkt:

- Om det kommer någon och knackar på är det oftast för sent att se över paketering och presentation.

**Att växa utomlands** är en annan förändring som kräver mer än man tror.

- En expert kan hjälpa företaget att analysera konsekvenserna av att ge sig in på en ny marknad, på områden som moms, skatt och redovisning, säger Nicklas Bohman.

Olika länder ställer olika krav. I vilket land blir företaget skattskyldigt? Var och hur ska momsen betalas? Kanske kalkylen leder fram till att det inte är lika lönsamt att sälja till kunder i vissa länder som man först trodde.

- Kanske har företaget en hemsida som vänder sig till hela Europa. Men när blir man momspliktig och krävs det i så fall att man öppnar en filial där? Och vad krävs för att det ska räknas som en filial? Blir man skattskyldig? Frågorna är många och svaren kan hänga på vilken typ av tjänst man säljer, om man säljer via en app, webben eller en agent.

- Många entreprenörer kör bara på. En extern rådgivare kan bistå med en konsekvensanalys av de beslut man överväger.

Stora börsnoterade internationella bolag har oftast en hel stab av experter som kan hantera dessa frågor. Andra bolag kan vända sig till en konsultbyrå med partners över hela världen.

- Via våra partners kan vi serva de flesta länder, avslutar Nicklas Bohman.

# 2 Redovisning: Avlastning och kvalitetssäkring

## Vad gör en redovisningskonsult?

Allt som har med ekonomi att göra. Med ekonomi kommer affärsmodell, affärsutveckling och samhällsansvar. För det mindre företaget blir redovisningskonsulten ofta som en intern konsult och eftersom kundrelationerna ofta är långvariga blir konsulten väl insatt i verksamheten och därmed en generalist som kan komma med råd om framtida utveckling.

**Kraven på dokumentation** och rapportering ökar ständigt till följd av nya regleringar och lagar, såväl i Sverige som internationellt. Den finansiella rapporteringen ska integreras med hållbarhetsrapporteringen och arbetsbördan för ekonomiavdelningen ökar hela tiden.

För att kapa topparna och ta del av nödvändig kompetens för att hänga med i utvecklingen väljer många företag att lägga ut hela eller delar av sin ekonomifunktion.

- En helt extern ekonomifunktion är inte nödvändigt, men många väljer att outsourca specifika processer. Det är vanligt att outsourca processer som kräver expertkunskap inom till exempel olika regelverk eller koncernkonsolidering, eller bara är aktuellt vissa tider på året, till exempel i samband med kvartalsbokslut eller årsredovisning, berättar Nicklas Bohman, Sverigechef på Aspia.

## Har den administrativa bördan blivit alltför tuff?

- Ja och nej. Visst ställs det högre krav i dag, men digitaliseringen har också förenklat mycket av arbetet med insamling och rapportering.

**Själva digitaliseringen** är därför något som många företag tar in extern kompetens för att hantera. Valet av redovisnings- och affärssystem kan få stora konsekvenser för verksamheten och medarbetarna. Det gäller att först välja rätt - och sedan klara av att underhålla systemen, påpekar Nicklas Bohman:

- Systemflora och underhåll växer kraftigt och många företag behöver hjälp med detta. Aspia bidrar med redovisnings- och affärssystem för olika uppgifter som koncernkonsolidering och årsredovisning.

**Aspia sätter samman team** med olika kompetenser som hjälper till i samband med arbetstoppar på ekonomiavdelningen. Ett sådant team kan till exempel bestå av en assistent som sköter löpande bokföring, och en senior konsult som granskar månadsavstämning och bokslut.

- Småföretag med 1-3 anställda kan dra nytta av AspiaGo, som innebär "hjälp till självhjälp". Kunden gör grundjobbet själv och vi stämmer av helheten. De sitter i samma system som vi och man behöver inte åka runt och dela pärmar längre. Allt sker digitalt, förklarar Nicklas Bohman.

# 3 Outsourcing av lön: Frigör viktiga resurser!

## Vad gör en lönekonsult?

En lönekonsult är specialist på lönehantering, såsom löneberäkning, arbetsgivardeklarationer och rapportering, men jobbar också bredare med löpande lönefrågor och strategisk rådgivning.

**Att löneutbetalningarna fungerar** är ett måste för alla företag med anställda. Lönehantering och personalnära arbetsuppgifter blir alltmer komplexa områden att hantera.

– Bara i Sverige finns närmare 600 aktiva kollektivavtal, vilket innebär väldigt många olika riktlinjer och tillämpningar. Addera sedan alla personalpolicys, lagar och regelverk som till exempel GDPR – då är det förståeligt att många företag känner att intern kunskap och backup ibland inte räcker till. Läget är alldeles för sårbart, menar Jessica Sorrone som är ansvarig för Aspias erbjudande inom lön och HR i Sverige.

## Vad är fördelarna med att ta in en lönekonsult?

Att outsourca lönehanteringen till personal som är experter på just den biten kan frigöra viktiga resurser internt. Lön är visserligen en central fråga, men sällan en del av företagets kärnverksamhet.

– Företag som outsourcar lönehanteringen kan fokusera på sin kärnverksamhet och affär. De behöver inte investera i, eller underhålla, egna lönesystem. Även om man betalar för outsourcing-tjänsten är det oftast både en kostnads- och tidseffektiv besparing i slutändan, säger Jessica Sorrone.

**Vid organisationsförändringar**, fusioner och personalavgångar kan det vara särskilt intressant att outsourca lönefunktionen.

– Man kanske vill renodla vissa roller, exempelvis HR- eller ekonomifunktionen. Vid en fusion kan den totala lönefunktionen behöva förändras. Av konfidentiella skäl vill man då särskilja lönefunktionen från verksamheten. Om en medarbetare som hanterar lönerna ska sluta vill man kanske bli personoberoende istället för att anställa på nytt, säger Jessica Sorrone.



**”Företag som outsourcar sin lönehantering kan fokusera på sin kärnverksamhet och affär.”**

Jessica Sorrone, ansvarig för Aspias erbjudande inom lön och HR

# Summering

Hur ska ett företag säkra den kompetens som krävs för att leva upp till allt högre krav på transparens och kvalitet på ekonomisk och hållbarhetsrelaterad information – **genom att ta in kompetens utifrån eller bygga upp en avdelning internt?**

**En kombination** är oftast bästa lösningen. På så sätt kan man komplettera interna resurser i tider av stor arbetsbelastning, exempelvis i samband med bokslut, ägarförändringar eller expansion till nya marknader.

**Målet är rätt resurs på rätt plats i rätt tid.** Resultatet är att företaget säkrar bästa möjliga villkor på kapitalmarknaden, bland leverantörer och framtidens medarbetare.

**Lista: Plus och minus med att köpa in kompetens kontra bygga upp egen →**

## Plus och minus med att köpa in kompetens:



- Tillgång till bred och uppdaterad expertis på olika specialområden
- Möjlighet att anpassa arbetstiden efter behovet
- Minskar den fasta kostnadsmassan



- Medarbetarna kan gå miste om karriärvägar och utvecklingsmöjligheter
- Kan bli svårt att förutse slutlig kostnad
- Svårare förankra tuffa beslut internt

## Plus och minus med att bygga upp egen kompetens:



- Kompetensen finns i huset
- Intressanta karriärvägar för befintliga anställda
- Lättare dela kompetensen internt



- Svårt för en enskild individ att hänga med i kompetensutvecklingen
- Stora fasta kostnader
- Dåligt resursnyttjande

**Aspia är en relationsdriven affärspartner  
inom redovisning, lön, skatt  
och rådgivning.**

**Kontakta oss via [aspia.se](http://aspia.se)**