



Tänk på detta vid upphandling av ett nytt lönesystem
- Sex tips för en lyckad utvärdering

Personalen är organisationens viktigaste resurs och i många verksamheter också den mest kostsamma. I dagens slimmade organisationer är effektiva digitala processer en förutsättning för framgång. Det gäller inte minst lönesystemet.

Administratör, rekryterare, chef eller medarbetare? Ett användarvänligt och genomtänkt lönesystem underlättar jobbvardagen för alla i organisationen. Därför är det så viktigt att du väljer rätt!

Till din hjälp har vi sammanställt en guide med förslag på krav som du bör ställa vid utvärdering av ett nytt lönesystem.



Tips 1: Det administrativa stödet

Ett bra lönesystem minimerar administrationen och ger mer tid till värdeskapande uppgifter. Automatiska flöden och smarta funktioner gör arbetet roligare och sparar tid. Inte bara för HR- och löneavdelningen, utan även för chefer och medarbetare. Vilka flöden/funktioner saknar du idag? Här är några exempel på krav att ställa.

Personregistret

Personregistret är lönesystemets kärna. En lösning med multipla register försvårar uppdateringar och ökar risken för diskrepans.

Integrationer

Ju färre manuella uppgifter, desto bättre! För att undvika detta är det viktigt med bra integrationer till verksamhetens övriga stödsystem. Automatisk dataöverföring gör det möjligt att få information uppdaterad i realtid. Ta reda på hur lätt lönesystemet går att integrera med övriga stödsystem. Finns det befintliga integrationer? Går det att skapa en och hur lätt/svårt/dyrt är det?

Utlägg och reseräkningar

Hantering av kvitton och reseräkningar är en källa till frustration på många arbetsplatser. Ett smart mobilt stöd underlättar arbetet för medarbetaren, chefen och löneavdelningen. Det sparar mycket arbetstid!

Exempel: Om medarbetaren skapar sin reseräkning redan på väg hem i taxin och den totala tidsåtgången för alla inblandade sjunker från 30 till 10 minuter, uppnår du en besparing på 100 arbetstimmar om företaget hanterar 300 reseräkningar/månad.

Dotterbolag

Många lönesystem saknar möjlighet att skapa lön för flera företag samtidigt. Om ditt företag är en koncern, gör du klokt i att ta reda på hur stödet för flerföretag ser ut.

Årsskifte/semesterårsskifte

Hantering av årsskiften, oavsett om det handlar om kalenderår eller semester, är komplexa och innebär ofta omfattande administration. Bland annat kräver många system att du nollställer exempelvis ackumulatorer och variabler, medan andra underlättar för dig genom att bevara historiken. Ta reda på hur hanteringen av årsskiften ser ut.

Tips 2: Verksamhetsutveckling

När du ändå byter lönesystem, ska du inte nöja dig med mindre än att det nya systemet kraftigt effektiviserar dina processer och bidrar positivt till din image av att vara en modern arbetsgivare.

Tillgänglighet

Möjligheten att arbeta när och var som helst har blivit allt vanligare. För många är tillgänglighet ett krav, för att få ihop det så kallade livspusslet. Med moderna molntjänster kan arbetet utföras när och var som helst. Hur flexibelt är ditt lönesystem vad gäller tillgänglighet?

Mobilitet

Ge medarbetarna möjligheten att sköta rapportering, läsa sina lönebesked och hantera frånvaro via mobilen. Förutom att det underlättar deras vardag, bidrar det till bilden av dig som en modern arbetsgivare. Dessutom sparar det både miljön och chefens tid.

Flexibel rapportering

Fördefinierade rapporter sparar mycket tid för löneavdelningen. Hur ser rapportfunktionen ut? Finns det fördefinierade rapporter för all rapportering som krävs enligt lag/avtal? Går det att skapa egna rapporter?

Bra beslutsunderlag

Bra underlag leder till välgrundade beslut som i sin tur kan vara avgörande för företagets framgång. Kan verksamhetens chefer enkelt få fram grafer och dra egna rapporter eller måste de besvara löneavdelningen varje gång? Ta reda på om det finns ett kraftfullt business intelligence-verktyg anpassat efter lönesystemets unika förutsättningar.

Helheten större än delarna

HR-avdelnings ansvar inkluderar många varierade områden. Allt från lön till rekrytering, kompetensutveckling och friskvård, bara för att nämna några. Ett lönesystem som erbjuder en helhet för HR ger ett betydande mervärde. Ta reda på vilka områden som ingår och vilka tillägg med fullgoda integrationer som finns möjliga.

Tips 3: Framtiden

Ett lönesystem är en långsiktig investering som ska ge stöd åt organisationen i många år. Därför är det viktigt att lyfta blicken och se till verksamhetens förväntade utveckling, likväl som till omvärldens.

Ta hänsyn till eventuella expensionsplaner

Säkerställ att lönesystemet har kapacitet att hantera organisationens tillväxt. Kan systemet exempelvis hantera alla aktuella kollektivavtal om affärsplanen ändras?

Förvissa dig om att leverantören satsar på produktutveckling

Nya tekniska landvinningar sker hela tiden. Ett effektivt arbetssätt idag, är omodernt inom några år. Ett bra sätt att försäkra dig om att organisationens administrativa stöd hänger med även i framtiden, är att välja en leverantör som satsar stort på utveckling av befintliga produkter och tar fram nya baserat på den senaste tekniken.

Tips 4: Implementering

Ett systembyte innebär oftast ett stort projekt, inte minst när det handlar om något så komplext och känsligt som lön. Skräcken är förstås att något går fel som äventyrar medarbetarnas utbetalning. Hos seriösa leverantörer är den risken, tack och lov, lika med noll. Men det finns ändå anledning att ta reda på hur smidigt implementationsprocessen fungerar.

Implementation

Hur ser implementationsplanen ut? Finns det en tydlig projektplan och hur ser leverantörens bemanningsmöjligheter ut?

Referenser

Ta reda på vilka erfarenheter andra kunder har av leverantören. Hur upplevde de implementationsfasen?

Tips 5: Säkerhet

IT-säkerhet är ett högaktuellt ämne, inte minst på grund av EU:s nya dataskyddsförordning (GDPR - General Data Protection Regulation). Lönesystemen processar tusentals transaktioner med känsliga personuppgifter varje dag och kraven på säkra processer och IT-miljö ska hållas högt.

- Är lönesystemet anpassat till GDPR?
- Hur ser leverantörens säkerhetsorganisation ut? Finns ett dataskyddsombud (DPO - Data Protection Officer) på plats?
- I vilken utsträckning använder företaget externa leverantörer för drift-/hostingtjänster? Vilka certifieringar innehar leverantören/eventuellt externa leverantörer?

Tips 6: Kompetens

Maximal avkastning från din investering kräver att användarna har kompetens att hantera lönesystemet på rätt sätt. Idag är arbetsmarknaden för lönespecialister god, vilket kan påverka eventuell nyrekrytering. För att säkra kompetensbehovet är det viktigt att leverantören erbjuder ett brett och flexibelt utbildningsprogram för alla nivåer.

- Hur ser leverantörens utbildningsutbud ut? Alla människor är olika och vilket utbildningsalternativ som passar bäst varierar från en individ till en annan. Ett utbud som inkluderar olika former - klassrumskurser, eLearning eller webinar - ökar chansen att du hittar en som passar dig.
- Hur spridd är kunskapen om det aktuella lönesystemet? Ju fler som använder ett visst lönesystem, desto större är chansen att du hittar erfarna kandidater vid en nyrekrytering.

Om Visma Enterprise

Visma Enterprise har 50 års erfarenhet av att erbjuda lösningar som automatiserar verksamhetskritiska processer. Med kompetens, innovation och pålitlighet effektiviserar vi svensk offentlig sektor samt stärker svenska företags och organisationers konkurrenskraft.