



Koll på lön 2023

En årlig och oberoende rapport om att arbeta med lön.

Hur är det att arbeta med lön idag?

Den frågan ställde vi på Visma för fjärde året i rad i undersökningen Att arbeta med lön. Resultatet presenteras i rapporten Koll på lön. Vi följer upp tidigare undersökningar (2020-2022).

Vad har hänt under året? Förutom inflation och lågkonjunktur som påverkar arbetsmarknaden har P27 Nordic Payments, projektet som skulle bygga en gemensam betalningsinfrastruktur i Norden, lagts på is. Många löneavdelningar förberedde sig för den nya plattformen, som nu alltså inte blir av, åtminstone inte i den form det var tänkt.

I år har vi valt att titta närmare på frågor kring lönesystem, molnet, automation och digitalisering, distansarbete och processer. Ämnen som vi ser som högaktuella i takt med att digitaliseringen blir allt mer central.

Ett glädjande trendbrott är att de som jobbar med lön är mindre stressade. 2022 var andelen mycket eller ganska stressade 83 procent, i år 73 procent. Samtidigt finns det saker som stressar lönebranschen; tidsbrist, nya lagar och regler samt brist på förståelse från attesterande chefer och medarbetare.

Utbildning är ett annat område som fortsätter uppåt. Jämfört med förra året är fler positiva till utbildning, i form av bland annat auktorisering. Och vi ser att de som svarat är generellt nöjda med sitt lönesystem och yrkesval. Även om det finns mycket att förbättra i form av inbyggda kontrollfunktioner och automation.

Innehåll

Lönesystemet	4
Jobba molnbaserat	6
Automation.....	8
Processer	9
Lagar & avtal	10
Distansarbete	11
Utmaningar.....	13
Om rapporten	16



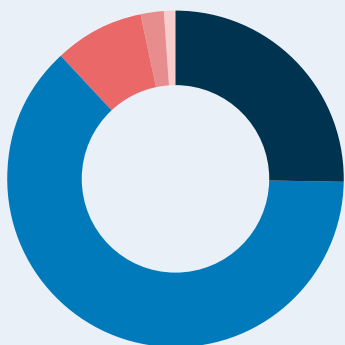
Lönesystemet

88 procent är nöjda

Att ha ett lönesystem som matchar organisationens behov och löser dess utmaningar underlättar mycket för den som arbetar med lön. Hela 88 procent har svarat att de är mycket nöjda eller ganska nöjda med det lönesystem de arbetar i idag. Både inom offentlig och privat sektor. Mest nöjd är den auktoriserade lönekonsulten och lönekonsulten. Den auktoriserade lönekonsulten är också den yrkesroll som oftast deltar i kompetenshöjande utbildning vilket också innefattar lönesystemet, där flertalet utbildningar hos systemleverantören ofta ger auktorisationspoäng.

Minst nöjd är den som endast har lön som en del av sitt arbete. En av anledningarna till det kan tänkas bero på att tiden inte räcker till att hålla sig ajour med ny funktionalitet och implementera uppdateringar, då fokuset ligger på att leverera rätt lön i rätt tid och på de övriga icke-löne-relaterade arbetsuppgifterna. Vilka lönesystem som finns representerade i årets undersökning bland de svarande återfinns i slutet av rapporten.

Hur nöjd är du med ditt lönesystem?



- Mycket nöjd 25,4%
- Ganska nöjd 62,8%
- Inte så nöjd 8,7%
- Inte alls nöjd 2,2%
- Vet ej 0,9%

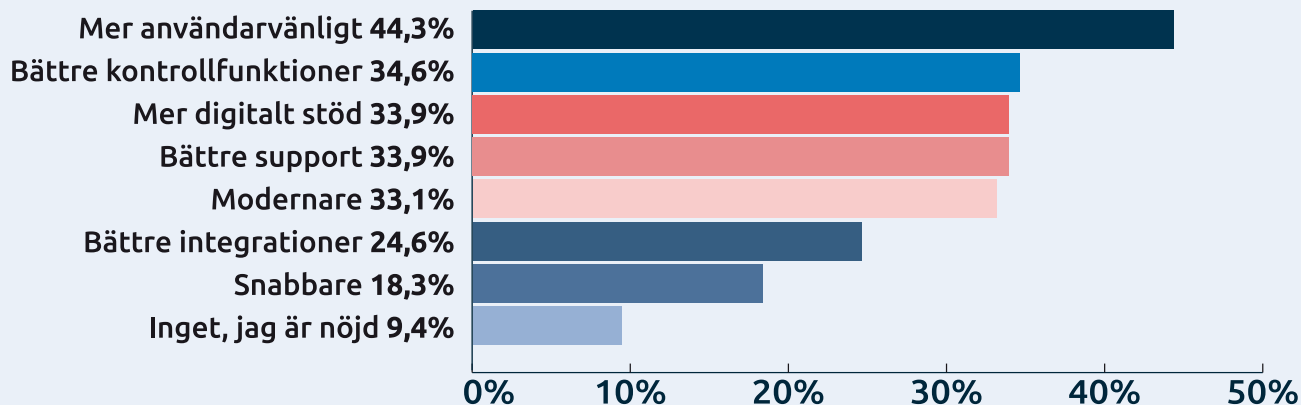
Användarvänligheten kan bli bättre

På frågan vad som kan bli bättre med det nuvarande lönesystemet har 44 procent svarat att de önskar ett mer användarvänligt system. Bättre kontrollfunktioner, mer digitalt stöd och bättre support ligger också högt på önskelistan. Här var det möjligt att välja flera svarsalternativ.

Framtidens lönesystem kommer garanterat att ha en högre grad av automation och kontrollfunktioner än dagens, med nya gränssnitt och inbyggda checklistor som hjälper användaren att göra rätt och på så vis, mer användarvänligt. Vi kommer förmodligen dessutom att få se helt nya sätt att arbeta med lön i framtidens lönesystem.

Mer digitalt stöd kan exempelvis vara den allt mer efterfrågade funktionen, onboarding av nya medarbetare, digital signering av dokument och avtal mellan arbetsgivare och anställda.

Vad kan bli bättre med ditt lönesystem?



Att hinna med att ta till sig alla nyheter nu när det sker så mycket inom området och implementera dem så att det blir rätt är en stor utmaning.



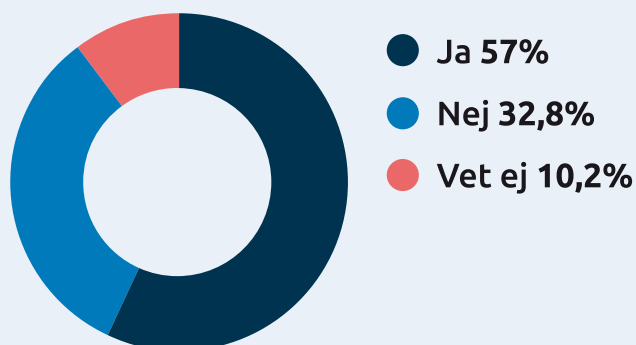
Jobba molnbaserat

Allt fler flyttar till molnet

Molnet erbjuder många fördelar och de allra flesta system och appar vi använder i vår vardag levereras som SaaS (Software as a Service). Det gör att systemen alltid är uppdaterade, säkra och tillgängliga, oavsett plats och enhet. Vi kan också se att majoriteten av de som svarat på undersökningen jobbar i ett molnbaserat lönesystem idag; 57 procent får sitt lönesystem levererat som SaaS (Software as a Service).

En tydlig skillnad är att privat sektor har kommit längre med förflyttning till molnet än offentlig sektor. Bara drygt en tredjedel inom offentlig sektor jobbar molnbaserat jämfört med 65 procent av privata företag. För offentlig sektor är regelverk, offentlig upphandling och säkerhet viktiga faktorer i val av leveransmodell. Kommuner och regioner har även längre beslutsprocesser och avtalsperioder vilket gör dem mindre snabbrikliga än privata företag.

Jobbar du i ett molnbaserat lönesystem (SaaS)?



Om nej, vad är den främsta anledningen?



Över hälften som svarat vet inte varför man inte jobbar molnbaserat. De som ännu inte flyttat till molnet anger många olika anledningar till detta. Drygt 13 procent är nöjda som det är. Andra tycker att det är dyrt eller känns osäkert. Vissa hänvisar till IT-avdelningen eller politiska beslut. Det verkar finnas ett stort glapp mellan beslutsfattare och användare av lönesystemet.

Det finns också flera respondenter som ska uppgradera till ett molnbaserat lönesystem inom det närmaste året, vilket tyder på att siffran kommer att öka till nästa år. När når vi hundra procent?

*Jag har inte fått ledningen
att byta system ännu.*



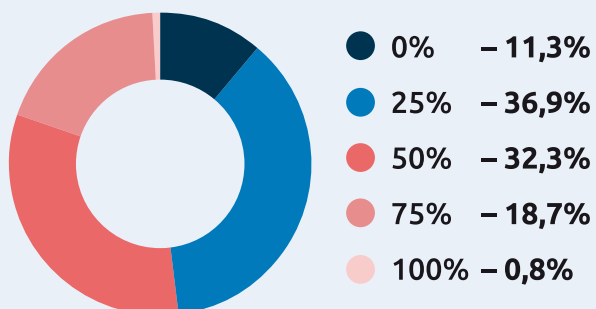
Automation

Effektiva arbetssätt är framtiden

Automatisering är nyckeln till ett effektivt arbetssätt och innebär att manuell hantering minskar, exempelvis vid massregistrering, när en stor mängd data ska matas in i lönesystemet. Då är det smartare att låta en maskin eller teknik utföra jobbet. Inbyggd automation är något som garanterat kommer att vara en viktig framgångsfaktor för systemleverantörernas utveckling av lönesystemen framåt.

Att redan nu nyttja lönesystemets integrationsmöjligheter, exempelvis via API:er (Application Program Interface som översatt betyder applikationsprogrammeringsgränssnitt), är smart och underlättar arbetet. Det är en direktkommunikation med andra system och myndigheter. Från enkel inläsning av filer till automatiserad överföring utan manuell hantering. Så vilken uppfattning har deltagarna i årets undersökning, om hur stor del av deras lönehanteringen som idag sker i automatiserade processer? Majoriteten svarade mellan 25-50 procent.

Uppskatta hur stor del av din lönehantering som sker i automatiserade processer?



För lite tid att skapa bra dokumentation för alla processer vilket gör det svårt att till exempel ta in extern hjälp under arbetstoppar eller semester. Samt för mycket manuell hantering.

Processer

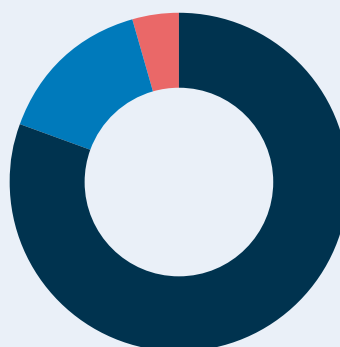
Pandemin visade på behovet av dokumentation

Under pandemiåren blev det tydligt att dokumenterade processer var till stor hjälp på många arbetsplatser. Och att avsaknaden av dem kunde skapa stora problem. Att ha en väl dokumenterad process för lönearbetet är en trygghet och en förutsättning när något oförutsett sker. Hur ska annars rätt lön kunna betalas ut i rätt tid?

Att ha bra dokumenterade och tydliga processer i en månads- och årsplan med hänvisningar till rutinbeskrivningar och manualer gör det enklare att ta in intern eller extern hjälp vid sjukdom, semester eller perioder med hög arbetsbelastning. Att ha en dokumenterad och tydlig process gör det dessutom enklare att se vilka arbetsuppgifter som kan effektiviseras och automatiseras vid ett förändringsarbete.

Det är därför glädjande att se, att majoriteten av de som svarat, har en dokumenterad fungerande process för lönearbetet på sin arbetsplats. Det gör dem också mindre sårbara. Viktigt är att regelbundet se över och uppdatera sina processer.

Finns det en dokumenterad fungerande process för det månatliga lönearbetet på din arbetsplats?



- Ja 80,6%
- Nej 15,1%
- Vet ej 4,3%

Det roliga är att det hela tiden förändras så mycket i lagar och regler, men det är också det som är utmaningen att inte missa något.

Lagar och avtal

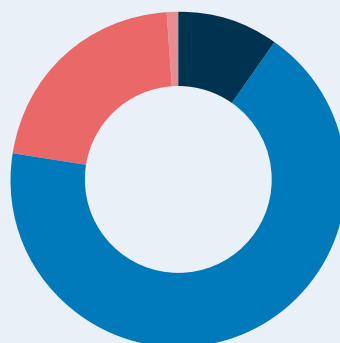
Nyhetsbrev, community och utbildning i topp

77 procent tycker att det är ganska lätt och mycket lätt att hålla sig uppdaterade om nyheter och förändringar i lagar och avtal. Samtidigt visar de fria kommentarerna i slutet av undersökningen att en av de största utmaningarna inom löneyrket är att hålla sig uppdaterad om just lagar och avtal. Samt avsaknaden av kollegor att diskutera tolkningar och nyheter med. Nyhetsbrev/artiklar, community och utbildningar/event är de vanligaste sätten att hålla sig ajour bland de som svarat.

Här fyller de systemleverantörer som har kund-communities en viktig funktion. Som kund hos Visma ingår ett medlemskap i communityn för alla användare, för det lönesystem eller tjänst man arbetar i. Här finns forum och grupper för att till exempel diskutera yrkesrelaterade frågor, nyheter, tolkningar av lagar och regler.

Att prenumerera på nyhetsbrev från systemleverantören och andra aktörer i branschen är ett enkelt sätt att hålla sig uppdaterad. Liksom att delta i utbildningar, webinar, event och branschmässor som ofta har ett stort och aktuellt seminarieprogram att ta del av utan kostnad. För att nämna några.

Lagar och avtal – hur lätt är det att hålla sig uppdaterad om nyheter och förändringar?



- Mycket lätt 9,9%
- Ganska lätt 67,6%
- Ganska svårt 21,6%
- Mycket svårt 0,9%



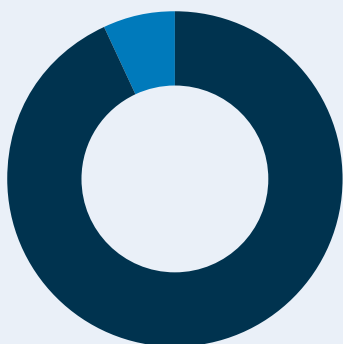
Distansarbete

Majoriteten kan jobba hemma – men långt ifrån alla gör det

Pandemin öppnade upp för det hybrida arbetssättet, där vi kan kombinera arbete på kontoret med dagar hemma för att få livspusslet att gå ihop. Det gjorde även att digitaliseringen tog fart på riktigt. Precis som många andra yrkesgrupper med datoriserade arbetsuppgifter har lönebranschen stor flexibilitet i arbetslivet. Majoriteten, 93 procent, svarar att de har möjlighet att jobba hemifrån. Men långt ifrån alla gör det i praktiken.

33 procent jobbar aldrig hemifrån, trots att 93 procent har möjligheten

Har du möjlighet att jobba hemifrån?

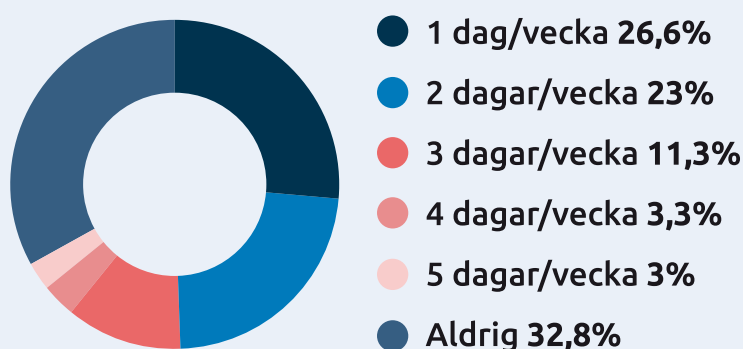


- Ja 93,1%
- Nej 6,9%

Vi kan se att närmare 33 procent aldrig jobbar hemifrån - trots att de flesta har möjligheten. Det är främst de yngsta och äldsta respondenterna (under 25 år samt över 65 år) som arbetar på kontoret. Omkring 50 procent av båda åldersgrupperna jobbar ingen eller bara en dag hemma - resterande dagar på plats. Vi ser också att många av de som enbart har lön som en del av sina arbetsuppgifter jobbar mindre hemifrån än snittet.

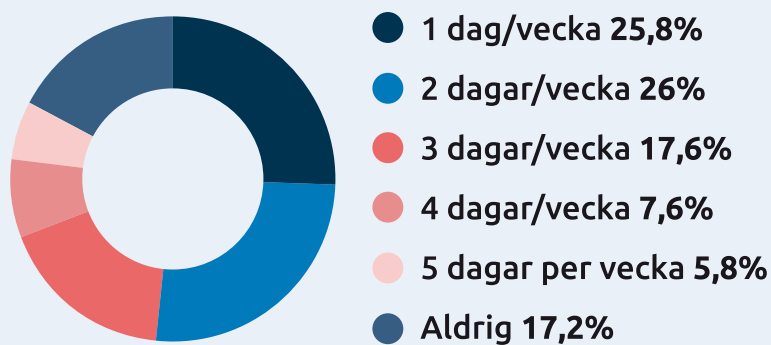
Det finns en korrelation mellan storlek på företag och hemarbete. De som arbetar på mindre företag är oftare på kontoret än de som jobbar på större bolag. På företag med färre än 100 anställda jobbar cirka 45 procent ingen alternativt en dag i veckan hemma.

Hur ofta jobbar du hemifrån en normal arbetsvecka?



Vi kan tydligt se att de som svarat vill jobba mer hemifrån. När vi ställde frågan hur ofta man vill jobba hemifrån var det drygt 17 procent som svarade aldrig.

Hur ofta vill du jobba hemifrån?





Utmaningar – de vanligaste inom löneyrket enligt undersökningen

Tid och förståelse en bristvara inom löneyrket

Det är roligt att jobba med lön. De som svarat på vår undersökning är nöjda med sitt yrkesval och tycker om att hitta lösningar på problem som dyker upp. Samtidigt finns det en del utmaningar som skapar frustration ute på löneavdelningar i Sverige idag. Brist på tid, förståelse, automatiserade processer och digitalt stöd i systemet är några av de främsta.

Jaga, jaga, jaga...

En stor tidstjuv för många lönekonsulter är att jaga underlag som tidrapporter och attester. Förståelsen från organisationen saknas, enligt många som jobbar med lön.

“Få alla att förstå vikten av korrekta underlag.”

“Dåliga underlag från personal och liten information/förståelser för regelverk från chefer.”

“Att få in underlag i tid för en kvalitetssäkrad löneberedning.”

“Verksamheten förstår inte riktigt vikten av vårt arbete.”

Nya lagar och regler – och många undantag

Olika kollektivavtal, lagändringar och regler är också en utmaning. Lagar och avtal förändras ständigt och programmen har inte ett tillräckligt stöd digitalt, vilket leder till egna beräkningar och manuellt arbete. Det finns också många undantag från olika regler och "specialare" som måste lösas, samtidigt som många faktiskt lyfter fram dessa utmaningar som det roliga med yrket.

"Att hålla sig uppdaterad om alla lagändringar, och hänga med i digitaliseringen."

"Löneadministration är verkligen ett jobb där det behövs betydande kunskaper inom flera olika områden och jag skulle önska att vi fick det erkännandet."

"Att lyckas hålla reda på alla specialare."

För lite automation

Manuella processer överlag stressar och är en tidstjuv för många av de som svarat på undersökningen. Man efterfrågar fler digitala kontrollfunktioner för återkommande processer och komplicerade avtal. Tiden går åt till att lösa olika saker manuellt - när man egentligen vill använda den till att förbättra lönearbetet på företaget eller kommunen.

"Det är svårt att helt automatisera processer, det är mycket som måste hanteras manuellt."

"Effektivisera och bli av med manuellt lönearbete."

"Skapa automatiserade kontroller och rutiner så lönekon.sulterna får mer tid till annat."

"Införa mer digitala flöden och få till mer digitala underlag från myndigheter."

"Att systemet ska klara av komplicerade avtal och att det ska fungera digitalt utan manuella åtgärder."

"Att hela tiden jobba med avvikelser och förbättringsarbete – en rolig utmaning."

Ensamt arbete och stort ansvar

Fortfarande har drygt 25 procent enbart lön som en del av sina arbetsuppgifter. Där ser vi också att stressen att göra ett bra arbete ökar. Många efterfrågar ett nätverk, man är ensam i sin roll samtidigt som man har ett stort ansvar.

Att hinna med att göra ett noggrant arbete inom lön, har även annat jobb inom ekonomi.

Enligt semesterlagen har vi rätt till fyra veckors sammanhållen semester på sommaren. Trots det visar vår undersökning att just sammanhängande semester är en utmaning för många inom löneyrket. Vem ska göra jobbet när man är sjuk eller har semester?

Om rapporten

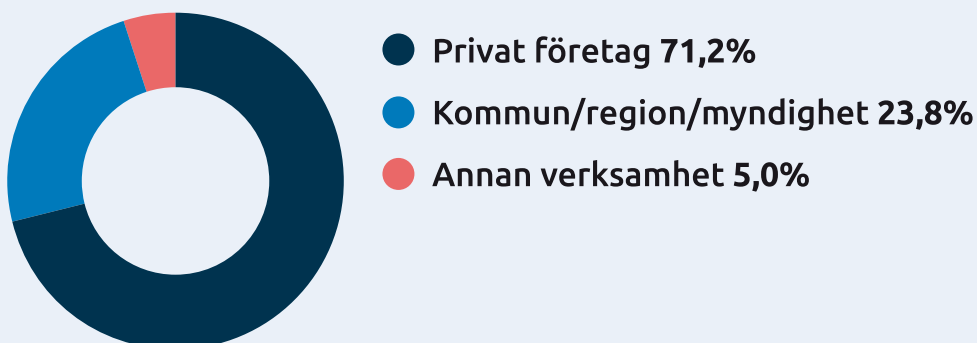
Så tog vi fram rapporten

Rapporten bygger på webbenkäten "Att arbeta med lön" och offentliga uppgifter, besvarad av 635 personer (en ökning med 106 svarande sen 2022) som arbetar med lön oavsett lönesystem i Sverige. Bland dessa finns olika roller representerade, såsom lönekonsulter, systemförvaltare och lönechefer.

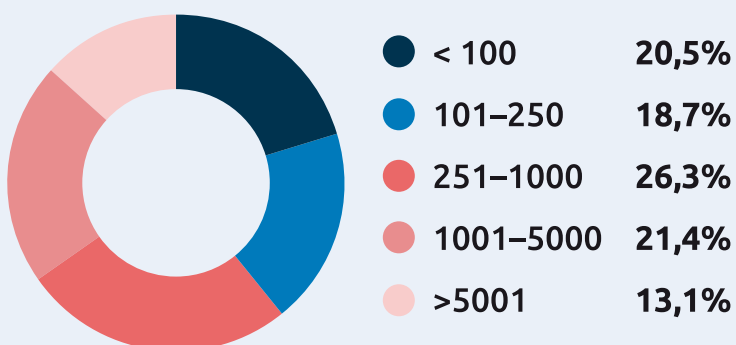
Undersökningen genomfördes under perioden april - juni 2023 och delades i egna kanaler samt via riktade, delade inlägg på LinkedIn. Tre av tio uppgav att de använder ett annat lönesystem än de som Visma erbjuder.

Vilka har svarat på undersökningen?

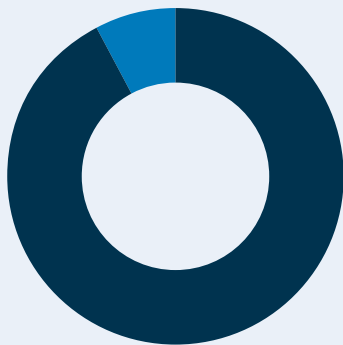
Vilken sorts organisation arbetar du i?



Hur många anställda har verksamheten?

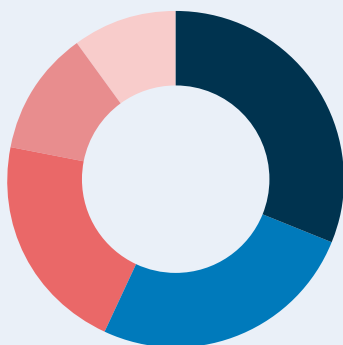


Kön?



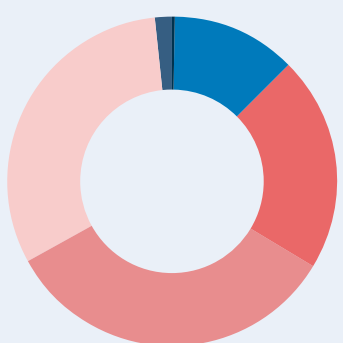
- Kvinna 92,3%
- Man 7,6%
- Annat 0%

Vad är din roll?



- Lönekonsult 31,2%
- Lön endast del av arbetsuppgifterna 25,8%
- Systemförvaltare lön 21,3%
- Lönechef 11,8%
- Auktoriserad lönekonsult 9,9%

Ålder?



- <25 år 0,3%
- 25-35 år 12,3%
- 36-45 år 21,1%
- 46-55 år 33,4%
- 56-65 år 31,3%
- >65 år 1,6%

Följande lönesystem finns representerade i årets rapport

Agda PS, Evry, Flex, Heroma, Hogia, HRM Software, HR-plus 6, HR-plus 8, Kontek, Nmbrs, Personec P, SAP, SD Worx, Softone, Visma Lön och "övriga".

Tidigare rapporter

Vill du läsa föregående års rapporter? Då kan du ladda ner dem längst ner på rapportsidan www.visma.se/koll-pa-lon.

Frågor

Har du frågor kring rapporten Koll på lön 2023? Kontakta oss gärna via formuläret längst ner på rapportsidan www.visma.se/koll-pa-lon.

