



Koll på lön 2021

En rapport om arbetet med
lön i tider av pandemi och
snabb digital utveckling.



Inledning

Arbetet med lön har genomgått stor förändring och inget tyder på att takten stannar av. Tvärtom. Under det gångna året har pandemin tydligt visat på fördelarna med digitalisering. Restriktioner och snabbt ändrade regler blev en sorts stresstest, där en bra löneprocess var utmärkande för dem som bäst klarade att anpassa sig.

Så hur är det att arbeta med lön idag? Den frågan ställde vi redan förra året och presenterade resultatet i rapporten Koll på lön. Nu följer vi upp undersökningen och har kompletterat med nya frågor, för att fånga upp stämningen efter det vi – utöver pandemins effekt på hela samhället – lär minnas som ett extraordinärt löneår.

Samarbete frisläpper makalösa krafter

Det gäller inte minst i kris. Hjälpssamheten i vår Community – forumet där Vismas kunder har interagerat, ställt frågor och delat med sig av sin lönekompetens under året – är ett gott exempel på det. I kombination med att lönefrågor får allt högre status, ger det oss en ledtråd till varför tillfredsställelsen med arbetet slår all time high just nu.

Precis som förra året är en överväldigande majoritet, 96 procent, nöjda med sitt yrkesval. Men på bara ett år har andelen mycket nöjda ökat från 56 till 62 procent. Det är anmärkningsvärda siffror som få andra professioner kan mäta sig med!

Så låt oss ta lärdom och fortsätta i den hjälpsamma anda som präglat arbetet under pandemin. När sen lönekompetens och systemutvecklare ges chans att berika varandra, ja då flyttas berg som skapar en ännu bättre jobbvardag.

Vänliga hälsningar

Vi på Visma



***Att jobba med lön är att få
det bästa av allt; människor,
siffror, system och hålla
många bollar igång.***

– Lönespecialist i ett företag

Innehållsförteckning

Så tog vi fram rapporten	4
Ett utmanande år	5
Effektivitet och trygghet med en bra löneprocess	5
Koll på lön 2021	6
Arbetet med lön påverkades starkt av pandemi...	6
Fortsatt ökad stress	7
Verksamt 'vaccin' mot stress	8
Begränsning av möjligheten till återhämtning	8
Yrkesroll i förändring	9
Rekordhög tillfredsställelse	10
Nya tekniska landvinningar	11
Fem tips för ett lyckat förändringsarbete	12
Behov av livslångt lärande	13
Auktorisation en väg till ökad kompetens	13
Zennie om bygget av en ny bransch	14

“

Jag har gjort en lärarik resa inom lön i tre olika kommuner. Utvecklingen inom flera av de system som jag har erfarenhet av har förbättrats och förenklats betydligt de senaste åren.

– Lönespecialist i en svensk kommun

”



**Gissa hur stor del
av Sveriges BNP
som utgörs av lön!?**

Svar: 37%

Så tog vi fram rapporten

Rapporten bygger på offentliga uppgifter och en webbenkät, besvarad av 443 personer som arbetar inom lön. Bland dessa finns olika roller representerade, såsom lönespecialister, systemförvaltare och lönechefer.

Även om utvecklingen på landets YH-utbildningar går mot en jämnare könsfördelning, fortsätter lön att ha en stark kvinnlig dominans. Endast 9 procent av de som svarat på undersökningen är män. Totalt sett är 64 procent sysselsatta i privata företag, 32 procent i offentlig sektor. Resterande uppgav att de tillhör annan verksamhet.

Undersökning genomfördes under perioden april - juni 2021 och delades i egna kanaler samt via riktade, delade inlägg på LinkedIn. Två av tio uppgav att de använder ett annat lönesystem än de som Visma erbjuder.

Vill du vara med och påverka nästa års resultat och få information om när vi släpper undersökningen till Koll på lön 2022? **Prenumerera på vårt nyhetsbrev via QR-koderna här bredvid!**

Kommun/region
/myndighet



Privat företag





Ett utmanande år

Att värna människors liv, hälsa och möjlighet att försörja sig stod högst upp på regeringens och riksdagens agenda våren 2020. Förutom rekommendationen att arbeta hemifrån påverkades lönearbetet av diverse åtgärder, bland annat stödet för korttidsarbete. På kort tid behövde leverantörerna säkerställa att lönesystemen kunde rapportera rätt lön, semester och sjukfrånvaro för alla som påverkades.

Parallellt sammankallade SRF Konsulterna Lönsam, en unik gruppering för samarbete mellan systemleverantörerna och möjlighet att tillsammans vägleda myndigheter i frågor som rör lön. Mindre än en månad senare publicerade SRF Lönsam sin första branschkod som skingrade frågor kring den praktiska hanteringen av korttidsarbete.

Effektivt och tryggt med bra löneprocesser

Branschen överraskades av åtgärder som skapade stor förvirring initialt. Trots det, verkar det bestående minnet ändå vara mest positivt. Säkert beror det mycket på att frågetecknen skingrades förhållandevis snabbt, liksom den exempellösa hjälpsamhet som lönekåren visade prov på. ❤️

Pandemin blev i mångt och mycket ett stresstest. Bra löneprocesser och tillgång till molnet utmärkte dem som klarade sig bäst. Trenden mot ökad standardisering är en annan förklaring. Den har inte bara gett oss rätt förutsättningar för automation, utan även flexibla möjligheter att snabbt ta fram kollektiva lösningar.

Moderna lönesystem har också funktioner som ersätter den så kallade 'kontrollistan'. Det underlättar möjligheten att täcka upp för varandra, inte minst på distans. Vid varje givet tillfälle är det lätt att se exakt var i löneprocessen man befinner sig, vem som gjort vad, hur det gått och vad som är viktigt att tänka på framöver.

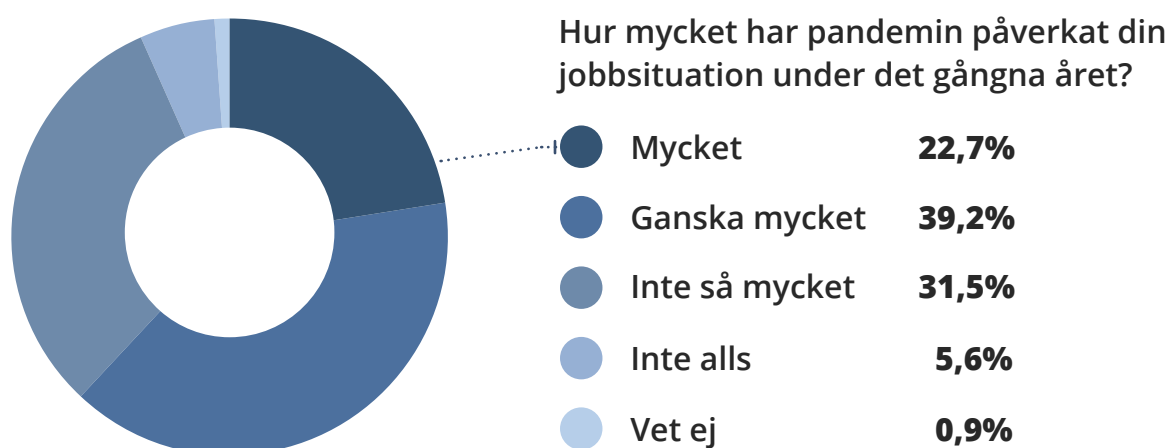
Koll på lön 2021

I det följande redovisas och analyseras svaren från undersökningen.

Arbetet med lön påverkades starkt av pandemiåtgärderna

Det mediala utrymmet tillägnat hur sjukvårdspersonal, musiker och hotell- och restauranganställda påverkades av pandemin var med rätta stort. Men därutöver finns långt fler yrkesgrupper som på olika sätt snabbt tvingades ställa om. En av dem återfinns på löneavdelningen.

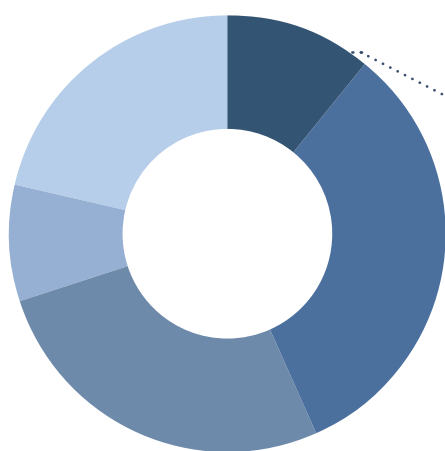
I vår undersökning svarar 62 procent att jobbsituationen har påverkats mycket eller ganska mycket av pandemin. Mest påverkade är lönechefer, där en av tre svarar att deras arbete påverkats mycket.



Jag vill utveckla mitt svar gällande hur mycket pandemin påverkar min jobbsituation. Jag svarade mycket, och med det menar jag mycket BRA.
– Lönespecialist i ett företag

Jag tycker att hemarbete har varit väldigt bra och känner att det är något jag kan tänka mig att fortsätta med även efter pandemin.
– Lönespecialist i ett företag

Lönechefen är ytterst ansvarig för att utbetalningen blir korrekt och det är också de som bäst lyckades hålla sig uppdaterade om nya permitteringsregler. 28 procent av cheferna anser sig vara mycket bra uppdaterade, jämfört med 12 procent av lönespecialisterna och endast 5 procent av systemförvaltarna.



Hur väl har du lyckats hålla dig á jour om reglerna för korttidsarbete under pandemin?

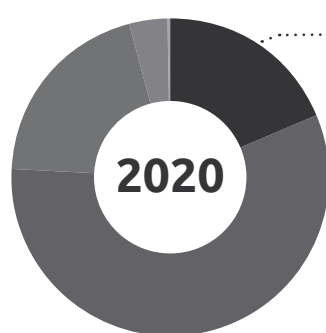
Mycket bra uppdaterad	11,1%
Bra uppdaterad	32,5%
En del uppdaterad	26,6%
Inte alls uppdaterad	8,6%
Ej aktuellt	21,2%

Observera att korttidsarbete inte var aktuellt för alla organisationer och att andelen uppdaterade sannolikt är långt högre bland dem som påverkats direkt!

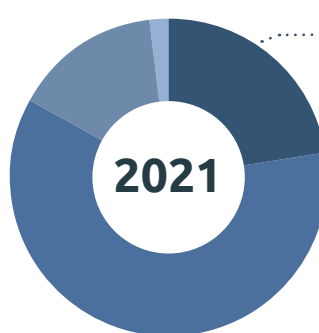
Fortsatt ökad stress

Mot bakgrund av att det senaste året är det inte oväntat att osäkerheten återspeglas i ökade stressnivåer. Däremot är det oroande att det sker från redan skyhöga nivåer. I 2020-års undersökning svarade 76 procent att de ofta eller ibland var stressande på grund av jobbet. I år har den siffran stigit till 83 procent.

Är du stressad på grund av jobbet?



Ofta	18,8%
Ibland	57,1%
Sällan	20,1%
Aldrig	3,7%
Vet ej	0,2%



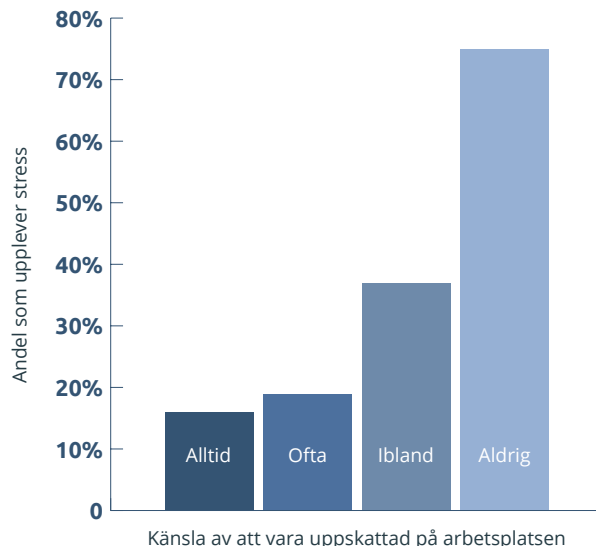
Ofta	22,5%
Ibland	60,6%
Sällan	15,1%
Aldrig	1,8%
Vet ej	0,0%



Verksamt 'vaccin' mot stress

Den starkaste korrelationen med upplevd stress har känslan av att vara uppskattad. Beroende på hur det är ställt med den saken varierar andelen som ofta känner sig stressade från 16 till över 70 procent. Med andra ord tycks det finnas en enkel formel som motverkar stress och på samma gång bidrar till en trevligare arbetsplats.

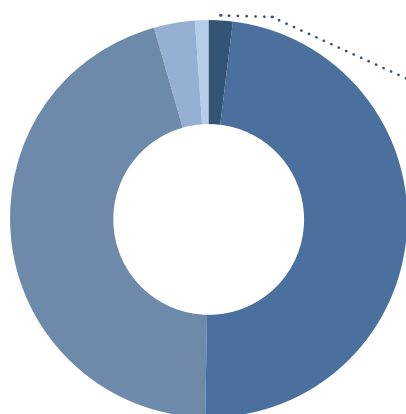
När visade du senast uppskattning till en kollega?



Löneadministratörens möjlighet till semester är ofta begränsad, detta är ett stort minus med arbetet.
– Lönespecialist i ett företag

Begränsad möjlighet till återhämtning

Stress i sig är inte skadligt, så länge det finns tid till återhämtning. Förutom att lönekörningen många gånger styr när semestern kan tas ut, svarar 45 procent att allt jobb som skulle ha utförts under ledigheten väntar när de är tillbaka. Hur påverkar det återhämtningen och hälsan på lång sikt? Avsaknaden av back-up skiljer sig dock stort mellan privat och offentlig sektor. I privata företag uppger hela 57 procent att de får jobba ikapp efter semestern. I kommuner, regioner och myndigheter är det nödvändigt för 21 procent.



Vem gör ditt jobb när du är på semester?

- Jobbet utförs helt eller delvis av en vikarie **2%**
- Jobbet utförs helt eller delvis av en kollega **48,3%**
- Ingen, jag får göra jobbet efter semestern **45,4%**
- Jobbet behöver inte göras under min sem. **3,2%**
- Tveksam, vet ej **1,1%**

Vi kan ALDRIG ta längre semester än 3 veckor. Att försöka klämma in resterande dagar i ett fullspäckt schema snarare ökar än minskar stressen när man är ledig.
– Lönespecialist i ett företag

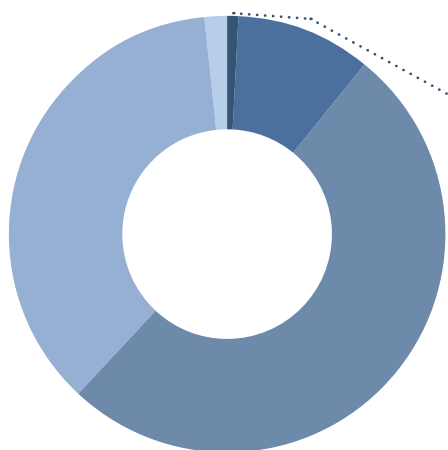


Yrkesroll i förändring

Nästan alla jobb ändrar karaktär över tid, inte minst på grund av nya tekniska framsteg. Trots att förändring är en förutsättning för utveckling möter den ibland på motstånd. Dels beror det på att förändring utlöser rädslor och dels på att vi ofta styrs av vanor.

De senaste decennierna har arbetet med lön gått från att till stor del ske manuellt till allt mer automatiserade processer. Det är en underdrift att hävda att jobbet har ändrat karaktär. Tillhör du dem som varit med på hela resan har du snarare ett inofficiellt svart bälte i förändring!

Trots det, hörs ibland röster som gör gällande att det skulle råda en förändringsovilja inom kåren. Årets undersökning, där nästan nio av tio svarar att de förhåller sig positiva till förändring, slår effektivt hål på den myten.



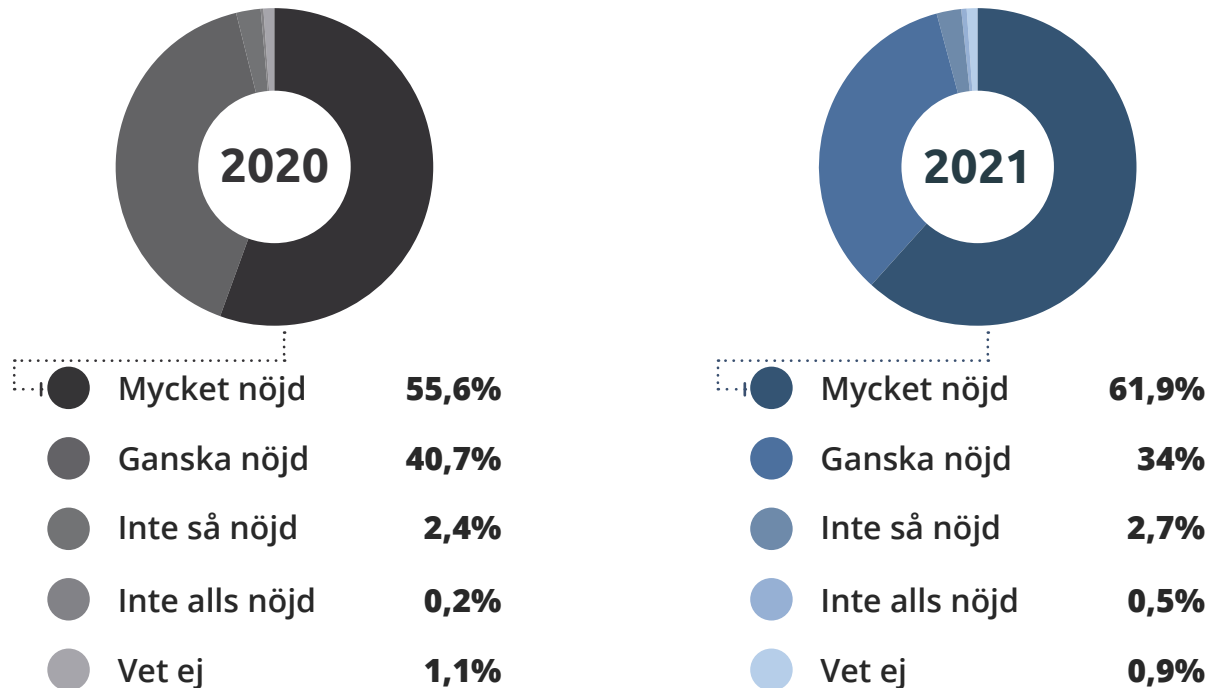
Hur förhåller du dig till förändring?

●	Förändring är mycket jobbigt	0,9%
●	Förändring är ganska jobbigt	10,2%
●	Förändring är ganska bra	51%
●	Förändring är mycket bra	36,6%
●	Vet ej	1,4%

Rekordhög tillfredsställelse

Det är likaså glädjande att så många inom lön – hela 96 procent – är nöjda med sitt yrkesval. I jämförelse kan nämnas att andelen nöjda ingenjörer låg i topp på 85 procent när SCB gjorde en liknande undersökning 2017.

Hur ser du på ditt yrkesval?



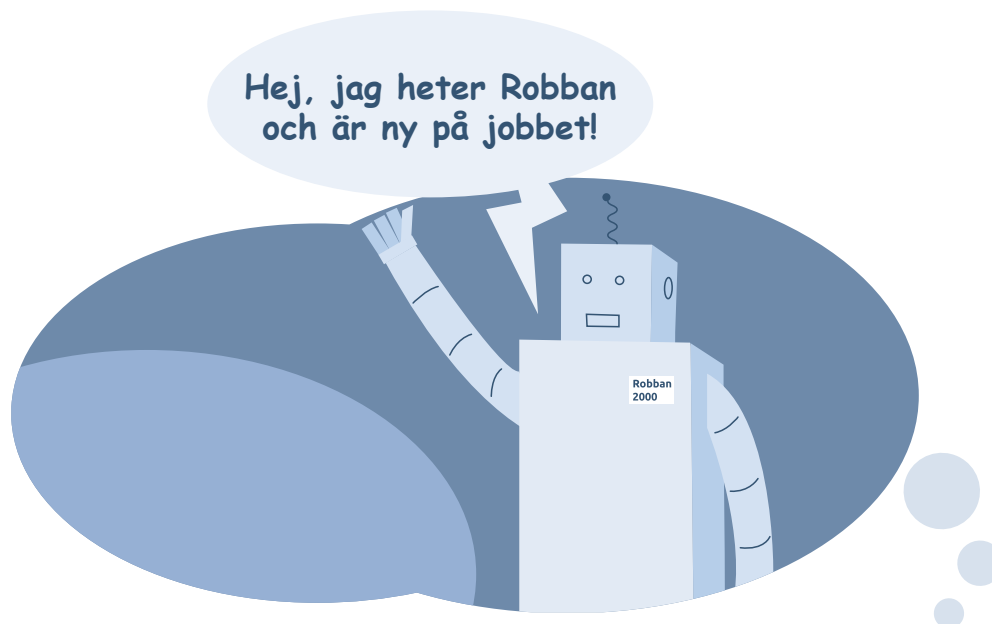
På ett år har dessutom andelen som är mycket nöjda ökat från 56 till 62 procent. Det förekommer dock skillnader mellan olika grupper. Allra mest tillfreds är lönecheferna. Av dessa är 75 procent mycket nöjda (70*). Motsvarande siffra för auktoriserade lönekonsulter är 70 procent (56*), övriga lönespecialister 65 (29*) och systemförvaltare 62 procent (60*).

* Belopp inom parentes visar andelen 2020

“*Att arbeta med löner och som systemförvaltare är kul, intressant och utvecklande. Löneadministration är ett mycket bredare, mer komplext och föränderligt område än de flesta tror.*”

– Systemförvaltare i en svensk kommun

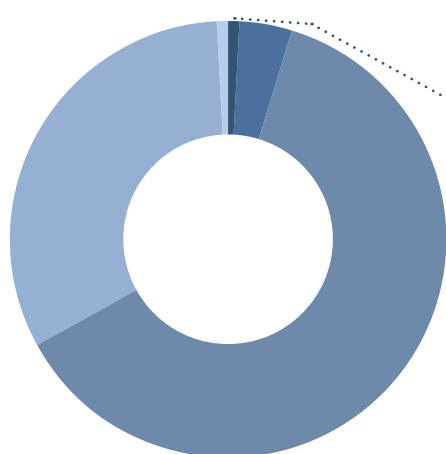




Nya tekniska landvinningar

Att löneprocessen redan har tagit stora digitala kliv och att de flesta som arbetar med lön tycks trivas, betyder inte att vi ska nöja oss här. Som med all digitalisering är det en pågående process, där vi ser att artificiell intelligens (AI) som maskininlärning erbjuder fantastiska möjligheter.

Det är förståeligt om den som sett en och annan futuristisk TV-serie känner en viss bävan inför den här utvecklingen. Men AI utgör inget hot, åtminstone inte i tjänst inom lön. Tvärtom bör tekniken ses som en hand som frivilligt anmäler sig att utföra de mest tidskrävande uppgifterna och leverera dem med än högre kvalitet.



Är du orolig för att robotar/maskiner/datorer ska ta över jobbet?

Ja, mycket orolig	0,9%
Ja, ganska orolig	4,1%
Nej, inte särskilt orolig	62,2%
Nej, inte alls orolig	32,2%
Vet ej	0,7%

Varken förut, nu eller i framtiden finns anledning att hålla fast vid arbetsuppgifter som tekniken kan utföra både snabbare och bättre. Om AI tar över uppgifter kan vi istället fokusera på det som tekniken inte klarar, områden som kräver analytisk, kreativ och social förmåga. **Kom ihåg att ny teknik kan skapa osäkerhet och bör introduceras på rätt sätt för att landa väl!**



Fem tips för ett lyckat förändringsarbete

Bygg en förändringskultur

En medveten satsning på kulturen är ett bra sätt att öka chansen för att förändringar landar väl. Ett sätt kan vara att dela upp medarbetare i mindre grupper, där alla vågar ta plats och deltar i arbetet med att identifiera möjligheter till bättre arbetssätt.

Säkerställ att alla är med

Underskatta inte ledarskapets betydelse för förändringsarbetet. Många organisationer har specialiserade och dedikerade förändringsledare för den här viktiga uppgiften.

Låt användarna testa

När det blir aktuellt att testa ny teknik bör de som ska arbeta i systemen finnas representerade. Bra om de sedan deltar vid demonstrationer och möten, där övriga kollegor informeras.

Bygg tillit till ny teknik

Respektera och bemöt eventuell oro. Om möjligt kan nya automationsstöd kopplas på i flera steg, så att alla hinner vänja sig och känner sig trygga med att tekniken håller vad den lovar.

Säkerställ bra stöd

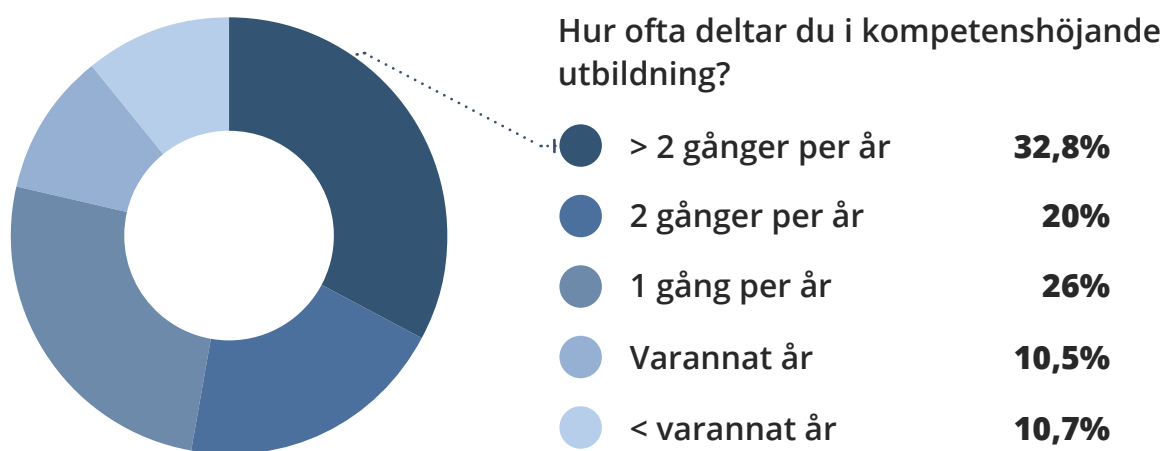
Förändring och nya arbetssätt skapar osäkerhet. Säkerställ att alla vet var de hittar nödvändig information i form av exempelvis kurser eller enkla instruerande filmer. Bra stöd för såväl befintliga medarbetare som nyanställda.

Behov av livslångt lärande

Det tål att upprepas att teknikutvecklingen inte ger anledning till oro för dig som arbetar med lön. Med det är det inte sagt att du lugnt kan luta dig tillbaka, utan att själv bli en del av utvecklingen. Ju snabbare den sker, desto viktigare är det att kompetensen hänger med.

Ansvar för kompetensutveckling vilar på såväl arbetsgivaren som den enskilde individen. Precis som inom sjukvården behöver vi se kontinuerlig kunskapsuppdatering som en självklarhet. Handen upp den som kan tänka sig att bli opererad av någon som slutade ta in nya kunskaper på 90-talet!

I undersökningen framkommer att fyra av tio har en femårsplan för sin kompetensutveckling. Ungefär hälften deltar i utbildningar två gånger per år eller oftare.



Auktorisation en väg till ökad kompetens

I takt med att löneprocessen blir mer effektiv, ökar alltså behovet av ny och bredare kompetens inom löne- och personalområdet. Det var en av anledningarna till att den ledande branschorganisationen, Srf konsulterna, införde en auktorisationsordning 2014. Sedan dess har även FAR börjat erbjuda liknande möjligheter.

Möjligheten till auktorisation är öppen för alla som uppfyller kraven. Närapå hälften av alla som inte redan är auktoriserade, planerar eller är intresserade av att avlägga examen visar undersökningen.

Utöver en auktorisation finns förstås många andra sätt att hålla kunskaperna à jour, där deltagande i systemleverantörens återkommande kunddagar tillhör ett av de mest populära.

Kriterier för att ansöka om auktorisation hos Srf Konsulterna:

Minst sex års yrkeserfarenhet med arbetsuppgifter inom löneområdet
Examen från validerad YH-utbildning (omfattande minst 300 poäng) eller motsvarande och tre års yrkeserfarenhet inom löneområdet

”Fler än 600 har hittills avlagt Srf:s auktorisationsexamen”



Zennie Sjölund
Branschansvarig Lön, Srf Konsulterna

Zennie om bygget av en ny bransch och stolt yrkesidentitet i föränderliga tider

Varför införde ni en löneauktorisering?

Vi såg att möjligheten till yrkesidentitet saknades. Syftet med en auktorisering var att tydliggöra den kompetens som finns inom området. Det har vi till stor del uppnått. Idag har vi en lönebransch, något som auktoriseringen och arbetet kring den i högsta grad bidragit till. Nu handlar det om att få rätt förutsättningar för det framtida yrkesutövandet med de stora förändringar som hela samhället står inför.

Vilka förändringar ser du?

Snabb teknisk utveckling med bland annat ökad automatisering. Samtidigt är hållbarhet viktigt för samhället, organisationen och individen. Vi ser hur nya rapporteringsvägar ska hanteras parallellt med integritetsfrågor, en arbetsmarknad i förändring och så kommer vi möta nya utmaningar kring regelverk utifrån exempelvis skattehantering med Tax 3.0. Det medför en ökad efterfrågan på hög kompetens, inte minst inom löneområdet. Rollen utvecklas hela tiden.

Hur ser intresset för auktorisering ut?

Det är stadigt uppgående. Många har frågor och det senaste året har ansökningarna ökat.

Vad är medskicket till alla som jobbar i lönebranschen?

Håll dig uppdaterad och försök ligga ett steg före. Förutom vissa tydliga undantag så sker förändringar inte över en natt. Sedan uppkommer alltid situationer inom lön som inte går att förutse, då gäller det att ha en bra löneprocess i grunden för att enklare hantera dessa.



Agda PS, HR-plus och Personec P

Visma är marknadsledande leverantör av lönesystem till organisationer av alla storlekar.

Skicka ett mejl till sales.publitechab@visma.com (kommuner) eller sales.enterpriseab@visma.com (företag), för en diskussion om hur din löneprocess kan utvecklas.

www.visma.se

