

*En jämförelse mellan*

# LÖNEPROGRAMLEVERANTÖRERNA

I förra numret av Konsulten tog vi pulsen på programvaruleverantörerna när det gäller redovisningsprogram. Nu har turen kommit till program för lön och löneprocesser. Automation och digitalisering skapar helt nya förutsättningar för lönekonsulter, många menar att löntagarna själva i allt större utsträckning kommer att göra grovjobbet. Är du redo att släppa kontrollen och lita på programmet?

TEXT: TINA SJÖSTRÖM





## BLUEGARDEN

### Bluegarden - Roger Karlsson

– Vi är en helhetsleverantör inom HR och lön för den skandinaviska marknaden och har funnits sedan 1979. Vi har stor erfarenhet av branschen men står såklart, precis som många andra, inför utmaningen att hela tiden förnya oss. Vi möter ett ökande behov från våra kunder av att integrera olika lösningar, därför har vi nyligen skapat en plattform som effektiviserar detta. Integration är en viktig faktor för automatiseringen inom löneområdet, men också att funktionerna görs tillgängliga för medarbetare via mobiler och plattor. En nyckelfaktor kommer också att vara att myndigheter är med, det måste bli enklare att koppla upp sig mot deras system för att kunna använda automatiska flöden. En stor utmaning för den som jobbar med lön blir att våga släppa kontrollen och lita på att de automatiska flödena fungerar. Jag har en känsla av att många gärna vill dubbelkolla allt men det tror jag inte det finns tid till i framtiden.



### Hogia - Lina Stenback

– Vi utvecklar just nu ett flertal nya molntjänster inom lön-, HR och -ekonomiområdet där allt på sikt ska vara automatiserat i den utsträckning det är möjligt. Det ska vara intuitivt och självinstruerande. Till att börja med ett bra komplement med stödfunktioner till de traditionella programvarorna men på sikt en helhetslösning med gemensamma komponenter på en plattform med medarbetaren i fokus. Vi jobbar just nu mycket med integrationer till våra partners programvaror via ett generellt externt api. Att överföra data via filöverföringar känns inte som en bra och långsiktig lösning. För många kommer framtidens arbetssätt att förändras mycket, man ska både lära sig nya system och förstå de nya arbetssätt de bidrar med. Den största utmaningen handlar nog om att sprida kunskap och förståelse inom sin organisation och se till att allt blir rätt inrapporterat. De som arbetar med lön kommer att få mindre traditionella och manuella arbetsuppgifter. Man blir en specialist och kommer troligen att få en mer stödjande roll.



### Kontek - Maria Ericsson

– Kontek jobbar med att automatisera hela löneprocessen. Det innebär inte bara automatisering av rutiner i lön-, tid- och reseräkningsprogram utan även i samband med informationsöverföringen mellan programmen och kringliggande system. Vi lanserar inom kort ett helt nytt lönesystem med webbaserad teknik som kommer att medverka till denna utveckling. Ny teknik förbättrar åtkomsten till programmen, underlättar för användaren/administratörerna och automatiserar informationsflöden och arbetssätt, något som i förlängningen effektiviserar hela löneprocessen. Trenden gällande "self-service" är tydlig och innebär att de anställda själva sköter sin rapportering. Med en effektiv löneprocess bestående av rätt rutiner och rätt systemstöd kan därmed löneadministration hantera fler anställda. Utmaningen blir att säkerställa kvaliteten i den information som per automatik hanteras i och mellan kringliggande system vilket snarare handlar om rätt rutiner och kunskap. Just detta är ett av skälen till att vi ser en ökad efterfrågan på outsourcingtjänster för hela eller delar av lönehanteringen från våra kunder.



### HRM Software - Christian Myhrberg

– HRM Software är ett komplett löne- och HR-system och är en av de nyare aktörerna på marknaden. Redan från starten för cirka 10 år sedan, när vi inledde utvecklingen av ett webbaserat system med en gemensam databas, hade vi en vision om en "nolladministration". På senare tid har vi kompletterat med en omfattande integrationsplattform mot externa system vilket sammantaget skapar en hög grad av automatisering. HR-sidan är känslig för trender medan lönesidan, i en allt snabbare tid av förändring, ställer krav på anpassningsbarheten hos systemen. Ett flexibelt system som kunden snabbt kan ändra efter sina uppkomna behov är därför ett måste. Den största risken jag kan se med automatiseringen är att man inte ställer lika höga krav på sig själv som löneadministratör när man börjar lita mer på systemen. Det kan finnas en baksida att man inom yrket inte längre bryr sig om att lära saker på djupet. Då missar man att ge kunden det stöd som behövs, man kan också tappa kompetens kring regler och avtal.

# DATAVARA AB

## DataVara - Björn Dahlin

– Med vårt löneprogram får man det bästa av två världar. Medarbetarna får och lämnar information via molnet medan löneadministratören kan jobba utan att vara beroende av en internetuppkoppling. Nya programuppdateringar sker automatiskt via nätet. Vår portal och appen för resehantering är bra verktyg för att den anställde enkelt ska kunna göra egen rapportering. Det är många faktorer som framöver kommer att styra hur och vad som ska automatiseras. Politikerinverkan, myndighetskrav och yrkanden från fackföreningar och andra arbetsmarknadsorganisationer påverkar utvecklingen. Allt kan kanske inte automatiseras, det kan också handla om förenklingar i regelsystemet. Hur som helst blir det mindre manuell handpåläggning för bättre resultat. En stor utmaning för den som jobbar som löneadministratör är den ständiga förändringen.

# Nmbrs®

## Nmbrs - Michiel Chevalier

– Nyckeln för oss är att vårt system ska vara enkelt att använda, både för löneadministratörer och övrig personal. Vi tror att det är de anställda som kommer att ha huvudrollen för de flesta processer i löne- och HR-systemen framöver, eftersom automatiseringen bygger på inmatning av information där den uppstår. Därför förtjänar de också enkla, automatiserade lösningar och bästa möjliga service. En stor utmaning för löneadministratörer kommer att vara förändringen i arbetssättet. Istället för att knappa in siffror får de en mer övergripande roll. Arbetet kommer mer att bestå av kvalitetskontroller, att skapa effektiva flöden och att lära de anställda hur de ska mata in relevant information. De går helt enkelt från att göra till att lära och att även övervaka processerna.

# Agda PS VISMA®

## Visma Agda - Gunilla Eriksson

– Självservice får allt större utrymme i vår vardag och målsättningen är att vi inte ska behöva tänka så mycket på det som ska göras. Allt i våra system som har med tredje part att göra är viktigt att automatisera. Själva löneprocessen kommer fortfarande att kräva kompetens och löneadministratörens kunskap är fortfarande nödvändig och viktig. Som programutvecklare måste vi förstå hur den anställde vill använda våra lösningar. Med hjälp av smart programmering kan vi hjälpa dem ändra tillvägagångssätt och få en enklare vardag. Det måste vara enkelt och så självinstruerande som möjligt. Att klicka på ett frågetecken för att få hjälp känns väldigt 90-tal idag. Den största utmaningen för löneadministratören blir att ändra fokus, från att utföra manuella kontroller till att skapa automatiserade kontroller, sätta upp parametrar och lita på systemet. Att våga släppa taget om kontrollen kommer att bli svårt för många.

# Flex Datasystem

– Specialister på personalsystem

## Flex Datasystem - Björn Jareblad

– Löneadministratörens framtid kommer att förändras radikalt, det är jag övertygad om. Rollen blir mer coachande och kommunikativ eftersom chefer och medarbetare själva kommer att se till att inflödet av det som ska bli lön kommer in på rätt sätt. Mindre lönehantering och mer av bevakning och rimlighetskontroller alltså. De här verktygen finns redan idag så det gäller att börja använda dem på rätt sätt. Vi på Flex Datasystem jobbar stenhårt för att vår produkt ska vara så användarvänlig som möjligt. Det som är vår – och hela branschens – stora utmaning är att koppla ihop befintliga system och aktörer med varandra. Det handlar om allt från person- och kundregister till Skatteverket, Försäkringskassan och bankerna. Allt kan automatiseras fullt ut först när tekniken tillåter enkel integration med andra system, utan onödiga och tidsödande inloggningar.



# VISMA®

## Visma SPCS - Gunilla Jaltsén

– Automatisering är något som pågår kontinuerligt och inom en femårsperiod tror vi att det är något som de flesta ser som en självklarhet. Men det finns också ett visst motstånd så för att få alla med i båten automatiserar vi stegvis. Vi fokuserar på enkla lösningar där nyttan med automatisering är uppenbar och visar hur vi tror att man kommer att jobba i framtiden. Just nu pratar vi mycket om "self-service", alltså att den anställde får hjälp att göra en del av jobbet själv. Det är oerhört viktigt att man inte behöver ange samma sak på mer än ett ställe. Systemen måste också vara självlärande, alltså att de "vet" vad som händer efter att en viss process genomförs. På det viset blir löneadministratörens roll mer kontrollerande. För löneadministratörer kan det innebära en rädsla för att tappa kontrollen och i viss mån sina arbetsuppgifter. Därför är det viktigt att vi som systemleverantör beaktar detta och är tydliga med vad vi faktiskt gör i systemet, speciell när det kommer till automatiska uträkningar. Vi måste lyssna på yrkeskåren samtidigt som vi driver utvecklingen framåt i en lagom takt så att användarna inte känner sig överkörda utan både förstår och förmår att uppskatta den hjälp det faktiskt innebär.

Medverkande leverantörer av löneprogram har också besvarat ett antal frågor med fasta svarsalternativ. I matrisen nedan kan du jämföra svaren mellan de olika leverantörerna. Gå gärna tillbaka till föregående sidor där du hittar kompletterande texter till vår undersökning.

<b>Vilka program erbjuder ni till lönebranschen?</b>									
	<b>Blue-garden</b>	<b>DataVara</b>	<b>Flex</b>	<b>Hogia</b>	<b>HRM</b>	<b>Kontek</b>	<b>Nmbrs</b>	<b>Visma Agda</b>	<b>Visma SPCS</b>
Lön	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Bemannning	X		X		X	X			
Tidrapportering	X	X	X	X	X	X	X	X	X
HR-stöd	X	X	X	X	X	X	X	X	
Reseräkning		X	X	X		X		X	
<b>Inom vilka områden arbetar ni idag aktivt med automation av processer i programmet för lön?</b>									
	<b>Blue-garden</b>	<b>DataVara</b>	<b>Flex</b>	<b>Hogia</b>	<b>HRM</b>	<b>Kontek</b>	<b>Nmbrs</b>	<b>Visma Agda</b>	<b>Visma SPCS</b>
Attest	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Löpande lönehantering	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Frånvarohantering	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Semesterhantering	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Årskifteshantering	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lönerevision	X	X	X	X	X	X	X	X	
Statistikuttag	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Anställningshantering	X	X	X	X	X	X	X	X	
Integration och kontroll med andra stödsystem	X	X	X	X	X	X	X	X	
Information till den anställde	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Vilken/vilka automationsprojekt har ni lanserat det senaste året? Gällande:</b>									
	<b>Blue-garden</b>	<b>DataVara</b>	<b>Flex</b>	<b>Hogia</b>	<b>HRM</b>	<b>Kontek</b>	<b>Nmbrs</b>	<b>Visma Agda</b>	<b>Visma SPCS</b>
Attest			X	X					
Löpande lönehantering	X		X						
Frånvarohantering					X				
Semesterhantering					X				
Årskifteshantering							X		
Lönerevision								X	
Statistikuttag			X						
Anställningshantering	X			X	X			X	
Integration och kontroll med andra stödsystem	X			X			X	X	
Information till den anställde	X			X					
Annat							Tidrapportering		

**Vilka processer anser ni är viktiga att se över och automatisera inom de närmaste 3-5 åren? Gradera varje del för sig där 1=inte viktigt - 6=viktigt**

	Blue-garden	DataVara	Flex	Hogia	HRM	Kontek	Nmbrs	Visma Agda	Visma SPCS
Attest	3	6	5	6	6	4	6	6	6
Löpande lönehantering	5	6	3	6	6	4	6	4	6
Frånvarohantering	3	6	5	6	6	4	6	6	6
Semesterhantering	4	6	5	6	6	4	6	6	6
Årskifteshantering	4	6	2	6	6	4	6	4	6
Lönerevision	4	6	3	6	6	4	6	5	6
Statistikuttag	3	6	6	6	6	4	6	4	6
Anställningshantering	6	6	5	6	6	4	6	6	6
Integration och kontroll med andra stödsystem	6	6	6	6	6	6	6	4	6
Information till den anställda	6	6	6	6	6	6	6	6	6

**Vilka processer anser ni kommer att automatiseras på lång sikt - säg mer än 5 och upp till 10 år framåt? Gradera varje del för sig där 1=ingen automatisering - 6=mycket trolig automatisering**

	Blue-garden	DataVara	Flex	Hogia	HRM	Kontek	Nmbrs	Visma Agda	Visma SPCS
Attest	3	6	6	6	6	4	6	6	6
Löpande lönehantering	5	6	4	6	6	4	6	6	6
Frånvarohantering	3	6	5	6	6	4	6	6	6
Semesterhantering	3	6	5	6	6	4	6	6	6
Årskifteshantering	3	6	3	6	6	4	6	6	6
Lönerevision	5	6	6	6	6	4	6	6	6
Statistikuttag	5	6	6	6	6	4	6	6	6
Anställningshantering	6	6	5	6	6	4	6	6	6
Integration och kontroll med andra stödsystem	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Information till den anställda	6	6	6	6	6	6	6	6	6

**Finns det möjligheter, i era program, att göra en uppföljning av att SALK efterlevs?**

	Blue-garden	DataVara	Flex	Hogia	HRM	Kontek	Nmbrs	Visma Agda	Visma SPCS
Ja									
Till viss del	X	X		X	X	X	X		X
Nej									
Inget beslut taget			X					X	

**Kommer det, i era program, att på sikt gå att överföra uppgifter via pieXML?**

	Blue-garden	DataVara	Flex	Hogia	HRM	Kontek	Nmbrs	Visma Agda	Visma SPCS
Ja	X	X				X	X		X
Nej									
Inget beslut taget			X	X	X			X	