

Outsourcing här för att stanna? Vad tycker användarna?

Det blir allt vanligare att företag outsourcar sin löneadministration. På detta sätt kan de fokusera på sin kärnverksamhet samtidigt som de får en tryggare, säkrare och mer professionell lönehantering. Ted Modin som är verkställande direktör för Zalaris Lönepartner AB anger flera skäl till varför ett företag bör satsa på att outsourca delar av verksamheten som inte är kärnverksamhet.

- Det är svårt att hålla sig uppdaterad på den nya lagstiftning som krävs för att sköta det löneadministrativa arbetet på ett professionellt sätt.

- Flera företag kommer att drabbas av personalavgångar och mycket av kompetensen försvinner. Det blir brist på personal då nyutexaminerade personaladministratörer blir färre än de som går i pension. Få unga väljer att bli löneadministratörer idag.

- Ekonomiska stordriftsfördelar. Det kan sänka kostnaderna för kunden. Det är dock viktigt att inte fokusera på kostnaderna vid ett beslut om outsourcing.

- Det skapar en flexibilitet, vilket särskilt kan gynna företag med stora säsongsvariationer.

- Vid outsourcing kan företaget erbjuda en kompetenstillgång och en hög kvalitet.

Ted Modin kan inte urskilja några speciella branscher som använder outsourcing. Han tror snarare om att det handlar om en mental mognadsgrad hos företagsledningen.

Enligt Björn Jareblad, VD på Carat Lön är en viktig nytta med outsourcing att företaget kan fokusera på kärnkompetensen. Björn spekulerar även i andra områden som kan vara intressanta för outsourcing, exempelvis ekonomi, försäkringar och nyanställningar. Det är viktigt att som företagsledning fundera på om man ska behålla alla delar av verksamheten. Björn tror att de branscher som använder sig av outsourcing finns inom tjänstesektorn. Inom verkstadsindustrin finner man många duktiga löneadministratörer och motivationen att outsourca löneadministrationen är inte så stor.

Enligt Bengt Kangas har företagen olika behov på vad man vill outsourca. Vid outsourcing är det viktigt att värdera nytta med nöje. Det är nödvändigt vid outsourcing av löneadministration att ställa sig frågan; Vad förlorar man av värde då man inte har lönen hemma?

Vägverket;
Lönechef; Bill-Arne Andersson.

Vägverket upphandlade om ny leverantör för PA-system under 1998. I juni 1999 var det nya systemet i drift. Man valde att köpa in ett stort system som hade stora aktörer som redan använde systemet. Tidigare har företaget använt egna system. Vägverket kollade upp referenser inom både myndighetssektorn och byggbranschen. Det var viktigt att referenserna stämde överens med deras egen plattform.

Viktiga faktorer i det nya systemet var att ha en gemensam databas för all data. Olika tillämpningar behövs för olika behov men dessa ska kunna integreras vilket underlättar mycket. Vägverket strävar efter att verktyget ska användas långt ut i linjen för att användaren ska kunna källrapportera. Det är också viktigt att cheferna ska kunna kontrollera, exempelvis kostnadssidan. Idag källrapporteras reseräkningar av alla tjänstemän, dessa rapporteras direkt på webben och det går sedan automatiskt till chefen som attesterar. Reseräkningen går sedan direkt in i lönesystemet, så lönekontoret ser aldrig dessa reseräkningar. Vägverkets målsättning är att ha en så utbredd webb-baserad lösning som möjligt men det är idag lite svårt att nå ut till alla anställda. Reseräkningen används idag av ca 6000 anställda. De anställda ska även kunna få sin egen lönespecifikation via webben. Bill-Arne Andersson talar även om att avvikelserapporter inom kort ska fungera på samma sätt som reseräkningarna. Ett system från leverantören är utlovat under februari och ett pilottest bör ske innan påsk. Mer komplicerad ledighet såsom föräldraledighet sköts dock fortfarande skriftligt. Cheferna ska även

få PA-information som statistik, listor och uppföljningar som är av intresse via webben. Systemet bör utvecklas så att det blir mer användarvänligt för de som har behov av PA. System för medarbetarsamtal är också på gång.

Bill-Arne Andersson anser att det viktigaste med systemet är att det går så smidigt som möjligt. Att när man har gjort en avvikelse så ska det slå igenom på lönen. Den anställde sköter i princip sin egen lön. Det är också viktigt att det finns stöd för lagar och regleringar.

Vid val av leverantör är det viktigt att kunna skapa en långsiktig relation. Leverantören måste kunna lyssna och förstå vad kunden vill även om den inte kan uttrycka det så tydligt.

I första skedet använde vi en konsult som hjälpte till med prissättningen. Konsulten tog fram ett pris för vad respektive leverantör skulle kosta i framtiden. Vägverket hade också en egen referensgrupp som de arbetade med. Till slut stod det mellan två leverantörer. Dessa testades på företaget under 14 dagar vardera. I testperioden fick leverantören ge de anställda i referensgruppen en kort utbildning på systemet och instruera i vägverkets miljö. Valet blev den leverantör som var mest självinstruerande och lättast att hantera.

Bill-Arne Andersson vill i framtiden se att alla i personalen har en egen hemsida, som blir som "min sida". På denna sida kan användaren reglera sina avvikelser, utvecklingssamtal, kompetenser, lönespecifikationer, reseräkningar etc. Hemsidan ska också utgöra en källa för information från företaget till alla anställda.

SEB har använt ett lönesystem i stordatamiljö sedan slutet av 80-talet. Detta system används av majoriteten av bankerna. För att komma bort från en del registrering investerade SEB i början på 2000 i ett system som har en naturlig koppling till stordatasytemet. För SEB var det vid val av leverantör viktigt att hitta en leverantör som är etablerad på marknaden och som kunde leverera ett flexibelt system. Det nya systemet ger de anställda möjlighet att göra avvikelserapporter direkt till källan. Avvikelsen attesteras sedan av cheferna och informationen förs in i lönesystemet. Personalavdelningen har också möjlighet att nå ut till de anställda. Chefer får möjlighet att få information om personalen, bl.a. har de tillgång till rehabiliteringsunderlag och övertalssaldon. Målsättningen är att kunna använda fler moduler i systemet men SEB implementerar en modul i taget.

-En del tycker att det är lättare att skriva på ett papper än att logga in i ett system. Men jag hoppas att de ser fördelarna när fler applikationer är implementerade säger Mai-Britt Hermansson som är chef på avdelningen personalservice på SEB.

Enligt Mai-Britt, är systemets främsta syfte att minska pappersflödet, dvs. att försöka åstadkomma ett "papperslöst samhälle" och att slippa dubbelarbete. Det är viktigt att de anställda ska kunna rapportera in avvikelser och att kontrollera personlig information. Cheferna ska kunna få direkt info om de anställda och personalavdelningen ska kunna lägga ut information. Ytterligare krav är ett integrerat system där registrering endast krävs en gång samt att kvalitén på informationen är hög.

Anna Eriksson



Exempel på leverantörer av PA-system

| Företag | Hemsida | Produktinformation | Telefon |
|------------------------------|-------------------|--|---------------|
| Agda Lön AB | www.agdalon.se | Agda PS med tid, resor, lön & personal, system för outsourcing | 0431-44 94 00 |
| Carat Lön AB | www.carat.nu | CPS Carat Personal System, Tjänster via nätet | 0141-23 58 14 |
| Hogia Pa | www.paskolan.se | Windows Lön, PA-arkivet – PA-system med kompetensutveckling | 0303-666 50 |
| Kontek Data AB | www.kontek.se | Lön, kalendarium, reseräkningsprogram | 0372-811 20 |
| Lindells IT-Tankar | www.it.tankar.se | Servicebyrå, Javabaserade affärssystemet Regatta | 0155-705 40 |
| LS Gruppen | www.ls-gruppen.se | Flex-reseräkning, Flex Tidsystem, LS-lön | 013-25 34 80 |
| Schlumberger-Sema PA-Konsult | www.pa-konsult.se | PA-systemet HR-plus lönehantering, utbildning mm | 0470-317 00 |
| Svenska PA | www.svenska-pa.se | WinTid, POL, Application Service Provider; ASP | 08-703 47 00 |
| Zalaris Lönepartner AB | www.zalaris.net | Webb-baserad tidsregistrering, reseräkningar och lönehantering | 08-564 88 20 |