

HR-systemens mervärde för outsourcad löneadministration

— En studie huruvida personregister kan effektivisera löneräkning

Jasmin Kuusisaari

Examensarbete för tradenom (YH)-examen

Utbildning för företagsekonomi

Vasa 2022

EXAMENSARBETE

Författare: Jasmin Kuusisaari
Utbildning och ort: Företagsekonomi, Vasa
Inriktning: Ekonomiförvaltning
Handledare: Cilla Salo

Titel: HR- Systemens mervärde för outsourcad löneadministration
— En studie om personregistrets kan effektivera löneräkning

Datum 22.4.2022

Sidantal 35

Bilagor 1

Abstrakt

I dagens läge försöker företag integrera olika program med löneräkning så att så lite material som möjligt ska komma via mejl, textmeddelande eller papper. Inom löneräkningen vill man minska på manuella inmatningar som leder till mänskliga fel samt effektivera arbetet. Detta har redan blivit uppnått med hjälp av arbetstidsrapporteringsprogram som gör att timmar och andra liknande påslag fås via fil. Till löneräkningen behövs också information om nya anställda, avtalade händelser mellan arbetsgivaren och arbetstagare som exempelvis extra semesterdagar, bonus och andra diverse händelser som företagets representanter lätt kan förbise att meddela vidare. Därför fungerar HR systemen som en kommunikationskanal.

Syftet med detta examensarbete var att se hur HR-system kan ge mervärde för en outsourcad löneräknare. Studien genomfördes genom en kvantitativ enkätundersökning där 21 av 28 löneräknare på en bokföringsbyrå har svarat på hur de ser på HR-system i sitt arbete. Enkäten bestod av 11 frågor varav 2 är öppna frågor och resterande är flervalsfrågor. Målet med denna studie var att se hur mycket tid en outsourcad löneräknare kan spara genom att få material från HR system jämfört med manuella inmatningar och ifall det har uppstått nya hot mot löneräknarens arbete då HR-system är integrerade med löneräkningen.

Resultaten i denna studie visar att majoriteten av de löneräknare som använder HR-system i löneräkningen anser att HR-system ger mervärde och att arbetet har blivit mer effektivt. Ansvaret för korrekta uppgifter är flyttad från löneräknaren till företaget. Orsaken till detta är att informationen sätts in av företagets representanter och löneräknaren endast kontrollerar informationen. För den outsourcade löneräknaren minskar mänskliga fel.

Språk: svenska

Nyckelord: outsourcad löneräkning, HR-system, personregister,

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Jasmin Kuusisaari
Koulutus ja paikkakunta: Liiketalous, Vaasa
Suuntautumisvaihtoehto: Taloushallinto
Ohjaaja: Cilla Salo

Nimike: HR-järjestelmien lisäarvo ulkoistettuun palkanlaskentaan

— Tutkimus siitä, voiko henkilökisteri tehostaa palkanlaskentaa

Päivämäärä 22.4.2022

Sivumäärä 35

Liitteet 1

Tiivistelmä

Nykytilanteessa yritykset pyrkivät integroimaan palkanlaskentaan erilaisia ohjelmia, jotta mahdollisimman vähän materiaalia tulisi sähköpostitse, tekstiviestitse tai paperilla. Palkanlaskennassa halutaan vähentää manuaalisia kirjauksia niin, että palkanlaskijan virheiden tekeminen vähenisi ja työ olisi tehokkaampaa. Tämä on jo saavutettu aikaraportointiohjelmilla, joiden tiedostojen kautta saadaan tunnit ja muut vastaavat lisäkorvaukset. Palkkahallinto tarvitsee myös tietoa uusista työntekijöistä, työnantajan ja työntekijöiden välisistä sovituisista tapahtumista, kuten ylimääräisistä sovituisista lomapäivistä, bonuksista ja muista erilaisista tapahtumista. Yrityksen edustajat voivat helposti unohtaa ilmoittaa nämä eteenpäin ulkoistetulle palkanlaskijalle. Siksi HR-järjestelmät toimivat viestintäkanavana.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten HR-järjestelmät voivat tarjota lisäarvoa ulkoistetulle palkanlaskijalle. Tutkimus tehtiin kvantitatiivisella kyselyllä, jossa 21 tilitoimiston 28 palkanlaskijasta vastasi kyselyyn siitä, miten he suhtautuvat HR-järjestelmiin työssään. Kyselylomake koostui 11 kysymyksestä, joista kaksi oli avoimia kysymyksiä ja loput monivalintakysymyksiä. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka paljon aikaa ulkoistettu palkanlaskija voi säästää vastaanottamalla aineistoa HR-järjestelmistä verrattuna manuaaliseen työhön ja onko palkkahallinnon työhön ilmaantunut uusia uhkia, kun HR-järjestelmät integroidaan palkanlaskentaan.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan suurin osa palkanlaskijoista, jotka käyttävät HR-järjestelmiä palkanlaskennassa ovat siitä mieltä, että HR-järjestelmät tuovat lisäarvoa ja että heidän työnsä on tehokkaampaa. Vastuu tietojen oikeellisuudesta on siirtynyt ulkoistetulta palkanlaskijalta yritykselle, koska yritysten edustajat syöttävät tiedot ohjelmaan ja palkanlaskijat tarkistavat tiedostot. Näin ollen heidän inhimilliset virheensä ovat vähentyneet.

Kieli: ruotsi

Avainsanat: ulkoistettu palkanlaskenta, HR-järjestelmä, henkilöstökisteri

BACHELOR'S THESIS

Author: Jasmin Kuusisaari
Degree Programme: Bachelor of Business Administration
Specialisation: Financial Administration
Supervisor: Cilla Salo

Title: The Added Value of HR Systems for Outsourced Payroll Administration
— A Study of whether personal registers can streamline payroll

Date 22.4.2022

Number of pages 35

Appendices 1

Abstract

In the current situation, companies are trying to integrate various programs into payroll so that as little material as possible should come via email, text message or paper. In the payroll, they want to reduce manual entries to reduce human error and make work more efficient. This has already been achieved with the help of time reporting programs that allow hours and other similar surcharges to be obtained via file. But the payroll administration also needs information on new employees, agreed events between the employer and employees, for instance extra vacation days, bonuses, and other miscellaneous events. These can easily be forgotten to report to the outsourced payroll specialist from the company's representatives. Therefore, HR systems exist as a tool and communication channel between the company and the outsourced payroll clerk.

The purpose of this thesis was to look at how HR systems can provide added value for an outsourced payroll clerk. The study was conducted through a qualitative survey in which 21 of 28 payroll specialists at an accounting firm responded to a survey of how they look at HR systems in their work. The questionnaire consisted of 11 questions, of which 2 were open-ended questions and the rest are multiple-choice questions. The aim of this study was to see how much time an outsourced payroll clerk can save by receiving material from HR systems compared to manual work and if new threats have arisen for the payroll specialist work as HR systems are integrated into the payroll.

The results of this study show that most of the payroll specialists that use HR systems in the payroll account believe that HR systems provide added value and that the work has become more efficient. The responsibility for correct information has been transferred from the payroll clerk to the company because the information is entered by the companies' representatives and the payroll clerk only checks thus, human errors have been reduced for the outsourced payroll clerk.

Language: Swedish

Key words: payroll outsourcing, HR-systems, personal register

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Bakgrund.....	2
1.2	Syfte och problemformulering	2
1.3	Forskningsfrågor	3
1.4	Avgränsning.....	3
1.5	Tidigare forskning.....	4
2	Teoriöversikt.....	5
2.1	Teoretisk referensram.....	5
2.2	Kommunikationsteori.....	6
2.3	SWOT- analys	7
3	Löneräkning	8
4	Outsourcad löneräkning.....	9
4.1	Fördelar med outsourcad löneräkning	10
4.2	Nackdelar med outsourcad löneräkning	11
5	HR-system.....	12
5.1	Vad är HR-system?	12
5.2	HR-system som en kommunikationskanal	13
5.2.1	Förmedling av information utan HR system	14
5.2.2	Förmedling av information genom HR-system	15
5.3	Företag X har integrerat HR-system till löneräkningen	16
5.3.1	Problem som kan uppstå vid användning av HR system.....	18
6	Metod och tillvägagångssätt.....	19
6.1	Val av metod	19
6.2	Reliabilitet och validitet	20
7	Resultat och analys	21
7.1	Resultat presentation.....	21
7.1.1	Öppna frågor	25
7.2	Analys	26
7.2.1	SWOT-Analys	30
8	Diskussion.....	32
8.1	Metoddiskussion	32
8.2	Konklusion och förslag till fortsatt forskning.....	32
9	Litteraturförteckning.....	34

Figurförteckning

Figur 1. Fördelar och nackdelar med outsourcad löneräkning	10
Figur 2. Centrala delar i ett HR-system	12
Figur 3. Förmedling av information utan HR-system.....	14
Figur 4. Förmedling av information med HR-system	15
Figur 5. HR-systemens användning bland löneräknare	22
Figur 6 Sparad tid vid användning av HR-system	23
Figur 7. Teknisk problem vid användning av HR-system	24
Figur 8. Minskning i fel gjord av löneräknaren	25
Figur 9. Procentuell fördelning av användning av HR-system	27
Figur 10. Sparad tid i jämförelse med tekniska problem per löneräknare	28
Figur 11. Antalet tekniska problem i jämförelse med tiden för lösta problem	29
Figur 12. SWOT-analys över hur HR system kan ge mervärde.....	31

Bilageförteckning

Bilaga 1. Enkätfrågor

1 Inledning

Digitaliseringen inom löneräkningen har utvecklats enormt under de senaste åren. Företagen ska själva kunna välja vilket löneräkningsprogram de vill använda och i programmet ska man sedan kunna anpassa kollektivavtalet till företagets bransch. Jonas Söderström skriver (2015) om hur den tiden vi skulle spara in på de nya dataprogrammen i stället blev till att vi som användare fick sätta tiden på problemlösning. Problem som exempelvis obegripliga tidsrapporteringsystem och journalsystem. Digitaliseringen av IT-programmen skall göra jobbet effektivare, mer sparsamt och kunna utvecklas efter behov.

Till löneräkningen använder företagen ofta ett arbetstidsrapporteringsprogram i stället för fysiska listor. Detta har gjort att antalet misstag och fel i löneräkningen har minskat radikalt de senaste åren, förutsatt att programmet har rätt inställningar. (2022). På samma gång som digitaliseringen sker så har kraven på löneräknaren ökat. Kraven tillsammans med högre kostnader för internarbete har lett till att stora bolag väljer att outsourca sin löneräkning till en andra part i stället för intern löneräkning. För de mindre bolagen så saknar företagaren kompetens att kunna räkna lönerna själva. Därför väljer de att outsourca löneräkningen (Brown, 2019).

Med outsourcing av löneräkning avses att företag väljer att köpa tjänsten av en andra part. Denna part ansvarar för de avtalade uppgifterna inom löneadministration blir gjort. Outsourcing kan innebära att det alltid finns resurser för löneräkningen och att det finns någon som alltid kan räkna företagets löner ifall den ordinarie löneräknaren skulle vara sjuk. På detta sätt slipper företaget som köper tjänster kostnader för program och licenser, lönekostnader och intern backup. Intern backup innebär att någon annan ska kunna räkna lönerna ifall den ordinarie löneräknaren skulle bli sjuk eller av någon annan orsak vara frånvarande från jobbet. (Brown, 2019).

Att köpa tjänsten för löneräkningen har ökat väldigt mycket bland stora bolag i Österbotten medan de sedan har valt att behålla bokföringen internt. Orsaken är bland annat att löneräkning är fast vid vissa betalningsdatum som gör att arbetet är centrerat runt dessa datum varje månad, medan bokföringen görs retroaktivt och påverkas inte lika snabbt av frånvaron.

1.1 Bakgrund

Under det senaste tio åren har stora bolag tagit i bruk olika HR-system som ska underlätta arbetet för personalchefer på företaget. HR-system fyller många olika funktioner inom företaget. Genom att fokusera personalinformationen till ett program så underlättas rapporteringen till olika enheter. HR-system innehåller all information som bör finnas om personalen. Systemet är väldigt företagsspecifikt och som arbetstagare är du inte alltid medveten vilka alla funktioner HR-systemet har. Den information som löneräknaren behöver är personuppgifter, lön och kostnadsställe. Ifall man har ett bredare utvecklat system kan hållande av semester också bokas in via HR-systemet och andra dylika frånvaron. HR-systemen utvecklas och planeras enligt vad företaget är intresserad av, på så sätt att de programmeras enligt vad företaget önskar. (Barnhard, 2019).

Den del av HR-systemen som jag är intresserad av i detta arbete är personregister. Personregistret i programmet innehåller information om de anställda som uppdateras regelbundet av de ansvariga på företaget. Detta är ett effektivt sätt att få uppdaterad information angående personalen.

Det har blivit bevisat att användningen av HR-systemen inom företag har underlättat personalchefer och förmännens arbete. Men på grund av datautvecklingen som sker i världen så söks möjligheter för att effektivisera arbetet hela tiden, och därför används HR-system som en digital kommunikations- och informationskanal mellan personalchefer, förmännen och löneräknare. (2019). Men hur påverkar detta en löneräknare som inte sitter på samma kontor som företaget och hur skiljer detta sig från att kommunicera via andra kanaler.

1.2 Syfte och problemformulering

För att se ifall ett HR-system kan skapa värde är det viktigt att fastslå vad som räknas in i HR-systemets uppgifter så att löneräknarna och företagets användare förstår och kan förvänta realistiska resultat. Syftet med denna studie var att se ifall en outsourcad löneräknarens arbetstid gällande inmatningar av personuppgifter har blivit kortare, och ifall löneräknaren själv anser att arbetet blivit mer korrekt och innehåller färre mänskliga fel gjorda av löneräknaren själv. Ytterligare undersöktes ifall HR-system har gjort att löneräknarens arbete har blivit smidigare genom integration av olika program som arbetstidsrapportering och HR-system och ifall nya utmaningar har uppkommit genom integration av HR-system till outsourcad löneräkning.

Jag gjorde denna studie delvis i samarbete med Ab Norlic Oy, enkätundersökningen skickades till Ab Norlic Oy löneräknare. Därför var mitt syfte att få en bild av hur de outsourcade löneräknarna ser på HR-system integrerat till löneräkningen och hur arbetet inom löneräkning har blivit påverkad av denna förändring jämfört med manuellt arbete. Genom denna studie kommer Ab Norlic Oy kunna dra slutsatser och fundera på förbättringsförslag. Mitt mål med denna studie var också att undersöka hur löneräknaren ser på integrationen mellan löneprogrammet och HR-systemen, förbättrar HR-systemen löneräknarens arbete eller finns det endast problem. Därför valde jag att också undersöka hur vanligt det var med HR system integrerat till löneräkningen.

1.3 Forskningsfrågor

Att fastställa forskningsfrågor för en studie är en av de viktigaste punkterna, där måste skribenten ta ställning till vilka frågor man söker svar på? Frågorna ska besvaras genom empirin. Forskningsfrågorna kan omformuleras under hela litteraturstudie perioden för att få frågorna mer preciserade och styras åt rätt riktning. (Bryman & Bell, 2017)

I detta examensarbete har jag ställt frågorna

- Ger HR systemen mervärde till en outsourcad löneräknare?
- Hur mycket effektiviserar användningen av HR-system löneräknarens arbete?
- Minskar antalet fel och misstag i arbetet genom en uppdaterad kanal mellan företaget och den outsourcade löneräknaren?

1.4 Avgränsning

Examensarbetet teoridel är avgränsat att endast lyfta fram vad outsourcad löneräkning är och vilka fördelar samt nackdelar det finns med outsourcing. Fokuset ligger på att beskriva vad HR-system är och hur det kan användas som ett verktyg för att effektivisera löneräkningen.

Den empiriska delen är avgränsad till att se hur löneräknarna på Ab Norlic Oy ser på HR-systemen integrerat, vilka problem som finns med HR-system och vilka möjligheter som har uppkommit genom integrationen. Arbetet är begränsat till att analysera de respondenters svar som använder HR-system.

1.5 Tidigare forskning

Våren 2020 skrev Johanna Roos och Sumaia El Khazzar på Malmö University en kandidatexamen om användandet av digitala verktyg inom Human Resources management. Från denna kvalitativa undersökning ville de få svar på vilka positiva och negativa effekter som HR personal upplever av digitaliseringen. Och hur kommunikationen upplevs mellan HR personal och övriga anställda. I denna studie diskuterar de för det mesta användning av digitala verktyg som e-mail, Skype och telefonsamtal. När vilka ska användas och vilka fördelar respektive nackdelar verktygen har. Men en sak som var säkert var att e-mejl ger oftare missförstånd medan telefonsamtal är ett medel att lätt lösa missförstånd. (Roos & Khazzar, 2020).

I en artikel publicerad på Northern exposure argumenterar Bridget Miller om fördelar och nackdelar för outsourcad löneräkning. Miller konstaterade att det finns fler fördelar (se kapitel 3.2 Fördelar med outsourcad löneräkning) men att de kommer med risker. Risker är bland annat kostnader och ansvar, lösning av problem kan bli svårare och ett tidschema för sista leveransdag kan se helt annorlunda ut än vi intern löneräkning. Men fördelar är många och de gynnar företaget på ett bättre sätt och är starkare än riskerna. Därför väljer många företag att outsourca löneräkningen till en tredje part som de har förtroende för. (Miller, 2021).

År 2011 gjorde Ilkka Haukijärvi sitt examensarbete på Tampereen Ammattikorkeakoulu om Förbättring av Human Resources management genom HR-system för Tampereen ammattikorkeakoulu. Studiens syfte vara att koncentrera allt material som var just då utspridda på olika program. Att hitta ett effektivare verksamhetsmodell för skolan, förbättra hanteringen av personuppgifter så att ibruktagande av HR-system skulle vara lättare. (Haukijärvi, 2011).

2 Teoriöversikt

Arbetet består av en teoridel, en empirisk del och en diskussion där sambandet mellan teorin och empirin binds ihop. I teoridelen redovisades orsaker till företagens val att outsource löneadministration för små och stora bolag. Vilka för- respektive nackdelar det finns med outsourcing. Teoridelen består också av hur HR-systemen har utvecklats, vilka olika delar systemet kan bestå av hur det har blivit en del av löneadministrationen. HR-system integreras för det mesta på stora bolag, det vill säga företag som har många anställda. Eftersom HR-systemet fungerar som en kommunikationskanal mellan den outsource löneräknaren och företaget så ser vi också på processen hur material kommer från företaget till den outsource löneräknaren med hjälp av HR-system och utan HR-system. Dessutom består en del av teoridelen av hur företag X använder HR-systemet och hur en outsource löneräknare använder information från personregistret och exakt vilken information som löneräknaren hämtar från HR-systemet. Till sist diskuteras olika nackdelar och orsaker som kan ge problem för den outsource löneräknaren. Dessa ska ge en djupare förståelse för läsaren varför frågorna i enkäten i empirin är ställd på ett visst sätt.

2.1 Teoretisk referensram

Induktivism är den teoretiska ansatsens som ofta är kopplad med en kvalitativ studie. Det är en mer flexibel forskningsprocess där arbetet med datainsamling och empirin görs på samma gång som teorin och hypoteser bildas. Genom induktivism kan man observera svaren från intervjuer, dra slutsatser och forma en teori. En kvalitativ undersökningsmetod är ofta en fallstudie där man undersöker i en realistisk miljö. Inom den kvalitativa forskningsprocessen så vill man ofta svara på frågor som hur och varför? (Backman, 2016).

En kvantitativ studie innebär att man samlar in mätbara data från exempelvis en avgränsad undersökningsgrupp. Frågorna är lika för alla och innehåller ofta svarsalternativ. Resultatet presenteras ofta i olika diagram. En kvantitativ studie är ofta kopplad med en deduktiv ansats där man bildar en hypotes utifrån teorin, och sedan från resultat bekräftar hypotesen eller förkastar. (Backman, 2016).

Examensarbetet gjordes delvis i samarbete med Ab Norlic Oy där datainsamling till empirin kom från löneräknare anställda på detta företag. Frågorna har tangerat ämnet genom hur löneräknare har blivit påverkade av företagens ibruktagande av HR-system. Och löneräknarna ska få information genom hämtning och indragning av filer till

löneprogrammet i stället för manuell inmatning av varenda förändring av information på anställda.

En kvalitativ undersökning var också möjlig genom att ordna semistrukturerade intervjuer och på så sätt sammanfatta det materialet och ställa svaren mot varandra för att få ett resultat. Detta skulle då göras genom en tematisk analys. Men eftersom antalet objekt som ska studeras är så många så blev studien gjord genom en enkät, med flervals och några öppna frågor. (Backman, 2016).

2.2 Kommunikationsteori

Kommunikationsteorin förklarar och beskriver hur kommunikationen fungerar. Processen inom kommunikationsteorin är sändare — budskap — medium — mottagare — återkoppling till sändare. I Shannon-Weaver modell av kommunikationsmodellen ser man i stället kommunikationen som sändare — kodare — kommunikationskanal — avkodare — mottagare. Där kommunikationskanalen ger ett brus till mottagaren och ger utrymme för tolkning. Bruset eller störningar som de även är kallade är tillägg som inte var menade från början men som kan påverka det slutgiltiga produkten. Detta är en envägs kommunikationsmodell som har stått som grund för många nyare kommunikationsmodeller. Shannon och Weavers kommunikationsmodell identifierar tre problemlivåer. (Al- Fedaghi) (Fiske, 2001).

”Tekniska problem — Hur exakt kan kommunikationssymbolerna överföras?

Semantiska problem — Hur noggrant uttrycker de överförda symbolerna den önskade betydelsen?

Effektivitetsproblem — Hur effektivt påverkar den mottagna betydelsen beteendet på önskat sätt?” (Fiske, 2001).

HR-systemen kan fungera som en kommunikationskanal mellan den outsourcade löneräknaren och företaget, därav är kommunikationsteorin väldigt väsentligt. Avsändaren är personalen på företaget som matar in informationen i programmet, medan mottagaren är den outsourcade löneräknaren som mottager och bearbetar bruset. Löneräknaren väljer hur man ska tolka informationen och återkommer till avsändaren ifall meddelandet inte är helt förståeligt. Dessa är viktiga punkter i kommunikationen mellan löneräknaren och företaget

för att få en så bra slutprodukten som möjligt. Detta kan åstadkomma genom att stärka kanalen och arbeta med alla punkter, som hur företaget matar in information, algoritmerna i HR-systemet som bildar material till löneräknaren till tolkningen som löneräknaren gör tillsammans med löneräkningsprogrammet.

2.3 SWOT- analys

För att framställa möjligheter för förbättring och vilka svagheter som finns i användningen av HR-system som en kommunikationskanal har jag sammanfattat resultatet genom en SWOT-analys.

SWOT -analys är ett strategiskt verktyg som skapades för företagsmiljön, och ännu idag används verktyget i synnerhet inom många olika områden inom företag och andra verksamheter. Men analysmetoden används också utanför den traditionella affärsmiljön som personlig utveckling och karriärplanering. SWOT-analysen är lätt att använda och slutprodukten består av vilka styrkor, svagheter, möjligheter och hot som det undersökta fenomenet har. SWOT- analys är ofta en startpunkt där man kartlägger den nuvarande situationen och sedan jobbar mot förbättringar. Det är dock enormt viktigt att man faktiskt arbetar och analyserar vad man kan göra för förändringar för att minska sina svagheter för att maximera syftet med SWOT-analysen. (Sarsby, 2016).

Styrkor och hot är baserade på situationen just nu medan möjligheter och svagheter är sådant som den undersökta processen kan arbeta med för förbättringar. Styrkor är faktorer som ger support till möjligheter och att överkomma svagheterna. Svagheterna är ofta situationer där man inte har utnyttjat möjligheternas fördelar eller är sårbar till sina hot. Svagheter och möjligheter är ofta interna faktorer medan hot är ofta externa faktorer. (Sarsby, 2016).

3 Löneräkning

Löneräkning är en process inom företagandet där företaget betalar en lön till någon som har utfört ett arbete för företaget som är uppdragsgivare. En lön är enligt skattemyndigheterna i Finland och 13§ Lagen om förskottsuppbörd ett slag av lön, arvode, förmån och ersättning som fås i arbets- eller tjänsteförhållande. Det kan också vara mötesarvode, personligt föreläsnings- eller föredragningsarvode för medlemskap i förvaltningsorgan, verkställande direktörs arvode, lön som lyfts av en bolagsman i ett öppet bolag eller ett kommanditbolag samt ersättningar för förtroendeuppdrag. (Lagen om förskottsuppbörd, 1996).

För att förtydla så kan en prestationslön vara timlön, ackord eller provision. Bruttolön är summan av lönen före skatter och andra avdrag. Från bruttolönen dras först förskottsinnehållning, arbetspension och arbetslöshetspremie. Då får vi nettolönen som betalas till löntagaren. I vissa fall kan löntagaren ha utmätning, fackavgifter, sjukkassa eller något annat som ska dras av lönen. I sådana fall dras dessa av först efter de tre förstnämnda, eftersom de prioriteras först. (Isosävi, 2019).

Löneräkning innehåller förutom själva löneräkningen från brutto- till nettolön även anmälning till inkomstregistret om utbetalda löner till en viss person och månatlig anmälan för arbetsgivarprestationer. Löneräkning och arbetet som löneräknare innebär också att man har ansvar att lönen inte går i strid med de lagstadgade skyldigheter för företagen och rättigheter till löntagaren. Som lagstadgade rättigheter brukar arbetstidslagen och semesterlagen vara extremt viktiga. Förutom detta så bär löneräknaren ansvar för att kollektivavtalet följs och att löneförhöjningar beaktas. Andra diverse uppgifter som hör till löneräknaren är kontroll av arbetstidsförkortningsuppsamlingen är korrekt, medeltimförtjänsten, semesterinsamlingen och andra liknande uppsamlingar som kan finnas i kollektivavtalet. (Palkanlaskija, 2022).

Löneräknaren arbetar ofta också med rapportering till olika myndigheter som exempelvis utmättningsverket, fackföreningar och folkpensionsanstalt. Samarbetet med folkpensionsanstalt är ofta i samband med anmälning av sjukfrånvaron och olika typer av föräldraledigheter. Medan fackföreningar är rapportering av kvartal-, halvårs- eller årsredovisning av belopp som har blivit indraget från fackföreningsmedlemmar. (Palkanlaskija, 2022).

4 Outsourcad löneräkning

Outsourcande eller *utkontraktering* som det även heter är då företag väljer att låta en andra part sköta vissa uppgifter och processer för företaget. Orsakerna är många till att företag väljer att outsourca vissa processer. För stora bolag ligger grunden ofta i kostnadseffektivt, där det ofta är billigare att köpa tjänsten än att sköta uppgifterna *inhouse*, det vill säga internt. För små och medel små företag så är orsakerna för outsourcande både kostnader och kunskapen. Ofta är det företagarna själva som arbetar med administrativa uppgifterna på samma gång som de bedriver den operativa verksamheten. Rapporteringen för de administrativa uppgifterna har ökat radikalt under de senaste åren eftersom myndigheterna bekämpar grå ekonomi. Tiden som behövs i nuläget för löneräkningen finns inte för företagarna men det är en uppgift som någon annan kan göra. Vilket har lett att företagarna ofta ställer frågan ska vi anställa en löneräknare eller köpa tjänsten? Outsourcande är då ofta mer lönsamt ifall företaget också har bokföring hos en bokföringsbyrå. (Globalization partners, 2021).

En orsak till att en företagare väljer att outsourca delar av det administrativa arbetet är för att företagaren kan det praktiska i sin bransch, hen har visioner och planer hur man kan utveckla sina idéer. Det administrativa arbetet görs slarvigt och felaktigheter uppstår. Företagaren kan ha brister i kunskaper inom internet och digitala kanaler som leder till felaktigheter. Detta kan leda till att myndigheter kräver att företaget måste outsourca dessa delar av verksamheten eftersom vid revision har uppstått mycket felaktigheter eller misstankar på grå ekonomi och betalning av svart lön.

Outsourcad löneräkning innebär att de tidigare nämnda uppgifter som hör till löneräkning sköts via en köpt tjänst. Rapporteringen till folkpensionsanstalten, fackföreningar och andra diverse uppgifter vara uppdelade mellan företagets kontaktperson och en outsourcade löneräknaren. Exempelvis ett större företag kan ha HR chefer eller specialister som ansvarar för en del av rapporteringen och beslutstagande vid personalfrågor som uppstår vid löneräkningen. I andra situationer ifall bolaget är väldigt litet så kan företagaren och den outsourcade löneräknaren ha kontakt mellan, men löneräknaren sköter alla uppgifter. (Cool company, 2022).

Då företaget tagit beslutet att outsourca löneräkningen så ska företaget ta ett beslut till vilken part eller företag detta ska outsourcas till. För små bolag så följer löneräkningen ofta med var bokföringen finns eftersom det kan vara en viktig faktor för företagaren att

kommunikationen mellan bokföraren och företagaren fungerar. För större bolag som har bokföringen internt så är korrekta uppgifter och kvaliteten viktigare. Vid val av part för uppgiften är det viktigt att företaget gör en undersökning av utbudet och ser på intern kontroll, teknologi, prissättning, kundbetjäning och hur företaget behandlar andra diverse uppgifter som hör till löneräkningen. (Globalization partners, 2021).

I figur 1 ser ni en sammanfattning av fördelar och nackdelar för outsourcing av löneadministration. Dessa fördelar och nackdelar diskuteras sedan djupare i underkapitlen 4.1 och 4.2.

Fördelar	Nackdelar
<ul style="list-style-type: none"> • Minskad arbetsbörda för arbetsgivaren/ ägaren. • Möjligt att prioritera andra uppgifter inom verksamheten. • Arbetet görs av specialister som garanterar korrekthet. • Kostnadseffektivitet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brister i kommunikation. • Förlorar kontroll av delar av verksamheten. • Konkurrens över den outsourcade löneräknarens prioriteringar. • Kostnader. • Datasäkerheten.

Figur 1. Fördelar och nackdelar med outsourcad löneräkning

4.1 Fördelar med outsourcad löneräkning

Fördelarna för en arbetsgivare med några få anställda är bland annat minskad arbetsbörda för arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan prioritera andra administrativa uppgifter som finns inom företagsamhet. Ifall arbetsgivaren har tidigare haft kostnader för löneprogram så kan dessa kostnader minska ifall outsourcing och val att använda det outsourcade bolagets program. Ifall både bokföringen och löneräkningen är outsourcade till samma tjänstgivare så sker kommunikationen mellan dessa två väldigt bra och det blir en lättnad för arbetsgivaren/ företagaren. Genom outsourcing ska uppgifterna bli mer korrekt, eftersom arbete görs av en specialist som har en lämplig utbildning. En outsourcad löneräknare är omringad av andra löneräknare och kan lätt fråga hjälp, jämför med en löneräknare som arbetar intern ensamt eller om företagaren själv skulle räkna lönerna. (Globalization partners, 2021).

För ett större bolag där löneräkningen har fungerat bra internt men nu valt att outsourca så är fördelarna mer vägda med kostnader. Företaget behöver inte själv ha reserv löneräknare ifall inte det har blivit överenskommit om sådana fall. Fördelarna för varje stort bolag är väldigt företagsspecifikt och det finns ofta en speciell intern orsak varför de har valt att outsourca. De specifika orsakerna är oftast deras fördel.

4.2 Nackdelar med outsourcad löneräkning

Eftersom en outsourcad löneräknare ofta har både stora och mindre kunder så kan de stora bolagen bli mer prioriterade eftersom de är mer krävande och de små bolagen lämnar i kläm. Med detta menas att det byter ofta löneräknare, felaktigheter och glömda löneförhöjningar kan då snabbt ske. Kommunikationen mellan löneräknaren och företaget fungerar inte så bra, det vill säga en del information blir bortglömt att meddela vidare till den outsourcade löneräknaren, och en del kan bli obetald eller i ett sämre scenario för mycket blir betald till en anställd på grund av dålig kommunikation. (Riggins, 2017)

Kostnaden och utgifterna är både en fördela och en nackdel. Därför är det viktigt att kalkylera kostnader före man outsourcar sin löneräkning samt väga andra faktorer. Nackdelen med kostanden är att ibland kan det vara billigare att inte outsourca löneräkningen ifall den andra parten fakturerar arbetet med höga priser. (Riggins, 2017)

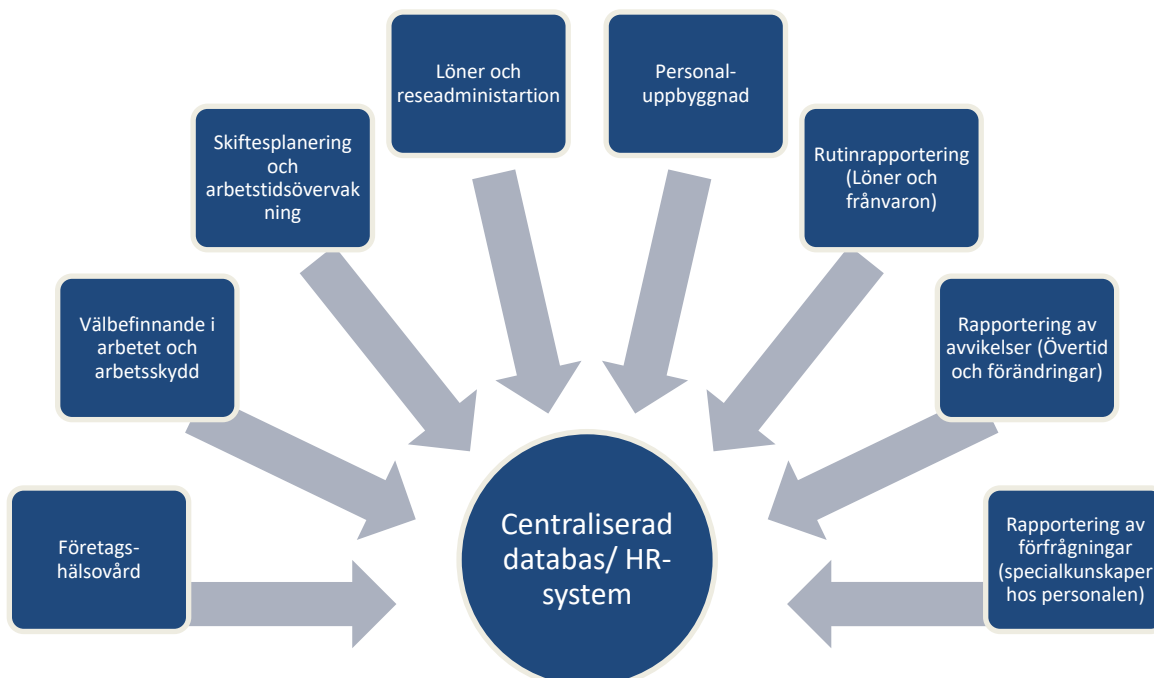
Genom att outsourca löneräkningen så förlorar företaget också kontrollen över några av de viktigaste delarna i sin verksamhet. Eftersom företaget inte har tillgång direkt till lönematerial och personalinformation inom löneräkningen ifall de inte har ett HR-system i bruk så kan man inte kontrollera allting direkt. Dessutom ifall företaget väljer att outsourca löneräkningen så väljer man att lämna över konfidentiellt och känsligt material. Detta är ju förstå en ganska stor risk inom säkerheten och dataintrång. Speciellt då en hel del material blir behandlat via mejl. I dagens läge finns krypterat mejl som används för detta men det är ändå viktigt att lyfta upp detta som en risk. (Globalization partners, 2021).

5 HR-system

I detta kapitel kommer jag gå igenom vad HR-system är genom att beskriva hur HR-system fungerar som kommunikationskanal, skillnaden av kommunikation mellan löneräknare och företaget vid HR-systemens användning och utan HR-system. Till sist ser vi hur företag X har integrerat HR-systemet till löneräkningen och hur löneräknaren använder informationen.

5.1 Vad är HR-system?

HR-system står för Human Resources, det är en centraliserad databas där alla företags anställdas uppgifter ska finnas. HR-system har uppstått inom stora bolag de senaste 15 åren och med hjälp av den snabba digitaliseringen så har HR-systemens betydelse förändrats en hel del. Från att innehålla endast de anställdas personuppgifter, så innehåller nu programmet allt från främjande och förebyggande medel för personalen, bokningar av frånvaron och rekryteringsprocesser. HR systemen fungerar som ett strategiskt hjälpmedel vid varje ledande beslut. I dagens läge så kan företag och ledningen inom företag sköta de flesta uppgifterna som berör personalen genom dessa program. Figur 2 visar en del av vilka funktioner HR systemen har i dagens läge. (Kauhanen, 2013).



Figur 2. Centrala delar i ett HR-system

HR-systemen innehåller både kvantitativ och kvalitativ information. Den kvantitativa informationen är olika typer av volymsamlingar om personalens frånvaro, ekonomisk information som till exempel personalkostnader i form av löner. En av systemet största mission är rapportering i realtid, de flesta företag vill ha rapporter månadsvis om sina kostnader. Rapporterna kan kategoriseras under rutinrapporter och som är specialiserade efter vad företaget vill ha för information. Det optimala vid redovisning av personal är att all information ska kunna hämtas från samma källa, annars blir det krångligt och icke effektivt. Därför finns HR-systemen, och det ska vara tillgängligt att direkt åtkomst till informationssystemet för att minska på arbetet av dubbelinmatning ifall informationen behövs på andra ställen som exempelvis löneräkningsprogrammet. Eftersom informationen som finns i HR-systemen är konfidentiellt och känsligt så är det viktigt att vid skapande och implementering fastställa vem som ska ha tillgång till materialet. Det är olika för varje företag vem som har tillgång till vilket material, men ofta har personalchefer och verkställande direktörer de bredaste rättigheterna. Medan förmännen slipper att göra korrigeringar på sina teammedlemmar och individuellt som arbetare slipper du vanligtvis och ändra dina personuppgifter, och se olika information som berör dig själv. (Kauhanen, 2013).

5.2 HR-system som en kommunikationskanal

Idag strävar stora bolag att integrera sina HR-system till programmen som används vid löneräkning, orsaken är för att all information ska finnas på samma ställe. HR-system ska minska flytt av material genom mejl eller andra kommunikationskanaler. Det optimala är att arbetaren, förmännen, HR, löneräknaren, ekonomiavdelningen och ledningen ska alla kunna plocka sin del av informationen från samma program. Det vill säga processen från den nya informationen från fältet kommer till det administrativa i företaget på ett snabbt och korrekt sätt. (Barnhard, 2019).

I Figur 3 och 4 jämför vi kommunikationskanaler med hjälp av HR-system och genom andra kommunikationskanaler som mejl, telefonsamtal, brev eller fysisk meddelande som meddela information genom fysisk närvarande. Exemplet är uppbyggt så att arbetstagaren X har bytt avdelning på företaget och har då fått löneförhöjning och bytt kostnadsställe.

5.2.1 Förmedling av information utan HR system

Den nya informationen som ska till den outsourcade löneräknaren för att ledningen ska få korrekta rapporter börjar med att förmannen och arbetstagaren har förhandlat. Där efter är det på förmannens ansvar att föra vidare informationen till HR avdelningen som meddelar detta vidare till löneräknaren på samma gång som hen matar in informationen i deras rapporteringsprogram. Att förmannen för vidare informationen till HR avdelningen är en av de viktigaste stegen i denna kommunikationsprocess eftersom vid avtalande om outsourcing av löneräkningen med den andra parten så är det diskuterat och avtalat vem som får ge information till den outsourcade löneräknaren. Ofta är det HR avdelningen och några andra som blir utsedda som kontaktperson. Kommunikationen mellan förmannen och HR avdelningen kan ske via telefonsamtal, mejl eller fysiskt möte. Oberoende på hur informationen förs vidare tar det längre och det finns risker att det uppstår mänskliga fel på vägen. Fel som datum när förändringen börjar, fel belopp ifall det handlar om summor, eller ifall det är sifferkombination som kostnadsställe kan det blir fel kombination. I detta exempel går informationen endast genom en förman men i vissa fall kan det vara så att informationen ska via flera förmän före informationen kommer till HR.

Löneräknaren beaktar informationen i löneräkningen, där det igen finns risker för mänskliga fel som då är på löneräknarens ansvar. Men ifall HR-system skulle ansvaret vara delaktigt på HR avdelningen. Löneräknaren bildar sedan bokföringsverifikat till bokföringen där kostnadsställen ska vara korrekta på den anställdas lön. Genom detta blir kostnaderna bokförda enligt rätt kostnadsställen och ledningen kan få mer exakta rapporter.



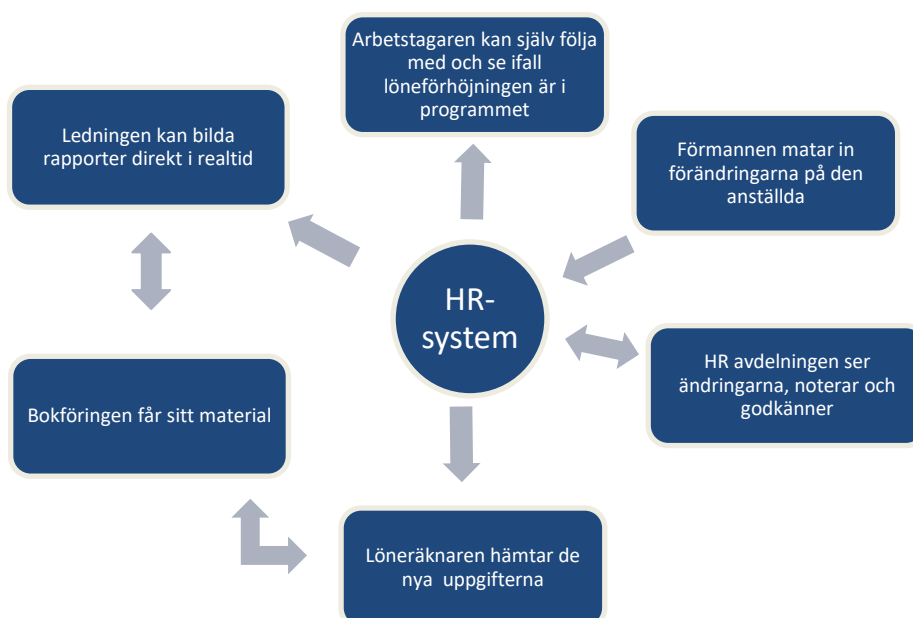
Figur 3. Förmedling av information utan HR-system

Processen bygger alltså på att den föregående steget ska ske för att nästa steg ska kunna göras vilket är väldigt utdraget och tidskrävande. Processen att förmedla information vidare utan HR-system kan ses som en företagsversion av trasiga telefonen, där informationen ska upprepas till nästa deltagare. Eftersom samma material ska behandlas på flera ställen finns det större risk att fel uppstår under processens gång.

5.2.2 Förmedling av information genom HR-system

Ifall företaget skulle använda ett HR-system så kan förmanen mata in löneförhöjning direkt i systemet och byta kostnadsställe. På så sätt får både HR avdelningen förändringen och det går direkt till löneräkningen. Beroende på hur företaget har byggt upp sitt HR-system så kan det behövas godkännande från HR avdelningen före det går till löneräkningen. Men oberoende så minskar risken för mänskliga inmatningsfel genom ett HR-system.

I figur 4 så kan ni se att pilarna är riktade åt olika håll, detta beror på hur personen använder HR-systemet inom sin position i företaget. Exempelvis så arbetar inte bokföraren direkt med HR-system utan får sitt material från löneräkningen, medan ledningen kan både behöva information från bokföringen och HR-systemet för att få statistiken gjord. I vissa fall kan materialet hämtas direkt från löneräkningen också.



Figur 4. Förmedling av information med HR-system

I detta exempel så kan den anställda inte göra ändringar själv i HR-systemet men kan följa med förändringar genom inloggning i systemet. Ifall det skulle ha varit fråga om adressändringar, bankkonto, nytt skattekort, frånvaron eller begäran på när semester ska hållas så skulle den anställda själv ha kunnat göra förändringar i systemet. Dessutom är de flesta HR-systemen uppbyggd med en självbetjäning där de också slipper att se på sina lönespecifikationer. (Barnhard, 2019)

Förmannen kan godkänna händelser och då skickas de vidare till löneräkningen. Direkt efter lönekörningen så körs verifikaten över till bokföringen och olika rapporter kan bildas. (Accountor HR Solution Oy, u.d.).

5.3 Företag X har integrerat HR-system till löneräkningen

Företag X har outsourcat sin löneräkning för några år sedan, företaget tillsammans med den outsourcade löneräknaren arbetar kontinuerligt med att effektivisera löneräkningen och minska dubbelt meddelande av förändringar. En orsak till att företaget vill att löneräkningen ska bli effektivare och kunna utnyttja HR-system till maximala möjligheter är lägre kostnader för outsourcing. Detta underlättar HR avdelningens arbete att vidareförmedla all information de får från förmän och chefer på olika avdelningar till den outsourcade löneadministrationen.

Material som löneräknaren vill ha från HR-system är information på nya anställda, arbetsförhållanden som upphör, förändringar i arbetsförhållande som leder till annan betalningsgrupp, löneförändringar, annorlunda arbetstider och byte av kostnadsställe. Förutom detta så kan adressändringar och namnbyten vara aktuell information som löneräknaren kan behöva. Semester och andra frånvaron går också att ses från HR system men denna information hämtar den outsourcade löneräknaren från arbetstidsrapporterings programmet.

Företaget ansvarar att materialet i HR-systemet är aktuellt och korrekt. För varje gång företaget har gjort ändringar bakom en anställd så sparas detta som en förändring och varje dag ett visst klockslag bildas comma-separated values filer, CSV-filer, med den nya informationen som löneräknare kan hämta. CSV filer är en filtyp som går att redigera i Excel, och är en textfilformat som används för att överföra tabelldata. (Ecommerce platforms, u.d.) Löneräknaren måste inte hämta filerna dagligen utan den nya informationen sparas i samma fil tills den hämtas och då börjar ner sparningen i en ny fil. Löneräknaren för företag X brukar

gå och kolla filerna en gång mitt mellan två betalningsdatum och sedan första steget vid start av lönekörning före själva lönematerialet som timmar och standardlöner beräknas. Genom att göra en kontroll i mitten så minskar arbetsbördan strax före löneräkningen. Arbetsbördan är helt beroende på hur många anställda företaget har och hur deras löneräkning är planerad.

Arbetet för den outsourcade löneräknaren börjar med att hen hämtar filerna som har bildats ur mappen och drar in dessa i programmet. Materialet kan vara i flera olika filer som exempelvis kan en fil bildas för basinformation som personuppgifter, namn, adress och andra liknande information. Denna fil visar ofta att det är en ny anställd då det är väldigt mycket information. Det bildas en skild fil för löneinformation, där innehållet består av ifall de anställda har månadslön eller timlön, å priset för detta samt ifall den anställda har olika speciella tillägg som har sin grund i kollektivavtalet och ifall den anställda har någon naturaförmån. Sedan kan det bildas flera andra filer beroende på vad löneräknaren vill få från HR systemet. Exempelvis ifall inte kostnadsställen förekommer i någon av de tidigare filerna så kan det ännu komma en skild fil.

Då löneräknaren drar in dessa filer i löneprogrammet så måste löneräknaren gå igenom alla händelser och kontrollera att allting ser bra ut före hen kan godkänna dessa händelser. Detta för att minska att felaktigheter uppstår senare. Ansvaret för att materialet är rätt ligger på företaget men mänskliga misstag kan alltid ske. Materialet kan vara svårtolkat i filerna och genom att dra in dessa i programmet så ser man mer hurdan information som har kommit. Löneräknaren kan välja vilka händelser hen godkänner och ifall något ser avvikande eller misstänksamt kan hen kolla upp detta med företaget före godkännande.

Löneräknaren har inte rätt att föra information till HR-systemet utan materialet ska gå via HR avdelningen på företaget. Detta är exempelvis allmänna löneförhöjningar som ofta görs först i löneprogrammet och sedan förs över till HR-systemet. Orsaken är att löneprogrammet kan räkna ut dessa automatiskt då förhöjningsprocenten sätts in i löneförhöjningsfunktionen. Andra händelser som sätts in i efterhand är frånvaron som inte är planerade, den vanligaste är sjukfrånvaron.

En outsourcad löneräknare har väldigt sällan direkt kontakt med HR programmet, hen har inte inlogningar till programmet utan ser endast indirekt den information som behövs till löneräkningen genom filerna. I den empiriska delen kommer det inte fram ifall löneräknarna har haft direkt inlogningar till HR programmet och på så sett kunna jämföra avvikelser.

5.3.1 Problem som kan uppstå vid användning av HR system

Saker som kan påverka HR-systemens användning vid löneräkningen är tekniska problem, händelserna är inte godkända av alla parter och felaktigheter.

Begreppet tekniska problem kommer vi diskutera i resultatet och analysen väldigt mycket. Effektiviteten som HR-systemen ska ge den outsourcade löneräknare kan inte fås ifall löneräknaren har minskat på manuella inmatningar men i stället har det uppstått så kallade tekniska problem. Tekniska problem är sådana problem som gör att eventuella felsökningar måste göras. Tekniska problemen kan både uppstå internt och externt, det vill säga det kan vara strul med HR-systemet och då är det på företagets ansvar att få programmet att fungera igen. Men problemet kan också ligga hos den outsourcade löneräknarens arbetsgivare som då måste lösa problemet. Ibland kan dessa tekniska problem endast vara hos den enskilda löneräknarens datakoppling. Tekniska problem kan då vara att server strular, filer bildas ej, filer hittas ej vid indragning eller i filerna bildas onödig information.

6 Metod och tillvägagångssätt

En forskningsmetod är en teknik för insamling av data. Det kan exempelvis vara en intervju, observationer eller enkät. En kvantitativ metod innebär att grunden ligger i problemställningen, data och urvalet. Valet för en kvantitativ metod ligger i denna studie vid alternativsvar i en enkät och att enkätsvaren kan redogöras genom diagram och numeriska data. (Bryman & Bell, 2017).

6.1 Val av metod

Den empiriska delen har sin grund i en kvantitativ studie som har tagits fram genom en enkätundersökning som skickades till Ab Norlic Oy:s löneräknare under våren. Termen enkät kommer från franskan *enquête* och betyder undersökning; vittnesförhör. Enkät är en strukturerad instrument för datainsamling vid en undersökning där svarens besvaras skriftligt. (Bryman & Bell, 2017).

Enkäten var gjord i Microsoft Office forms och var öppen under vecka 10 och 11. Frågorna i enkäten var 10 frågor totalt varav de flesta skulle svaras genom svarsalternativ och några öppna frågor som skulle ge skribenten en bättre förståelse till svaren. Orsaken till en enkätstudie var att det materialinsamlingen gjordes snabbt och effektivt och att det inte skulle ta arbetstid från löneräknare. Från enkätsvaren försökte skribenten hitta samband, orsaker och resultat. Studien var gjord genom ett icke slumpmässigt urval.

Enkäten var elektronisk och programmerad så att beroende på vad löneräknaren svarade på fråga 1 och 2 så skulle frågorna förgrenas åt olika håll (se bilaga 1). Detta för att se hur de som faktisk använder HR-systemen integrerat till löneräkningen såg på händelsen och hur de som inte använder sig av integrationen ser på HR system och ifall de skulle vara intresserad av integration i framtiden. Frågorna finns som bilaga 1.

Resultatet behandlades sedan även genom en SWOT-analys för att få en bättre förståelse och sammanfattning för situationen med HR-system integrerat till outsourcad löneräkning. Där möjligheter och svagheter var det som kommer väga mest, och där utvecklingen för ökat mervärde genom möjligheter lyftes fram. Men även styrkor som redan ger mervärde för löneräknaren lyftes upp för att se hur långt på vägen integrationen redan har gått.

6.2 Reliabilitet och validitet

I själva mätprocessen är reliabilitet ett teoretiskt mått på graden av tillförlitlighet och noggrannhet. En studie med hög reliabilitet innebär att ifall studien skulle göras om skulle resultatet bli väldigt identiskt. Medan en låg reliabilitet innebär att studiens resultat inte skulle bli lika ifall studien skulle göras på nytt. Orsaker till låg reliabilitet kan vara slumpmässiga fel eller systematiska fel. Validitet bedömer ifall slutsatserna från en studie hänger ihop eller inte med teorin. Inom validiteten ser man över relevansen och trovärdigheten. (Bryman & Bell, 2017).

7 Resultat och analys

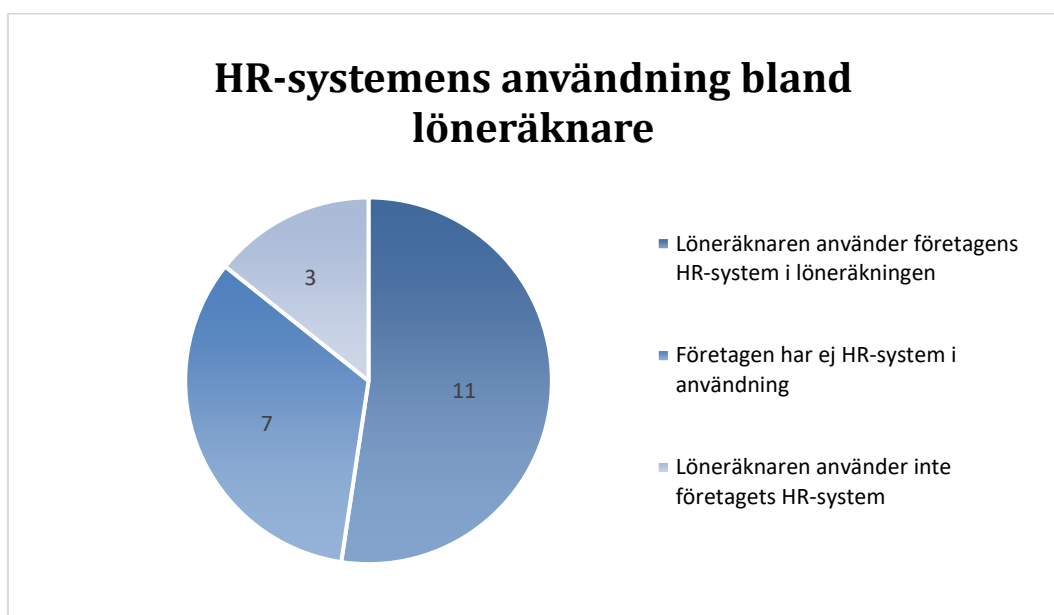
Resultat från enkätundersökningen kommer presenteras i detta kapitel så att frågan tillsammans med relevans beskrivs först, sedan presenteras resultat i form av figur följt av text. I det andra delkapitlet kommer vi analysera svaren från enkätfrågorna och dra paralleller mellan svaren och teorikapitlet. Vi diskuterar fördelar och nackdelar med ett integrerat HR system till outsourcad löneräkning i form av SWOT analys.

7.1 Resultat presentation

Den elektroniska enkäten sändes på svenska till Ab Norlic Oy:s löneräknare som vid detta tillfälle var 28 till antalet. Enkäten var tillgänglig under 7.3.2022-20.3.2022, där de anställda var mycket medvetna under vilket tidsintervall enkäten skulle besvaras. Svarsprocenten 75% med 21 respondenter. Enkäten bestod av 11 frågor totalt men var programmerad utifrån vad respondenten svarar på de två första frågorna. Av dessa 11 frågor är 2 öppna frågor där respondenterna får skriva fritt ett svar på frågorna och 9 frågor är flervalfrågor med alternativ. De 2 öppna frågorna fanns med in enkätundersökningen för att få en djupare inblick i svaren, och få en orsak till sambandet.

Enkätens första fråga var *"Arbetar ni med kunder / företag som använder HR-system?"* Svartalternativen på denna fråga är ja och nej, och beroende på svaret så får respondenten olika följdfrågor. Ifall svaret är ja på den första frågan så är den andra frågan *"Har du tillgång till HR-systems personregister, och kan hämta information därifrån?"* Och ifall svaret på första fråga är nej så är den andra frågan *"Skulle ni vilja få att företagen skulle ha ett HR-system i bruk för att göra ditt arbete effektivare?"* Resultat på dessa tre frågor redogörs i figur 5.

Av de 21 respondenterna svarar 14 att de har kunder som har i bruk HR-system varav 11 av dessa använder HR-system i löneräkningen. Detta betyder inte att alla kunder på löneräknarens arbetslista använder HR-system utan svaret kan bestå av en eller flera kunder. Av de sju respondenter som inte har HR-system i användning har majoriteten 5 svarat ja de skulle vilja att kunden tog i bruk HR-system och endast 2 svarat nej de vill inte ha HR-system i bruk. Och av de 3 där kunderna har HR-system i bruk men det är inte integrerat till löneräkningen har alla tre svarat att de vill ha HR-systemet integrerat till löneräkningen.



Figur 5. HR-systemens användning bland löneräknare

De följande frågorna är riktade endast till de som verkligen har HR-system integrerat till löneräkningen. Frågorna är utformade för att hitta ett samband och svara på forskningsfrågorna

- Ger HR systemen mervärde till en outsourcad löneräknare?
- Hur mycket effektiviserar användningen av HR-system löneräknarens arbete?
- Minskar antalet fel och misstag i arbetet genom en uppdaterad kanal mellan företaget och den outsourcade löneräknaren?

Den första frågan för de med HR-system integrerat till löneräkningen lyder ” *Vid hämtning av information via HR-system, hur mycket snabbare gör du jobbet jämfört med att du skulle mata in allt för hand? (hur mycket tid sparar du in?)* ”. Frågan fortsätter med exemplet: Före HR-systemet användes matades all information in på 1h, genom indragning av material från HR-system tar det nu a) 15–25 min, b) 30 min, c) 45 min, d) 60+ min”, detta för att göra svarsalternativen aningen mer förståelig. För att få en djupare förståelse för löneräknarens svar har enkäten en öppen följdfråga ”*Vad anser du är orsaken till at spara in så här mycket/lite tid?*”

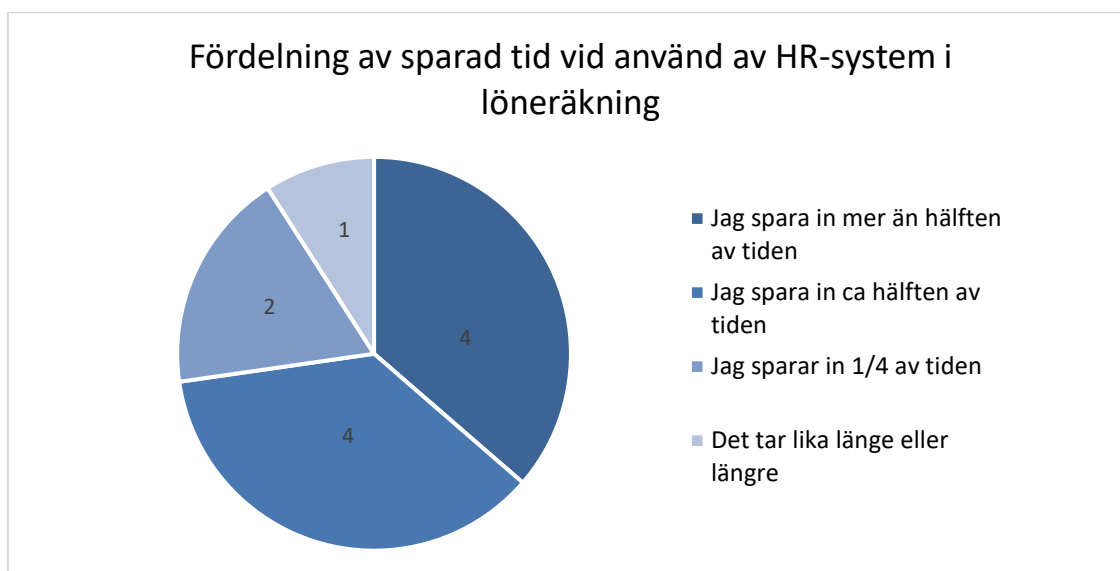
Flervalsalternativen på denna fråga är

- a) jag sparar in mer än hälften av tiden,

b) jag sparar in ca hälften av tiden,

c) jag sparar in ca $\frac{1}{4}$ av tiden,

d) det tar lika länge eller längre.

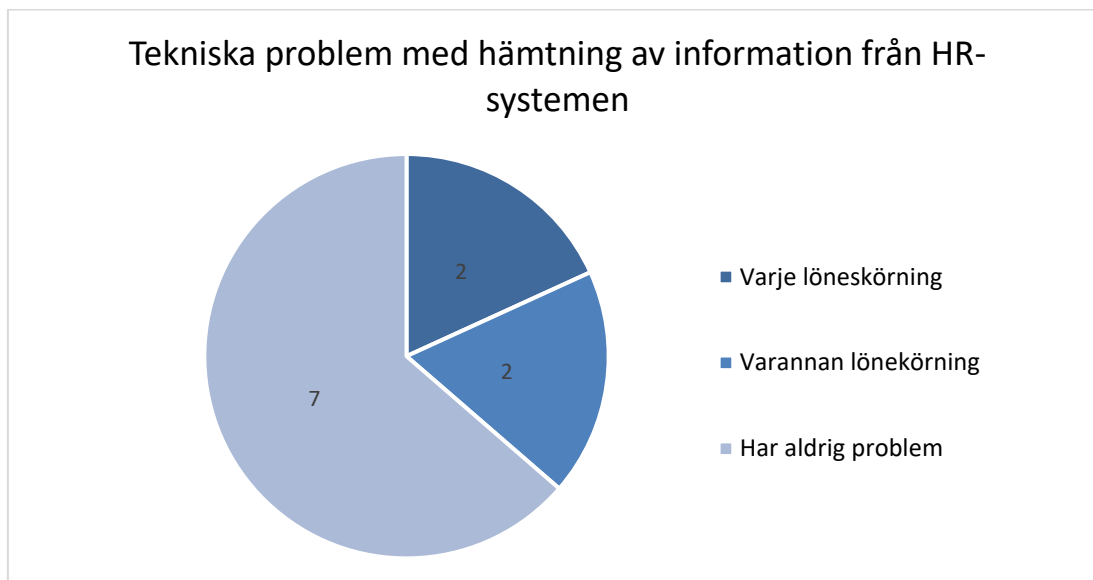


Figur 6 Sparad tid vid användning av HR-system

Resultat på sparad tid är väldigt varierande där endast 1 av 11 av de undersökta löneräknarna anser att hen inte sparar in någon tid med ett integrerat HR-system. 2 respondenter anser att de sparar in $\frac{1}{4}$ av den totala tiden de skulle sätta på manuell inmatning av samma uppgifter. 4 respondenter har svarat att de sparar ca hälften av tiden, och resterande 4 andra har svarat över hälften av tiden sparas. Svaren från den öppna frågan kommer vi diskutera i nästa underkategori och i analysen. Men redan nu kan vi dra slutsatsen att löneräknaren sparar tid med hjälp av HR-system och orsaken är att ansvaret av material är korrekt ligger vid företaget och inte den outsourcade löneräknaren. Resultat redogörs i figur 6.

Genom automatisering och indragning av filer av material så har arbetet blivit snabbare men på samma gång uppstått nya problem. I denna undersökning kallar vi dem tekniska problem och innehåller problem som exempelvis strulande server, filer bildas eller hittas ej vid indragning eller i filerna bildas onödigt information. Dessa är sådana saker som kan påverka löneräknarens effektivitet väldigt mycket genom att arbetet som var beräknat att ta 1 timme kan plötsligt ta flera timmar på grund av tekniska problem. För att undersöka hur mycket de tekniska problem påverkar löneräknaren så ställdes denna fråga i enkäten *"Har du ofta tekniska problem som gör att hämtningen av personalinformation tar mycket tid och leder*

till ineffektivt arbete? (utgå från de 3 senaste månaderna) ”. Resultatet på denna fråga är att två respondenter har problem vid varje lönekörning, och 2 har vid varannan lönekörning. 7 respondenter anser att de inte har problem så ofta och att hela processen med HR-system integrerat till löneräkningen fungerar bra. Resultat sammanfattas i figur 7.



Figur 7. Teknisk problem vid användning av HR-system

För att se ifall dessa tekniska problem gör löneräknarens arbete mer ineffektivt är följdfrågan ”Hur snabbt löser ni dessa problem”. Där svarsalternativen är 5–10 min, 15–30 min, ca 1 h och problemet blir skickat vidare och det kan ta flera timmar. Dessa fyra som har problem svarar 1 respondent att det tar mellan 15–30 min, två svarar att problemet blir löst på ca 1 h och den sista respondenten svarar att problemet blir skickat vidare.

För att se ifall HR-system medför en större risk för felaktigheter till löneräkningen så ställs denna fråga i enkäten ”Anser ni att ni gör mindre fel i löneräkningen då informationen kommer direkt via filhämtningen än manuell inmatning”. Svaren från den här frågan borde direkt visa mervärde för HR-systemens användning. Däremot är det viktigt att komma ihåg att från HR-system kommer inte timmarna och övertidsberäkningar utan personuppgifter och mer diverse händelser som ändringar i arbetsuppgifter som har lett till löneförhöjning och byte av kostnadsställe. Resultatet på denna fråga finns sammanfattat i figur 8. Av 11 svar så har 10 respondenter svarat att de anser att de gör mindre fel då ett HR-system används medan en respondent har svarat nej, antal fel har inte minskat.



Figur 8. Minskning i fel gjord av löneräknaren

Den sista frågan med alternativ svar i enkätundersökningen är *"Efter att du nu svarat på dessa frågor, ser du att det finns ett mervärde genom att hämta material från HR-systemen?"* Denna fråga ville skribenten ställa sist som en summering för hur löneräknarna ser på HR-system integrerat till löneräkning efter att ha funderat på effektivisering, tekniska problem och fel gjord av löneräknaren. Av dessa 11 enkätsvar som använder HR-system anser 10 att HR-system ger mervärde och 1 person att det inte ger. Detta är då samma undersökningsobjekt som ansåg att ingen tid sparades in med hjälp av HR-system.

7.1.1 Öppna frågor

I denna underkategori kommer jag summera svaren från de två öppna frågorna som fanns med i enkätundersökningen.

Den första frågan är *"Vad anser du är orsaken till att du sparar in så här mycket/lite tid?"* och är följdfrågan från hur mycket tid respondenten sparar in då HR-system används i jämförelse med ifall respondenten skulle göra arbetet manuellt. Svaren på denna fråga fick formuleras fritt, och är väldigt brett. Respondenterna svarar att det är inte så mycket information som kommer från HR-systemet och att det ändå måste kompletteras med information från andra källor. Men det går ändå snabbare att hämta denna information och sedan komplettera än att behöva göra allt manuellt. Från HR-systemet får respondenterna oftast all information genast, förut hamnade respondenterna att vänta på uppgifterna som saknades. Genom att processen är automatiserad så behöver löneräknarna endast kontrollera, vilket inte tar lika mycket tid som att mata in informationen manuellt.

Respondenterna svarar att ansvaret har flyttat från löneräknaren till företaget, eftersom det är de som matar in informationen.

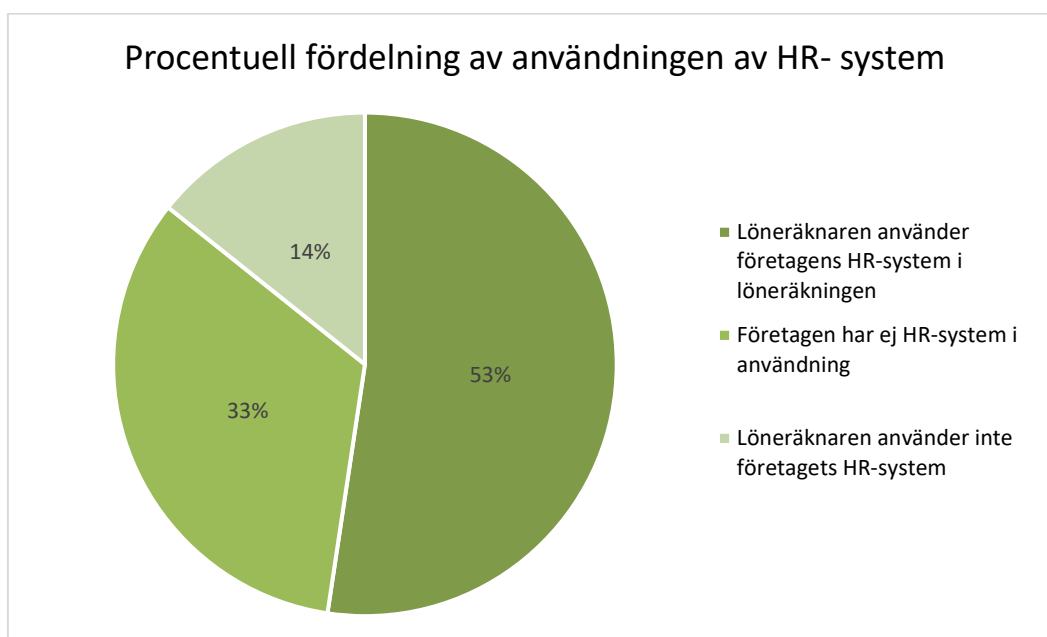
På den sista frågan *”Finns de övriga utmaningar med kommunikationen genom HR programmen som kan leder till felaktigheter i löneuppgifterna eller ineffektiv användning av tiden löneräknaren sätter på företagets löneräkning?”* genom att ställa denna fråga vill skribenten se ifall respondenterna har någon åsikt om HR-systemens integration till löneräkningen som skribenten inte har tagit fram i enkäten ännu.

Respondenternas svar är väldigt enigt att ansvaret ligger hos företaget och genom att kommentera att de utmaningar som finns är kanske att de inte kan kontrollera ifall uppgifterna stämmer, eftersom de saknar inloggningar till HR-systemet och endast har tillgång till filerna. Inmatningsfel från deras sida kan leda till fel, men då är ansvaret deras. Ifall företaget inte kommit ihåg att mata in en ny person så ligger felet hos företaget eftersom de bär ansvaret att mata in informationen. Respondenterna betonar att det är upp till företaget att använda programmet korrekt, exempelvis ifall förändringar behöver flera förmännens godkännande så kommer inte informationen till löneräknaren ifall inte händelsen är godkänd och på så sett blir det felaktigheter.

7.2 Analys

I denna underkategori kommer resultatet som presenterades tidigare från enkätundersökning att analyseras. I analysdelen binds teoridelen samman med resultatet och bildar en slutsats.

I figur 9 finns en procentuell fördelning för HR-systemens användning för löneräknarna. En majoritet på 53% har HR-system integrerat till löneräkningen redan, medan 33% har kunder som har HR-system men som inte är integrerat men skulle vilja ha detta integrerat till löneräkningen. Detta betyder att 86% av respondenterna skulle kunna använda HR-system vid löneräkningen. Av de 14% som inte använder HR-system och som inte heller har företag som använder HR-system så har ändå 5 av 7 respondenter svarat att de skulle vilja ha HR-system i bruk medan endast 2 har svarat att de inte vill integrera sådant. Vad dessa 5 grundar sitt svar på finns inget svar från denna undersökning men man kan dra slutsatsen att det kan ha med gruppsyck och positiv inblick från kollegors erfarenhet.



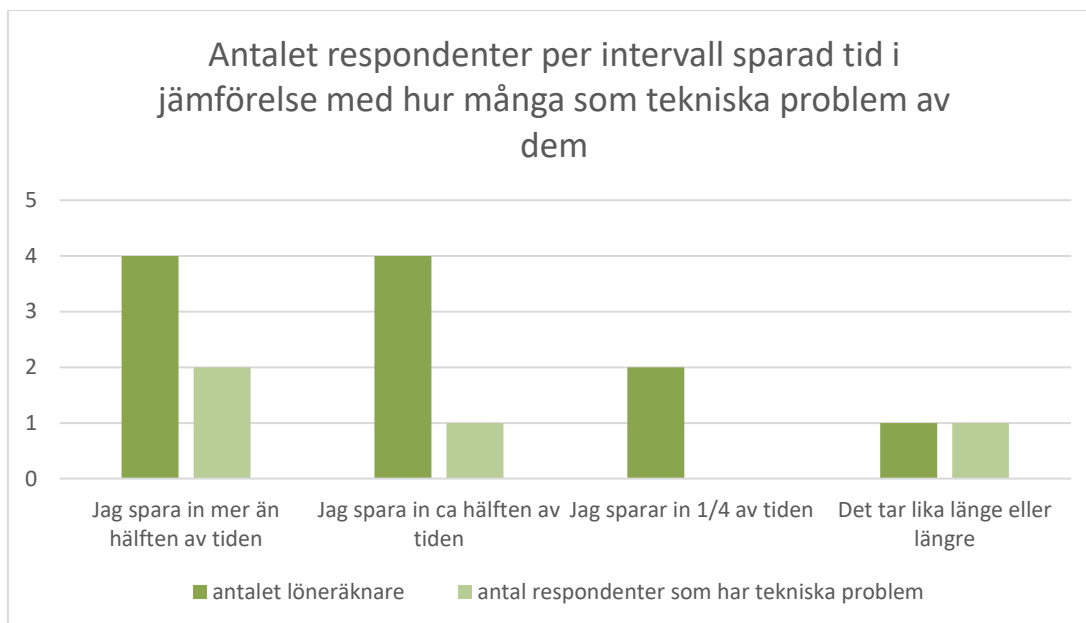
Figur 9. Procentuell fördelning av användning av HR-system

Av andelen företag som har HR-system i bruk så har en stor del redan integrerat HR-systemet till löneräkningen. Orsaker till att integrationen inte skett ännu kan vara att det är så nytt för företaget att de inte ännu har hunnit med integration för lönerna. Eftersom det finns många steg som ska göras före man kan integrera.

Av 11 respondenter ansåg 10 att de sparar tid, och en majoritet på 73% finns för att respondenterna sparar in åtminstone hälften av tiden som de tidigare satte ner på att mata in allt manuellt jämfört med nu då de använder kunderna HR-system. I figur 10 finns det en fördelning enligt hur mycket tid som respondenterna anser att de sparar in jämfört med hur många av dem som anser att de har tekniska problem. Av de 4 som tidigare redovisat om tekniska problem så anser två av dem att de sparar in mer än hälften av tiden. Här uppkommer det inte ifall respondenterna har tagit tiden i beaktan för problemet eller ifall de har uppskattat sin tid då hämtningen av material fungerar utan problem.

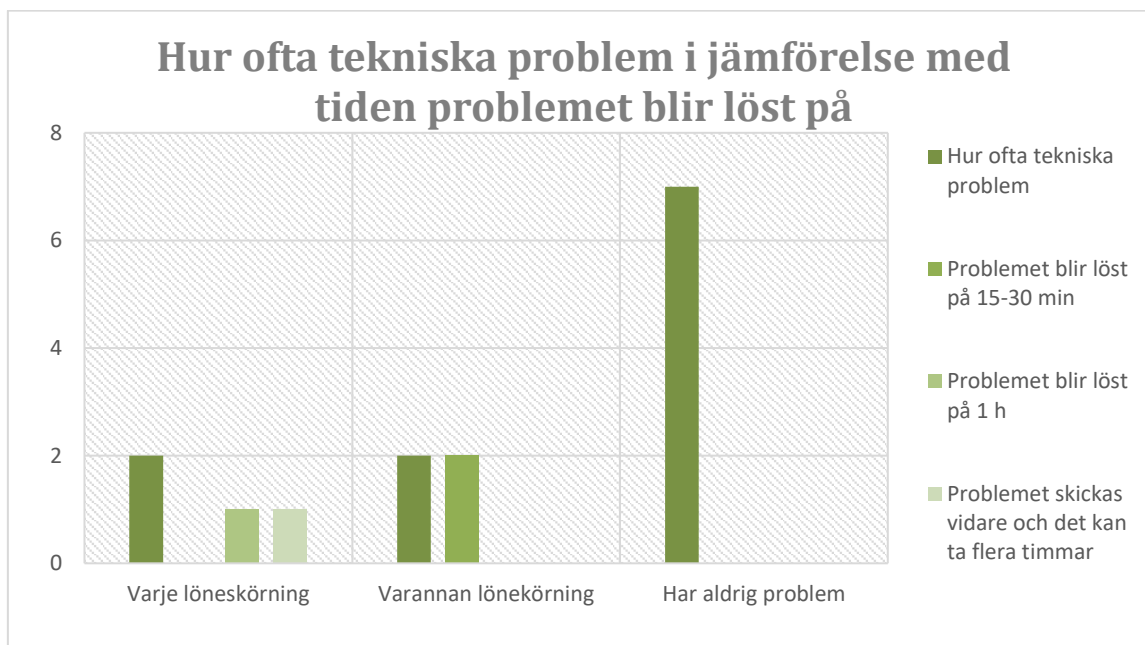
För att undersöka ifall HR-systemen effektiviserar löneräknarens arbete så har i studien valts att se på hur mycket tid som löneräknarna sparar in och hur mycket tid det går till problem i jämförelse för att se ifall den tid löneräknaren sparar in för att inte behöva mata in manuellt går till andra problem. Av de med löneräknare som har tekniska problem varje gång så tar det 1 timme eller problemet blir skickat vidare och kan ta upp till dagarna före problemet blir löst. Dock anser dessa att de sparar in ca hälften av tiden jämfört med ifall de skulle ha matat in allt manuellt. De som har strul lite mer sporadisk löser problem på ca en halv timme.

Men enligt enkätens svar så finns det inga tekniska problem som löses på 5–10 minuter utan det tar åtminstone 15 minuter upp till en halv timme som snabbast.



Figur 10. Sparad tid i jämförelse med tekniska problem per löneräknare

I figur 11 sätter vi dessa 4 tekniska problem i jämförelse med tid. Hur snabbt löses dessa tekniska problem. De snabbaste problemen blir lösta på 15–30 min men att de flesta fallen blir lösta på ca 1 h. Detta betyder att det är väldigt tidskrävande vid problem, och det kan ganska snabbt bli icke effektivt. Av 11 respondenter som använder HR-systemen i löneräkningen är det endast 4 som har strul och på så sätt kan man se att majoriteten sparar in tid men ifall det skulle vara fler av respondenterna som skulle ha problem så skulle det vara bra att fundera kring hur varje företag skulle kunna förbättra med effektiviseringen.



Figur 11. Antalet tekniska problem i jämförelse med tiden för lösta problem

Från den öppna frågan för hur mycket tid respondenten sparar kan det summeras enligt hur mycket tid respondenten har sparat in. De respondenter som anser att de sparar in mer än hälften av tiden har svarat att ansvaret att fylla i personalens uppgifter är hos företaget, vilket betyder respondenterna sparar in otroligt mycket tid med att bara behöva köra rapporter och dra in filer med uppgifter. Detta förutsätter att företaget fyller i uppgifterna korrekt. Enligt respondenterna skulle detta ännu kunna effektiviseras ifall alla frågetecken skulle minska. Det vill säga kommunikationskanalen mellan företaget och löneräknaren borde stärkas för mer effektivitet. Fast respondenterna redan nu sparar in mer än hälften av tiden så anser de att potential finns för ännu mer sparad tid. En stor orsak till att effektiviseringen är att respondenterna inte behöver vänta mer på uppgifter som saknas utan får dem direkt ur programmet. Ifall det handlar om basinformation så kan den anställda redan gå och mata in informationen och behöver inte då gå via någon annan som ännu ska förmedla vidare informationen. Att få informationen direkt kräver att nerhämtningen har skett, det vill säga materialet från HR systemet har sparats ner till fil som löneräknaren kan hämta.

Respondenterna som anser att de sparar in ca hälften av tiden arbetar fortfarande med en hel del manuella inmatningar och därför anses inte tiden som sparas in vara så jättestor. Men att det redan hjälper att få en del material från företaget till fil och sedan endast korrigera och göra tillägg för det som inte fanns med av materialet som kom från HR-systemet. En orsak kan vara att HR-systemen är fortfarande under integration och dess manuella inmatningar går att minska bort i framtiden för att kunna uppnå mer effektivitet. Det samma gäller för de

respondenter som anser att de endast sparar $\frac{1}{4}$ av tiden, de anser att det mesta arbete för löneräknaren är att kontrollera arbetstimmar och därför har inte tiden som satts ner för personalinställningar förändrat deras arbetsystem så mycket.

Den respondent som inte sparar in någon tid eller det tar längre hade inget öppet svar men vid undersökningen kom det senare fram att orsaken till att HR-systemets användning gjorde arbetet smidigare och effektivare var troligtvis för att löneräknaren hade tekniska problem varje gång som kunde ta mellan 15–30 minuter att lösa.

7.2.1 SWOT-Analys

I denna del av analys kommer resultatet från enkätundersökningen att sammanfattas i en SWOT-analys, där styrkor, svagheter, möjligheter och hot från respondenterna synvinkel att lyftas fram. SWOT-analysen baserar sig på frågan vilka faktorer med HR system ger mervärde för löneräknaren. I figur 12 finns en sammanfattning från SWOT analysen.

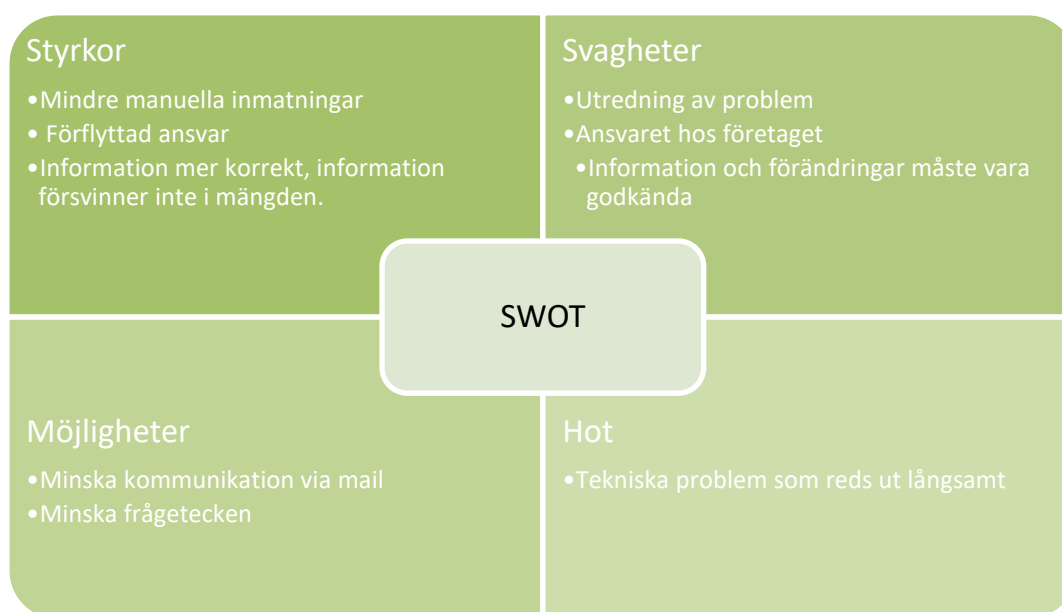
Styrkor vid integration av HR-system till löneräkning och som ger mervärde för löneräknaren och som respondenterna anser har hjälpt deras arbete är att ansvaret har flyttat till företaget. Detta gör att den enskilda löneräknaren inte bär lika stort ansvar, och lika mycket information att hålla reda på vid löneräkningen. Eftersom information på en ny anställd kan komma i flera enskilda mejl från företaget så underlättar det löneräknarens arbete att all information kommer från HR-systemet en gång. Dessutom fanns det tidigare risk att information som kom via mejl försvann i mängden mejl som en löneräknaren har i sin inkorg. Detta gör också att löneräknaren har sparat tid och som vi kunde konstatera tidigare i analysen så sparar löneräknarna in väldigt mycket tid genom att använda ett HR-system jämfört med manuella inmatningar. Så en envägskommunikation genom ett HR-system effektiviserar löneräknarens arbete väldigt mycket, men det förutsätter att kommunikationen fungerar så att inget lämnat icke godkänt.

I denna SWOT analys ser vi hot som starka svagheter. Hoten är något som kan uppstå i framtiden som skulle leda till att den outsourcade löneräknarens arbete skulle bli väldigt ineffektivt på grund av HR-systemen integrerat till löneräkningen. Hot som leder till att HR-system inte ger mervärde för en outsourcad löneräknare syns väldigt bra i en av respondenternas svar, där respondentens svar är att hen inte sparar in någon tid eftersom tekniska problem uppstår vid varje hämtning av material. Problemen som uppstår för denna respondent blir lösta på mellan 15–30 minuter per gång. Så de manuella inmatningarna har inte tagit så länge före HR-systemet hade blivit integrerat. I denna undersökning är det endast

1 av 11 som har detta problem ofta, och där för har hotet eller den totala ineffektiviteten redan blivit minimaliserat. Det är dock fortfarande en risk som borde övervakas så att löneräknarens arbete hålls effektivt.

Svagheter och sådant som inte ger mervärde för den outsourcade löneräknaren just nu, men som kan förbättras är att den outsourcade löneräknaren inte alltid känner tryggheten att materialet är korrekt och att den nyaste informationen finns med. Av erfarenhet kan löneräknarna dra slutsatsen att ibland är inte alla personalförändringar och uppgifter godkända i HR-systemet av exempelvis förmän. Löneräknaren vet att något kan gå fel i löneräkningen på grund av företaget inte har uppfyllt sina uppgifter i kommunikationskanalen. I slutändan är det löneräknaren som måste reda upp felet genom korrigerande som tar extra tid av löneräknaren. Andra svagheter är att tiden att lösa tekniska felen är väldigt länge, det tar inte några minuter att lösa problemen utan det går åtminstone en halvtimme, vilket leder snabbt till att löneräknaren mister mervärdet att kunna använda ett program som ska effektivisera hans arbete.

Respondenterna lyfter också upp via de öppna frågorna att det finns möjlighet att spara in mer tid som skulle leda till ännu mer mervärde för dem. Eftersom en del information ännu kommer via mejl så skulle denna del kunna minimeras genom användning av HR-system, dessutom skulle frågetecken som inte är definierade av respondenterna kunna minimeras och på så sätt också spara tid.



Figur 12. SWOT-analys över hur HR system kan ge mervärde

8 Diskussion

Resultatet tyder på att löneräknarna på Ab Norlic Oy ser att det finns potential att integrera HR-system till löneräkningen, 91% av de som använder HR-system vid löneräkning anser att det ger mervärde åt dem och 80% av de som inte använder skulle vilja ha HR-system integrerat till löneräkningen. Orsaken kan vara att kommunikationen mellan företaget och löneräknaren inte är tillräckligt starka så en del informationen blir för sent meddelat.

Att HR-system är integrerade till löneräkningen är ju för att effektivisera löneräkningen men det ibland kan olika fenomen inte uppfylla sitt syfte och därför undersöktes detta. Genom denna undersökning kan vi konstatera att det ger mervärde men att det finns brister och svagheter som borde kontrolleras för att kunna utnyttja maximala möjligheter med ett Hr system integrerat till löneräkningen. Eftersom mejl är inte alltid ett säkert sätt att kommunicera mellan den outsourcade löneräknaren och företaget då det finns risker för felaktigheter. Och majoriteten av de som har HR-system integrerat till löneräkningen ansåg att fel har minskat med hjälp av att systemet används.

8.1 Metoddiskussion

Valet av metod utgjordes på basis av mitt syfte och i efterhand hade jag inte ändrat mitt val att göra en kvantitativ studie med enkät som datainsamlingsmetod. Däremot skulle jag ha velat få mer bakgrundsfaktorer, och därför kunnat tillägga någon intervju. Men eftersom det är väldigt företagsspecifikt och beroende på hur länge HR-systemet har varit integrerat till löneräkningen så kan detta vara svårt att sammanfatta datainsamlingen. Som bakgrund skulle det ha varit intressant att dela upp datainsamlingen per åldersgrupp eftersom digitaliseringen gör att datakunskaperna är väldigt varierande beroende på åldern och om detta skulle ha varit en faktor till de som inte ville integrerar HR-system till löneräkningen. Samt ifall tekniska problemen kan ha en faktor vid åldern, enkätundersökningen har en bred ålderskillnad där den yngsta är 22 år och den äldsta 60 år, så det finns generationsskillnader.

8.2 Konklusion och förslag till fortsatt forskning

Denna studie är specifik för Ab Norlic Oy löneavdelningen och kan inte jämföras med någon annan bokföringsbyrås löneavdelning. Eftersom resultatet speglar sig direkt i hurdan kundlista Ab Norlic Oy har. Genom denna undersökning har varje enskild löneräknare fått fundera kring hur de ser på HR system och vad de anser skulle kunna förändras inom deras

arbetsuppgifter. Genom en tankeställare för respondenterna så kan de nu sätta i gång en process för förbättringar som de vill individuellt prioritera för att minska svagheter som har analyserats i detta arbete. Med jämna mellanrum skulle en liknande undersökning med analys kunna göras för att se om HR-systemens användning tillsammans med lönberäkningen effektiviserar arbetet för löneräknaren ännu för att se att utvecklingen går åt rätt håll.

9 Litteraturförteckning

- Accountor HR Solution Oy. (u.d.). *Mepco-Suomen suosituin palkka ja Hr-järjestelmä*. Hämtat 22.3.2022 från <https://mepco.fi>
- Al- Fedaghi, S. (u.d.). *Researchgate*. A Conceptual Foundation for the Shannon-Weaver Model of Communication 10.4.2022: https://www.researchgate.net/profile/Sabah-Al-Fedaghi/publication/272964534_A_Conceptual_Foundation_for_the_Shannon-Weaver_Model_of_Communication/links/5644461708aef646e6ca787b/A-Conceptual-Foundation-for-the-Shannon-Weaver-Model-of-Communication.pdf
- Backman, J. (2016). *Rapporter och uppsatser*. Studentlitteratur Ab.
- Barnhard, D. W. (2019). *Selecting & Implementing HR & Payroll Software: A Practical Guide*. Stergiou Limited.
- Brown, J. (den 15 9 2019). *A better answer blog*. Why Are Companies Decidign To Outsource More Work. Hämtad 10.4.2022 från <https://www.abetteranswer.com/blog/why-companies-decide-to-outsource-work>
- Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Liber Ab.
- Cilron Oy. (05 2022). *Ontime- Joskus asiat voi tehdä helpommin*. Hämtat 11.5.2022 från <https://ontime365.fi>
- Cool company. (2022). *Outsourcing*. Hämtat 30.3.2022 från <https://coolcompany.com/se/foretag/outsourcing/>
- Ecommerce platforms. (u.d.). *Vad är Comma Separated Values File (CSV File)?* Hämtat 15.5.2022 från <https://ecommerce-platforms.com/sv/glossary/comma-separated-values-csv>
- Fiske, J. (2001). *Kommunikationsteorier- En introduktion*. Borås: Centraltryckeriet Ab.
- Globalization partners. (den 23 6 2021). *Advantages and disadvantages of payroll outsourcing*. Hämtat 10.3.2022 från https://www.globalization-partners.com/blog/advantages-and-disadvantages-of-payroll-outsourcing/?utm_source=Adwords&utm_medium=cpc&utm_campaign=Search_%7C_Nordics_-_Dynamic_%5ben%5d&utm_term=&gclid=Cj0KCQiApL2QBhC8ARIsAGMm-KEy5f04nNDFue-arFhJUtw7IVdaodYXX
- Haukijärvi, I. (05 2011). *HRM:N TEHOSTAMINEN HR-JÄRJESTELMÄN AVULLA*. Magistersexamen, Tampereen ammattikorkeakoulu, Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma, Tammerfors. Hämtat från https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/31324/Haukijarvi_Ilkka.pdf?sequence
- Isosävi, J. (den 1 1 2019). *Palkkaus.fi Miten palkanmaksu tehdään*. Hämtat 27.2.2022 från <https://www.palkkaus.fi/abc/miten-palkanmaksu-tehdaan/>

- Kauhanen, J. (2013). Henkilöstövoimavarojen johtaminen. i J. Kauhanen , *Henkilöstövoimavarojen johtaminen* (ss. 38-39). Talentum.
- Lagen om förskottsuppbörd. (den 20 12 1996). Hämtat 10.4.2022 från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1996/19961118#L2P13>
- Miller, B. (den 23 4 2021). *Northern Exposure*. Pros and Cons of Outsourcing Payroll. Hämtat 20.3.2022 från <https://www.proquest.com/docview/2516689377?parentSessionId=G4Mgy2iz7Al25q%2BbU%2BkYD5vlx0RpxyFAHkQBulSuyqQ%3D&pq-origsite=primo&accountid=28773>
- Palkanlaskija. (2022). *Opiskelun ja ammattitietosuuden tietopankki*. Hämtat 27.3.2022 från <https://opiolemaan.fi/ammattinimike/palkanlaskija>
- Riggins, N. (den 21 2 2017). *Small Business Trends: 20 Advantages and Disadvantages of Outsourcing from Your Small Business*. Hämtat 14.5.2022 från <https://smallbiztrends.com/2017/02/advantages-and-disadvantages-of-outsourcing.html>
- Roos, J., & Khazzar, S. E. (2020). *Användandet av digitala verktyg inom Human Resource Management*. (D. Portal, Producent) Hämtat från <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1479927/FULLTEXT01.pdf>
- Sarsby, A. (2016). *A guide to SWOT for business studies students*. Spectaris ltd.
- Söderström, J. (2015). *Jävla Skitsystem! Hur en usel digital arbetsmiljö stressar oss på jobbet*. Karneval förlag.

Enkätfrågor

1. Arbetar ni med kunder/ företag som använder HR system?
 - a. Ja (går vidare till fråga 2)
 - b. Nej (går vidare till fråga 3)
2. Har du tillgång till HR systemens personregister och kan hämta information därifrån?
 - a. Ja (vidare till fråga 5)
 - b. Nej (vidare till fråga 4)
3. Skulle ni vilja att företagen skulle ha ett HR system i bruk för att göra ditt arbete effektivare?
 - a. Ja
 - b. Nej
 - c. Företaget jag tänker på har en intern diskussion i gång om händelsen
4. Skulle ni vilja få HR systemet integrerat till löneräkningen för att göra ert arbete effektivare, smidigare och mer korrekt?
 - a. Ja
 - b. Nej

Formuläret är slut för de som inte använder sig av HR system efter fråga 3 och 4.

5. Vid hämtning av information via HR system, hur mycket snabbare gör du jobbet jämfört med att du skulle mata in allt för hand? (hur mycket tid sparar du in)

*(ex. Före Hr systemen användes matades all information in på 1h, genom indragning av materialet från HR system tar det nu a) 15–25 min b) 30 min c) 45 min d) 60+ min)
 - a. Jag sparar in mer än hälften av tiden
 - b. Jag sparar in ca hälften av tiden
 - c. Jag sparar in ¼ av tiden
 - d. Det tar lika länge eller längre
6. Vad anser du är orsaken till att du sparar in så här mycket/ lite tid?

7. Har du ofta tekniska problem som gör att hämtningen av personalinformation tar mycket tid och leder till ineffektivt arbete? (utgå från de 3 senaste månaderna)
*tekniska problem: ex. server strular, filer bildas ej, filer hittas ej vid indragning, filer bildar onödig information ...
- Ja varje gång
 - Ja, ca varannan gång
 - Nej, väldigt sällan. Allting löper på bra
8. Hur snabbt löser ni problemen
- 5–10 min
 - 15–30 min
 - Ca 1 h
 - Problemet skickad vidare och kan ta flera timmar
9. Anser ni att ni gör mindre fel löneräkningen då informationen kommer direkt via filhämtningen än manuell inmatning
- Ja
 - Nej
10. Efter att du nu svarat på dessa frågor, ser du att det finns ett mervärde genom att hämta material från HR system
- Ja
 - Nej
11. Finns det övriga utmaningar med kommunikationen genom Hr programmen som kan leda till felaktigheter i löneuppgifter eller ineffektiv använd av tiden löneräkaren sätter på företagets löneräkning?