#02
April 2022
Pris 99 kr

Tidningen Balans

Fokus på jämställdhet

VÅR BYRÅ

Allena efterfrågar ökad mångfald

NICKLAS BOHMAN:

”Det handlar om att tydliggöra rollens värde”

Hög tid att släppa in KVINNORNA

Antalet kvinnor bland byråernas delägare fortfarande för lågt enligt Balans jämställdhetsundersökning 2022

DEBATT: ATT SYNLIGGÖRA YRKETS ATTRAKTIONSKRAFT

Har du tid?
Vi har tid för dig.

Med Blikk får du full koll på uppdrag, tidredovisning, kvitton, fakturering och löneunderlag – både för dig som byrå och dina kunder.

BLIKK BYRÅ - FREE

Jobbar du på en mindre byrå? Byråer med upp till två användare kan använda Blikk Byrå helt kostnadsfritt.

Rabatt för medlemmar i FAR

Blikk Byrå - Byråstöd
Uppdragshantering och tidredovisning

- Flexibel tidredovisning för fakturering och lön
- Uppdragshantering, jobba med löpande och fasta priser samt återkommande fakturering
- Bevakningslistor
- Effektiv resursplanering
- Förenklad hantering av kvitton och utlägg
- Avtalshantering med e-signering
- Analysverktyg och rapporter

Blikk Byrå Partnerportal (kostnadsfri)
Samarbetsverktyg för dig och dina kunder

- Bjud in kunder och underlätta löneadministrationen
- Minska dubbelarbete
- Sakgranska tidrapporter, kvitton och utlägg
- Överför tids- och lönedata till lönesystemet
- Dela årshandlingar och andra viktiga dokument
- E-signering
- Skicka meddelanden

blikk Byrå

Integrerat med Fortnox, Visma eEkonomi, Visma Administration och Björn Lundén

Fördelaktiga partnerupplägg / Molnbaserat / Månads- eller årsabonnemang / Kostnadsfri support
Kompatibelt med marknadens vanligaste lönesystem.

Testa gratis och boka demo:
Besök www.blikk-byra.se eller ring 0911-25 73 00

LEDARE
CHARLOTTA MARTÉNG

FOTO: KATE DESIGNSTUDIO

Små steg mot delad makt

Balans jämställdhetsundersökning 2022 visar att andelen kvinnliga delägare nu snittar på 29 procent. En bra bit kvar till de 40 procent, som är en vedertagen definition för när jämställdhet är uppnådd. Men positivt med årets undersökning är att övriga områden som Balans tittar på ligger över 40 procent. Det innebär faktiskt att branschen är jämställd när det kommer till inval av nya delägare, styrelser, ledningsgrupper och gruppen övriga chefer. Grattis!

I drygt tio år har Balans mätt jämställdheten i branschen. Men det som har varit intressant de senaste åren är att jämställdhetsfrågan har fått sällskap av en annan viktig fråga: mångfalden i branschen.

”Om vi strävar efter att spegla samhället på våra kontor, så ser inte jag att var femte medarbetare är en person med utländskt påbrå.” skriver revisorsassistenten Linnea Ibrahimovic i en debattartikel som publicerades på Balans webbplats 8 mars. Och hon får medhåll av forskaren Ilse Svensson de Jong: ”Jag ser inte många delägare som heter Ahmed. De flesta heter fortfarande Anders.” I en intervju i detta nummer konstaterar hon att det är viktigt att inte se jämställdhet som en isolerad faktor, utan även ta in ett vidare mångfaldsperspektiv när det gäller maktstrukturerna.

I grunden handlar det om att företagen måste anpassa sig till omvärlden för att fortsätta att vara lönsamma och attraktiva. Både hos kunder och blivande medarbetare. Och sett i det perspektivet kvarstår bara en fråga: Vad väntar byråerna på?

CHARLOTTA MARTÉNG, *chefredaktör för Balans. Hör gärna av dig till mig på charlotta.marteng@far.se*

FÖLJ OSS PÅ LINKEDIN

Innehåll

NUMMER 2 2022

7 Tre fikafrågor
Dalal Haciy, Grant Thornton, menar att företagen i branschen behöver marknadsföra sig hårdare mot grupperna de vill locka för att få mångfald.

8 Aktuellt
Snart pratar alla om Peppol. Så mycket tjänar revisorer och redovisningskonsulter – lönestatistik från Akavia. Arbetsrätt i händelse av krig.

12 Porträtt
Nicklas Bohman har jobbat sig upp från receptionen på PwC till toppen på Aspia. Nu vill han förändra bilden av konsulten.

20 Fokus: Jämställdhet
Jämställdheten på delägarnivå i revisions- och redovisningsbranschen har tagit ett språng de senaste tio åren. Men ännu är det en bit kvar innan företagen kan kalla sig jämställda.

31 Min karriär
Anders Rinzén på Deloitte har testat vingarna både på hemmaplan och i USA.

33 Vår byrå
Jämställdhetsfrågan har länge tagits på allvar av branschen. Men det finns en del kvar att göra när det gäller mångfald. Det säger Resul Hamurcu, auktoriserad revisor på byrån Allena Revision.

36 Debatt
Forskarna Katharina Rahnert och Peter Öhman vill se ett systematiskt agerande för att arbetsklimatet ska tilltala både män och kvinnor.

38 Expertfrågan
Advokat Carl Svernlöv reder ut vad som gäller kring förbjudna lån.

42 Krönika: Pernilla Lundqvist
Hur står det egentligen till med koncerndefinitionen i ÅRL?

Alla siffror i samma moln.

Visma Smarta Byrån innebär all din redovisning – alltså skatt, löner och bokföring – på ett ställe. Plocka själv ihop programmen du vill använda, och lägg till eller ta bort det du inte behöver efterhand. Dessutom bjuder vi på din onboarding. Med vår unika prismodell betalar du månadsvis i efterskott utan bindningstid. Som det borde vara alltså.

Upptäck på vismaspcs.se/redovisningsbyra

FRÅN 249KR/MÅN OCH KONSULT

VISMA

Fastigheter, 2u
En praktisk vägledning om redovisning och beskattning

Peter Berg
ISBN: 978-913902553-5

Skatt på finansiella instrument, 3u

Ulf Tivéus, Sara Jacobsson
ISBN: 978-913902644-0

Läs mer på nj.se/litteratur

NORSTEDTS JURIDIK | KARNOV GROUP

Tidningen Balans

Adress: Box 6417, 113 82 Stockholm
tidningenbalans.se

Redaktion

E-post: fornamn.efternamn@far.se

CHEFREDAKTÖR OCH ANSVARIG UTGIVARE
Charlotta Marténg
08 506 112 49

Sofia Hadjipetri Glantz
08 402 75 19

Grafisk form och layout: Kate designstudio
Omslagsfoto: Kate designstudio
Tryck: PunaMusta 2022, ISSN 2001-5925
Medlem av Sveriges Tidskrifter
TS-kontrollerad fackpressupplaga: 9 400 (2020/2021)

Annons

Mikael Wallenius, Swartling & Bergström Media AB
08 545 160 63, 070 798 84 23
balans@sb-media.se

Prenumeration

077 045 71 24, balans@prenservice.se
FAR-medlem: medlem@far.se

FAR

Balans ges ut av FAR AB. FAR är en branschorganisation inom redovisning, revision och rådgivning, och är ett av Sveriges största privata utbildningsföretag. FAR har cirka 5000 medlemmar och 1000 anslutna medlemsföretag. FAR:s medlemmar är auktoriserade revisorer, redovisningskonsulter, skatterådgivare, lönekonsulter och specialister samt små och stora företag inom redovisning, revision och rådgivning.

MEDLEM I SVERIGES TIDSKRIFTER · PUBLICIST MED ANSVAR · SVANENMÄRKET · KLIMATNEUTRAL TRYCKSAK

BAKOM KULISSERNA

”Jämställdhet är inte en isolerad fråga”

ANNA HJORT är frilansjournalist med fokus på arbetslivsfrågor. Älskar att sätta sig in i nya ämnen och är nyfiken på hur folk har det på jobbet. Varvar skrivjobb med redaktörsuppdrag.

FOTO: ELIN ÅBERG

Det är första gången du gör vår jämställdhetsundersökning. Vad tar du med dig?

– Att jämställdhet mellan könen inte kan ses som en isolerad fråga – många har påtalat att det handlar om att vara öppen för mångfald på alla tänkbara sätt.

Upplever du att frågorna tas på allvar av branschen?

– Ja, det är den bild jag får. Många är självkritiska och tycker att de skulle behöva bättre representation, inte minst ur affärssynpunkt.

3 fikafrågor

Byråerna har insett värdet av att anställa representanter med olika bakgrund och kultur. Men de behöver marknadsföra sig hårdare mot grupperna de vill locka. Det säger Dalal Haciy, revisorsassistent på Grant Thornton.

text: **Sofia Hadjipetri Glantz** *foto:* **Jenny Leyman**

Du har läst ekonomi och handelsrätt och valde att satsa på revision. Varför?

Vi lämnade den kurdiska delen av Irak när jag var sju år. Mina föräldrar har alltid varit drivande i att vi ska lära oss svenska ordentligt och skaffa universitetsutbildning. För mig blev det sju år på Lunds universitet och två olika kandidatexamen. Som kvinna stack jag ut med min bakgrund. Jag jobbade i livsmedelsbutik och hjälpte andra på universitetet med studieteknik. Visste inte vilket yrke jag skulle välja. Men så började några vänner prata om revision. Det som lockade var kombinationen av ekonomi och att det finns ett tydligt sätt att arbeta.

Hur kan branschen få fler kvinnor med din bakgrund att se revision som ett attraktivt alternativ?

Det finns en bild av att branschen främst består av medelålders män i kostym som bläddrar i pärmar. Alla blir förvånade när jag berättar hur många som är unga, och om könsfördelningen. Byråerna har insett värdet av att ha representanter med olika bakgrund och kultur. Nu behöver de marknadsföra sig hårdare mot grupperna de vill attrahera, som att tänka på vilka som står i montrarna på mässor.

DALAL HACIY

Utbildning:
Kandidatexamen i ekonomi och handelsrätt på Lunds universitet.

Yrke:
Senior Associate Assurance, Grant Thornton i Malmö. Börjar på byråns Stockholmskontor efter sommaren.

Varför blev det Grant Thornton?

Byrån hade vunnit pris som bästa arbetsgivare. Jag lockades av att det fanns många kvinnor i ledande positioner och att det gick att komma långt i karriären. Nu har jag fått en större helhetsbild av yrket. Nästa steg är att skriva auktorisations-provet.

FOTO: GETTY IMAGES

Snart kommer alla att tala om Peppol

Få svenska byråer använder Peppol. Men e-fakturasystemet växer snabbt i världen.

ANDERZ PETERSSON ARBETAR med Peppol på DIGG, Myndigheten för digital förvaltning.

–Inom fem år kommer Peppol att dominera inom offentlig sektor, och kanske även i privata företag. Vi vill gärna att det ska gå fortare än så.

Enorma summor skulle kunna sparas anser han. Redan 2017 bedömde regeringen att den samhällsekonomiska nyttan av en övergång till elektronisk fakturering skulle vara 200 miljoner om året, bara i Sverige, bara för offentlig sektor och bara för inkommande fakturor.

I Sverige måste fakturor till den offentliga sektorn gå via Peppol, och i Norge skickas redan hälften av alla fakturor med systemet.

–Experter och forskare brukar vara oeniga om framtiden, inte i det här fallet. Peppol tar definitivt över, säger Magnus Kempe, omvärldsanalytiker på Kairos Future.

Jonas Fredén

➤ En längre artikel om Peppol finns på **tidningenbalans.se**.

FOTO: ALEXANDER DONKA

”Det är svårt att förstå varför det går så trögt. Bolagen ligger och tangerar den där 40-procents gränsen, där de inte kan bli ifrågasatta.”

Finansförbundets ordförande Ulrika Boëthius till tidningen Finansliv, angående jämställdheten i banker och finansbolag.

Deklaration eller särskilda uppgifter?

Fler utländska företag än tidigare får i år en förtryckt inkomstdeklaration. Bakgrunden är nya regler som gör att Skatteverket inte i varje enskilt fall kan avgöra om företaget ska lämna inkomstdeklaration eller särskilda uppgifter.

FOTO: PWC

Johan Rippe expert i statlig utredning

FAR fick gehör för önskemålet om att få med en expert i den statliga utredningen Bolaget som brottsverktyg. Johan Rippe, ordförande i FAR:s Strategigrupp Revision och partner på PwC, tar platsen.

–Det är väldigt bra för FAR:s medlemmar att den här utredningen genomförs då det är viktiga frågor för branschen som ska diskuteras, säger han.

KPMG satsar på redovisning

KPMG gör en nysatsning på redovisnings- och rådgivningsområdet till små och medelstora företag. Beskedet kommer ungefär tre år efter försäljningen av redovisnings- och lönedelen till Aspia. KPMG ska bland annat kunna upprätta bokslut och årsredovisningar, det berättade Revisionsvärlden tidigare i år.

–Vi ser en efterfrågan på mer kvalificerade redovisnings- och rådgivningstjänster inom Private Enterprise-segmentet och där vet vi att vi kan göra skillnad på marknaden, sa Sofia Lindskog, chef för den nya verksamheten, till Revisionsvärlden.

Prenumerera på vårt nyhetsbrev på **tidningenbalans.se**

ILLUSTRATION: GETTY IMAGES

Lönerna på uppgång efter pandemin

Senaste lönestatistiken visar en rejäl ökning för de flesta yrken i branschen i både storstad och på mindre ort. Men alla yrken har inte återhämtat sig lönemässigt från siffrorna före pandemin.

AKAVIAS LÖNEENKÄT för revisions- och rådgivningsbranschen visar mestadels solskenssiffror jämfört med den dystra statistiken från första pandemiåret 2020. Medellönen för anställda inom branschen har ökat med cirka 2 650 kronor sedan förra året.

De auktoriserade revisorernas kan glädjas över ungefär 5 600 kronor mer i lön än förra året, från 57 817 kronor till 63 433 kronor. Redovisningskonsulternas löner har i sin tur sett en ökning med cirka 1 800 kronor under samma period, från 36 264 kronor till 38 039 kronor.

Å andra sidan sjönk lönerna för revisorer och redovisningskonsulter med flera tusen kronor förra året, på grund av stagnation under pandemin. Då hade ett antal äldre i revision- och rådgivningsbranschen som tjänade väldigt bra försvunnit från arbetsmarknaden, antingen för att de hade pensionerats eller för att de hade blivit arbetslösa, och ströks då ur statistiken. Även bonusar och förmåner minskade kraftigt.

MEDAN DE AUKTORISERADE revisorerna har kommit i kapp det lönemässigt stillastående pandemiåret, släpar sifforna för redovisningskonsulterna fortfarande efter. År 2020 hade redovisningskonsulterna en medellön på 40 513 kronor, år 2021 låg den på 36 264 kronor och nu i år alltså på 38 039 kronor.

Nina Forssblad, professionsanalytiker på Akavia, ser flera orsaker till att yrkesgruppen inte har kommit upp till önskvärd lönenivå.

–Anledningarna kan vara att fler nya redovisningskonsulter har kommit in branschen och att lönerna då blir lägre, att lönerna för nyanställda inte har reviderats under 2021, att fler erfarna har slutat, samt att många mindre verksamheter kanske har påverkats av pandemin och sagt upp personal eller lagt ner verksamheten helt och hållet, säger hon till Balans.

Sofia Hadjipetri Glantz

➤ Statistik och fler artiklar om Akavias lönestatistik finns på **tidningenbalans.se**

ARBETSRÄTTSKRÖNIKAN
ANNELI LÖNNBORG

FOTO: CHRISTIAN GUSTAVSSON

Arbetsrätt i händelse av krig– en overklig rubrik

Arbetsrätt i händelse av krig – aldrig trodde vi väl att de orden skulle utgöra rubriken till denna krönika? Rubriken känns surrealistisk och overklig. Ändå bevittnar Europa och resten av världen just nu ett krig, eller snarare en invasion, som fått oss alla att stå ödmjuka inför förståelsen att krig även kan hända Europa, och kanske oss.

I Sverige finns en specifik arbetsrättslig lag som ska tillämpas i händelse av just krig. Lagen heter Arbetsrättslig Beredskapslag. Det är regeringen som beslutar om lagen ska tillämpas och regeringen kan besluta att lagen ska börja tillämpas för det fall Sverige anfalls av främmande makt eller om en stor väpnad konflikt äger rum i vårt närområde.

LAGEN OM MEDBESTÄMMANDE I ARBETSLIVET (MBL), lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen om anställningsskydd (LAS), semesterlagen och föräldraledighetslagen ska efter regeringens beslut om beredskapslagens tillämpning endast tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en bilaga till beredskapslagen. Det vill säga de nu uppräknade lagarna ska, under den tid då regeringen beslutat om att beredskapslagen ska gälla, tillämpas med förändrade bestämmelser.

Beredskapslagen stadgar också att lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan och lagen om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare inte ska tillämpas under den tid beredskapslagen gäller.

Läs hela krönikan på tidningenbalans.se

ANNELI LÖNNBORG *är advokat på advokatfirman Fylgia. Hon skriver om arbetsrätt i Balans.*

Direkt med Karin

UKRAINA BERÖR OSS ALLA

DET ÄR MED stor sorg jag tar del av det som nu sker i Ukraina. Mina tankar går i första hand till alla de människor som är direkt drabbade av krigets fasor. Det är fruktansvärt. Något ingen människa borde behöva genomlida.

Världssamfundet har reagerat starkt, med långtgående sanktioner mot Ryssland, ryska företag och ryska medborgare. Företagen i revisions- och rådgivningsbranschen påverkas av det som nu sker. Revisions- och rådgivningsföretag med kunder med kopplingar till ryska företag eller medborgare ställs inför frågeställningar och problem som de behöver förhålla sig till. De sanktioner som har införts av EU måste alla företag förstå och följa, men reglerna kring sanktioner kan vara svåra att förstå och tolka.

FAR:s medlemsrådgivning får allt fler frågor med anledning av Rysslands invasion av Ukraina. Många redovisningskonsulter och revisorer är nu mitt inne i arbetet med boksluten för bolag med bokslut sista december och en relevant fråga är naturligtvis hur händelserna i Ukraina påverkar boksluten. Riskbedömning är ett annat viktigt område. Som revisor och rådgivare gäller det att fundera över hur företagen påverkas, exempelvis när det gäller värdering av tillgångar och möjligheten att sälja företagets varor och tjänster.

På far.se publicerar vi löpande relevanta nyheter med anledning av kriget i Ukraina, bland annat fångar vi upp frågor som kommer till FAR:s medlemsrådgivning. Vid behov kommer vi också att ta fram vägledningar. Jag hoppas att du vet att du som medlem alltid är välkommen att kontakta FAR:s medlemsrådgivning om du behöver någon att bolla en knepig fråga med.

På Karins agenda

- Rundabordssamtal med framtidsutblick till FAR:s 100-årsjubileum.
- Möte med studenter som går civilekonomprogrammet på Linköpings universitet för att prata om varför det är angeläget med fördjupning inom redovisning.

KARIN APELMAN *är generalsekreterare och VD i FAR.*

Tillfällig stämmolag på plats från 1 mars

Den tillfälliga stämmolagen har trätt i kraft. FAR är en av organisationerna som ställt sig bakom förslaget.

VÅREN 2020 INFÖRDES en tillfällig stämmolag för att underlätta för bolag och föreningar att hålla sina stämmor. Den tillfälliga lagen gjorde det möjligt för aktiebolag och ekonomiska föreningar att genomföra stämmor helt utan fysiskt deltagande. Lagen som var tidsbegränsad upphörde att gälla vid årsskiftet 21/22, men har nu införts på nytt.

Beskedet välkomnas av FAR.

–Många kan fortfarande känna oro inför att fysiskt gå på en stämma, då är det här ett bra alternativ, säger Maria Lantz, chefsjurist på FAR.

Reglerna innebär dels ökade möjligheter att använda sig av bland annat insamling av fullmakter och poströstning vid en stämma, dels en möjlighet att hålla stämman helt utan fysiskt deltagande. Lagen slutar gälla den sista december 2022.

–FAR anser i grunden att fysiska stämmor är bra där det finns möjlighet att ställa frågor och revisorn är tillgänglig för ägaren. Men det är ett bra komplement att bolag och föreningar nu får möjlighet att hålla sina stämmor antingen genom elektronisk uppkoppling i kombination med poströstning, eller enbart genom poströstning, säger Maria Lantz.

Charlotta Marténg

Lone Strøm tar över som VD för FSR – danske revisorer.

FOTO: HELGA TEILGAARD

–Det är med stor glädje jag från och med den 1 juni kommer att vara ansvarig för FSR – danske revisorer. Bokföringsbranschen står mig nära och branschen spelar en mycket viktig samhällsroll som hela tiden växer och utvecklas. ”, säger Lone Strøm i ett uttalande publicerat på fsr.dk.

Lone Strøm kommer från en tjänst som VD för danska Riksrevisionen. Hon har tidigare även haft andra statliga tjänster, som till exempel biträdande direktör i den danska finansstyrelsen.

Färre skattefel med digital inlämning

Enligt analysen av Skatteverkets indikatorer för skattefelens utveckling har dessa minskat över tid. Och även om förändringarna är små, är de statistiskt signifikanta. Det skriver Skatteverket i den senaste skattefelsrapporten som publicerades i februari. Högst troligt är att digitaliseringen av deklarationen för med sig färre misstag menar myndigheten.

Mest läst på
tidningenbalans.se

1. **10 frågor och svar om moms vid vidarefakturering.** Auktoriserade skatterådgivaren Anna Gerson svarar på de vanligaste frågorna.
2. **Så rekryterar storbyråerna 2022.** Vad händer på rekryteringsfronten och är det någon trend i branschen som påverkar kompetensbehovet?
3. **Föreskrifter om penningtvätt möter kritik.** De nya föreskrifterna började gälla vid årsskiftet. FAR:s chefsjurist Maria Lantz är kritisk på flera punkter.
4. **Klarhet om avdragsrätt för moms efterfrågas.** I ett nyligen avgjort mål har kammarrätten underkänt rätt till momsavdrag.
5. **”Jag ser individens kvaliteter och styrkor ”.** Karriärintervju med Gina Wiklund, Auktoriserad Redovisningskonsult FAR och en av Aspias högsta chefer.

TRE SVARAR

Hur jobbar ni med jämställdhet och mångfald på byrån?

SEVEN LAMOOI, *Auktoriserad Redovisningskonsult FAR och VD Lamooi Accounting, Stockholm:*

– Självklart vill vi ha och har i dag en bra balans när det gäller jämställdhet och mångfald, men vi har ännu inte någon särskild policy för det. Ett tag hade vi däremot många fler män än kvinnor, vilket är lite ovanligt inom redovisning, men detta har nu jämnats ut av sig självt. Vid rekrytering har vi bara gått efter att den som är bäst lämpad ska få jobbet.

HELEN SALMONSSON, *auktoriserad revisor, rådgivare, grundare och VD Atrakta, Östersund:*

– Olikheter är bra och vi lyfter våra styrkor i stället för att jobba med våra svagheter. Vi har ett fokus på att motarbeta ålderismen eftersom vi vinner så mycket på att tillvarata det som såväl yngre som äldre har inom sig. Det blir en fantastisk dynamik mellan de yngres nyfikna perspektiv och orädda förhållningssätt till nyheter och de äldres helhetsperspektiv, erfarenhet, nätverk och integritet.

JONNY BOSTRÖM, *Auktoriserad Redovisningskonsult FAR och grundare MoveByNumbers, Stockholm:*

– De vi rekryterar måste representera och spegla morgondagens entreprenörer och det samhälle vi vill vara med och skapa. I dag ser vi mångfald och hållbarhet som ett konkurrensmedel. I en snar framtid är det en förutsättning för att överhuvudtaget få några nya affärer och kunna bedriva en seriös byrå.

Storbyråer bäst på strategier om hållbarhet

FOTO: GETTY IMAGES

EY OCH PWC är ledande på hållbarhetsstrategier, enligt en internationell utvärdering som analyshuset Verdantix har gjort av konsultbolagens ESG-arbete. EY är bäst av de stora revisionsaktörerna på hållbarhetsstrategier, medan PwC är på topp vad gäller ESG-rapportering. Deloitte och KPMG är nära att vara ledande men ligger under benämningen ”Specialister”.

FÖRÄNDRAR BILDEN AV KONSULTEN

Jämställdhet och mångfald är A och O när branschens attraktionskraft diskuteras. ”Det är en fråga om förtroende”, menar Nicklas Bohman på Aspia.

text: **Charlotta Marténg**
foto: **Mikael Sjöberg**

”Aspia-effekten” gjorde avtryck i Balans jämställdhetsundersökning när Aspia blev en aktör på marknaden.

När Aspia blev en aktör i revisions- och rådgivningsbranschen 2018 gjorde byrån avtryck i Balans jämställdhetsundersökning. 2019 tog jämställdheten ett skutt med två procentenheter, ”Aspia-effekten”. Den uppmärksamme läsaren kunde dock konstatera att om ”Aspia-effekten” räknades bort hade jämställdheten i branschen, på delägarnivå, ökat med en procentenhet 2018 till 2019.

Aspia har en hög andel kvinnor, framför allt när det kommer till posten övriga chefer. Tre av fyra är kvinnor. Det här betyder att Aspia därmed faller utanför det vedertagna måttet på jämställdhet, 40 till 60 procent. Byrån brottas alltså med jämställdhetsfrågor, precis som så många andra företag i branschen – men på ett omvänt sätt.

– Det här är en fråga som vi naturligtvis har fokus på. Det finns en tradition att revisionsyrket har lockat män och redovisningsyrket kvinnor och vi jobbar hela tiden med att förändra den bilden, säger Nicklas Bohman, Serviceline Leader Accounting på Aspia.

Men varför har rollen som redovisningskonsult likställts med ett jobb för kvinnor?

– Det är en intressant fråga. Jag tror att det handlar om ett gammaldags synsätt på hur du bygger karriärvägar. Nu håller redovisningskonsultens roll på att förändras och det jobbar vi mycket med på Aspia. Vad står Aspia för? Jo, att redovisningskonsulten inte har en traditionell roll som redovisare, eller ”bokförare” om man så vill. Vi trycker på att redovisningskonsulten är just konsult, alltså rådgivare.

När redovisningskonsultens roll, som en effekt av digitaliseringen, nu förändras, tror du att det kommer att påverka vilka som söker sig till yrket?

– Både ja och nej. Många av våra redovisningskonsulter har alltid varit rådgivare men kanske att de inte har definierat sig som det. Traditionellt har det varit så att redovisningskonsulten kan företaget på detaljnivå och revisorn haft ett mer analytiskt perspektiv, men nu tycker jag inte att det ser ut så längre. Båda fungerar som rådgivare. Vi rekryterar många som tidigare jobbat som auktoriserade revisorer och som nu går över till rollen som redovisningskonsult.

Varför är frågan om jämställdhet viktig?

– Både frågan om jämställdhet och frågan om mångfald är viktiga för branschen. Det är en förtroendefråga. Om vi inte speglar hur samhället ser ut kommer vi varken attrahera kunder eller de bästa personerna när vi ska rekrytera. Men det handlar också om att utbildningarna måste kunna locka till sig studenter med olika bakgrund. Det är utgångspunkten för att vi sedan ska kunna få en bransch som speglar samhället.

Har Aspia som relativt ny spelare i branschen gjort att rollen som redovisningskonsult mer fokuserar på att vara konsult i stället för ”bokförare”?

– Nej, det skulle jag inte vilja påstå. Jag tycker att den synen på redovisningskonsulten fanns redan när många av oss arbetade för PwC, så det är inget som har påverkats av att Aspia byggts upp som ett eget företag.

När du beskriver Aspia och kulturen som finns på företaget pratar du om nybyggaranda och stolthet. Vad betyder det?

– Vi som jobbar här är stolta över vårt arbete och rollerna vi har. När Aspia bildades kan man likna det vid samma process som när två kontor flyttar ihop. Olika företagskulturer ska slås samman och alla ska börja om på nytt. Aspia är inte PwC eller KPMG. Vi är helt enkelt Aspia.

Aspia byggde ny företagskultur.

Digitaliseringsresan tar tid, men kunden litar på sin rådgivare.

Från receptionist till ledare. Nicklas Bohman har gått den långa vägen.

Just stoltheten är något ni har mycket fokus på?

– Varje medarbetare ska känna stolthet över det som han eller hon är med och bygger upp. Och det är ett budskap vi vill sprida. Både internt och externt. Vi har arbetat en hel del med sociala medier och har väl varit ganska duktiga på att sprida content och sätta den bilden av Aspia som vi vill.

Finns det en motsättning mellan revisorsrollen och redovisningsrollen?

– Nej, de behöver inte konkurrera med varandra eftersom revisorn och redovisningskonsulten fyller olika funktioner. Och dessutom har vi ju även lönekonsulter och skatterådgivare som också är egna yrkesroller. Men det som är viktigt är att branschen lyckas tydliggöra de olika yrkesrollerna som finns, det är nödvändigt för att värdet av tjänsterna ska bli tydligt.

Många företagare säger ju ”jag ska till min revisor” när hen likaväl kan syfta på sin redovisningskonsult. Så länge kunden är nöjd med det som levereras, är det verkligen ett problem om kunden säger revisor eller redovisningskonsult då?

– Ja, det tycker jag eftersom det som sagt handlar om att tydliggöra rollens värde för kunden. Kunden ger oss ett förtroende och förväntar sig att vi ska göra arbetet rätt och riktigt, men vi måste skapa en tydlighet kring vad det är våra olika yrkesroller tillhandahåller och värdet som vi levererar.

I branschen har vi pratat om digitaliseringen och automatiseringen under många år nu. Men det finns fortfarande många företagare som inte riktigt är där än. Vilket ansvar har branschen för att få företagen digitaliserade?

– Det är helt klart en branschfråga! Om inte vi tror på att digitalisering och automatisering är bra kommer inte kunderna att tro på det. Kunderna litar på oss. Om vi säger att den här utvecklingen är bra, då kommer kunden att köpa det. Men sedan tar det tid. Se bara på bankerna, hur lång tid deras digitaliseringsresa har tagit. Vad vi också måste komma ihåg är att i slutänden handlar det om att ha fokus på vad vi kan göra internt.

NICKLAS BOHMAN

Ålder:
39 år (fyller 40 senare i år)

Bor:
Ekerö, utanför Stockholm.

Familj:
Fru och två döttrar, 9 och 12 år.

Intressen:
Kör MC på bana, skidåkning, familjen, är engagerad i barnens fritidsaktiviteter.

Utbildning:
Civilekonomprogrammet vid Linköpings universitet.

Nicklas Bohman och Aspia vill förändra redovisningsbranschen.

Om en kund fortfarande vill lämna papper manuellt och det har ett värde för kunden, då får den göra det, men det är inte gratis.

Du har din bakgrund inom PwC men har varit med och byggt upp Aspia. Hur har det varit?

– Det har varit många nya perspektiv. Från att ha varit en del av ett större nätverk med den trygghet det innebar till att vara ett begränsat antal personer med uppgift att bygga upp en helt ny vision, en ny strategi, medarbetarlöften och dessutom få ett tryck i det ut i organisationen. Det har varit ett spännande jobb.

Hur hamnade du själv i branschen?

– Jag började i receptionen på PwC i Jakobsberg på måndagen efter att jag tagit studenten från gymnasiet. Då jobbade jag som administration- och ekonomiassistent. Sedan pluggade jag och kom tillbaka till samma kontor, där jag då fick jobba med allt möjligt men fastnade för revisionsspåret.

Du har haft dubbla titlar, som auktoriserad redovisningskonsult och auktoriserad revisor. Varför valde du bort revisionen?

– Revision var roligt och jag jobbade med det under några år. Man kan väl säga att min titel som auktoriserad revisor mer var en marknadstitel, det var en väg in på marknaden för att attrahera kunderna. Men jag brann för rådgivningen och att hjälpa kunderna på det sättet och efter att ha jobbat ungefär 50/50 med revision respektive redovisning valde jag redovisningen.

Förra hösten blev du invald som representant i FAR:s styrelse. Varför just du?

– Mycket handlar det nog om att jag har ett brett perspektiv på många frågor, tack vare min bakgrund med dubbla titlar. Jag har en mångsidighet i och med att jag har arbetat med frågor som revision och skatt och har ett starkt fokus på redovisning. Att jag har jobbat på PwC och sedan varit med och byggt upp Aspia ger mig också en bred kunskap om branschen.

”Om vi inte speglar hur samhället ser ut kommer vi varken attrahera kunder eller de bästa personerna när vi ska rekrytera.”

KARRIÄREN I KORTHET

2001
Klev in på PwC:s kontor i Jakobsberg med mottot ”Att alltid säga ja!”.

2007
Tillbaka på PwC efter studier vid Linköpings Universitet (lite mindre naiv än 2001 och nu med mottot ”Att våga misslyckas för att lyckas”).

2008
Blev Auktoriserad redovisningskonsult i samband med att yrkesrollen när den lanserades.

2010
Blev Auktoriserad revisor med fokus på SME-segmentet och kommunala bolag.

2013
Inledde karriären som ledare. Fick förtroendet att leda redovisningsverksamheten på PwC:s kontor i Jakobsberg.

2018
Aspia bildas. Med mottot, vilket kvarstår: ”Att förändra redovisningsbranschen!”

2020
Utnämns till Serviceline Leader Accounting på Aspia och senare också Executive Vice President.

35 % jubileumsrabatt!

Stora Onlinekurspaketet

– säkra din fortbildning och dina utbildningstimmar!

Med Stora Onlinekurspaketet får du som redovisningskonsult tillgång till 77 onlinekurser inom skatt, personal och redovisning. Till en låg månatlig kostnad har du tillgång till den utbildning du behöver för såväl din fortbildning som ditt behov av att bli uppdaterad på nyheter.

Du som behöver utbildningstimmar för att upprätthålla din kompetens och din auktorisation kan på ett tids- och kostnadseffektivt sätt uppfylla utbildningskraven.

Kurserna hålls av några av landets bästa föreläsare inom skatt, redovisning och personal.

Som ett led i firandet av vårt 35-årsjubileum får du 35 % rabatt på Stora Onlinekurspaketet hela april. Gör din beställning på:

bjornlunden.se/stora-onlinekurspaketet

BJÖRN LUNDÉN

– redovisningsbyråns bästa vän

Unik helhetslösning för redovisningsbyråer • Rådgivarverktyg med AI-stöd • Fasta priser till byrån
Inga integrationsavgifter • Byrån äger kundrelationen • Digital byrå-kundsamverkan i webb och app

Jämställt är lönsamt

En jämnt fördelad bas skapar jämställd topp

Fokus på: Jämställdhet

Jämställdhet är ingen quick fix. Men branschen rör sig stadigt framåt. Balans **ÅRLIGA UNDERSÖKNING** visar att andelen kvinnliga delägare har ökat med 70 procent på tio år.

text: **Anna Hjorth**
foto: **Kate designstudio**

FRÅN I SNITT 17 PROCENT kvinnor år 2012 till dryga 29 procent i år. Så har delägarkretsen på de åtta största revisions- och rådgivningsbyråerna utvecklats på ett decennium. Det är en stor förändring, men än är inte könsfördelningen bland delägarna lika jämställd som på andra ledande positioner i branschen. Och inget av företagen lever ännu upp till minst 40 procent kvinnor – den nivå av representation där man brukar säga att jämställdhet råder.

Grant Thornton är den byrå som har ökat mest sedan undersökningen gjordes första gången. År 2012 hade byrån 19 procent kvinnor bland delägarna – i år är siffran 37 procent. Det är i det närmaste en fördubbling.

–Det är såklart glädjande och ett bevis på att det går att göra en förflyttning, även om det tar tid. Vi är dock inte nöjda förrän vi når minst 40 procent kvinnor i partnerkretsen. Samtidigt visar ju siffrorna att branschen som helhet har mycket att jobba med när det kommer till att få in fler kvinnor i delägarkretsen, kommenterar Anna Johnson, VD på Grant Thornton, om resultatet.

Både hon och andra företrädare för de stora byråerna betonar att jämställdhet är en strategiskt viktig fråga för

Anna Johnson, VD, Grant Thornton.

”Jämställdhet skapar affärsvärde, vi vet ju det. Vi strävar efter att jobba med det som utgångspunkt.”

branschen. Det handlar om att attrahera både medarbetare och kunder i en sektor med hård konkurrens. Men det är inte något som kommer av sig själv.

–Jämställdhet skapar affärsvärde, vi vet ju det. Vi strävar efter att jobba med det som utgångspunkt – integrerat genom hela verksamheten och i varje beslut vi fattar, säger Anna Johnson på Grant Thornton.

På ett liknande sätt resonerar KPMG:s VD Patrik Anderbro. Han menar att jämställdhet behöver vara en del av kulturen på företaget. KPMG har nu 28 procent kvinnliga delägare, jämfört med 15 procent för tio år sedan.

– Vi är övertygade om att vi levererar bättre och skapar mer värde när våra team präglas av mångfald. Inte bara sett till kön utan även ålder, bakgrund och andra aspekter. En mer jämställd partnergrupp är en effekt av en ökad jämställdhet i företaget i stort.

Deloittes HR-chef **Anna Pontén** är också inne på den linjen: För att nå en jämställd delägargrupp behöver företaget vara jämställt hela vägen. Och det krävs ett målinriktat arbete för att nå dit.

–Det finns ingen quick fix på det här området. Vi har en långsiktig syn på jämställdhet och försöker bygga in ett jämställt tänkande i allt vi gör. Vi behöver hela tiden ha det fokuset så att vi fattar beslut på

ett jämställt sätt. Man kommer inte undan med att ha särskilda initiativ eller projekt, säger Anna Pontén.

Att ha en jämn könsfördelning bland delägarna är särskilt viktigt, eftersom det sätter tonen för hela företaget, menar hon.

–Det är delägarna som långsiktigt driver och utvecklar företaget och har det yttersta ansvaret. Då är det en viktig markör.

Hon är glad att Deloitte har kommit så här långt, men är väl medveten om att det finns mer att göra.

–Forskningen visar till exempel att vi behöver vara ännu tydligare med hur vi bekräftar kvinnor. När man jobbar i en ojämställd bransch är det inte lika naturligt att man ser sig själv som delägare på sikt, därför är det vårt ansvar att betona att vi ser både kvinnor och män som framtida partners.

Patrik Anderbro, VD, KPMG.

Att jämställdhet inte är en isolerad fråga på byråerna är tydligt. Numera ser branschen den som en av flera nödvändiga mångfaldsaspekter, som alla bidrar till att göra företaget bättre.

–Vi kan konstatera att jämställdhet är den mångfaldsfråga som varit på tapeten längst. Därför blir det naturligt att arbeta med mätbara mål i den aspekten. Vi har ju 28 procent kvinnliga delägare, men behöver få fler, säger Andreas Silfverberg på PwC, där han är delägare med ett särskilt ansvar för inkludering och mångfald.

Han pekar på ett problemområde där de behöver göra en insats:

–När vi anställer nya medarbetare så är det en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Men sedan händer något. När det är dags att utse nya delägare har många kvinnor droppat av, de har slutat. Vi måste ta reda på varför och jobba för att de inte ska försvinna längs vägen, säger han.

Alla byråer i Balans undersökning har en ökande andel kvinnor i delägarkretsen. Tittar man på genomsnittet så är ökningen från förra året över två procentenheter. Även 2019 gjorde andelen kvinnliga delägare ett liknande skutt uppåt. Men det går olika fort på olika byråer.

Mazars låg tidigt bra till. Redan 2012 hade byrån 25 procent kvinnliga delägare. I dag är siffran 26, en ganska marginell ökning.

–Vi arbetar ständigt med att rekrytera, attrahera och behålla starka

”Vi är övertygade om att vi levererar bättre och skapar mer värde när våra team präglas av mångfald.”

Jämställdhet skapar affärsvärde.

Byrå	Delägare	Inval nya delägare	Styrelse	Ledningsgrupp	Övriga chefer	VD
Aspia	35 (31)	67 (0)	40 (20)	30 (33)	75 (72)	Man
BDO	23 (24)	29 (50)	33 (17)	50 (44)	58 (54)	Kvinna
Deloitte	32 (28)	63 (40)	60 (60)	30 (30)	55 (50)	Man
EY	26 (25)	19 (33)	50 (57)	25 (40)	48 (44)	Kvinna
Grant Thornton	37 (36)	54 (55)	33 (33)	71 (63)	63 (65)	Kvinna
KPMG	28 (24)	70 (38)	43 (30)	56 (55)	58 (51)	Man
Mazars	26 (24)	0 (50)	50 (50)	67 (50)	42 (44)	Man
PwC	28 (26)	33 (38)	47 (53)	44 (36)	58 (55)	Kvinna
Medel	29,3 (27,3)	41,8 (38)	44,5 (40)	46,6 (43,9)	57,1 (54,4)	

Andel kvinnor i ledande position, föregående år inom parentes. Siffrorna anges i procent.

Malin Nilsson, VD, BDO.

13 procent, det handlar alltså om en fördubbling. Åsa Granstrand, Nordic DE and I Leader på EY, tycker att det är positivt, men är inte nöjd.

–Det går åt rätt håll. Vi vill ju dock självklart ha en ännu snabbare förändring och vi har det senaste åren satt mer fokus på detta område och mitt team. Målsättningen är att skapa ännu mer förändring framöver.

För att nå målet med fler kvinnor som delägare jobbar EY exempelvis med ett så kallat sponsorprogram.

–Där får kvinnor med hög potential en ”sponsor” som är en delägare med uppdrag att göra skillnad i medarbetarens karriär. Vi arbetar aktivt med alla processer, som rekrytering, befordran och fördelning av uppdrag för att se till att vi har en så jämn fördelning som möjligt mellan kvinnor och män. Vi arbetar även löpande med att öka medvetenheten genom workshops och utbildningar för våra ledare, men även för alla medarbetare, säger **Åsa Granstrand**.

För tio år sedan var BDO på samma nivå som EY, det vill säga 13 procent kvinnor i delägarkretsen. I dag har byrån ökat till 23 procent. Det är en stor ökning, men ändå den minsta andelen bland byråerna som är med i enkäten.

–Vi fattade vid den tidpunkten ett beslut om att prioritera jämställdhet i partnergruppen högre. Det handlade helt enkelt om att vara ett företag som står för sunda värderingar. Och affärsmässigt om att fortsätta vara attraktiva för medarbetare och kunder, kommenterar VD Malin Nilsson.

”Det handlade helt enkelt om att vara ett företag som står för sunda värderingar.”

kvinnliga förebilder. I dag är vi 26 procent kvinnliga delägare och har som mål att öka till en jämställd fördelning. Några stora förändringar i delägarkollektivet sker inte årligen, så en liten förändring får en förhållandevis stor påverkan. Samtidigt är vi stolta och glada över att vi i övriga ledningsfunktioner inom byrån har en jämn fördelning, säger **Jenny Alstierna**, HR-chef på Mazars.

På samma nivå som Mazars, 26 procent kvinnliga delägare, landar EY i år. Där har man gjort en stark resa från resultatet 2012: Då var andelen

Utvecklingen under tio år

Andelen kvinnor i delägarposition har ökat från 16,7% till 29,3% mellan 2012 och 2022.

29%

av delägarna är kvinnor, en ökning med cirka 70% från 2012. Männen dominerar fortfarande ägandet av företagen.

Jämför vi jämställdheten inom näringslivet ser vi att vår bransch ligger en bit fram. VD-kvinnorna på svenska börsbolag har under året blivit väsentligt fler – antalet har ökat från 35 till 43 st, men totalt utgör de bara 12% av börsens VD:ar. Bland våra största åtta bolag är det 50/50 på VD-posterna.

KÄLLA: ALLBRIGHTRAPPORTEN

VD:ar på svenska börsbolag 2021.

VD:ar på de största bolagen i revisions- och redovisningsbranschen.

Totalt sett är kvinnorna i majoritet på BDO och majoriteten av cheferna är kvinnor. Inom ledningsgruppen är könsfördelningen jämn, medan andelen män fortfarande är högre än kvinnor i styrelsen och i partnergruppen, förklarar Malin Nilsson och fortsätter:

–Det är självklart något som vi inte är nöjda med och skyndsamt vill förändra. Vi är övertygade om att det arbete vi gör kommer leda till att vi inom en relativt snar framtid kommer ha en jämställd ägargrupp. Vi har ett aktivt arbete för att få fler kvinnor att vilja stanna och göra karriär på BDO, bland annat genom vårt coachprogram där yngre kvinnliga medarbetare coachas av en partner.

Att ha en jämn könsfördelning på alla nivåer ökar möjligheten att fler kvinnor blir delägare. En byrå med en sådan bas är Aspia. Som relativt ny, men stor, byrå på marknaden har man tvärt om en kvinnodominans bland de anställda. Tre av fyra medarbetare är kvinnor, berättar **Pia Törnqvist**, CMO och CHRO på Aspia.

–Vi har en spännande situation där vi i många delar av verksamheten har omvänd utmaning när det gäller jämställdhet. Så vi arbetar med jämställdhetsfrågor, men oftast på ett omvänt sätt. Vi vill ha in fler män helt enkelt.

Aspia gick från 31 till 35 procent kvinnliga delägare i år. Den förhållandevis höga andelen är en spegling av hur rekryteringsbasen ser ut.

–Inom vår organisation har vi många kompetenta både kvinnor och män att välja mellan när vi ska nominera till partners. Hela 70 procent av våra directors, det vill säga vår rekryteringsbas för partners, är kvinnor, kommenterar Pia Törnqvist.

Är männen i branschen beredda att släppa ifrån sig makt?

Det krävs vilja för att få en jämställd bransch.

”Smart affär att satsa på mångfald”

Att fler kvinnor nu tar plats i delägarkretsen på revisions- och rådgivningsbyråerna är en mycket positiv trend. Men glastaket är inte krossat ännu, det krävs vilja, lärande och systematiskt arbete för att nå en mer jämställd bransch. Det menar forskaren Ilse Svensson de Jong.

Ilse Svensson de Jong är universitetsadjunkt och forskare vid Mittuniversitetet med god inblick i jämställdhetsfrågor i revisions- och rådgivningsbranschen. Att fler kvinnor tar plats och blir synliga på ledande positioner är en positiv tendens, men det är långt kvar till reell jämställdhet, anser hon.

–Jag ställer mig frågande till hur det egentligen ser ut med inflytandet och beslutsfattandet. Det är det vi behöver titta närmare på. Var besluten fattas, och av vem, det är det viktiga. Om inte kvinnor tar aktiv del där så blir jämställdheten och representationen bara en pappersprodukt.

På delägarsidan är det i dag 29 procent kvinnor, jämfört med tolv procent för tio år sedan, visar Balans undersökning.

Ilse Svensson de Jong är dock inte övertygad om att den ökade representationen av kvinnor innebär att byråerna har blivit mer jämställda. Hon menar att glastaket fortfarande är kvar, men att det har förflyttats.

–Frågan är om alla vita män i branschen är beredda att släppa ifrån sig makt på riktigt. Branschen är konservativ och förändring av makt- och beslutsstrukturerna går långsamt. Jag tycker man kan se att den följer andra branscher med en viss fördröjning, det kallas i forskarvärlden för ”conservatism bias” och jag tar upp det i min avhandling.

Hon pekar på att det är många kvinnor som rekryteras tidigt i karriären, men någonstans längs vägen mot ett delägarskap försvinner de. För att förändra det krävs mer än enstaka mentorskapsprogram, även om sådana kan fylla en funktion. Det krävs en genuin vilja hos byråerna att se till att både män och kvinnor utvecklas tillsammans, så kallad jämställdhetsintegrering.

Ilse Svensson de Jong säger att det är viktigt att inte se jämställdhet som en isolerad faktor, utan även ta in ett vidare mångfaldsperspektiv när det gäller maktstrukturerna. Det handlar om att företagen måste anpassa sig till omvärlden för att fortsätta vara lönsamma.

–Jag tror att det är där förnyelsen finns. Det är en smart affär att satsa på mångfald för att förnya byrån. Det ger bättre affärsmöjligheter i längden. Men där har vi fortfarande lång väg att gå. Jag ser inte många delägare som heter Ahmed. De flesta heter fortfarande Anders.

Andreas Silfverberg och Madeleine Edberg jobbar med mångfalds- och inkluderingsperspektivet på PwC.

Inkludering öppnar dörren för mångfald

PwC har länge jobbat målinriktat för att få en mer jämställd byrå och ledningsstruktur. Nu har man vidgat vyerna och satsar hårt på att skapa en mer inkluderande arbetsplats för alla.

ANDREAS SILFVERBERG HAR jobbat med skattefrågor på PwC i en stor del av sin yrkeskarriär, sedan 2001 närmare bestämt. De senaste åren har han blivit mer medveten om hur viktigt det är att arbetsplatsen är inkluderande. Den personliga insikten kom på delvis smärtsam väg, under en period då han lämnat PwC för att jobba på en annan byrå.

– Jag är själv homosexuell och kom ut tidigt här på PwC. Men när jag bytte jobb och var på ett annat företag, så kände jag mig inte bekväm och kom aldrig ut för mina kollegor där. Den erfarenheten har präglat mig mycket. Att alla måste känna sig trygga med att de får vara sig själva, annars gör man inte ett bra jobb. Det är viktigt för mig att utöva mitt ledarskap så att alla känner det, säger Andreas Silfverberg.

I DAG ÄR Andreas tillbaka på PwC och är numera ansvarig partner i Sverige för området ”I and D” – Inclusion and Diversity, det vill säga inkluderings- och mångfaldsarbete. I många andra företag kommer orden i omvänd ordning. Men Andreas menar att ett inkluderande förhållningssätt och ledarskap är en förutsättning för att nå mångfald och jämställdhet.

Det handlar alltså om att föra in inkluderings- och mångfaldstänket överallt i organisationen, på alla nivå-

er och i alla sammanhang. För att det ska fungera har Andreas Silfverberg skapat en grupp av medarbetare med bred förankring och representation i företaget, från delägare till nyanställda och inom samtliga verksamhetsområden. Han beskriver det som att grupperingen både ska utmana ledningen och inspirera medarbetare så att arbetsmiljön blir öppnare och mer inkluderande.

Tidigare har PwC haft mentorskapsprogram inriktat på kvinnor, för att stärka dem i sitt ledarskap. Det är numera avslutat.

– Det var alldeles utmärkt i sig, men att identifiera särskilda program för särskilda grupper är inte okontroversiellt. Man kan uppfatta det som att man tillhör ett problem, och så ska det inte vara. Vi vill säkerställa att vi stöttar våra talanger i karriären, oavsett könsidentitet.

BALANS JÄMSTÄLLDHETSUNDERSÖKNING visar att PwC har en förhållandevis hög representation av kvinnor i gruppen övriga chefer – 58 procent av dem är kvinnor. Men på delägarnivå når man inte lika högt, där är det 28 procent kvinnor. Att mäta andelen kvinnor och män är ett sätt att börja jobba med mångfalden även i ett bredare perspektiv, menar Andreas Silfverberg. När det handlar om andra mångfaldsaspekter, som etnicitet eller sexuell läggning till exempel, är det dock svårare att få fram data att utgå från.

Han berättar att företaget just nu jobbar med en djuplodande analys av hur just fördelningen mellan kvinnor och män ser ut på ett antal områden, exempelvis anställning, befordran och lön.

– Här finns det kvantitativ data som vi kan titta på. Men vi ska följa upp kvalitativt med intervjuer. Syftet är att föra en öppen och relevant dialog med olika grupperingar och på olika nivåer. Om det till exempel finns en löneskillnad som är omotiverad ska den rättas till. Arbetet görs inte bara företagsövergripande utan långt ner på verksamhetsområden och team, förklarar Andreas.

Han fortsätter med att säga att det är viktigt att analysera vad som händer kvinnorna längs vägen uppåt i karriären.

– Ja, vi har en majoritet av kvinnor upp till nivån manager. Men högre upp, på poster som senior manager och director, där droppar andelen kvinnor. Det gör att det underlaget krymper när vi ska rekrytera nya delägare.

MADELEINE EDBERG ÄR en av de kvinnor på PwC som tagit sig till delägarnivån. Hon har jobbat i företaget sedan 1999 och blev delägare 2015. Genom karriären har hon haft många olika ledarroller och i dag är hon chef för Risk Assurance.

Mångfalds- och inkluderingsperspektivet har hon alltid haft med sig i sitt ledarskap. I den roll hon har är det viktigare än någonsin.

– I min gruppering jobbar vi med många internationella kunder och bolag. Så för oss är det inte konstigt med mångfald eller olika bakgrunder. Vi har så många olika kompetenser inom vårt område, allt från klimatingenjörer till cyberexperter och specialister på intern kontroll och styrning. I en enhet har vi till exempel tio olika nationaliteter representerade, det ställer krav på ledarskapet, säger Madeleine Edberg.

Hon delar synsättet att inkludering är en förutsättning för mångfald i ett företag.

– Om man inte känner sig inkluderad vill man inte vara kvar, och då når vi aldrig mångfald. Då blir vi bara likasinnade och det är inte bra, vi blir inte relevanta för kunderna i förlängningen. De ser ju olika ut och då måste vi möta dem i det. Madeleine Edberg tycker att hon har nytta av erfarenheten att vara kvinna i en mansdominerad organisation. Hon vet hur det kan vara att tillhöra minoriteten, som att ofta ha varit ensam kvinna i mötesrummet. Det har hon med sig i sitt ledarskap, och jobbar aktivt med att se till mångfaldsaspekten i samband med rollbesättningar på olika nivåer. Det gäller att vara medveten om kön, ålder och bakgrund.

NÄR DET HANDLAR om att skapa en inkluderande organisation så är det viktigt att vara äkta och öppen med vem man är själv, vad man står för och visa att man respekterar alla individer, menar hon.

– Jag är supernoga med det när jag utser chefer i min organisation. Den som inte är trygg i sig själv vågar inte vara äkta, säger hon och fortsätter:

–Vi har hur mycket som helst kvar att jobba med. Vi är långt ifrån där vi vill varat. Lika väljer lika, men vi måste våga utmana varandra och oss själva mer, säger Madeleine Edberg.

I Andreas Silfverbergs uppdrag att göra organisationen mer inkluderande ingår också att göra alla medvetna om att det inte är ett självändamål att arbeta med de frågorna isolerat. I slutändan handlar inkludering, mångfald och jämställdhet om företagets överlevnad och lönsamhet.

– När man tar del av forskning så visar den att ett diversifierat team presterar bättre, är mer innovativa och lönsamma än en homogen grupp. Det händer så mycket hela tiden som gör att man måste tänka utanför boxen, om du då har representanter för många mångfaldsdimensioner så har du bättre möjlighet att bli framgångsrik och mer lönsam.

> ”Forskning visar att ett diversifierat team presterar bättre, är mer innovativa och lönsamma än en homogen grupp.”

58 %

i gruppen övriga chefer på PwC är kvinnor. Men av delägarna är det bara 28%.

PwC i siffror

Medarbetare

PwC har cirka 2 800 medarbetare i Sverige och totalt 295 000 i 200 länder.

Medelantalet anställda

2 745 (1/7 2020 – 30/6 2021). Av dessa är 1 487 kvinnor och 1 258 män.

KÄLLA: PWC:S ÅRSREDOVISNING 20/21

54% av de anställda inom koncernen är kvinnor.

46% av de anställda inom koncernen är män.

FOTO: ANNA LEDIN WIRÉN

Namn: **Anders Rinzén**
Född: **1967**
Bor: **Umeå**
Yrke och byrå: **Auktoriserad revisor och ansvarig för Deloittes verksamhet utanför storstadsområdena samt nordiskt ansvarig för kundsegmentet små- och medelstora företag, partner på och styrelseledamot för Deloitte Sverige.**
Utbildning: **Ekonomiprogrammet på Mittuniversitetet.**
Familj: **Fru och tre barn.**
Fritidsintressen: **Padel, golf och familjen.**
Tre viktiga år i min karriär:
- *1991:* **Börjar på Deloitte.**
- *2003:* **Flytten till Chicago.**
- *2007:* **Blir partner i Deloitte Sverige.**

Anders Rinzén mötte en mer hierarkisk företagskultur när han var på Deloitte i USA.

”Jag växte en meter av flytten till USA”

Karriärtips!
Tänk på att alltid göra ditt bästa försök första gången, kvalitet lönar sig i längden.

För landsortskillen Anders Rinzén, uppvuxen i den lilla orten Backe i Ångermanlands hjärta, väcktes intresset för datorer, ekonomi och entreprenörskap i tonåren. Vid sidan av studierna ägnade han sig åt programmering och startade en småskalig it-firma. Efter sin examen i början på 90-talet anställdes han på Deloittes kontor i Östersund, och insåg redan då att digitaliseringen skulle förändra branschen. Parallellt med revisorsuppdragen arbetade han med ett digitalt system för datadelning, en idé som han först presenterade för Deloittes VD i Norden och som han strax därefter fick ventilera på koncernhuvudkontoret i New York.

– Jag förstod att allt som vi gjorde analogt gick att digitalisera, med högre säkerhet, effektivitet och lönsamhet som följd. I dag är detta en självklarhet, men så var det inte i slutet på 90-talet. Vi var tidigast ute av de större byråerna, säger han.

Det växte från ett svenskt till ett internationellt projekt, och Anders Rinzén blev globalt ansvarig för utrullningen av systemet, som heter Deloitte Online och som i mitten av 00-talet fanns i 150 länder och hade hundratusentals användare. Jobbet innebar att han flyttade med familjen till Chicago, där han som nästan ensam icke-amerikan på kontoret hade en chefspost.

– Jag växte en meter av denna utmaning och av att flytta till USA. Det var också intressant att möta en annan företagskultur: mer hierarki och mindre dialog än i Sverige.

Sedan 2007 är han tillbaka i Sverige, med placeringsort i Umeå där hans initiala uppgift var att ta marknadsandelar. Sedan dess har kontoret gått från fem till cirka 30 anställda.

Anders Rinzéns hjärtefråga är dock alltjämt digitaliseringen. Nu driver han bland annat ett nordiskt initiativ för att ta vara på möjligheterna med distansarbetet, och inom ramarna för det bygger han en virtuell organisation inom Deloitte i Norden och övriga Europa.

– Jag har haft förmånen att hela tiden få nya roller, uppdrag och möjligheter. Det är en spännande bransch eftersom det ständigt öppnas nya dörrar.

Tomas Nilsson

FOTO: LENA LEE

waya
Finance & Technology

Outsourca er fakturering och förbättra bolagets Working Capital med 30%

Ladda ner vårt White Paper kostnadsfritt!

Waya.se/Working-Capital

Scanna med mobilen!

Läs mer på Waya.se om hur vi kan boosta ert företags likviditet!

Har du frågor eller vill komma igång?
Ring oss på 010-330 20 88.

Några centrala funktioner i Agoy Bokslut & Skatt: ● ***Stäm av balansräkningen månadsvis.*** *Skrota hemmasnickrade Excel-lösningar för dina periodavstämningar.* ● ***Integrerat med Fortnox.*** *Hämta verifikationer, underlag för kund och levreskontra samt skapa kund och levreskontra direkt i Agoy.* ● ***Integrerat med med skatteverket.*** *Hämta skattekontot direkt in i Agoy och skapa specifikationer utifrån ett filtrerat skattekonto för till exempel konto 2710, 2730 och 2650.*

Smidig avstämning med Agoy Bokslut & Skatt

Månads- och kvartalsvisa avstämningar är grunden för ett effektivt bokslutsarbete. Med Agoy går det äntligen att göra periodavstämningar i molnet – smidigt, effektivt och utan krångel.

Agoy Bokslut & Skatt är ett nytt, molnbaserad program. Skapa konto på *agoy.se* redan i dag och prova själv höstens mest omtalade program.

- Gör den löpande bokföringen i ditt vanliga program och låt sedan Agoy knyta ihop säcken, från regelbundna avstämningar till årlig deklaration. Exportera bara en SIE-fil och importera den till Agoy.
- I Agoy gör du periodavstämningar, som blir till periodbokslut, som blir till årsbokslut, som blir till årsredovisning och bolagsdeklaration. Med Agoy gör blir hela processen smidigare än någonsin – och allt sker i molnet!
- Med Agoy slipper du hemmasnickrade Excel-ark och speciallösningar när du ska skapa periodbokslut.
- Agoy underlättar arbetet för både redovisningsbyråer och ekonomiavdelningar ute på företag.
- Helt molnbaserat. Ingen installation behövs på din dator. Alltid tillgängligt, alltid uppdaterat.
- Automatisk koppling mellan Agoy och skattekontot. Agoy filtrerar sedan transaktionerna på skattekontot till relevanta konton i avstämningsvyn. Spara ned färdiga filer som du skickar digitalt till Skatteverket. Med Agoy blir hela kedjan digital.
- Utvecklat i Sverige av branschen, för branschen. Agoys grundare Carl-Magnus Falk är själv auktoriserad revisor med egna byrån Falköga i Stockholm och Växjö.

Carl-Magnus Falk är grundare av Agoy och själv auktoriserad revisor.

Agoy Bokslut & Skatt
– allt detta ingår

- ✓ Smart översiktsvy
- ✓ Avstämning med kontrollfunktioner
- ✓ Transaktionsanalys
- ✓ Periodbokslut
- ✓ Bokslut
- ✓ Årsredovisning
- ✓ Skatteprogram
- ✓ Integration med Skatteverket
- ✓ Rapport

Läs mer på agoy.se där du även kan skapa konto. Pris: 299:- per konsult och månad (obegränsat antal klienter ingår). 149:- per årsredovisning tillkommer (K2/K3).

AGOY

BOKSLUT & SKATT I MOLNET

Jämställdhetsfrågan har länge tagits på allvar av branschen. Men det finns en del kvar att göra när det gäller mångfald. Det säger Resul Hamurcu, auktoriserad revisor på byrån Allena Revision.

text: **Sofia Hadjipetri Glantz**
foto: **Christian Gustavsson**

Allena i mångfalden

Ju mer transparenta och öppna vi är, desto fler olika typer av människor kommer vi att locka till branschen, säger Resul Hamurcu.

ALLENA REVISION

Grundades år:
2021

Finns i:
Stockholm

Antal anställda:
1

Omsättning april–december 2021:
4,3mkr

Å KAMMAKARGATAN I Stockholm, intill bruset och larmet från korsande Sveavägen, hyr auktoriserade revisorn Resul Hamurcu ett kontorsrum av MT Revision. Här har han huserat sedan han lämnade storbyråvärlden och startade egna byrån Allena Revision i april 2021.

Ungefär 80–90 kunder följde med från forna arbetsgivaren KPMG till hans nya verksamhet. I dag har Resul Hamurcu cirka 170 aktiva uppdrag runt om i landet och i vitt skilda branscher. Många av kunderna har en annan bakgrund än svensk.

–Jag har inte aktivt valt en viss demografi eller gruppering, men inte heller valt bort någon. Däremot har jag hållit dörren öppen och lyssnat på entreprenören. Oavsett vilket språk vi pratar tar jag mig tid att förklara hur det ligger till och vad som är viktigt för ett bra samarbete, säger han när Balans hälsar på.

–En stor del av att vara revisor är att vara rådgivare, den saken triggas inte i gång av något språk utan av sättet att jobba.

Både Resul Hamurcu och hustrun Emine har rötter från Turkiet, även hon är auktoriserad revisor. Paret må ha en mångkulturell bakgrund. Det är ändå ovanligt bland Sveriges cirka 3 000 kvalificerade, det vill säga auktoriserade och godkända, revisorer.

–Större byråer brukar säga att de strävar efter att spegla samhället. Men då behöver de se sig omkring också. I dagsläget är delägarkretsarna relativt homogena men de senaste åren har det förändrats. Många byråer strävar efter en bra mix av kvinnor och män. Det blir intressant att följa när andra aspekter än kön väl kommer på tal, säger Resul Hamurcu.

UNGEFÄR EN TREDJEDEL av landets kvalificerade revisorer är kvinnor, enligt Revisorsinspektionens (RI) statistik från mars 2022. Etnicitet registreras inte, vare sig av RI eller av byråerna.

Allena Revision delar kontorslokaler.

Efter 15 år i branschen menar Resul Hamurcu att han har en ungefärlig koll på andra auktoriserade revisorer med liknande bakgrund som honom. Det låga antalet auktoriserade revisorer speglar inte samhället, särskilt med tanke på hur många företagare som har invandrat hit.

–Det finns naturligtvis fler revisorer med invandrarbakgrund. Vi revisorer är inte bra på att marknadsföra våra tjänster och berätta vad vi gör. Ju mer transparenta och öppna vi är, desto fler olika typer av människor kommer vi att locka till branschen.

RESUL HAMURCUS MORFÖRÄLDRAR kom till Sverige på 1970-talet. Själv växte han upp i en familj inom restaurangbranschen som flyttade runt i Stockholm; Rinkeby, Vällingby, Ekerö och Sundbyberg, fram till gymnasiet hade han packat och packat upp väskorna ett otal gånger.

Efter universitetsstudier i entreprenörskap och ekonomi jobbade han på ett par mindre revisionsbyråer innan han började på KPMG 2011, påhejad av hustrun som var anställd på en konkurrerande storbyrå.

–Vi började samtidigt i branschen och har lika lång erfarenhet. I uppstarten har det blivit långa arbetsveckor, det är fantastiskt att ha stöd av familjen som vet vad det här jobbet går ut på, säger Resul Hamurcu.

Tre tips för att jobba med mångfald

1. **Våga säga:** ”Jag är revisor, här finns jag, jag vill jobba med er.”
2. **Fundera på:** Vilka jobbar här på byrån? Är vi en representativ arbetsplats?
3. **Var öppen.** Välkomna nya människor och samarbeten.

Övre: **Egenföretagare.**

Nedre: **Utbyte genom nätverk.**

Nedan: **En stor del av att vara revisor är att vara rådgivare, säger Resul Hamurcu.**

Så löser vi ekvationen

Kunder

Cirka 170 entreprenörsdrivna företag i stora delar av landet. Exempel på branscher: restaurang, jakt, bygg, inredning och livsmedel. Bolag som omsätter från noll upp till cirka en halv miljard kronor.

Medarbetare

Resul Hamurcu är ensam anställd. Har tillgång till assistenter via MT Revision.

Nätverk

Använder MT Revision som arbetsplats och nätverk, de har även hjälpt till med programvaror. Resul Hamurcu samarbetar dessutom med redovisningsbyråer och advokater. Får de flesta av uppdragen via samarbetspartners. Har under uppbyggnadsfasen av Allena Revision både underhållit gamla och skapat nya kontakter.

Framtiden

Byrån ska fortsätta växa i kundantal och förhoppningsvis få fler anställda. Då kan även namnet på byrån ändras.

DETTA UPPSLAG ÄR EN ANNONS FRÅN FORTNOX

Vi vill bidra till att göra näringslivet papperslöst med effektiva och säkra processer.

Åsa Pedersen, utvecklingsledare och auktoriserad redovisningskonsult.

BDO lotsar kunderna till en digital värld

BDO är byrån som under flera år arbetat hårt för att sätta ett digitalt arbetssätt tillsammans med sina kunder.

– Även de kunder som först varit motsträviga har blivit mäkta förvånade över hur bra det fungerar, säger Åsa Pedersen, utvecklingsledare och auktoriserad redovisningskonsult.

BDO är en stor byrå med ett tjugotal kontor runt om i landet. Att byta arbetssätt har tagit tid men byråns ledning har inte tvekat att digitalisera.

– Vi har prioriterat det av många anledningar. Det har fördelar både för oss konsulter och våra kunder och det underlättar vårt gemensamma samarbete, säger Åsa Pedersen.

Fördelarna är många. Kunden får säkra, effektiva rutiner som också är framtidsäkrade.

Redovisning som uppdateras i realtid ger tillförlitliga rapporter och underlag för beslut. Pärmar med papper blir ett minne blott.

– Vi sparar båda ofantligt mycket tid och kostnader. Vi får tid till rådgivning och kunden får tid att driva sitt företag. Som byrå har vi också ett starkt samhällsengagemang kring hållbarhet. Vi vill bidra till att göra näringslivet papperslöst med effektiva och säkra processer.

Bryta vanan

Fortfarande anser många företagare att digitalisering är lite skrämmande. BDO vill avdramatisera frågan en gång för alla.

– Det är mänskligt att tveka, vi är alla vanemänniskor. Det är svårt att bryta mönster. Men vi håller kunderna i handen hela vägen, vi släpper dem inte. När de väl förstår hur det funkar, har de svårt att förstå varför de inte hoppat på det tidigare. De vill absolut inte gå tillbaka till manuell hantering för de inser hur enkelt, effektivt och säkert det är.

Handlingsplan

Tillsammans med Fortnox la BDO fram en handlingsplan för att komma vidare och få svar på hur man skulle hjälpa kunderna på bästa sätt.

– Samarbetet med Fortnox har varit givande. På bara några månader såg vi positiva resultat i kundernas digitaliseringsgrad. Nu har vi verktygen för att ta arbetet vidare och få med fler och fler företagare på digitaliseringståget.

Bästa lösningarna

De automatiserade lösningar som gör Åsa Pedersen allra gladast är:

1. Automatisk bankintegration

– En fantastisk lösning där kunden skickar en fil direkt från Fortnox till banken. Kunden godkänner och betalningen sker automatiskt. Sedan matchas kund och leverantörsfakturor och transaktionerna bokförs per automatik.

– Det ska jämföras med tidigare hantering där kunden gick in på sin internetbank och manuellt fyllde i alla betalningsuppgifter, för att därefter betala fakturan. En utskrift med betalningsbekräftelsen fick sedan registreras manuellt i systemet.

2. Elektronisk fakturahantering

– Tidigare har vi fått tjata på kunderna för att få in korrekt underlag till bokföringen i rätt tid. Inte roligt vare sig för kund eller konsult. Bokföringen har skett långt efter det att själva transaktionen har ägt rum.

– Med elektronisk fakturahantering slipper man all pappershantering. Fakturan skickas direkt in i systemet och den tolkas med rätt uppgifter och bokföringsförslag. Kunden kan lätt attestera i mobilen och även betala i mobilen om så önskas.

– Risken för fel, att fakturan betalas för sent eller att pappersfakturor kommer bort, försvinner helt. Det är framtidssäkert och dessutom bidrar man till ett hållbart och papperslöst samhälle.

3. Automatiserad utläggshantering

– Vi är många som slitit vårt hår när vi fått in plastkassar med allsköns kvitton att sortera, sätta fast på ett A4-papper, kontera och stansa in. En massiv och ineffektiv arbetsinsats.

– Via en app sköter kunden nu allt enkelt och smidigt direkt i mobilen. Hela utläggshanteringen automatiseras, från attest till bokföring. Kunden fotar eller e-postar sina kvitton med appen direkt vid utläggstillfället. Man kan koppla sitt företagskort till tjänsten och alla köp som görs med kortet kommer automatiskt in till tjänsten och till rätt användare. Kvittot matchas automatiskt med kortfakturan.

– Kunden kan ansluta sitt och/eller sina anställdas Kivra-konto till utläggstjänsten. Därefter kan man sedan skicka kvitton som ska redovisas direkt till utläggstjänsten för vidare hantering.

4. Mer flexibilitet

– Det öppnar upp för ett mer flexibelt samarbete med våra kunder. Vi kan jobba med olika delar. Kunden vill exempelvis ofta sköta faktureringen själva och resterande del av redovisningen vill de att vi hjälper till med. Detta fungerar utmärkt då faktureringsdelen är en integrerad modul i Fortnox och eliminerar dubbelarbete.

Stor trend

Samhället i form av banker, myndigheter, kunder och leverantörer – alla arbetar nu mot digitala flöden. Som småföretagare kan det vara svårt att ta sig tid till att ställa om. Här har byrån en viktig roll, menar Åsa Pedersen.

– Kunden har inte alltid har en förväntan om digitala processer ifall de inte själva är insatta. Det är vår uppgift att vara proaktiva och hjälpa dem till framgång. För att de ska lyckas behöver de stöd och vi håller dem i handen hela vägen. Vi lotsar dem in i den digitala världen.

Det är viktigt att agera systematiskt så att arbetsklimatet tilltalar både män och kvinnor.

FOTO: GETTY IMAGES

Att synliggöra revisorsyrkets attraktionskraft

I **DRYGT TIO ÅR** har jämställdhetsfrågan varit i fokus bland revisorer. Balans har årligen presenterat statistik som visar att det går ”åt rätt håll” och att det traditionellt mansdominerade yrket är attraktivt även för kvinnor. Diskussionen har dock varit tämligen endimensionell: den har fokuserat på delägarskap och uppdrag med beslutanderätt (styrelser, ledningsgrupper och övrigt chefskap) och tenderat att stanna vid sifferexercis. För att göra yrket attraktivt för både män och kvinnor behöver bredare och mer nyanserade resonemang föras om hur det ser ut på olika hierarkiska nivåer.

Att visa utvecklingen bland delägare och övriga beslutande enheter har sitt berättigande

eftersom andelen kvinnor på dessa nivåer länge varit låg. Medan andelen kvinnliga delägare fortsatt är under 40 procent – och därmed inte kan sägas ha uppnått en jämställd nivå (inom intervallet 40/60) – har Balans jämställdhetsundersökning pekat på att övriga beslutande enheter numera består av minst 40 procent kvinnor även om variationen mellan byråerna är stor.

NÅGOT SOM SAKNAS i undersökningarna är basen. Här låter sig en uppdelning göras mellan revisorsassistenter och kvalificerade revisorer (som i dag till största delen utgörs av auktoriserade revisorer). En analys av könsfördelningen bland revisorsassistenterna visar att det sedan tio år tillbaka finns i stort sett lika många kvinnliga som manliga revisorsassistenter och att denna grupp alltså är numeriskt jämställd. Däremot uppgår andelen kvinnliga kvalificerade revisorer bara till 35 procent, vilket tyder på att kvinnorna inte tar steget från revisorassistent till auktoriserad revisor i samma utsträckning som männen. En tillbakablick visar dessutom att andelen kvinnliga kvalificerade revisorer var närmare 30 procent redan i slutet av 1990-talet.

”En tillbakablick visar att andelen kvinnliga kvalificerade revisorer var närmare 30 procent redan i slutet av 1990-talet.”

En jämförelse kan göras med två andra klassiska professioner (läkare och präster), vilka även dessa sågs som manliga bastioner i början på förra seklet. I dag finns det ungefär lika många kvinnliga som manliga läkare och präster. Varför revisionsbranschen faller ur ramen är något att fundera över. Till detta kommer att andelen kvinnliga delägare är 29 procent och att andelen kvinnliga revisorer som granskar börsbolag är ännu lägre.

HUR LÅTER SIG siffrorna förstås? Vi kan skruva tiden tillbaka till det vi identifierat som ett första ställningstagande i jämställdhetsfrågor. Sveriges första revisorsorganisation, Svenska Revisorsamfundet, ansåg redan år 1908 att kvinnor borde ges möjlighet att arbeta som revisorer. Dock hade samfundet sina betänkligheter:

Det kan möjligen sägas att kvinnan saknar förmåga att självständigt bedöma stora och omfattande företag eller kraft att på egen hand utöfva ett så pröfvande yrke som revisorns. Men så högt behöfver icke hvarje legitimerad revisors yrkesutöfvning sträcka sig.

Kvinnliga revisorer har länge fått visa att de visst är kompetenta. Till kvinnornas fördel talar att de som grupp uppvisar högre studieresultat och står sig bättre i Revisorsinspektionens tillsynsärenden jämfört med sina manliga kollegor. Ändå verkar uttalandet från 1908 fortsatt spöka då kvinnor verksamma som kvalificerade revisorer, delägare och revisorer i börsbolag ännu är underrepresenterade. Ett problem i sammanhanget är att fler kvinnor än män väljer att lämna revisionsbranschen och därmed varken auktoriseras eller når de högre positionerna i karriärstrappan.

Akademiska studier kring jämställdhet bland revisorer visar att byråledningar kan göra (och till viss del redan har gjort) yrket attraktivare för kvinnor genom formella organisatoriska förändringar. Att vara del i ett (manligt) nätverk har blivit mindre avgörande i rekryteringsprocessen. Möjlighet till deltidsarbete i samband med föräldraskap är ett annat exempel, även om det i praktiken är svårt för kvinnor högre upp i karriärstrappan att arbeta deltid. Vidare har vikten av icke formella organisatoriska faktorer lyfts som ett strukturellt problem. Det handlar om vilka värderingar och egenskaper som ges prioritet i samtalen i fikarummet, i korridoren eller på afterwork. Homosocialitet – i det här fallet att män tyr sig till likasinnade män och anger tonen – har visat sig kunna utestänga kvinnor från delar av revisionsverksamheten.

ATT GÖRA YRKET attraktivt för kvinnor skulle alltså kunna innebära att ansträngningar görs för att ändra kulturen och jargongen på byråerna och att hänsyn tas till den här typen av mjuka och svårmätbara faktorer. Det är lätt att redovisa siffror som pekar på att det långsamt går ”åt rätt håll”, men det är viktigare att agera systematiskt så att arbetsklimatet tilltalar både män och kvinnor och att tydligt kommunicera vilken kombination av långsiktigt hållbara åtgärder som görs.

För en utförlig analys av jämställdhetsutvecklingen i den svenska revisionsbranschen från början av 1900-talet till i dag hänvisar vi till boken *Revision – i går, i dag och i morgon* som vi editerar och som kommer att publiceras när FAR firar 100 år 2023.

KATHARINA RAHNERT *är universitetslektor i företagsekonomi, Handelshögskolan vid Karlstads universitet.*

PETER ÖHMAN *är professor i företagsekonomi, Centrum för forskning om ekonomiska relationer (CER) vid Mittuniversitetet.*

Debatt på webben

Ödesfråga för branschen

Linnéa Ibrahimovic, revisorsassistent på BDO:

Min uppfattning är att resan mot auktorisationen numera är lika mödosam och krånglig oavsett om du är man eller kvinna. Personligen har jag aldrig upplevt begränsade möjligheter att få anställning, bli revisor eller så småningom partner på grund av mitt kön. Utifrån mina erfarenheter bedömer jag att branschen är jämställd när det kommer till att få tillträde till den.

Det stora hindret, på gott och ont, är att karriären krockar med den tid i livet då många vill bilda familj. Och för de allra flesta går familjen före allt annat. Det är ett faktum som branschen måste acceptera och forma sig efter för att attrahera den yngre generationen, då detta mycket väl kan vara en bidragande orsak till att vi i dag ser en sådan brist på revisorsassistenter.

Och det påverkar både kvinnliga och manliga medarbetare, med skillnaden att kvinnan fortfarande är mer frånvarande från arbetslivet än mannen, och kanske prioriterar att ta ett steg tillbaka för att lämna utrymme till att ta hand om familjen.

Jag tror att det är okej. Du kan vara revisor som vill ha eller redan har barn. Du kan vara föräldraledig. Du behöver inte arbeta mer än fyrtiotimmarsveckor. Det är okej att du vabbar – vare sig du är mamma eller pappa. Det är okej att du är förälder – du behövs på byrån i alla fall! Branschen får acceptera att inget arbete någonsin kommer före den personliga livskvaliteten.

Läs artikeln i sin helhet på tidningenbalans.se

Delta i debatten!

Ring 08-506 112 49 eller mejla till charlotta.marteng@far.se

Låneförbudet – *vad gäller?*

Det aktiebolagsrättsliga låneförbudet är ständigt aktuellt och ställer ofta bolagets revisorer inför svåra bedömningsfrågor. Carl Svernlöv, advokat på Baker McKenzie, reder ut vad som gäller.

text: **Charlotta Marténg** *illustration:* **Rebecca Elfast**

FOTO: KRISTOFER HEDLUND

CARL SVERNLÖV,
advokat på Baker McKenzie.

1 Vad innebär egentligen "penninglån"?
Svar: Lagtexten riktar in sig på vad som med vanliga civilrättsliga termer brukar betecknas som försträckning. Det är mer klart om förbudet innefattar andra typer av försträckningar. Vid en första anblick kan tyckas att försträckningar även av andra omsättningsbara tillgångar, som exempelvis noterade aktier, borde omfattas av förbudet med hänsyn till att det annars blir mycket lätt att kringgå.

Enligt förarbetena omfattas inte "normala varukrediter" av förbudet, vilket bland annat innebär att det inte finns något hinder för den som har en stor aktiepost i ett detaljhandelsföretag att köpa varor på kredit från företaget på normala kreditvillkor. Det anges vidare att förskott på lön inte utgör lån och alltså inte omfattas, vilket innebär att om en huvudaktieägare i ett bolag gör à-contouttag för egen räkning och dessa bokförs på privatkonto borde uttaget i allmänhet få anses utgöra förskott på lön eller direkt löneutbetalning. Sådana löneutbetalningar bör normalt slutregleras vid räkenskapsårets utgång. Medel som sätts på bankräkning representerar i och för sig en fordran som insättaren har på banken. Det i lagtexten använda uttrycket "penninglån" omfattar emellertid inte medel på bankräkning.

2 Vid vilken tidpunkt ska ett lån anses ha lämnats vid tillämpning av låneförbudet?
Svar: Vid tillämpning av låneförbudet i 21 kap. 1 § ABL (aktiebolagslagen) ska ett penninglån anses ha lämnats när ett bindande låneavtal har ingåtts. Om låntagaren då ingår i den krets som omfattas av förbudet är lånet otillåtet, se NJA 2015 s. 578.

3 Kan lån lämnas till en styrelseledamot eller VD som tillfälligt avgått från sin befattning?
Svar: Medan det framgår av NJA 2015 s. 578 att den relevanta tidpunkten för bedömning av om en person tillhör den förbjudna kretsen är tidpunkten för lånets lämnande är sannolikheten mycket stor för att ett lån som lämnats under ett tillfälligt uppehåll i befattningen skulle ses som ett (otillåtet) kringgående av låneförbudet.

4 Är det förbjudet för ett svenskt dotterbolag att lämna penninglån till styrelseledamot eller VD i ett utländskt "moderbolag"?
Svar: Nej, enligt 21 kap. 1 § första stycket 2 ABL är det endast förbjudet att lämna lån till styrelseledamot eller VD i ett annat bolag i samma koncern. Aktiebolagslagens koncerndefinition förutsätter därvid att moderbolaget i koncernen är ett svenskt aktiebolag, se 1 kap. 11 § ABL.

5 Omfattas styrelsesuppleanter och vice VD av låneförbudet?
Svar: Trots att det inte framgår klart av lagtexten anses även styrelsesuppleanter och vice VD omfattas av låneförbudet, i vart fall i civilrättsligt hänseende, se NJA 2015 s. 578.

6 Får ett aktiebolags revisor låna pengar av bolaget?
Svar: En revisor som står i skuld till ett aktiebolag är jävig i förhållande till bolaget. En revisor som lånar pengar av bolaget blir därigenom obehörig (9 kap. 17 § första stycket 7 ABL).

7 Får ett bolag lämna penninglån till sitt systerbolag?
Svar: Penninglån får enligt huvudregeln inte lämnas till den som äger aktier i bolaget (moderbolaget), 21 kap. 1 § första stycket 1 ABL. Lån får inte heller lämnas till ett bolag som aktieägaren har ett bestämmande inflytande över (systerbolaget), 21 kap. 1 § första stycket 5 ABL. I 21 kap. 2 § ABL görs dock undantag för lån till företag inom samma koncern (eller motsvarande företagsgrupp inom EES). Under förutsättning att bolaget och dess systerbolag är i samma svenska koncern (eller motsvarande företagsgrupp inom EES) är därför lånet tillåtet.

8 Kan ett aktiebolag åberopa låneförbudsundantaget för så kallade kommersiella lån i 21 kap. 2 § första stycket 3 ABL när lånet lämnas i syfte att gäldenären ska starta en rörelse som det långivande bolaget anser kan främja dess egen verksamhet?
Svar: Nej. Undantaget för kommersiella lån gäller endast lån som är avsedda för en existerande rörelse som gäldenären bedriver, inte lån i syfte att gäldenären ska starta en sådan rörelse.

Ställ en fråga!
Som medlem kan du kostnadsfritt ställa frågor till FAR:s rådgivare. Frågorna kan gälla redovisning, revision och juridik. Det kan också vara frågor som rör din yrkesroll. Logga in på **far.se** och läs mer!

9 Är det tillåtet vid köp av aktier i ett aktiebolag att i stället för att erlägga köpeskilling överta en skuld säljaren har till aktiebolaget?
Svar: Nej. Ett sådant förfarande kan anses innebära att köparen förvärvar aktierna med hjälp av ett lån från aktiebolaget, och träffas därför i regel av förvärvslåneförbudet i 21 kap. 5 § ABL.

10 Får ett bolag lämna penninglån i syfte att låntagaren ska betala en skuld som uppkommit till följd av tidigare kreditköp av aktier i bolaget?
Svar: Låneförbudet i 21 kap. 5 § ABL gäller för situationer där låntagaren ska förvärva aktier i bolaget. Det gäller således inte om låntagaren redan förvärvat de aktier som betalas med hjälp av lånet. Det får dock inte röra sig om ett rent kringgående av förbudet. Säljaren av aktierna måste ha stått en verklig risk vid kreditgivningen och inte från början varit säker på att erhålla betalning med hjälp av lånet.

11 Ska revisorn avstyrka ansvarsfrihet om bolaget beviljat ett förbjudet lån?
Svar: De särskilda sanktioner som stadgas i ABL för brott mot låneförbudet, det vill säga straff enligt 30 kap. ABL och civilrättslig ogiltighet, innebär att förbjudna lån normalt inte sanktioneras med skadestånd enligt 29 kap. ABL. Följaktligen har ansvarsfrihet i normalfallet inte någon betydelse i förhållande till förbjudna lån, och påverkar inte heller revisorns uttalande i ansvarsfrihetsfrågan om denne skulle upptäcka att ett förbjudet lån har lämnats under aktuellt räkenskapsår. Dock skulle såväl ansvar enligt 29 kap. ABL samt fråga om revisors tillstyrkande eller avstyrkande av ansvarsfrihet kunna aktualiseras på denna grund i det fall ett förbjudet lån inte återbetalas till bolaget. Om så är fallet har nämligen den som medverkat till att lämna ett förbjudet lån gjort sig skyldig till en överträdelse av aktiebolagslagen som lett till skada för bolaget.

12 När utgör återbäringsplikten som följer av en olovlig värdeöverföring ett förbjudet lån?
Svar: En utbetalning ur ett aktiebolag som utgör en olovlig värdeöverföring är inte att betrakta som ett (förbjudet) lån om det utbetalade beloppet ligger inom ramen för vad som enligt en sammanvägd bild vid tiden för utbetalningen rimligen kan förväntas bli utdelat. Om dessa förutsättningar däremot inte föreligger – och utbetalningen görs till någon i den förbjudna kretsen – utgör den dock ett förbjudet lån.

13 Kan ett lån från ett aktiebolag utgöra en värdeöverföring?
Svar: Ja, ett lån kan utgöra en värdeöverföring i den mån gäldenären är insolvent vid lånetillfället och alltså inte har förmåga att återbetala lånet.

DETTA ÄR EN ANNONS FRÅN BLIKK

BLIKK BYRÅ

Advise North gick från 2 till 14 anställda på rekordtid, smart byråstöd en av faktorerna till framgången.

Nystartade Advise North ritar om den norrländska byråkartan. Genom att hela tiden ligga steget före i digitaliseringen har de kunnat växa snabbt, utan att tumma på kundleveransen.

– Att göra reaktiva inköp av digitala verktyg är omodernt och söndrande, man måste göra val som går att växa med, säger Claus Thingvall, medgrundare och revisor på Advise North.

Claus Thingvall har precis som sina två andra delägare av byrån Advise North en bakgrund på ett av de fyra stora revisionsföretagen. När han under sommaren 2020 tog steget vidare från egen konsult till att bygga en ny byrå så var valen av digitala verktyg en av de första frågorna han tog tag i.

– Jag sa direkt till min medgrundare att vi kommer att behöva ett bra system för saker som tidrapportering, planering och fakturering så fort vi börjar anställa fler och det kan inte vänta, säger han.

Med bas i Luleå arbetar den nya byrån med revision, redovisning och företagsrådgivning – med hela Norrland som spelfält. De drog igång verksamheten på allvar i november 2020 och då var det bråttom med att få alla bitar på plats inför våren. Till sin hjälp tog man det svenska byråstödet Blikk Byrå som samlar tidrapportering, uppdragshantering och fakturering i samma tjänst.
– Vi visste då inte hur enkelt Blikk var, men det brukar alltid vara en del ”setup” innan man kommer igång med nya system och vi ville ju inte göra det under våren när vi som alla andra i branschen har högsäsong i arbetet. Att då börja resonera om administrativa system känns väldigt reaktivt och till och med söndrande för företaget, berättar Claus Thingvall.

Hur har implementeringen gått, har ni några tips?
– Vi fick en utbildning i hur man tidsredovisar, hur man lägger upp kunder och personal och även hjälp med prissättningar, projektupplägg och liknande. Blikk har ett skräddarsytt byråstöd, Blikk Byrå, för redovisningsbyråer. Från den dagen började vi använda Blikk Byrå och har därifrån adderat nya medarbetare i takt med att de börjar.

– Mitt bästa tips är att ta hjälp. Vi fick en genomgång av Blikk i Teams och det funkade jättebra. Se till att få hjälp med grundupplägget – med rätt setup så blir allting väldigt enkelt.

Innan ni började med Blikk Byrå, hur jobbade ni då?
– I början var det bara jag och en till delägare som jobbade och vi fick signaler från andra i branschen att det systemet vi använde inte skulle räcka för att göra ett bra jobb, och framförallt inte när vi växte och blev fler. När man är flera som till exempel ska jobba och rapportera på samma projekt så måste man ha något mer avancerat. Det funkar jättebra med Blikk.

Hur använder ni Blikk Byrå i vardagen?
– Vi använder det varje dag. Vi har ungefär 130 kunder just nu och arbetar åtminstone månadsvis med de flesta, så varje dag är vi inne och registrerar eller attesterar. För egen del är det extremt sällan jag jobbar med en och samma kund hela dagen, det är snarare tio kunder per dag, det går inte att ha sånt i huvudet. Vi fakturerar även löpande från Blikk och inte vid månadsskiftet så därför behöver vi ha allt uppdaterat i realtid.

Något tips till andra byråer som funderar på att börja med Blikk?
– Testa på det. Det är modernt och enkelt, lätt att förstå sig på. Be om en presentation av verktygen, var inte rädd att testa. Historiskt sett har digitala verktyg inte alltid gjort saker effektivare eftersom systemstöden varit för dåliga och man tvingats uppfinna hjulet varje gång. Men nu finns det verktyg som Office 365 eller Blikk som är så pass smarta och ”färdiga” tjänster att det inte behövs en massa handpåläggning, det blir effektivt direkt.

Till sist: Hur ser planerna ut framåt?
– Vi har tillväxtambitioner och har inte satt något tak för det, men räknar nog med att vara 20 personer i slutet av året – kanske fler om vi hittar rätt personer.

Blikk Byrå ger dig full koll på tidredovisning, fakturering och löneunderlag – både för dig som redovisningsbyrå och för dina kunder. I det molnbaserade systemet kan du hantera alla dina uppdrag och bevakningslistor. Dessutom kan du förenkla samarbetet med dina kunder via partnerportalen. Medlemmar i FAR erhåller rabatt på licenskostnaderna för Blikk Byrå.

WWW.BLIKK-BYRA.SE

blikk Byrå

KRÖNIKA

PERNILLA LUNDQVIST

Hur står det egentligen till med koncerndefinitionen i ÅRL?

I juni 2021 beslutades kommittédirektiv Dir. 2021:46, Genomförande av EU-direktiv om offentlig land-för-land rapportering och några frågor om års- och koncernredovisningar. Direktivet anger att utredaren bland annat ska bedöma om koncerndefinitionen i årsredovisningslagen (ÅRL) bör ändras.

Koncerndefinitionen har betydelse vid tillämpningen av ett stort antal regler, bland annat för att ta ställning till om och när en koncernredovisning ska upprättas men även vilka företag som i så fall ska omfattas av koncernredovisningen. Denna definition är avgörande för att bedöma om en koncernredovisning ska upprättas. I det fall ett företag tillämpar IFRS är det sedan IFRS 10 Koncernredovisning som avgör vilka företag som ska omfattas av, det vill säga ingå i, koncernredovisningen. I de fall IFRS inte tillämpas, utan i stället svenska normer, så styr ÅRL:s koncerndefinition även vilka företag som ska ingå koncernredovisningen.

ÅRL:S KONCERNDEFINITION skiljer sig från IFRS 10 då ÅRL bland annat ställer upp ett krav på att äga andelar, vilket inte har någon motsvarighet i IFRS 10. Kravet på att äga andelar är något som funnits i svensk rätt under en lång tid, innan EU-direktiven infördes i mitten på 1990-talet. Om koncerndefinitionen ska innehålla ett krav att äga andelar eller inte har länge diskuterats och varit uppe i ett flertal utredningar men dessa har dock inte lett till någon förändring.

Nu är alltså frågan uppe för prövning igen vilket bland annat beror på att Bokföringsnämnden i en skrivelse till Justitiedepartementet har framfört att definitionen av när ett företag har kontroll över ett annat behöver ändras och att kravet på att äga andel ska tas bort.

”Historiskt sett har svensk redovisning en stark koppling till den internationella utvecklingen”

PERNILLA LUNDQVIST
är ordförande i FAR:s Strategigrupp Redovisning samt FAR:s Operativa grupp Finansiell rapportering – Redovisning.

Arbetet pågår för fullt i utredningen och bland annat utreds om kravet på att äga andel ska slopas eller inte, och om kravet slopas hur ska då koncerndefinitionen utformas? Ska den kvarstå oförändrad förutom att kravet på att äga andel slopas, ska definitionen ändras och anpassas efter IFRS 10 eller ska vi ha en nationell definition? Och även om det kan tyckas enkelt att bara ta bort kravet på ägarandel är det långt ifrån sanningen. Komplexiteten ligger i att det är svårt att överblicka konsekvenserna av att slopa kravet och vad en ny definition skulle innebära. Skulle det till exempel kunna innebära att bostadsutvecklare ska konsolidera bostadsrättföreningar under byggnation? Och vad skulle hända med all annan reglering som har likadan definition som ÅRL, till exempel aktiebolagslagen, eller lagar som hänvisar till ÅRL:s koncerndefinition, till exempel inkomstskattelagen.

UTREDNINGEN HAR ALLTSÅ en gedigen uppgift att ta ställning till om kravet på att äga andel ska slopas eller inte, hur en eventuell ny koncerndefinition ska utformas, det vill säga när föreligger ett bestämmande inflytande/kontroll, vilka konsekvenser det kan få i redovisningen men även konsekvenser inom en mängd andra områden såsom associationsrätt och skatt.

Detta tangerar även en större principiell fråga inom redovisningen och det är hur nära den svenska redovisningsregleringen ska ligga den internationella, IFRS. Historiskt sett har svensk redovisning, framförallt koncernredovisningen, en stark koppling till den internationella utvecklingen såväl när det gäller utvecklingen av praxis som regleringen.

Ännu finns inget nytt förslag att ta ställning till men uppdraget ska redovisas 1 juni 2022 så förhoppningsvis har vi en remiss att se fram emot under sommaren!

NÄSTA NUMMER

Antalet revisorer är nere på så låga nivåer att Revisorsinspektionen är orolig inför framtiden. Hur ska branschen bli attraktiv igen?

#3.22

UTKOMMER 8 JUNI

AARO – Din heltäckande partner i koncernrapportering

Visste du att vi är mycket mer än en mjukvaruleverantör?

Som din partner i koncernrapportering erbjuder vi:

- **AARO mjukvara, utvecklad och förfinad i över 30 år.**
- **Kompetens i alla led.**
- **Support dygnet runt.**
- **Utbildningar i AARO och IFRS.**

✓ AARO ger dig snabba och säkra bokslut. Legal och operativ uppföljning. IFRS-kompatibelt. Redo att användas direkt. Smidig implementation.

✓ Support när det oväntade händer. Vi finns för dig sju dagar i veckan med ärendehantering dygnet runt och online produktsupport.

✓ AARO Academy tillför kompetens till hela din organisation. Onlinekurser inom både IFRS, koncernredovisning, externrapportering och AARO.

✓ Våra applikations- och koncernredovisnings-konsulter finns till hands för hjälp med implementering, legala förändringar, kvalitetshöjande stöd gällande bokslutsprocessen och annan expertis inom koncernredovisning.

AARO är ditt stöd i alla aspekter av koncernrapportering.

Kontakta oss för en demo idag!

Ring 08-505 930 00 eller skicka en demoförfrågan på aaro.com/kontakt/

aaro.com

AARO

B POSTTIDNING
Flowy Information AB
Box 610
832 23 Frösön

Har vårstressen dragit igång? Preppa för 2023 redan nu!

Byt till Fortnox och samla allt i vår företagsplattform.

Du kan prioritera att vara rådgivare och fokusera på nya uppdrag och möjligheter – tillsammans med dina kunder.

Fortnox

fortnox.se