

#01
Februari 2023
Pris 99 kr

Tidningen Bilans

WINT
Receptet
bakom
framgången

8

SVAR
OM P27

Dom kallar oss ZOOMERS

En ny generation gör entré

Därför valde vi AARO som arbetsgivare

Hur är det att jobba som applikationskonsult på AARO? Här får du svaret!

Gisela Kohlström, före detta redovisningsansvarig på Gunnebo, och **Caroline Jonsson Cederling**, tidigare CFO på Triboron International AB, berättar.

– Jag har alltid tyckt om att kombinera koncernredovisning med bra IT-stöd och att jobba med olika system, berättar **Gisela Kohlström**. Jag hade dessutom arbetat i AARO innan och gillade det. Då en vän tipsade om att AARO sökte applikationskonsulter blev jag så sugen att testa, så jag skickade in en spontanansökan!

Caroline Jonsson Cederlings intresse för att organisera och sortera saker har funnits ända sedan hon var liten.

– Jag har alltid gillat att lägga pussel och lösa kluriga uppgifter. Under mina år som ekonom har mitt systemintresse växt och jag har varit nyfiken på just rollen som applikationskonsult. Till slut tog jag mod till mig att hoppa över staketet och söka, berättar hon.



Caroline Jonsson Cederling

Foto: Anneli Nygård

Vad gör en vanlig dag på AARO spännande?

– Som applikationskonsult är dagarna väldigt olika, eftersom man både jobbar med implementering, stöttar kunder i bokslut och får ta itu med olika systemfrågor. Känslan när man löser en kunds problem är väldigt härlig! Som nyanställd uppskattar jag särskilt relationerna med mina kunder och det mentorskap som AARO tillämpar, säger Gisela. Caroline håller med.

– Den väldiga variationen, både på arbetsuppgifter och frågeställningar som kan dyka upp, gör varje dag spännande och händelserik. Det är också kul att det är så stor variation på kundernas verksamhet.

Vad är de tre bästa sakerna med AARO som arbetsgivare?

– Det är högt i tak, jag känner verkligen av att min arbetsgivare är mån om att vi ska trivas, säger Caroline.

– Kollegorna, kunderna och att alla i teamet är så generösa med att dela sin kunskap, tycker båda två.



Gisela Kohlström

AARO grundades 1989 och är idag en av Sveriges ledande aktörer inom koncernredovisning med kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö och Kalix. På senare år har företaget även expanderat globalt.

Vill du bli en av oss?
Se aktuella tjänster
på aaro.com/karriär

AARO – Din partner i alla aspekter
av koncernrapportering

aaro.com





LEDARE
CHARLOTTA MARTÉNG



FOTO: KATE DESIGNSTUDIO

Är det rimligt att stanna ett helt yrkesliv?

”En viss föryngring av revisorskåren går att skönja”. Rubriken är hämtad från Revisorsinspektionens webb och statistik visar att andelen kvalificerade revisorer under 40 år har ökat från 28 till 32 procent. Samtidigt minskar revisionskåren som helhet och branschens attraktionskraft är en fråga som lyfts i flera sammanhang och som inte bara rör revisorer utan även redovisningskonsulter, lönekonsulter, skatterådgivare och andra specialister. I FAR:s senaste framtidsstudie identifieras kompetensförsörjningen som den största och mest akuta utmaningen. Inte ens arbetslivet tycks enligt studien vara lika självklart som tidigare. I USA ses en krympande arbetskraft då många frivilligt väljer att sluta jobba, något som beskrivs som ”the great resignation”.

Frågan om den framtida kompensförsörjningen behöver i stor utsträckning hanteras branschgemensamt, konstaterar Magnus Kempe, omvärldsanalytiker på Kairos Future.

I DET HÄR NUMRET AV Balans har vår reporter Dan Häfström träffat sex unga talanger på olika byråer, alla tillhörande generation Z, för att prata om vad som lockat dem till branschen och vad som kan få dem att stanna. För det sägs ju att generation Z inte bara kommer att byta arbetsgivare utan även byta yrke flera gånger under sin karriär. Är det då ens rimligt att tänka att de ska stanna i en och samma bransch i ett helt yrkesliv? Även om branschen har ett brett utbud och flera möjligheter till olika karriärvägar. ☉

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

in FÖLJ OSS PÅ LINKEDIN

Innehåll

— NUMBER 1 2023 —



14



34

40

7 3 frågor

Omvärldsanalytikern Magnus Kempe om vad som formar branschens framtid.

8 Aktuellt

Register om verklig huvudman stängs för vissa. KPMG testar runda bordssamtal. Arbetsrättskrönikan.

11 Den goda idén

Från bord till jord hos EY.

14 Porträttet

Karin Westerlund, VD på Mazars, ska ta företaget in i framtiden med fingertoppskänsla och lyhördhet.

20 Fokus

Möt generation Z som ska ta över branschen. Det här lockade dem, men vad får dem att stanna?

33 Min karriär

Anna Gerson, momsexpert: ”Visa omsorg om kunder och kollegor.”

34 Vår byrå

Wint, byrån med kundens upplevelse i fokus.

38 Debatt

En ny bild av revisorn.

40 Expertfrågan

Lars-Åke Edenfeldt svarar på de vanligaste frågorna om den nya betalningsinfrastrukturen, P27.

44 FAR-sidor

Penningtvätt och tydliga riktlinjer. Jubileumsår för FAR.

46 Krönika: Jan Marton

Reglering av redovisning.

Hur smart är er byrå?

Gör vårt test och kolla om er redovisningsbyrå har en smart paketslösning som gör att livet leker.

- ☐ Leverantörsfakturor går från ankomna till betalda och bokförda med ett klick.
- ☐ Era återkommande händelser i verksamheten bokför sig själva.
- ☐ Progressen i ert arbete prickas av automatiskt i ert byråstöd.
- ☐ Er bokföring sker automatiskt utifrån kassa-bank händelser.
- ☐ Bokslutsbilagor skapas automatiskt utifrån det som gjorts i bokföringen.
- ☐ Ni betalar månadsvis i efterskott och bara för det ni använder. Självkärl har ni ingen bindningstid.

Kryssade ni alla boxar? Grattis! Ni är helt klart supersmarta som redan har Visma Smarta Byrån. Om ni inte kryssade alla boxar men fortfarande känner att ni vill vara en smart byrå med en supersmart helhetslösning, är det lätt fixat på vismaspcs.se.



**Köp ett lagerbolag av oss idag.
Under dagen kan du lämna ett startklart
aktiebolag till din kund.**

Köp ett lagerbolag av oss så slipper du och din
uppdragsgivare väntetiden hos Bolagsverket. Våra
lagerbolag ligger färdiga för start. Varför ska du köpa
just av oss? Här får du tre skäl:

Direkt besked om företagsnamn!

Vi bedömer företagsnamnet utifrån vår erfarenhet.

Vi känner Bolagsverket

Du får nytt företagsnamn utan onödig fördröjning
tack vare bra förhandsbedömningar och egen
praxisbank.

Vi säljer inte till vem som helst

Vi vill endast sälja till seriösa förvärvare. Våra
lagerbolag kan därför bara köpas av advokatbyråer,
revisionsbyråer samt på rekommendationer.

Ring oss redan idag! 060-16 81 50



Bolagsrätt

Postadress: Box 270, 851 04 Sundsvall
Besöksadress: Köpmangatan 1
060 -16 81 50 info@bolagsratt.se www.bolagsratt.se

Tidningen Balans



Charlotta Marteng

Chefredaktör och ansvarig utgivare
charlotta.marteng@far.se
08 506 112 49

Kristina Israelsson

Skribent
kristina.israelsson@far.se
08 506 112 28



Nina Larsson

Skribent
nina.larsson@far.se
08 402 75 22

Dan Håfström

Skribent
dan@kate.nu
070 969 74 82



PRODUKTION

Grafisk form och layout
Kate designstudio

Omslagsfoto
Kate designstudio

Tryck

PunaMusta 2023, ISSN 2001-5925

Medlem av Sveriges Tidskrifter
TS-kontrollerad fackpressupplaga
8700 (2021/2022)

ANNONS

Mikael Wallenius
Swartling & Bergström Media AB
073 270 70 76
mikael@sb-media.se

PRENUMERATION

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

ADRESS

Box 6417, 113 82 Stockholm

tidningenbalans.se

Införda artiklar återger författarna
eller skribenternas åsikter och
behöver inte motsvara FAR:s.



FAR 1923-2023

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 medlems-
företag. FAR:s medlemmar är auktoriserade revisorer,
redovisningskonsulter, skatterådgivare, lönekonsulter
och specialister samt små och stora företag inom
redovisning, revision och rådgivning.

3 frågor

I FAR:s senaste framtidsstudie nämns kompetensförsörjningen, hållbarhet och digitalisering genomgående som de mest betydande områdena som formar framtiden. Omvärldsanalytikern Magnus Kempe kommenterar.

text: **Kristina Israelsson**

foto: **Hanna Richter**

Det finns stora förväntningar på att revisions- och rådgivningsbranschen ska bli en nyckelaktör på hållbarhetsområdet. Vad behöver branschen göra?

Det framstår som om branschen behöver bli tydligare med vad den vill och vara tydlig med att om man ska ta ansvar behöver man ha ett inflytande på utformningen av regelverk och praxis. I nuläget är det många aktörer som har åsikter, vill bestämma eller erbjuda tjänster inom hållbarhet, med olika målbilder och begränsat ansvar.

Digitaliseringen stod i fokus redan i FAR:s andra framtidsstudie. Vad har hänt sedan dess?

Digitiseringen, det vill säga övergången från analog till digital information har gått relativt snabbt medan digitaliseringen, det vill säga maskin till maskinprocesser och automatisering har gått något långsammare än väntat. De kommande tio åren kan vi se en tydligare digitalisering där e-fakturering med Peppol kommer att bli helt dominerande eller obligatoriskt i Sverige.

Du har sagt att kompetensförsörjningen är lite som elmarknaden, den måste vara i balans hela tiden. Utveckla!

Ingen byrå klarar av att investera i kompetens som inte går att sysselsätta relativt omgående. Frågan om den framtida kompetensförsörjningen behöver därför i stor utsträckning hanteras branschgemensamt. Exempelvis är en dialog med universiteten om framtida behov av kompetenser och antal medarbetare samt marknadsföring av revisions- och rådgivningsbranschen som en bransch med många nöjda medarbetare något som behöver drivas gemensamt, snarare än en fråga för enskilda byråer.

MAGNUS KEMPE

Yrke:

Omvärlds-analytiker
Kairos Future

Ort:

Stockholm

Läs mer:

FAR:s
framtidsstudie
hittar du på
[far.se](https://www.far.se).

Registret kommer att vara fortsatt öppet tills den nya lösningen finns på plats, den beräknas vara klar under 2023. En tillfällig lösning som delvis kvalitetssäkrar tjänsten ska vara klar under det första kvartalet 2023.



EU-dom stänger register för allmänheten

Information om verklig huvudman ska inte vara tillgänglig för alla. Men verksamhetsutövare, som revisorer och redovisningskonsulter, ska kunna nå registret även i fortsättningen.

I VINTRAS BESLÖT EU-domstolen att information om verklig huvudman inte ska vara tillgänglig för allmänheten. Registret strider enligt domstolen mot EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, respekten för privatlivet och familjelivet och om skyddet av personuppgifter.

Därför måste Bolagsverket ta fram en lösning som inte bryter mot domen i EU-domstolen. En lösning som skiljer på olika typer av användare.

I ett mejl till Balans säger myndighetens kommunikationschef, **Andreas Einarsson**:

”När det kommer till myndigheter och verksamhetsutövare enligt penningtvättslagen, så ska tillgången vara som tidigare. Vår fråga nu är hur vi ska lösa detta praktiskt genom att allmänheten ska kunna visa berättigat intresse, utan att vi begränsar för övriga användargrupper tillgång på ett oproportionerligt vis. Vi kommer inte implementera några lösningar innan vi har ett hållbart alternativ för myndigheter och verksamhetsutövare att få den tillgång som lagen kräver av dessa.”



Björn Dickson

Utökat uppdrag för 3:12-utredning

Den kommitté som på regeringens uppdrag ska komma med förslag för att förenkla 3:12-reglerna ska få ett utökat uppdrag. Kommittén ska utöver det tidigare uppdraget också föreslå förändrade regler för att ytterligare främja entreprenörskap och underlätta ägarskiftet.

Hans Peter Larsson, skatteansvarig på FAR och Auktoriserad Skatterådgivare FAR, välkomnar nyheten:

– Det förtydligande tilläggsdirektivet är mycket välkommet och positivt för rådgivare, företag och ägare. Att ett tilläggsdirektiv behövs är något som FAR har framhållit i flera sammanhang.

Färre företag optimistiska

Två gånger per år kartlägger Grant Thornton International midmarket, företag med 50 till 500 anställda. Av företagen som tillfrågats finns 150 i Sverige och svaren från de svenska företagen avviker. För ett år sedan var tre av fyra företag i Sverige optimistiska kring Sveriges ekonomi det kommande året. Nu är siffran nere på 13 procent.



FOTO: GETTY IMAGES

Ny moms lag på förslag

Många har länge klagat över krångliga momsregler. Regeringen har nu lagt en proposition om en ny mervärdesskattelag. Den moms lag som föreslås är en omarbeting av den nuvarande lagen som får en ny struktur. Lagen ska också få ett modernare språk och den ska anpassas till EU:s mervärdesskattedirektiv när det gäller begrepp, struktur och systematik.

Regeringen vill också att lagen anpassas så att bestämmelserna om kostnadsdelning mellan föreningar inte är snävare än vad EU-rätten kräver.

39%

Så många av de svenska företagsledningarna har tagit fram nya klimatvänliga produkter eller processer visar PwC:s CEO Survey 2023.



Prenumerera på vårt nyhetsbrev på tidningenbalans.se

”Det finns enorma möjligheter att utvecklas och positionera sig på arbetsmarknaden för den som lyckas öppna nya gränser, finna nya arbetssätt och utveckla relationerna mellan medarbetare, ledare, kunder och intressenter.”

Josefine Liljeqvist, ansvarig inom Human Capital på Deloitte i Sverige kommenterar Deloitte:s rapport 2023 Global Human Capital Trends.

2022 års mest lästa Expertfrågan

1 Elva frågor och svar om kapitalförsäkring enligt K2 och K3

FAR:s medlemsrådgivning får många frågor kring kapitalförsäkringar som innehåller i syfte att säkra en pensionsutfästelse, snarare än en placering.

2 Åtta frågor och svar – så redovisar du intäkter rätt

Redovisningsspecialisten Eva Törning igenom de vanligaste frågorna kring redovisning av intäkter. Resonemanget förs utifrån K2-regelverket som får tillämpas för mindre företag.

3 Sju frågor och svar om digital inlämning av årsredovisning

FAR:s medlemsrådgivning

får många frågor kring digital inlämning till Bolagsverket och även kring digital signering av årsredovisningen.

4 Tio frågor och svar om kapitaltäckning

När kan en kapitaltäckningsgaranti användas och vad gäller egentligen? Balans tar hjälp av Anders Lagerstedt, universitetslektor specialiserad på associationsrätt, för att reda ut.

5 Fem frågor och svar om revisorns oberoende

Revisorns oberoende väcker frågor. Pernilla Thelin som jobbar på FAR:s medlemsrådgivning reder ut de vanligaste frågeställningarna.



ARBETSRÄTTSKRÖNIKA
ANNELI LÖNNBORG



FOTO: KRISTOFER HEDLUND

Uthyras rätt till tillsvidareanställning

Företag som i stället för att anställa bemannar sin verksamhet med inhyrd personal, för att därigenom lättare kunna hantera upp- och nergångar i efterfrågan, möter med de nya reglerna i uthyrningslagen som trädde i kraft den 1 oktober 2022 nya förutsättningar. LAS-reformen har nämligen smugit sig in även i uthyrningslagen, i syfte att minska antalet så kallade ”osäkra” anställningar.

Uthyrningslagen reglerar vad som gäller för arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag för att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

DE NYA REGLERNA i uthyrningslagen berör kundföretag som har inhyrd personal som varit långtidsuthyrda hos ett och samma kundföretag på en och samma driftsenhet. Med långtidsuthyrd i detta sammanhang avses personal som i mer än 24 månader under en 36 månaders period har varit uthyrd till samma driftsenhet på samma kundföretag. Under dessa förutsättningar har kundföretaget (att skilja från bemanningsföretaget som hyr ut individen) en skyldighet att erbjuda den inhyrda individen en tillsvidareanställning.

Den nya regeln i uthyrningslagen gäller för alla bemanningsuppdrag från och med den 1 oktober 2022. Det vill säga vid beräkningen av 24 månader under en 36 månaders period ska tid från och med den 1 oktober 2022 räknas.

Kundföretag som inte efterlever skyldigheten att erbjuda tillsvidareanställning alternativt två månadslöner kan dömas att betala skadestånd till den inhyrda.

Läs hela krönikan på tidningenbalans.se

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



BUZZWORDS



FOTO: GETTY IMAGES

Digitaliseringen går fort och för med sig nya ord.

SBR

Standard Business Reporting är ett samlingsnamn för standardiserad, digitaliserad och maskinläsbar verksamhetsrapportering där basen utgörs av finansiell data.

Digitisering

Digitisering av data och information från papper och pärmar till digitalt innehåll, alltså övergången från analogt till digitalt.

Peppol

Kallas ibland swish för fakturor eller mobilnät för fakturor. Ett maskinläsbart distributionssystem för elektroniska fakturor.

Taxonomin

I hållbarhetssammanhang ett EU-gemensamt klassificeringssystem för att definiera miljömässigt hållbara verksamheter.

Sverige halkar ner på korruptionsindex

Sverige är fortfarande ett land med låg korruptionsnivå, men halkar ner på listan när Transparency International offentliggör sitt årliga korruptionsindex.

I **TRANSPARENCY** Internationals korruptionsindex hamnar Sverige som tidigare år på en hög placering (83 poäng) men har samtidigt den lägsta poängen på 11 år. Sverige tappar två poäng jämfört med förra året skriver organisationen på sin webb och det innebär att Sverige är näst sämst i Norden. I förhållande till övriga nordiska länder har Sverige halkat ner på listan och bara Island har en lägre poäng.

LÄNDERNA POÄNGSÄTTIS PÅ en skala från 0 till 100, men

ingen land får maximal poäng. Danmark är det land som upplevs minst korrupt i världen med 90 poäng. Samma metod för indexet har använts sedan 2012 och trenden är enligt Transparency International tydlig: Det globala medelvärde 43 för korruptionsindexet är oförändrat för elfte året i rad.

”Mer än två tredjedelar av länderna har allvarliga problem med korruption, med ett resultat under 50”, skriver Transparency International på sin webb. ●

Charlotta Marténg

KPMG startar rundabordssamtal

Olika företag möts för att hitta smarta lösningar på gemensamma problem. Sådana rundabordssamtal är en form för rådgivning som KPMG nu inför.

I **SLUTET AV** januari kommer regeringen med ett lagförslag om den nya minimiskatten för storföretag. Skatten ska vara ett faktum från den 1 januari 2024.

– Det handlar om nya och komplicerade skatteregler. Det är den sortens branschgemensamma problem som lämpar sig väl för rundabordssamtal där företagen lär av varandra under vår ledning, säger **Peter Nilsson**, skatterådgivare med inriktning på inkomstbeskattning av små och stora företag på KPMG.

Tillsammans med Maria Barenfeld, skattespecialist inom svensk och internationell företagsbeskattning på KPMG, leder han rundabordssamtalen.

En första omgång hölls i december och idén kommer från KPMG i Danmark.

Peter Nilsson säger att samtalen inte ska ses som studiecirkel eller workshoppar. I rundabordssamtal arbetar man mer effektivt, enligt Peter Nilsson.

– Vi arbetar målinriktat för att hitta kreativa lösningar på branschgemensamma problem. På så vis sparar man både tid och pengar, det är den största fördelen när man tillsammans hittar svar på komplicerade frågor. ●

Björn Dickson



FOTO: GETTY IMAGES



FOTO: HANNA RICHTER

Susanna Palling Huusko,
hållbarhetsansvarig EY Sverige.

Från bord till jord

På EY:s kontor i centrala Stockholm får medarbetare ta med sig påsar med näringsrik jord hem. Det är matavfallet som komposterats och med tiden produceras jord som packas i påsarna.

I LUNCHRUMMET SAMLAS många av EY:s medarbetare varje dag för att äta sin lunch. På varje våningsplan går det att sortera soporna i plast, papper och övrigt. Men vid lunchrummet finns även något unikt, en helautomatisk kompostmaskin som komposterar matavfallet. På bara några dygn omvandlas det till näringsjord som packas i påsar till medarbetarna.

Susanna Palling Huusko, hållbarhetsansvarig på EY i Sverige berättar att initiativet tagits väl emot. Hyllan med jordpåsar är ofta tom.

– Du får vara glad om det finns en påse kvar på hyllan, så populärt är det. Det är verkligen roligt att det är så uppskattat, säger hon.

Starten på resan mot en hållbar arbets-

plats börjar med en grundlig genomgång av företagets miljöpåverkan och att sätta tydliga hållbarhetsmål. Att få med sig medarbetarna på resan är nyckeln för att lyckas, deras engagemang är drivkraften för att nå målet, poängterar Susanna Palling Huusko.

Vanliga delar i företags hållbarhetsarbete är att sortera sopor och kompostera matavfall. Det gör även EY, men det gäller att se till alla delar i verksamheten.

– Vi samlar in regnvatten på taket som används i toaletterna och på taket finns även bikupor. Genom att minska kontorsytan och ha sensorer på varje våningsplan för värme och ljus har vi mer än halverat vår energiförbrukning, säger Susanna Palling Huusko.

Avslutningsvis mät effekten av initiativen och kommunicera det. Det är först då det går att få med hela organisationen på resan, enligt Susanna Palling Huusko.

– Vi har antagit målet att bli klimatneutrala till 2025. För att nå målet har vi en koldioxidbudget att förhålla oss till och använder en CO2-kalkylator där medarbetarna på ett väldigt tydligt sätt ser hur mycket utsläpp en affärsresa medför och hur det påverkar budgeten. 🌱

Nina Larsson

KOM IGÅNG MED HÅLLBARHETSARBETET:



Se över er kontorsyta

Används kontorsytan på det mest effektiva sättet. Kanske går det att minska ytan?



Samla data

Mät energiförbrukningen, väg avfallet och mät koldioxidutsläppen. Att kvantifiera något som annars kan vara ganska abstrakt för medarbetarna gör det lättare att locka till den beteendeförändring som behövs för att få till en mer hållbar arbetsplats.

FÖR SVERIGES VIKTIGASTE UPPDRAG



100% Allt ni behöver

100% Samarbete

100% Engagemang

100% Nytank

Fortnox

fortnox.se/100byra





MEDARBETARNA BETYDER ALLT

Trots 20 år på Mazars kan Karin Westerlund beskriva sig som ”ganska ny på jobbet”. VD-posten har hon ännu inte haft i ett halvår. Med fingertoppskänsla och lyhördhet ska hon leda Mazars in i framtiden.

text: **Charlotta Marténg**

foto: **Mikael Sjöberg**



KARIN WESTERLUND

Ålder:

55.

Yrke:

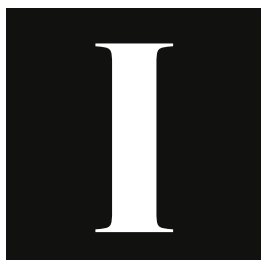
Auktoriserad revisor.

Bor:

Hästgård i Sigtuna tillsammans med sambo och katt.

Intressen:

Hästar, vandring, skidåkning, fotboll (går på alla Djurgårdens hemmamatcher) och att vara ute i naturen.



juni 2022 kom beskedet att Karin Westerlund skulle bli ny VD på Mazars. Hon tog över efter Mikael Fredstrand som drygt ett år tidigare kommenterat sin egen VD-utnämning så här i Balans nr 2 2021:

”När det gäller VD-jobbet

var det en tillfällighet att jag fick det. Egentligen är jag för gammal och jag är heller inte kvinna. [...] på sikt får någon yngre kraft ta vid. Jag tycker inte att det är bra om det är någon äldre som ska driva framåt, det bör de unga krafterna göra.”

Karin Westerlund ler. Det är inte första gången ämnet kommer upp.

–När jag tog över VD-posten den 1 september kommenterade jag själv Mikael uttalande i mitt inledningstal till personalen. Kvinna är jag, men jag kan definitivt inte definiera mig som yngre. Däremot har jag jobbat mycket med personal och personalfrågor och känner Mazars väl.

Samma dag som du tillträdde som VD sålde Mazars sin redovisningsdel till finska Talenom. Redovisningsaffären beskrevs som en ”perfect match” i pressmeddelandet. Kan du beskriva hur resan har varit?

–Det har varit en lång process. Vi hade inte planerat att sälja redovisningsverksamheten, men när Talenom ställde frågan kändes det som rätt väg att gå. För oss var det viktigt att det inte var ett riskkapitalbolag utan att verksamheten ska finnas kvar och utvecklas. Den enda redovisningsdel som vi har kvar i dag är den internationella delen.

Vilka har varit de stora utmaningarna?

–Framför allt blev det uppenbart med vikten av att ha en tydlig kommunikationsplan, vilket en grupp från både ledning, HR och kommunikation arbetat tillsammans med. Det har krävts både lyhördhet och fingertoppskänsla och jag skulle säga att jag har haft stor nytta av min bakgrund som kontorschef och att ha suttit i ledningen tidigare. Vi har fokuserat på att fånga upp eventuell oro hos personalen och ha löpande kommunikation internt. Vi har också varit ödmjuka och tydliga med att vi inte alltid har alla svar.

På Stockholmskontoret är i dagsläget cirka 90 personer kvar, och knappt 250 totalt i hela landet. Hur ser framtidsplanerna ut?

–Vi fortsätter vår tillväxtresa inom revision, rådgivning och skatt och för att kunna göra det så kommer vi att behöva vara fler i framtiden.

I FAR:s senaste framtidsstudie lyfts kompetensförsörjningen fram som ett av tre områden som kommer att forma framtidens revisions- och rådgivningsbransch. Frågan om attraktionskraften är top of mind hos de flesta som arbetar med rekrytering i branschen. Hur går dina tankar?

–Det är en fråga som vi jobbar med hela tiden. Hållbart medarbetarskap är något som står högt på vår agenda. Det handlar om allt från att hitta balans i livet till ersättningsfrågor och friskvårdstimmar. För oss är det viktigt att veta vad våra medarbetare vill ha och vad som är viktigt för dem. Jag upplever att vi, och den här branschen som helhet, har många saker att erbjuda som man kanske inte alltid vet om.

”Vi lär oss längs vägen och försöker alltid ha hållbarhetsperspektivet som en tydlig ledstjärna.”

"En fantastisk resa", säger Karin Westerlund om att hennes uppfödning Fidla från Westerlund blev årets högst bedömda islandssto 2009 och fick representera Sverige på VM för islandshästar i Schweiz.





Karin Westerlund har gått från lokaler med rullarkiv och vaktmästare till öppet kontorslandskap och hybridjobb.

Att arbetsbelastningen stundtals är hög är inget att sticka under stol med, men hur gör ni för att hjälpa medarbetarna att hitta balansen i livet?

–Det är en stor utmaning och det går inte att bemanna ett företag för att kunna klara de högsta topparna för så fort någon får sitta på bänken för länge blir det lite oro. Det betyder att det kommer att finnas perioder när det finns mer att göra och perioder när det finns mindre att göra. Här handlar det om att jobba med planering och självledarskap. Självledarskap är svårt, det handlar om att skapa trygghet i organisationen och sända rätt budskap.

När man arbetar med ambitiösa, högpresterande medarbetare som vill mycket måste vi också kunna signalera att man får säga nej. Det är bättre att säga nej, jag hinner inte med, än att säga ja och inte leverera. Det är en form av självledarskap och att ta ansvar för sin egen situation.

76,2

Mazars placerar sig på en andraplats i branschen med 76,2 på SKI:s kundnöjdhets-index 2022. Snittet för branschen är 72,4.

Medarbetarna är företagets främsta tillgång brukar det ju populärt heta, så även hos er?

–Ja, absolut. Medarbetarna är det viktigaste vi har. Det kan låta som en floskel, men det stämmer så väl! Utan medarbetarna skulle vi inte vara något alls. Det har hänt så mycket i synen på medarbetarna sedan jag började i branschen. Då skulle man veta sin plats, nu vill man utvecklas och får lov att ta plats. Samtidigt som det är en drivkraft kan den här otåligheten vara lite svår, vissa saker kräver sin tid. Där handlar det om att få de yngre medarbetarna att förstå det och ändå få dem att känna att de kan och kommer att växa och utvecklas.

Hur ska man locka unga att vilja bli revisor och att välja revisions- och rådgivningsbranschen?

–Det finns en enorm bredd i branschen och så många olika typer av jobb att göra. Man kan få göra nästan vad man vill, bara man säger till. Vi som chefer kan mycket

men tyvärr inte läsa tankar. Ingen dag är den andra lik, och när man kommer till oss ska man känna att man är efterlängtd och behövd. Alla som anställs avlastar ju någon annan och vi vill vara välkomnande och inkluderande. Jag minns när jag började på revisionsbyrå hur roligt det var. Jag tycker fortfarande att det är roligt att gå till jobbet. Vi måste bara bli bättre på att visa allt vi gör och vilka möjligheter som finns.

Hållbarhetsfrågan är en annan viktig fråga i branschen, du nämnde att ni har hållbart medarbetarskap i fokus, märker ni att den är viktig för medarbetarna?

–Det gör vi, många unga vill identifiera sig med den. Hållbarhet handlar om så mycket mer än att bara ta tåget i stället för flyget när det är möjligt. Vi har till exempel alltid alternativet tåg som huvudmål, men ibland går det inte ihop med livet i övrigt och då får man acceptera det. Många företag gör väldigt mycket på ett hållbart sätt redan i dag, men pratar kanske inte om det. Men sen ska man komma ihåg att det inte alltid är så lätt att göra rätt, även om man har den ambitionen. Som när vi bytte ut våra kundkassar som varit i plast mot tygkassar och tänkte att vi gjorde något bra – men vi kanske egentligen gjorde det värre eftersom det går åt mycket vatten för att producera tygkassar. Vi lär oss längs vägen och försöker alltid ha hållbarhetsperspektivet som en tydlig ledstjärna.

Att mäta hållbarhet är populärt – ni mäter antalet utskrifter?

–Ja, vi satte som mål att minska antalet utskrifter. Eftersom vi har många tävlingsinriktade på kontoren har vi valt att varje månad lägga ut på vårt intranät hur stort antal utskrifter respektive kontor har. Den listan vill ingen vara i topp på, så på så sätt sporrar vi varandra på ett roligt sätt till att minska antalet utskrifter.

Du själv kombinerar VD-jobbet med att driva en hästgård. Hur går det ihop?

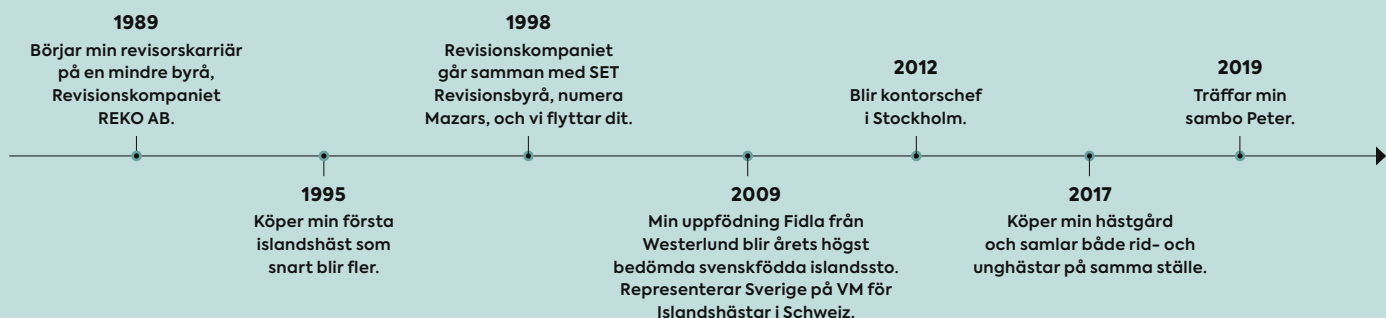
–Det stämmer. Jag har en hästgård med tio islands-hästar och håller på med avel och uppfödning i liten



"Jag skaffade hästgården som ligger i Sigtuna kommun 2017 och mina hästar går på lösdrift, och det fungerar jättebra", säger Karin Westerlund.

skala. Att pandemin förde med sig ett mer flexibelt arbetssätt har underlättat. Det är skönt att veta att det går att jobba hemma några timmar på förmiddagen, för att sedan checka ut och ta emot veterinären på eftermiddagen, och sedan vara på plats vid skrivbordet igen. Samtidigt är det både viktigt och väldigt roligt att vara på kontoret och träffa kollegorna. Att ha möjligheten till den mixen tycker jag är en del av ett hållbart medarbetarskap.👉

LIV OCH KARRIÄR I KORTHET





Framtiden

redan här

Generation Z sätter sin prägel



är

Nu börjar generation Z:s resa inom rådgivning, revision och redovisning.

VAD LOCKAR DE UNGA TALANGERNA

till branschen och vad kan få dem att stanna? Balans har träffat sex zoomers och sökt svaren som kan avgöra byråernas framtid.

text: **Dan Håfström**

foto: **Kate designstudio
& Magnus Andersen**

A

Ildeles nyss, för bara några månader eller något år sen, hängde de sex personer som Balans träffat för det här reportaget på nationspubar i Luleå och Lund och pluggade inför tentor i Uppsala och Linköping. Nu har de sina arbetsplatser på några av Stockholms finaste kontor.

Vi kallar dem zoomers, de är födda 1997 eller senare, och tillhör den så kallade generation Z, en generation som branschen lägger stora resurser på att lära känna och rekrytera talanger från. Byråernas intresse är lätt att förstå. Vi lever i en tid av stora förändringar, för branschen och för världen, och vem kommer att spela nyckelrollen om inte den ambitiösa, teknikorienterade och värderingsstyrda generationen Z?





Hon värvar andra unga till EY. Vid sidan av jobbet med revision har Diana Araf fått förtroendet som nationellt ansvarig för Student Relations.

”Jag har insett att jag hellre har en knepig kund än ett knepigt team.”

Diana Araf, EY

1: Diana och teamkänslan

I den första scenen av kortfilmen "Auditors of The Future" sitter en ensam kostymklädd person bland sunkiga pärmar vid ett illa upplyst skrivbord. Huvudrollen i den av EY producerade rekryteringsfilmen spelas inte av någon inhyrd skådespelare utan av Diana Araf, Audit Associate inom Emerging Markets. Balans intervjuar henne i ett kubformat mötesrum på byråns nya kontor på Hamngatan i Stockholm. Apropå nidd bilden från filmen av revisorn som pärmberoende, ensam och grå säger Diana Araf att den har väldigt lite med verkligheten på hennes egen arbetsplats att göra.

–Det många inte förstår om vårt yrke är hur otroligt stor del av arbetet som vi utför i team, säger Diana Araf.

Under hennes första år på byrån har teamkänslan och teamarbetet genomsyrat det mesta. Hon har varit

på flera utbildningar tillsammans med andra nyanställda, men en minst lika viktig del av inläringen har skett i skarpt läge i samspel med kollegorna.

–På revisionsuppdragen jobbar vi alltid i team, och som ny får du möjlighet att jobba med många olika seniora personer som har mycket mer erfarenhet än du själv. Din inlärningskurva blir väldigt brant. Jag lärde mig mer på de första sex månaderna på EY än under tre år på universitet, säger Diana Araf.

ATT JOBBA MED Emerging Markets innebär uppdrag för mindre ägarledda bolag, vilket passar Diana Araf utmärkt.

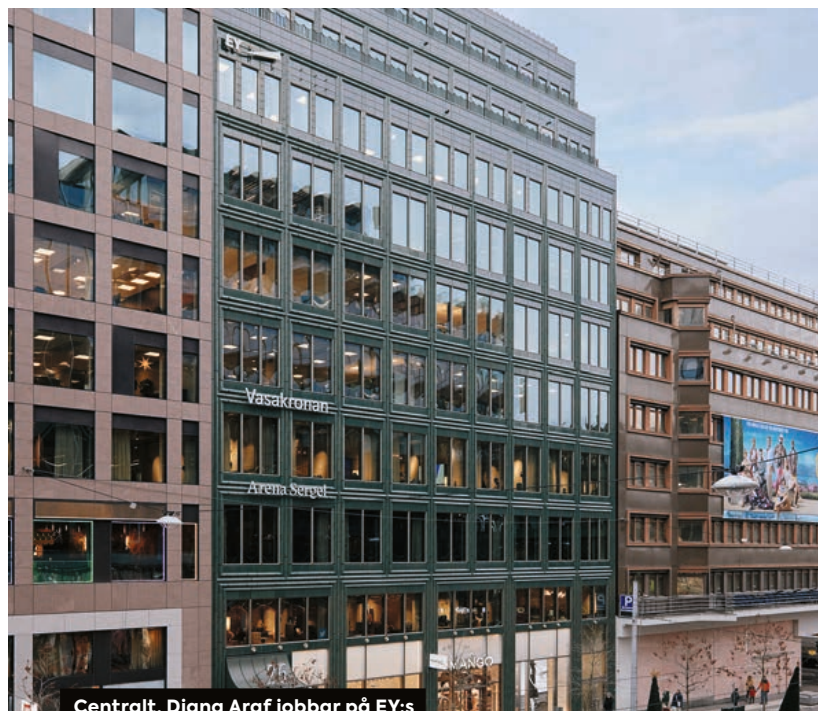
–Det är kul med ägarledda bolag för det blir väldigt hands-on, jag får åka ut och diskutera med kunderna, och kan följa med på deras tillväxtresa, säger Diana Araf.

I kontakten med kunderna är det återigen teamet som är tryggheten, som hon vet att hon kan luta sig mot, om någon oklarhet eller svårighet skulle uppstå.

– Jag har insett att jag hellre har en knepig kund än ett knepigt team. För så länge teamet är bra så kan vi alltid reda ut eventuella problem tillsammans.

DIANA ARAF HAR också fått möjlighet att bygga upp sitt eget team. Efter att först ha varit studentansvarig för EY gentemot Uppsala universitet, blev hon för ett halvår sedan utsedd till nationellt ansvarig inom EY:s Student Relations Team. Uppdraget innebär strategiskt ansvar och samordning av cirka 50 personer som anordnar rekryteringsevent och arbetsmarknadsmässor i samråd med studentföreningar.

– Målet är att bygga relationer med studentkårerna och studenter runt om i landet. För mig innebär rollen ett fantastiskt tillfälle att växa med det ansvar och den frihet som EY ger mig. Det är också smart av EY att använda mig och andra yngre medarbetare som nyligen pluggat, vi är juniora inom revision men experter på studentlivet.



Centralt. Diana Araf jobbar på EY:s nya kontor på Hamngatan.

”Mitt i all ambition och vilja att prestera finns det en extremt stor värme.”

Philip Persson, Deloitte

2: Philips förväntningar

De zoomers vi träffar har vitt skilda bakgrunder och ingångar till branschen.

Diana Araf kom till

Sverige som 4-åring från Irak och hennes släkt domineras av politiker och konstnärer.



För skåningen **Philip Persson** var steget till konsultbranschen kortare. Hans mamma arbetade på Arthur Andersen vars svenska gren gick samman med Deloitte i början av 2000-talet. Sedan några månader är han själv anställd inom Business Process Solutions (BPS) på Deloitte. Balans träffar honom på huvudkontoret i kvarteret Taktäckaren på Rehnsgatan i Stockholm, en viktig del av svensk industrihistoria där LM Ericsson hade kontor och fabrik fram till slutet av 1930-talet. I ett avlångt mötesrum pratar vi om de rapporter som bland andra EY, Deloitte, KPMG

och PwC gör för att försöka förstå sig på generation Z. Rapporter som ger vid handen att zoomers är ambitiösa men också stressade, inte minst i sitt förhållande till arbetslivet. Philip nickar och håller med.

– Min erfarenhet är att många i min generation har prestationsångest och jämför sig med andra hela tiden. Känslan är att man alltid ska vara bäst i klassen, säger Philip Persson.

HUR ÄR DET i så fall att tillbringa arbetsdagarna omgiven av högpresterande konsulter, i en miljö där ens egna prestationer ständigt mäts och utvärderas? Philip Persson erkänner att han kände en viss nervositet inför starten på Deloitte.

– Jag trodde att det skulle vara ett hårt klimat, att jag skulle behöva vassa armbågar för att ta mig fram, och att jag skulle behöva kämpa för att prestera inför min chef... men så är det faktiskt inte alls, säger Philip Persson.

Han prisar umgänget med

kollegorna på kontoret. De går på hockey och stand-up, spelar bowling och minigolf, och samlas varje fredagseftermiddag på den lokala puben Sue Ellen. Men viktigast av allt är stämningen: att de bryr sig om varandra. Som exempel berättar han om en likaledes nyanställd kollega som under en lång tid hade varit unassigned, alltså utan uppdrag.

– Min kollega blev ratad på grund av yttre faktorer som han inte kunde påverka. Han hade en väldig otur helt enkelt. Men när han till slut fick ett uppdrag, då var det som en seger för hela kontoret. Alla var jättegglade och ville fira honom. Så mitt i all ambition och vilja att prestera finns det en extremt stor värme.



Förändringsbenägen. Linnea Sjölin, Sustainability Consultant på PwC, ingår i den helt nya avdelningen ESG: Environmental, Social and Governance.

”Vi har en unik position för att påverka våra kunder att växa hållbart.”

Linnea Sjölin, PwC

3. Linnea och hållbarheten

I surveys och rapporter hävdas att generation Z är en värderingsstyrd generation som sätter omsorgen om planeten före pengar och profit. Det värderingsstyrda borde spela väl med branschens allt starkare fokus på hållbarhet.

I Bonnierhuset på Torsgatan i Vasastan träffar vi Linnea Sjölin. Hon är sedan sex månader anställd som

Sustainability Consultant. För henne gick vägen till nionde våningen i Bonnierhuset via studier till civil-ekonom på Luleå tekniska universitet och därefter en trainee-tjänst på PwC. Under perioden som trainee fick hon prova på flera olika områden, varav hållbarhet kändes i särklass mest intressant.

– Jag fick upp ögonen för att branschen kan spela en viktig roll och göra något bra för världen. Vi som jobbar med revision och rådgivning har en unik position för att hjälpa och påverka våra kunder att växa på ett hållbart sätt, säger Linnea Sjölin.

I JUNI STARTADE PwC en helt ny avdelning där Linnea Sjölin ingår. Avdelningen heter ESG: Environmental, Social and Governance, och består av cirka 70 personer, varav många är experter inom olika delar av hållbarhet. Linnea Sjölinns roll är bland annat att granska hållbarhetsrapporter och komma med råd om vad kunderna behöver göra för att följa rådande lagstiftning.

– Det roligaste är analysdelen och att förstå kunden på djupet, att exempelvis förstå varför deras utsläpp har förändrats, och sedan tillsammans med teamet komma fram till vad vi ska föreslå kunden för åtgärder fram till nästa rapport, säger Linnea Sjölin.

Lagstiftningen kring hållbarhet skärps hela tiden. Intresset och medvetenheten bland kunder och investerare blir allt större. PwC har startat en ny ESG-avdelning. Känner hon sig som en vinnare som valde hållbarhet?

– Ja, lite så, säger Linnea Sjölin med ett leende.

– Framför allt är jag exalterad över att få hålla på med det här området. Mitt team består av väldigt engagerade medarbetare som verkligen brinner för hållbarhet. Jag hoppas att vi kan göra skillnad.

A close-up photograph of a middle-aged man with short, graying hair and blue eyes, looking upwards with a slight smile. Above his head is a large, fluffy white cloud against a light gray background. The text 'Nytt affärssystem? Prova 100 % molnkraft!' is centered within the cloud.

**Nytt affärssystem?
Prova 100 % molnkraft!**

Att sitta fast i manuella processer är gruset i många företags ekonomiska maskineri. Därför är automatisering högst upp på många önskelista. Men alla moln är inte lika. Hos oss finns allt redan i molnet, men du betalar bara för det du behöver. Med automatisk uppdatering, hög säkerhet och utan en armé av konsulter. 100 procent molnkraft helt enkelt. Läs mer på xledger.se

 **xledger**
empowering ambition.

LINNEA
SJÖLIN

Ålder:
25.

Jobb:
Sustainability
Consultant PwC.

Utbildning:
Civilekonom
med inriktning
nationalekonomi
vid Luleå tekniska
universitet.

PHILIP
PERSSON

Ålder:
25.

Jobb:
Finance
Consultant inom
Business Process
Solutions (BPS) på
Deloitte.

Utbildning:
Magisterexamen
i ekonomi vid
Linköpings
universitet.

DIANA
ARAF

Ålder:
25.

Jobb:
Associate Auditor
EY, National
Head EY Student
Relations Team.

Utbildning:
Kandidat-
examen i ekonomi
på Uppsala
universitet.

FRIDA
DALVIK

Ålder:
25.

Jobb:
Audit Associate
på KPMG,
studentansvarig
för revisions-
avdelning i
Stockholm.

Utbildning:
Kandidat-
examen i ekonomi
på Uppsala
universitet.

IDA
ÖRNQVIST

Ålder:
24.

Jobb:
Redovisnings-
konsult på Aspia.

Utbildning:
Ekonom-
programmet,
Handels-
högskolan.

ERIK
BENGTSOON

Ålder:
23.

Jobb:
Junior Associate
på Grant Thornton.

Utbildning:
Ekonomie
kandidat-
programmet
i Lund.

4: Fridas viktiga prat

Som anställda på storbyrå får våra zoomers varje termin, eller mot slutet av varje år, ett betyg eller omdöme. Utifrån prestationerna bestämmer cheferna om det är dags att bli befördrad och ta nästa steg i storbyråernas väl etablerade karriärtrappa. Det finns ett outtalat snitt på ungefär hur lång tid det brukar ta från ett trappsteg till ett annat, men takten beror mycket på individen själv. Samtliga zoomers vi intervjuar är nöjda med karriärtrappan, bland annat för att den är tydlig och ger ett ömsidigt ansvar mellan arbetstagare och arbetsgivare över karriärutvecklingen. Ett par av dem framhåller att det kan kännas hårt att få betyg, en svart siffra på ett vitt papper, över hur duktig man varit på jobbet. Men det finns saker, eller snarare människor, i byråernas system som verkar kompensera för det hårda och fyrkantiga, nämligen de mentorer, handledare, coacher och performance managers som våra zoomers har kontinuerliga möten med.

I KONTORSHUSET KLARA C på Vasagatan, liksom Bonnierhuset en tidig funkisbyggnad ritad av Ivar Tengbom, träffar vi **Frida Dalvik**, sedan ett år tillbaka Audit Associate på KPMG. I likhet med flera andra av våra zoomers bestämde hon sig för vilken byrå hon ville satsa på redan under studietiden. Eftersom KPMG var huvudsamarbetspartner till Frida Dalviks studentförening i Uppsala fick hon gott om tillfällen att lära känna företaget på olika mässor och events.

– Mitt val avgjordes till stor del av de personer som var ute och representerade KPMG. Personerna jag träffade visade ett genuint intresse för mig och mina frågor, och det kändes som att de var där för att de ville det, säger Frida Dalvik.

Efter ett år som anställd är hon nöjd med sin research och sitt val. Den positiva och öppna attityden hon mötte på mässorna lever och frodas även på kontoret.

– Min känsla är att alla får vara sig själva och att det finns utrymme för olika typer av individer, annars skulle jag inte trivas, säger Frida Dalvik.



Nästan varje vecka har hon möte med sin PM, Performance Manager. Då kan hon ta upp tankar och känslor inför jobbet eller bara snacka lite om den kommande helgen.

– Min PM är som en mentor, hon har jobbat några år längre än jag, och kan svara på alla möjliga frågor. Hon tar reda på hur jag mår, om något känns svårt eller om jag har för hög arbetsbelastning. Hon kommer också med förslag på hur jag kan uppnå mina mål och stöttar mig i min karriärutveckling. Vi har fått en nära kontakt och med henne kan jag prata om det mesta.

5: Idas goda råd

Aspia har också sitt huvudkontor i Bonnierhuset. Här stämmer vi träff med redovisningskonsulten **Ida Örnqvist**. I mötesrummet Rossini kommer vi in på den stora förändring som branschen går igenom. Om resan från manuell inmatning till automatiserade flöden sägs ofta

att den frigör tid. Från sin vardag vet Ida Örnqvist också vilken utmaning den faktiskt innebär.

– I dag behöver vi bara lägga hälften så mycket tid på bokföring som tidigare, vilket frigör tid att skapa andra värden åt kunderna. Men alla kunder vill inte ha rådgivning, och då blir det bara en lägre kostnad för kunden, säger Ida Örnqvist.

HON ÄR DEN av våra zoomers som jobbat längst i branschen. Efter gymnasiet fick hon jobb på PwC som gymnasieekonom. Senare tog hon tjänstledigt för att plugga ekonomi på Handelshögskolan i Göteborg. Sedan sommaren 2021 jobbar hon på Aspias huvudkontor och ingår i cirka 30 olika team som jobbar med redovisning för företag med omsättning upp till 120 miljoner kronor. Vad motiverade henne att välja redovisning? För Ida Örnqvist handlar det om tjusningen med siffror och problemlösning, som i förlängningen kan leda till rådgivning.

– Det finns så mycket man kan utläsa av ett företags siffror. Det är spännande att



Bonnierhuset där Linnea Sjölin (PwC) och Ida Örnqvist (Aspia) jobbar erbjuder ett spektakulärt möte mellan funkistegel och modernare strukturer av betong och glas.



hitta saker som sticker ut eller inte stämmer och försöka gå till botten med vad de beror på. Ibland kan jag och mitt team upptäcka saker som tyder på att kunden borde jobba på ett annat sätt eller med en annan inriktning. Då kan jag också börja ge råd. Och ju mer jag utvecklas i min yrkesroll desto bättre råd kommer jag att kunna ge.

6: Erik och framtiden

En sak som förenar våra zoomers är övertygelsen om att erfarenheterna de skaffar sig i branschen kommer att ge dem stora möjligheter i framtiden.

För Erik Bengtsson, Junior Associate på Grant Thornton, framstod valet att jobba med revision på en större byrå som det mest intressanta alternativet av flera skäl.

–För mig kändes det här som ett tryggt och bra första steg i karriären. Jag tror också att den som jobbat med revision blir attraktiv ganska brett på arbetsmarknaden, säger Erik Bengtsson.

Balans träffar honom på Grant Thorntons huvudkontor på Kungsgatan i Stockholm, ännu ett stiligt kontorshus, i detta fall från 1920-talet. I mötesrummet på bottenvåningen i anslutning till en stor lounge, resonerar vi om revision som en bra grund att stå på. För branschen finns en ödesfråga inbäddad i resonemanget. Är perioden inom revision på byrå en språngbräda till något annat? Erik Bengtsson får något frågande i blicken. Han har bara varit anställd i tre månader, en tid som till stor del ägnats åt utbildning och att sätta sig in i jobbet, och nu ska han alltså ta ställning till hur länge han blir kvar?

–Frågan är lite tidigt ställd. Men vi är en stor organisation och det finns stora möjligheter att till exempel jobba utomlands eller specialisera sig och bli expert inom något område. Min bild just nu är att karriärvägarna in-house är så pass spännande att motivationen att söka sig utåt är ganska liten, säger **Erik Bengtsson**.

VI DRAR AV klistermärket med besökarnamn från jackan och lämnar



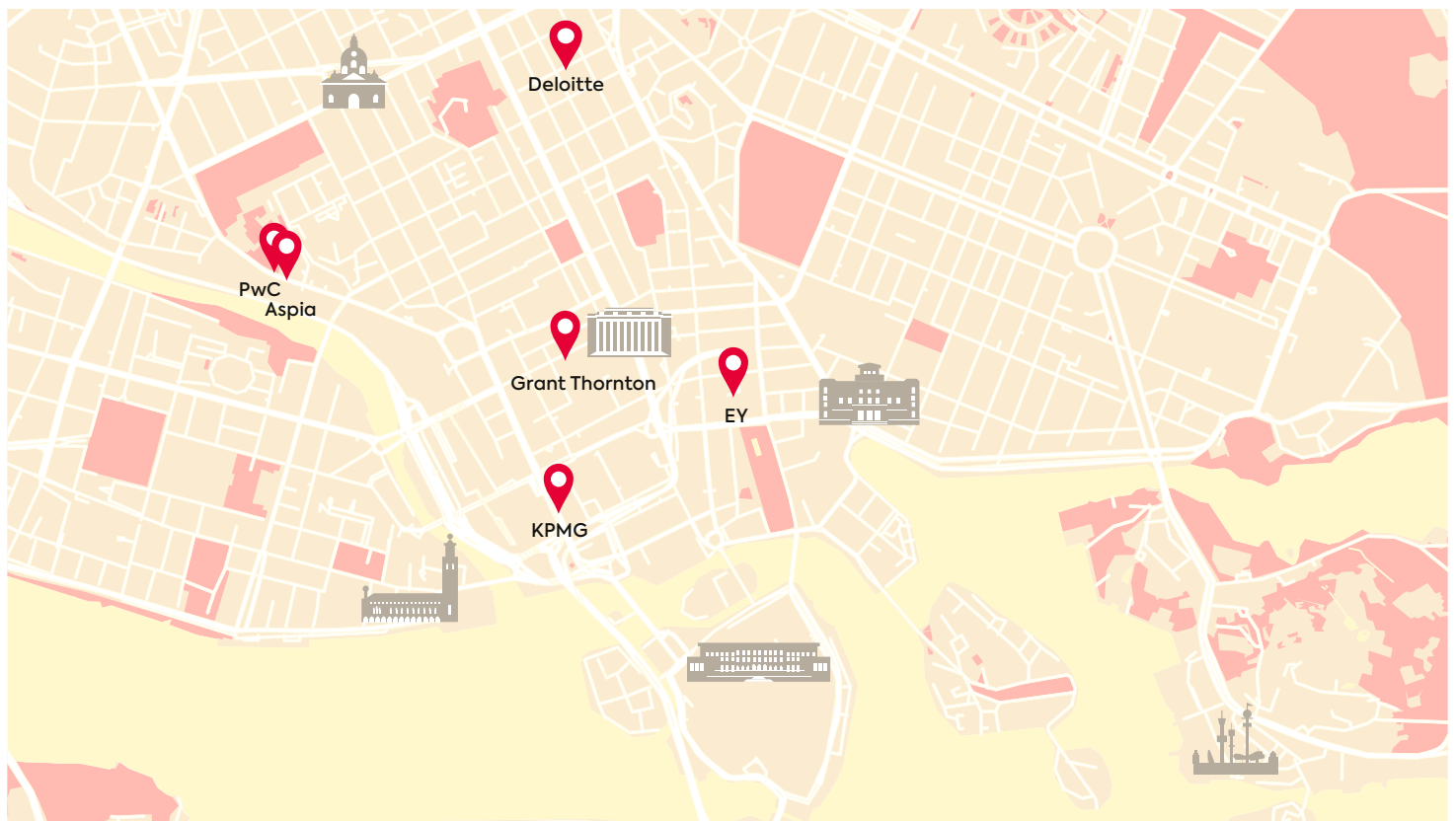
”Jag tror att den som jobbat med revision blir attraktiv brett på arbetsmarknaden.”

Erik Bengtsson, Grant Thornton

byråkontoren för den här gången. Det Erik Bengtsson säger om framtida yrkesval känns representativt för hela gruppen. Även om vissa har större lust att spekulera om framtiden än andra. Ida Örnqvist kan se sig själv på samma jobb, till och med så länge som 20 år, medan Diana Araf menar att överdrivet långtgående framtidsplaner riskerar att stänga dörrar. Den mest kärnfulla repliken står Frida Dalvik för:

–Är det inte kul, så får det vara. 

STOCKHOLMS INNERSTAD LOCKAR TALANGERNA



Tröttnat på tidskrävande administration? Vi har byråstödet för dig.

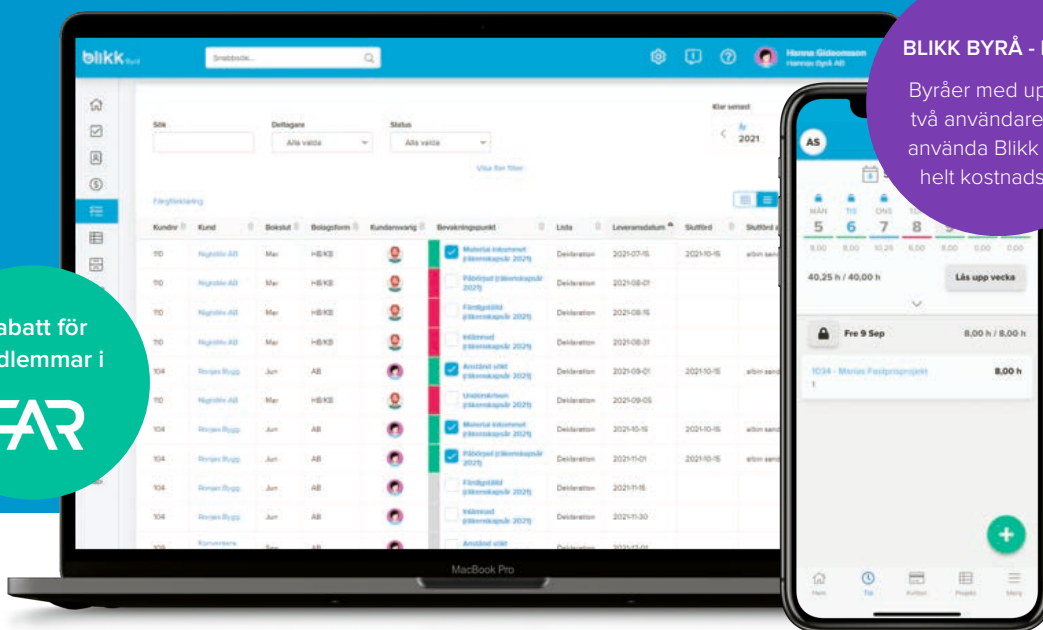
Blick Byrå hjälper dig att ta kontroll över din byråverksamhet och frigöra tid för rådgivning. I det molnbaserade systemet hanterar du enkelt bevakningslistor, uppdrag, tidredovisning, faktura- och löneunderlag. Du kan dessutom bjuda in och samarbeta med dina kunder i Blick Partnerportal – kostnadsfritt!

Rabatt för
medlemmar i

FAR

BLIKK BYRÅ - FREE

Byråer med upp till två användare kan använda Blick Byrå helt kostnadsfritt



- ✓ Uppdragshantering
- ✓ Bevakningslistor
- ✓ Flexibel tidredovisning
- ✓ Fota kvitton och registrera utlägg direkt i mobilen
- ✓ Skapa kompletta faktura- och löneunderlag
- ✓ Avtalshantering med e-signering
- ✓ Resursplanering
- ✓ Digitalt kund- och kontaktregister
- ✓ Analysera viktiga nyckeltal med rapporter
- ✓ Bjud in och samarbeta med dina kunder i Blick Partnerportal

blick

Integrerat med Fortnox, Visma eKonomi, Visma Administration och Björn Lundén.
Kompatibelt med marknadens vanligaste lönesystem.

Fördelaktiga partnerupplägg / Molnbaserat / Månads- eller årsabonnemang / Kostnadsfri support

Testa gratis och boka demo:

Besök www.blick.se eller ring 0911-25 73 00

”Ärlighet, flexibilitet och trygghet”

Storbyråernas strategier för att locka zoomers

Clara Olsson, Employer Branding Manager, Grant Thornton.

–En viktig sak är ärlighet. Zoomers är uppväxta med att kolla fakta och jämföra recensioner i mobilen. De har lärt sig att se igenom floskler och tomma ord. Så det som gäller är att vara autentisk och bemöta dem med respekt. Vi uppmanar våra medarbetare att alltid vara autentiska i sin dialog med studenter och med egna ord berätta varför de trivs på Grant Thornton.



företagskultur viktigt. Vi ser också att de tycker om sociala aktiviteter, även efter arbetstid. Nyexaminerade uppskattar också att det finns olika karriär- och utvecklingsmöjligheter. Hos oss får de jobba med många olika projekt och kunder inom alla branscher, både lokalt och globalt. Ytterligare något som vi uppfattar är viktigt för den här målgruppen är socialt ansvarstagande. Att de motiveras av möjligheten att påverka utvecklingen i samhället och har stort fokus på hållbarhet.

Malin Rosenqvist Willner, Head of Employer Branding and Talent Acquisition på Aspia.

Anna Svanberg, VD för EY.

–För det första så pratar vi aldrig om att vi vill attrahera personer inom en specifik ålder eller generation utan vi vill locka människor med olika tankesätt och bakgrund. Men för att locka nyexaminerade är en stark



–Det kan vara lätt att dra förhastade slutsatser om vad som är viktigt. Vi vill sträcka ut en hand och visa att vi lyssnar på vad studenter och yngre medarbetare själva uppger att de värdesätter. En intressant sak



som framkommit i undersökningar är att generation Z påverkas mycket av den osäkerhet och instabilitet som råder i världen. Vi upplever att zoomers värdesätter trygghet mer än vad man kanske skulle kunna tro vid en första anblick. Därför är en av våra styrkor som arbetsgivare att vi, förutom personlig utveckling och karriärmöjligheter, även kan erbjuda dem stabilitet och trygghet. Hos oss möter de ledare som ser dem och de blir en del av en arbetsgemenskap genomtyrad av hänsyn och värme.

Anna Pontén, Partner Human Resources and Talent, Deloitte.

–Det viktigaste är nog att beskriva att möjligheterna för dem som väljer oss är väldigt stora. Vi lyfter särskilt att vi satsar mycket på våra medarbetares personliga utveckling. Vi är världens största aktör inom vårt segment och har ett väldigt brett tjänsteutbud. Följaktligen har vi



mycket att erbjuda både den som är ny och den som jobbat ett tag och vill specialisera sig inom ett visst område som känns extra intressant.

Malin Jakobsson,
Assurance Change
Leader Employer
Branding, PwC.



–Vi upplever zoomers som väldigt drivna och värderingsstyrda och för oss som arbetsgivare gäller det att möta våra zoomers i fråga om värderingar och socialt ansvarstagande, visa dem att vi menar allvar och låta dem utmana oss att bli ännu bättre. Det är viktigt att vi har en kultur som är framtåtlutad och innovativ. Detta är en generation som är uppvuxen i en digital värld och det är viktigt att vi tar till vara deras kunskap och låter dem bidra till lösningar och förändringar som både utvecklar oss som företag, men också våra kunder. Därför vill vi ha en dynamisk miljö där man erbjuds utbildning och utvecklingsmöjligheter och framför allt där man kan vara sig själv.

Eva Bergquist,
Senior Manager Talent
Aquisition, KPMG.



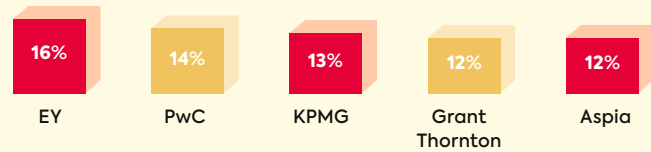
–Samhörighet i teamet ser vi är den absolut viktigaste faktorn för att behålla och attrahera zoomers, något som våra medarbetare själva uttryckt är en av de starkaste orsakerna till att vilja stanna hos oss. Zoomers är dessutom den första helt digitala generationen, vilket betyder att flexibilitet i arbetet – när och var du arbetar – är mer naturligt för dem. För nytutexaminerade studenter är givetvis utvecklingsmöjligheter väldigt viktigt – något vi på KPMG är duktiga på. 

 Mer på webben!

På tidningen Balans webb kommer vi under våren att publicera längre artiklar om byråernas strategier vad gäller rekrytering och utveckling av unga medarbetare.

Zoomerfakta

Hur stor andel av medarbetarna i Sverige är zoomers – födda 1997 eller senare?

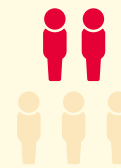


EN VÄRDERINGSSTYRD GENERATION



63 procent av zoomers anser att det är väldigt eller extremt viktigt att ha en arbetsgivare som delar ens värderingar.

EY 2021 GEN Z SEGMENTATION STUDY



Nästan **två av fem** uppger att de tackat nej till ett jobb för att det inte låg i linje med deras värderingar.

DELOITTE GLOBAL 2022 GEN Z & MILLENNIAL SURVEY

7. EY
25. DELOITTE
28. KPMG
38. PWC
71. ASPIA

EY på tio-i-topp för unga

Varje år genomför Academic Work undersökningen Young Professional Attraction Index, YPAI. I undersökningen 2022 svarade 5 200 studenter och akademiker i början av karriären på frågan om vilken arbetsgivare de helst skulle vilja jobba hos och vad som gör en arbetsgivare attraktiv. På listan av de 100 mest attraktiva arbetsgivarna i Sverige bland "young professionals" tog IKEA förstaplatsen, följt av Microsoft och Tesla. Big 4-byråerna och Aspia kom på följande placeringar:

STRESSADE OCH MISSNÖJDA MED ARBETSGIVAREN



Nästan hälften (**46 procent**) av de respondenter som tillhör generation Z säger att de känner sig stressade hela eller större delen av tiden.

DELOITTE GLOBAL 2022 GEN Z & MILLENNIAL SURVEY



Endast **35 procent** av zoomers har känt sig tillräckligt bekväma att prata öppet med sina handledare på arbetsplatsen om den upplevda stressen.

DELOITTE GLOBAL 2021 GEN Z & MILLENNIAL SURVEY



Cirka **40 procent** av zoomers anger att deras arbetsgivare har gjort ett dåligt jobb för att stödja deras mentala hälsa under pandemin.

DELOITTE GLOBAL 2021 GEN Z & MILLENNIAL SURVEY



Nytt år, nya regler!

Beställ båda böckerna och spara 150 kr
Läs mer på nj.se/svensk-redovisning

”Visa omsorg om kunder och kollegor”

Affärsjurist, auktoriserad skatterådgivare, föreläsare, momsexpert och doktor i skatterätt. Anna Gerson har alltid haft många järn i elden.

FOTO: SOFIA BEJER

J

ag är väldigt nyfiken och otålig som person och då är det perfekt att jobba med ett område som moms där det händer saker hela tiden.

Intresset väcktes när Anna Gerson pluggade till affärsjurist på Jönköping International Business School (JIBS) och läste en specialkurs i EU-moms. Efter examen fick hon jobb på Skatteverket där hon granskade just EU-momsfrågor.

–Parallellt började jag föreläsa på JIBS och en dag fick jag ett erbjudande om att doktorera i juridik med fokus på internationell bolagsbeskattning. Jag är så glad att jag tackade ja till det, för just kombinationen moms och företagsbeskattning är i dag min främsta styrka som rådgivare.

I SIN ROLL på Grant Thornton upplever Anna Gerson att hon verkligen kommer till sin rätt och får användning av hela sin kompetensbredd.

–Det roligaste är att jag får lära känna så många olika företag och branscher. För att kunna ge relevanta råd gäller det att förstå och sätta sig in i varje enskild verksamhet på en ganska detaljerad nivå. Och då är det en förutsättning att jobba nära kunden.

Att samtidigt hålla sig uppdaterad och insatt i regelverk som ständigt förändras är både utmaningen och charmen med rollen som momsspecialist, konstaterar hon.

–Eftersom varje verksamhet är unik kan samma fråga ha väldigt olika svar beroende på vilken verksamhet det handlar om.

Som momsexpert gäller det att kunna omsätta komplexa regelverk till kundens vardag.

–För att kunna göra det begripligt gäller det att vara pedagogisk. Det kan ju helt klart vara väldigt utmanande ibland, men är också det som inspirerar och driver mig, säger Anna Gerson. 

Kristina Israelsson

Namn: Anna Gerson

Ålder: 45

Bor: Jönköping

Yrke och byrå: Auktoriserad Skatterådgivare FAR och momsspecialist på Grant Thornton.

Utbildning: Doktor i juridik, affärsjurist.

Karriärtips: Utgå ifrån vad du tycker är roligt och intressant och utmana dig i att utvecklas inom det området. Fundera på vilka värderingar som är viktiga för dig i ditt arbete och lev dem väl. För min egen del är att ”visa omsorg om kunder och kollegor” och att ”vara engagerad i det jag gör” viktiga ledord.”

**"Vi måste fånga upp
signalerna från kunderna
och lösa deras problem
redan innan de vet att de
har problem", säger Daniel
Johansson, VD på Wint.**



Kundens upplevelse i fokus

Wint är byrån som inte vill beskriva sig som en byrå, utan som en digital bokföringstjänst. Att våga inspireras av andra branscher, en satsning på automatisering och effektivisering är receptet bakom framgången.

text: **Charlotta Marténg**

foto: **Emma Grann**



BYRÅN I SIFFROR

Grundades år:

2017 i nuvarande form.

Antal anställda:

90 personer.

Omsättning:

100 Mkr.

TSIKTEN FRÅN KONTORSLOKALERNA på 23:e våningen i det nybyggda huset i stadsdelen Gårda är slående. Göteborg breder ut sig åt alla väderstreck och från fönstren syns Ullevi och gamla Ullevi, Göta älv och Skansen kronan. I november 2022 öppnades dörrarna till Kineum, och i huset mixas kontor med hotell och i den gemensamma lobbyn samsas hotellgäster och kontorsarbetare. I Wints lokaler pågår fortfarande arbetet med att ställa i ordning det sista och personalen är samlad i köket för ett hybridmöte med kollegorna från de andra kontoren.

– Det enda som har fått följa med från det gamla kontoret är pingisbordet, allt annat är nytt och anpassat för vår verksamhet, säger Daniel Johansson, VD på Wint.

I ett hörn står ett flipperspel och känslan är att kontoret kunde inrymt vilken kreativ verksamhet som helst, arkitekter, formgivare – men här sitter

Wint, en redovisningsbyrå som kommit längre på sin automatiseringsresa än många andra i branschen. Genom att fokusera på fast pris och automatiserade egenutvecklade processer har Wint lyckats tredubbla sin omsättning på bara några år.

FÖR FEM ÅR sedan var ungefär 70 procent av de anställda på Wint ekonomer. I dag är den siffran cirka 40 procent. Wint har inte gjort sig av med några ekonomer utan i stället satsat på att växa med andra roller som utvecklare, testare, dataanalytiker, säljare, marknadsförare och medarbetare som jobbar med "customer success", alltså människor med service och bemötande som expertis. Allt fokus ligger på kundupplevelsen och att ge kunden mervärde samt att bygga en byrå som skapar möjligheter för medarbetarna.



Redovisningskonsulten måste bli mer rådgivande och revisorn måste bli mer säljande.

”I stället för att gå runt och vara rädd för att göra fel måste man våga testa.”

–Många av våra medarbetare är unga och har inte ekonomisk bakgrund inom redovisning, men det är mycket duktiga människor och vår bransch behöver andra typer av människor nu än vad den traditionellt har gjort. Vi behöver både få in andra kompetenser och hitta duktiga personer inom redovisning, säger Daniel Johansson.

Under många år har det pratats om att redovisningskonsultens roll håller på att förändras, från att jobba med ren redovisning till att bli rådgivare, och att



revisorn sedan revisionsplikten förändrades för drygt tio år sedan måste ta en mer säljande roll.

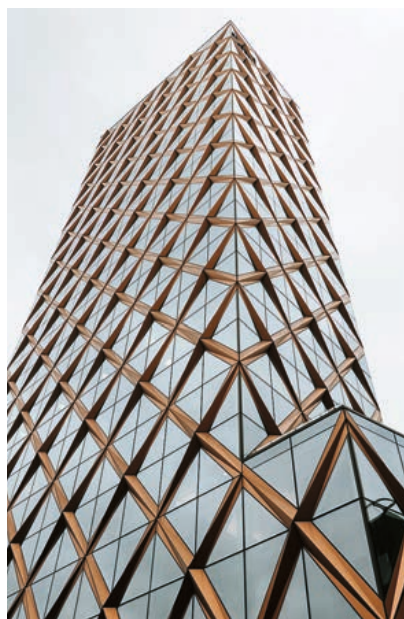
–Vi som jobbar i den här branschen måste vara proaktiva i stället för reaktiva. Vi måste fånga upp signalerna från kunderna och lösa deras problem redan innan de vet att de har problem. Det är så vi skapar mervärde för kunderna och ger den bästa servicen, säger **Daniel Johansson**.

NÄR BRANSCHENS ATTRAKTIONSKRAFT diskuteras är en av utmaningarna just att locka till sig unga och att få dem att vilja stanna. För Daniel Johansson och Wint handlar en del av det om att visa på att det finns andra sätt att arbeta, och det har varit drivkraft till att bygga Wint som det bolag det är i dag.

–Många av oss som är här har en bakgrund på någon av de större byråerna. Att jobba där är något helt annat.



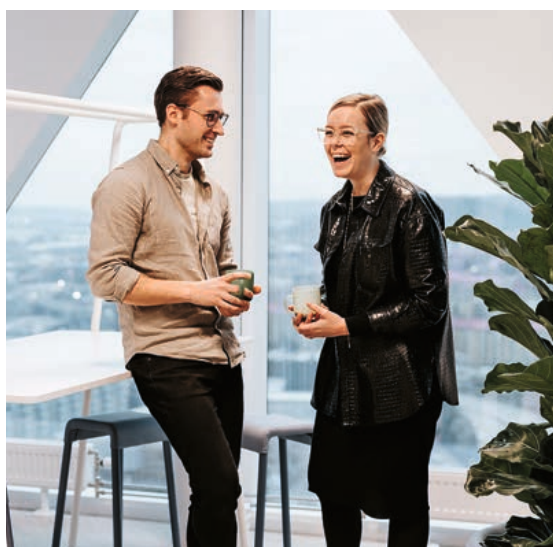
Pingisbordet är den enda möbel som är kvar sedan gamla kontoret.



Kineum är ett nytt kontorshus i stadsdelen Gårda i Göteborg.



Kreativ kontorsmiljö.



Trygga medarbetare är målet.

Här har vi korta beslutsvägar och stort fokus på självledarskap. I stället för att ha massa policydokument så lever vi så som vi vill vara. Om någon frågar hur många dagar i veckan vi ska vara på kontoret så vill jag vända på det och fråga: Hur viktigt är det att vara på kontoret?, säger Daniel Johansson.

MEN MYCKET SJÄLVLEDARSKAP ställer också krav på ledarskapet i övrigt, att skapa en kultur där medarbetarna känner sig trygga och där de vet att det är okej att göra misstag. Daniel Johansson beskriver det som att misstag är en del av lärandet och att det inte går att nå framgång utan att våga göra fel.

– Det är inte hjärnkirurgi vi håller på med. I stället för att gå runt och vara rädd för att göra fel måste man våga testa. Det värsta du kan ha är personal som inte vågar ta beslut. Hos oss ska du inte behöva känna att du

behöver fråga om allting, det är först då vi har kommit riktigt långt i transformationen.

Arbetet på Wint är helt digitaliserat och automatiserat och i stället för att individen är varumärket är det Wint som byrå som ska attrahera kunden. Därför jobbar inga medarbetare med egna kunder och genom en hög grad automation i arbetet har många av flaskhalsarna arbetats bort. Alla processer mäts och utifrån trafikljusprincipen, där det kan visa rött, gult eller grönt väljs vad som behöver satsas på.

– Genom att skapa tid och utrymme kan vi fokusera på att göra rätt saker, och det är alltid på personal- och kundsidan som man måste börja. Det handlar om att ha ett servicetänk i grunden och man måste också vara beredd att investera tid för att göra en sådan här resa som vi har gjort. Visst kostar det i början, men uppsidan är väl värd investeringen, säger Daniel Johansson. ●

Så löser vi ekvationen



Medarbetare

Rekryterar brett, inte bara ekonomer utan även utvecklare, customer success personal, säljare, marknadsförare. Har personal både i Sverige och på Sri Lanka som jobbar med produktutveckling. Tidrapporterar inte och har inga debiteringskrav.



Kunder

Kunderna är enbart tjänstebolag, många mindre och inom den kreativa sektorn. Alla vill ha sina tjänster och kontakter med byrån digitalt.



Nätverket

Har inlett samarbete med andra byråer i branschen i de fall som kunderna efterfrågar ett personligt möte, och en annan typ av rådgivning. Samarbetar även med lokala skatteexperter och andra specialister vid behov.



Framtid

Ska fortsätta att växa och automatisera verksamheten, hela tiden med kundnöjdhet i fokus, för att på så sätt öka omsättningen. 99 procent av intäkterna är abonnemangs-baserad fastpris.

Debatt

— EN NY BILD AV REVISORN —



FOTO: GETTY IMAGES

Den framtida revisorn – en visionär?

”Vi är själva det största hotet mot vår utveckling”

M

ajoriteten tror fortfarande att en auktoriserad revisor är en torr och tråkig medelålders man i grå kostym som jobbar med papper. Många höjer på ögonbrynen och nästan beklagar mitt yrkesval när jag som ung kvinna säger att jag är auktoriserad revisor.

Sanningen är ju att branschen fortfarande är mansdominerad och som ung kvinna är det inte alltid så lätt att få ta plats i finrummet. Det är oftast män som jobbar som ekonomichefer och vanligtvis är det också de som väljer eller rekommenderar en auktoriserad revisor. Även om nutidens företag oftast går ut med ett budskap om jämlikhet så hjälper män oftast män.

Jag hade egentligen ingen tanke på att bli revisor eftersom mitt största fokus var på min fotbollskarriär för några år sedan. Men efter en snowboardolycka som resulterade i fem knäoperationer fick jag lägga fotbollsskorna på hyllan och insåg att jag var tvungen att hitta någonting annat som jag brann för. Jag är uppväxt i en entreprenörsfamilj och har alltid varit intresserad av ekonomi. Jag förstod att revisorsyrket skulle ge mig den bästa utbildningen om jag ville jobba med ekonomi.

Som invald revisor i ett bolag så känner jag en sorts tillhörighet, att jag är en i gänget och vi jobbar tillsammans för att utvecklas. Eftersom jag är en person som alltid strävar framåt så passar detta yrke mig som handen i handsken, jag lär mig nya saker varje dag. Jag brukar ibland säga att det känns som att jag har flera hundra kollegor i alla möjliga olika branscher.

Men det finns fortfarande många förutfattade meningar att arbeta bort. Sedan en tid tillbaka driver jag Instagram-kontot "Framtidsrevisorn". Namnet tog jag för att jag anser mig själv vara en "framtida revisor", en modern och framtänkande konsult. En visionär. Tanken är att nå ut till kollegor, kunder och övriga yrkesutövare och visa hur en modern revisor jobbar och är.

Jag vill motbevisa den stereotypa bilden som samhället har. Jag vill vara en förebild för andra kvinnor både inom och utanför revisions- och rådgivningsbranschen. Jag vill visa att även vi kan komma långt i karriären oavsett om vi bildar familj, eller har annan karriär vid sidan av revisorsrollen. Jag gör själv en golfsatsning på elitnivå och fick höra av en partner på en tidigare byrå att kombinationen auktoriserad revisor/delägare och elitidrottare inte var möjligt. En annan partner sa även att orsaken till att det var så få kvinnliga delägare på byrå var på grund av vad han kallade det, "barnafödande". Tävlingsmänniska som jag är vill jag motbevisa detta, jag vill bevisa att det går att ha ett liv vid sidan av yrket. Att då ha en arbetsgivare som tror på en är a och o.

I MÅNGA SAMMANHANG pratas det om branschens attraktionskraft, och frågan hur branschen ska göra för att attrahera och behålla nya talanger. Jag skulle säga att vårt eget sätt att se på vårt yrke är den absolut största utmaningen. Så länge vi inte ändrar på det, och på oss själva – och är villiga att höja blicken är vi ett hot mot oss själva och vår utveckling.

Mentaliteten "jag har slitit i mina unga dagar, nu är det dags för mig att ta del av kakan låta er slita för mig" lever tyvärr kvar hos vissa. Branschen utmanas av hög personalomsättning vilket blir en konsekvens när förändring saknas. Men det går att förändra. Det går att tänka om och förmedla en ny bild av revisorn. En bild där inga ögonbryn höjs när vi berättar vad vi jobbar med. Förändringen börjar hos dig och hos mig. Tillsammans kan vi revolutionera synen på revisorn. 🌟



JOHANNA GUSTAFSSON,
auktoriserad revisor
på WeAudit

⚠️
Delta i
debatten!

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



Byråveckan

- Nytt och nyttigt för revisorer
och redovisningskonsulter



**FÖLJ MED
PÅ KURS!**

24 - 30 SEPTEMBER 2023
RHODOS, KALLITHEA BEACH

Tillsammans med fyra av
Sveriges främsta föreläsare
inom skatt, moms och
redovisning får du en bred
och nyhetsrelaterad
kursvecka

Föreläsare

Per Lindblom, Allians Revision & Redovisning
Sven-Inge Danielsson, Education by Sid
Markus Karlsson, Momsexperten
Mikael Johansson, Gothia Skatt & Information

LÄS MER OCH ANMÄL DIG PÅ:
RRS-BRANSCHUTBILDNINGAR.SE

P27



På ett övergripande plan innebär P27 att Sverige går över till en nordisk gemensam betalningsinfrastruktur.

Bankernas nya betalningsinfrastruktur

Bankgirosystemet ska ersättas av en ny digital betalningsplattform, gemensam för Norden, som kallas för P27. Lars-Åke Edenfeldt svarar på de vanligaste frågorna om den nya betalningsinfrastrukturen.

text: Kristina Israelsson

illustration: Björn Öberg



**LARS-ÅKE
EDENFELDT**

är Business Change Manager för Programkontoret (PMO) inom det Svenska Transformationsprogrammet, som ligger under Bankföreningen.

1 Varför behöver vi en ny betalningsinfrastruktur?

Svar: Betalningsinfrastruktur är en samhällskritisk funktion som måste bytas ut för att anpassas till dagens samhälle. Det går inte att vänta tills den slutar att fungera. Dagens betalningsinfrastruktur är helt baserad på hur betalningarna såg ut på 1970-talet. Då skickade man inbetalningskort i kuvert till någon eller ställde sig i kö på posten eller bankkontoret och gjorde sina betalningar på det sättet. Men förhållandevis få gör så i dag. Vi baserar den nya strukturen på ett regelverk som ska följa samma normer som andra länder i Europa har. Det passar som hand i handske

inte minst med tanke på att Sveriges största handelspartners finns i de här områdena. Många länder nära oss som exempelvis Norge och Storbritannien använder sig också av samma grundstruktur. Den nya digitala betalningsplattformen som kallas P27 tillåter både inhemska och internationella betalningar i olika valutor.

2 Vad innebär övergången till P27 i praktiken?

Svar: Det beror naturligtvis på utifrån vems perspektiv man tittar på frågan. För bankerna innebär den en mycket stor påverkan som kräver förändringar långt in i bankernas kärnsystem. Men, på ett övergripande plan innebär P27 att vi i Sverige går över till en nordisk gemensam betalningsinfrastruktur. Vi får initialt tillsammans med Danmark en gemensam och modern kärna för betalningar, det vill säga för kontoöverföringar samt betalningar till så kallade alias som i Sverige kallas för bank- och plusgiroinbetalningar. Tidigare har vi i Sverige haft två olika betalningsinfrastrukturer och i Danmark några fler, där alla haft sina egna format och regler. Generellt innebär

övergången till P27 många förenklingar för både banker och företag. Alla typer av betalningar skickas på samma sätt och med samma möjlighet till medföljande information. Dessutom behövs inga särskilda format för olika typer av betalningar så som det fungerar i dag vid till exempel löneutbetalning och fakturabetalningar.

3 Vilka är de viktigaste skillnaderna mellan dagens bankgirosystem och den nya betalningsinfrastrukturen?

Svar: Den nya betalningsinfrastrukturen är baserad på en internationell standard som gör det möjligt för bankerna att anpassa sina betaltjänster för sina olika kundgrupper. I dag har vi ett gammalt svenskt format och bankerna har svårt att göra anpassningar för att passa olika kunders önskemål och behov i de tjänster som finns. Övergången till P27 innebär också en möjlighet att genomföra en betalning till ett bank- eller plusgiro som når betalningsmottagaren samma dag. Dagens betalningsinfrastruktur möjliggör inte något större

informationsutbyte mellan betalare och betalningsmottagare när det gäller kontoöverföringar. Den nya betalningsinfrastrukturen möjliggör däremot upp till 140 tecken, vilket ska jämföras med dagens tolv tecken.

4 Hur kommer transformationen att gå till och när i tiden beräknas den nya betalningsstrukturen vara på plats?

Svar: Transformationen är indelad i tre faser. Den första fasen inleds under kvartal 2–3 2024 och omfattar kontoöverföringar som till exempel löner. Den andra fasen inleds under 1–2 kvartalet 2025, efter att fas 1 avslutats, och omfattar så kallade aliasbetalningar, det vill säga betalningar via bankgiro eller plusgiro. Den tredje och sista fasen, transformationen av bankgirots autogiro och e-faktura är inte planlagd ännu. Vi arbetar för fullt med planeringen av den tredje fasen och ambitionen är att ha en transformationsplan för detta klar under andra halvåret i år.

5 Hur ska redovisnings- och lönekonsulter förbereda sig på bästa sätt för att kunna hjälpa sina kunder?

Svar: Det är viktigt att börja i tid eftersom anpassningen

”Man ska inte stirra sig blind på eventuella formatändringar. Många gånger är det företagets processer som kan dra fördelar och eller behöver ändras, vilket i sin tur kan kräva en viss tid för att genomföras.”

kräver förberedelser. Ställ kontrollfrågor som till exempel om kunden haft en dialog med sin bank och vad banken kommer att kunna erbjuda. Kommer de förändringar som bankens nya tjänst innebär att påverka de processer som kunden har i dag och kan ny funktionalitet, tidigare eller förändrad rapportering påverka?

Man ska inte stirra sig blind på eventuella formatändringar. Många gånger är det företagets processer som kan dra fördelar och eller behöver ändras, vilket i sin tur kan kräva en viss tid för att genomföras. Min erfarenhet är att formatändringen är den lilla delen som behöver ändras. Som exempel är det viktigt att säkerställa att ta in kontonummer omgående för alla som ska ha ersättning från ett företag eftersom bankgirots värdeavi kommer att tas bort. Dessutom behöver man säkerställa att utbetalningssystemet har eller att det tillförs uppgift om namn på betalningsmottagaren, vilket är ett lagkrav.

6 Kan du ge exempel på några konkreta frågor att ställa sig inför övergången?

Svar: Hur och var inom företaget används den information som man i dagsläget får tillgång till i samband med en inbetalning? Påverkas det av bankens nya tjänst eller tjänster det vill säga de kommande förändringarna? Kan fördelar dras på något sätt – exempelvis snabbare påminnelsehantering?

Hur och var inom företaget tas information fram i dag till företagets utbetalningar av såväl löner och ersättningar som kundfakturer? Vad behöver förändras som en följd av bankens nya tjänst/tjänster det vill säga de kommande förändringarna? Kan fördelar dras på något sätt exempelvis utökat utrymme för meddelanden?



7 Vilka är de största fördelarna för redovisnings- och lönekonsulter med den nya infrastrukturen?

Svar: Flexibla tidsgränser, så kallade ”cut-off-tider”, för när en betalning senast kan göras, en utökad informationsmängd, samt stora förbättringar vad gäller när redovisning av inbetalningar är tillgänglig. För alla som hanterar löner är det en fördel att det blir möjligt att koppla mer text till betalningen. I dag rymmer endast tolv tecken medan det i framtiden kommer att finnas möjlighet för bankerna att erbjuda tio gånger så mycket text. Detta skapar i sin tur möjligheter att effektivisera konteringsprocessen.

För företag är det nya formatet tids- och kostnadsbesparande eftersom det erbjuder dem möjligheter att förenkla och automatisera sin hantering. Många andra funktioner kommer också att bli bättre som exempelvis att kontroll av OCR-referenser kommer ske även på betalningar som initieras via fil, vilket inte sker i dag. Man kommer även att få möjlighet att få åtkomst till återredovisningen snabbare och den nya betalningsinfrastrukturen innebär en förenklad hantering av gränsöverskridande betalningar.

Fördelar för alla rent generellt är att vi får en gemensam nordisk betalningsinfrastruktur, något

som kommer att gynna handelsutbytet mellan våra nordiska länder. Det är också en anpassning till övriga Europa, vilket betyder att även vårt handelsbyte över de europeiska gränserna kommer att underlättas.

8 Kommer det att finnas krav på några bankgemensamma standarder eller produkter?

Svar: Nej, det kommer inte att finnas krav på bankgemensamma produkter för att ansluta sig till den nya planerade betalningsinfrastrukturen. Den planerade nya betalningsinfrastrukturen baserar sig på XML ISO 20022 och det gör att bankerna behöver anpassa sina filformat i det så kallade interbankledet. Därutöver behöver banker som erbjuder sina kunder filöverföring ha ett anpassat filformat enligt samma ISO-standard, men exakt hur det filformatet blir på detaljnivå kan komma att skilja sig åt eftersom varje bank enskilt bestämmer hur de vill ha det.

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!

Höj er kvalitet med **ISQMonline**

Vad kan ISQMonline erbjuda din byrå?

- Webbaserat verktyg med 100% efterlevnad av ISQM1 och support.
- Möjlighet till Quality Managerfunktion dvs. fullständigt kvalitets-system med kombination av programvara och spetskompetens inom såväl ISA som ISQM1.

"**ISQM1** innebär ett nytt sätt att hantera den egna byråns kvalitetsfrågor. Programmet ISQMonline ger er stöd i att göra allt som måste göras, tidseffektivt och strukturerat och hjälper er att arbeta med kvalitetsförbättringar i ert revisionsföretag med branschledande expertis vid er sida."



Kristofer Block – Block Revisionskvalitet

Expert inom ISQM1 och hur kvalitetsstyrning fungerar. 2022 har jag bl.a. hjälpt mer än 30 byråer av varierande storlek att designa och implementera deras kvalitetsstyrningssystem samt varit föreläsare på FAR:s kurser "Avvikande revisionsberättelser" samt "Grundkursen i ISQM1". Det arbetet gav mig idén till att utveckla denna programvara.

Intresserad och vill veta mer?

Boka in dig på en kostnadsfri demonstration via isqmonline.se



**Avancerat nog
för experterna.**

**Tillräckligt
enkelt för alla.**

Capego - Effektivisera
ditt arbete inom bokslut,
skatt och redovisning!

 Wolters Kluwer

SAMARBETE SÖKES

VI ÄR EN välrenommerad mindre redovisningsbyrå i centrala Stockholm med 6 medarbetare.

VI ARBETAR MED redovisningstjänster och konsultationer i mindre och medelstora företag i Stockholmområdet. Vi har varit verksamma under många år

VI SÖKER NU intressenter för samarbete och eventuellt samgående.

Vi tar tacksamt emot svar till mailadress
annonssvar@far.se



FOTO: GETTY IMAGES

Medlemsrådgivning stöttar i arbetet mot penningtvätt.

Tydligare riktlinjer ska motverka risken för penningtvätt

För att stötta dig som medlem i arbetet mot penningtvätt har FAR:s Specialgrupp Etik sett över och uppdaterat den allmänna riskbedömningen samt de rutiner och riktlinjer som tagits fram enligt penningtvättslagen.

– Dokumenten har framför allt uppdaterats med mer och tydligare instruktioner om vad lagen kräver av de olika delarna och med utökade exempel. Etikgruppen gör detta regelbundet, men i år har vi gjort en större genomgång. Vi har granskat och tagit till oss tillsynsmyndigheternas åsikter och tips i sina tillsynsbeslut och integrerat dessa tydligare i dokumentet, säger **Pernilla Thelin**, föreningsjurist, FAR.



På vilket sätt kan dokumenten vara till hjälp?

– Dokumenten är framför allt tänkta att fungera som ett stöd för dig som medlem i ditt arbete, men var och en måste arbeta igenom och anpassa dem efter just sin egen verksamhets förutsättningar. Dokumenten är alltså ingen generell mall som passar alla verksamhetsutövare och som garanterar att man per automatik blir godkänd av sin tillsynsmyndighet.

Frågor och funderingar?

Har du frågor eller funderingar kring penningtvätt och eller de mallar, stöd och dokument som tagits fram tveka inte att kontakta FAR:s medlemsrådgivning. 🌐

Läs mer på
far.se/kunskap/penningtvatt



59

Löneconsulter

Så många klarade FAR:s examensprov under 2022 och kan numera titulera sig Auktoriserad Löneconsult FAR.

41

Skatterådgivare

Så många klarade FAR:s examensprov under 2022 och kan numera titulera sig Auktoriserad Skatterådgivare FAR.

237

Revisorer

Så många klarade Revisorsinspektionens prov för revisorsexamen under 2022 och kan numera titulera sig auktoriserad revisor.

100

Redovisningskonsulter

Så många redovisningskonsulter klarade FAR:s examensprov under 2022 och kan numera titulera sig Auktoriserad Redovisningskonsult FAR.



Missa inte FAR BLOGGEN

I FAR-bloggen diskuterar, förklarar och kommenterar FAR:s experter aktuella händelser, beslut och trender som påverkar branschen. Allt från nya lagar och regler inom revision, redovisning, lön och skatt till bredare frågeställningar inom områden som hållbarhet och digitalisering.

Läs senaste inläggen på
far.se/aktuellt/far-bloggen



FOTO: GETTY IMAGES

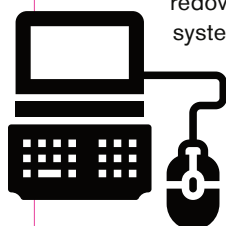
Svårt att hålla koll på allt som händer inom hållbarhetsområdet?

I takt med att allt fler företag har börjat inse behovet av att redovisa sitt hållbarhetsarbete har också frågorna om vad som gäller vid hållbarhetsredovisning ökat. FAR arbetar aktivt med att skapa opinion för hur branschen bidrar till större hållbarhet och genom att ge dig som medlem information, kunskap och verktyg som du har nytta av i ditt arbete.

Läs mer på far.se/kunskap/hallbarhet/

Digitalisering på FAR

Det sägs att FAR anordnade datakurs för sina medlemmar så tidigt som i slutet av 50-talet. På FAR:s årsmöte 1956 var direktör K E Schang inbjuden för att föreläsa om "principerna för en databehandlande elektronmaskin". I början av 70-talet gav FAR ut två skrifter i ämnet: Synpunkter på revision av datorbaserade redovisningssystem och Synpunkter på intern kontroll i datorbaserade redovisningssystem. FAR:s



kansli fick vänta till 1982 innan den första datorn dök upp.

Hallå där...

Lotta Bergkrantz

Projektledare för FAR:s 100-årsfirande 2023

I år fyller FAR 100 år och det ska uppmärksammas på en rad olika sätt. Kan du berätta lite mer om vad som kommer att hända under jubileumsåret?

– Vi kommer att uppmärksamma jubileet hela året, både i stort och i smått. Allt från medlemskviss, historiska tillbakablickar och poddar till boklanseringar, framtidsspaningar och galafest.

Finns det något särskilt som du vill lyfta lite extra?

– Vår ambition är dels att spegla hur FAR och branschen varit relevant för näringslivet och samhällsutvecklingen under hundra år, och dels att beskriva branschens betydelse även i framtiden. Den erfarenhet och kunskap vi samlat på oss under

hundra år ger oss möjlighet att utvecklas och göra nytta i många år till.

Den 21 september bjuder FAR in till en branschdag som avslutas med stor galafest i Stockholms stadshus. Varför får jag inte missa detta?

– För att det blir en dag med nytta, nätverk, nöje, underhållning och glamour! Under dagen står aktuella föreläsare och intressanta ämnen på programmet, medan kvällen bjuder på storslagen underhållning med folkära artister, middag och dans till sena natten. Ett oförglömligt födelsedagskalas, helt enkelt.



FOTO: MIKAEL SJÖBERG

Ett jubileumsår med flera viktiga frågor på agendan

U

nder mina år som generalsekreterare och VD på FAR har ett nytt år alltid inneburit nya spännande frågor och projekt att ta tag i. Men det här året kommer att bli något utöver det vanliga – året då FAR fyller hundra år!

Under hela 2023 firar vi FAR. Du kommer att märka det på flera sätt, inte minst genom vår jubileumslogotyp som kommer att synas i allt från sociala medier och nyhetsbrev till kursmaterial och webinarier. Snugg, eller hur?

SÄRSKILT GLAD ÄR jag över de två antologier som ett antal framstående forskare har tagit initiativ till med anledning av att FAR fyller hundra år. Den ena boken är på svenska och ger ett historiskt perspektiv på revisorsprofessionens utveckling. Den andra är skriven på engelska och fokuserar på de drivkrafter som antas ha störst betydelse för revisionens framtid. FAR bidrar med ett framåtblickande kapitel i båda böckerna.

De två antologierna innehåller ovärderlig kunskap och jag vill rikta ett särskilt stort tack till redaktörerna Peter Öhman, Katharina Rahnert, Fredrik Nilsson och Jan Marton. Den svenska boken kommer att lanseras i maj, vilket också är den månad då FAR för snart hundra år sedan grundades, närmare bestämt den 26 maj 1923. Den engelska boken kommer att lanseras efter sommaren.

DEN 21 SEPTEMBER blir en oförglömlig dag, som börjar med inspirerande föreläsningar och möjlighet att nätverka med branschkollegor, näringslivsprofiler och samhällsaktörer och avslutas med en glittrande fest i Stadshuset i Stockholm. Planeringen är i full gång och inom kort kommer vi att presentera programmet. Jag lovar att det blir en dag du inte vill missa. Boka in den 21 september i din kalender!

Vi kommer att uppmärksamma hundraårsjubileet under hela året, så håll utkik på FAR.se, LinkedIn och FAR:s nyhetsbrev. 🌟

KARIN APELMAN

generalsekreterare och VD i FAR

Gränsdragning mellan olika regleringskrav inom redovisning

Reglering av redovisning kräver hantering av ett antal målkonflikter, som i sin tur kräver att redovisningens syfte specificeras. Om vi utgår från att redovisningens primära syfte är att möjliggöra ekonomisk tillväxt och stabilitet uppstår följande målkonflikt. Å ena sidan ska redovisningen vara informativ så att finansiärer kan ha den som underlag för att tillföra kapital till företag. Det kräver ofta avancerad, och därmed dyr, redovisning. Å andra sidan ska redovisningen vara enkel att producera för att inte leda till höga kostnader för exempelvis nystartade och mindre företag.

I REGLERINGEN GÖRS EN AVVÄGNING mellan avancerad och enkel redovisning genom att det ställs olika krav på olika slags företag. Det är en väsentlig skillnad i krav mellan IFRS för noterade företag och K2 för mindre icke-noterade företag. Det är dessutom stor skillnad i användarkrets och behov av redovisning för de två typerna av företag, så skillnaden i krav kan ses som rimliga.

Skilnader i regleringsmässiga krav innebär att regleringen måste specificera en gränsdragning. Det finns åtminstone tre sätt som sådan gränsdragning görs idag: 1) behov hos redovisningens användare, 2) komplexiteten i företagets redovisning och 3) storlek på företag.

EU:s redovisningsdirektiv (som ligger till grund för årsredovisningslagen (ÅRL)) definierar företag av *allmänt intresse* som företag med en bredare grupp av ekonomiska intressenter, dvs noterade företag, banker och försäkringsföretag. Sådana företag är föremål för striktare regleringsmässiga krav. ÅRL använder inte begreppet *allmänt intresse*, även om

"I praktiken är det tveksamt om frånvaro av enklare förhållanden används för att avstå från K2."



JAN MARTON är docent och verksam vid Handelshögskolan vid Göteborgs universitet, samt adjungerad till FAR:s strategigrupp Redovisning.

lagen specificerar särskilda krav för både noterade och finansiella företag.

Både direktivet och ÅRL delar dessutom in företag i olika storleksklasser, där större företag är föremål för högre krav än vad som gäller för mindre företag. Även om storleken i sig inte är direkt kopplad till användarnas behov, gör ändå reglerarna antagandet att det finns ett starkt samband mellan storlek och intressenternas behov av redovisning.

I gränsdragningen mellan K2 och K3 anger Bokföringsnämnden (BFN) ytterligare ett sätt att särskilja företag, nämligen det redovisande företags egen redovisningsmässiga komplexitet. I inledningen till K2 anger BFN att rådet är lämpligt att tillämpa för mindre företag med *enklare förhållanden*. Begreppet enklare förhållanden definieras dock inte i K2, utan det är upp till det redovisande företaget (och revisorn) att bedöma.

I PRAKTIKEN ÄR DET TVEKSAMT om frånvaro av enklare förhållanden används för att avstå från K2. Bland redovisare och revisorer som idag arbetar med K2-företag verkar det finnas stort stöd för att tillåta många företag att tillämpa regelverket, även om K2 egentligen inte utvecklades för alla de företag som i dag tillämpar det. BFN har uppmärksammat denna fråga och den diskuteras för närvarande inom ramen för BFN:s översyn av K2 och K3.

Under våren 2023 ger BFN sannolikt ut en remiss baserat på översynen. Då kommer det finnas möjlighet att kommentera BFN:s utkast till gränsdragning. Det är av stor vikt att få input från praktiken. Hur ser användarna av redovisningen i dagens K2-företag egentligen ut och vilka behov av redovisning har de? ●

Hur jämförbart är det i branschen?
Det är dags för Balans årliga
jämförbarhetsundersökning.

NÄSTA NUMMER

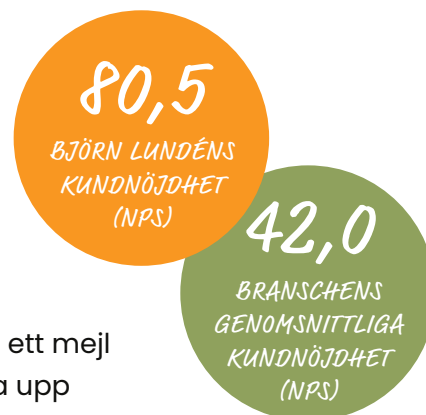


#2.23

UTKOMMER I APRIL

Björn Lundéns användare nöjdare än andra!

– dubbelt så hög NPS
som branschen i övrigt!



Efter varje avslutat supportärendande får Björn Lundéns programkunder ett mejl med en NPS-undersökning. Det är ett led i företagets strävan att leva upp till kundernas förväntningar. Undersökningen görs för Björn Lundéns samtliga program – BL Administration, BL Bokslut och BL Skatt.

Vad är NPS?

NPS står för Net Promoter Score och är ett värde som beskriver kundnöjdhet eller kundlojalitet. En NPS-undersökning baseras på en enda fråga: "På en skala från 0–10, hur sannolikt är det att du rekommenderar oss till en vän eller kollega?"

Kundsvaren delas in i tre kategorier: Kritiker (0–6), Passiva (7–8) och Ambassadörer (9–10). Företagets NPS beräknas som procentandelen ambassadörer minus procentandelen kritiker.

Ett företags NPS kan spänna från –100 (samtliga kunder är kritiker) till 100 (samtliga kunder är ambassadörer). Generellt gäller att ju högre NPS, desto mer kundcentrerat företag. Enligt konsultföretaget Netigate är en poäng runt 30 mycket bra, en poäng på 50 är utmärkt, och över 70 är exceptionellt.

– Enligt konsultföretaget Netigate är en poäng över 70 exceptionellt. »

Björn Lundén har en NPS på 80,5

I Björn Lundéns senaste NPS-undersökning deltog 1 479 programkunder. Av dessa gav 1 245 betyget 9 eller 10, vilket ger drygt 84 % ambassadörer. Antalet som gav betyget 0–6 var 55, vilket ger knappt 4 % kritiker. Den exakta poängen för Björn Lundén landar på 80,46.

NPS mäts på samma sätt i alla branscher men nivåerna mellan olika branscher skiljer sig kraftigt. Det är därför viktigt att NPS jämförs med liknande företag i samma bransch.

Tittar vi på branschen B2B Programvara, dvs programvaruföretag som vänder sig till företag, kan vi konstatera att genomsnittlig NPS är 42,0 (källa: ClearlyRated). Det betyder att Björn Lundén i det närmaste har dubbelt så hög NPS som branschen i övrigt.

"Byggt en stark relation till våra kunder"

– Jag tror våra fantastiska siffror beror på att vi genom att ha en bred flora av tjänster har byggt en stark relation till våra kunder, de har förtroende för vårt kunnande i ämnen som rör deras verksamhet. En annan bidragande faktor är nog att vi är måna om att behålla våra medarbetare längre och därmed byggs en gedigen kunskap och erfarenhet upp, som kunderna märker i kontakten med oss, säger Marie Nyholm som är ansvarig för Björn Lundéns kundsupport.



Vill du veta mer om våra produkter och tjänster?

Kontakta oss på 0650-54 14 00, mejla byraradgivare@bjornlunden.se
eller läs mer på www.bjornlunden.se

BJÖRN LUNDÉN.

– redovisningsbyråns bästa vän

B POSTTIDNING

Flowy Information AB
Box 610
832 23 Frösön

100% BYRÅ

För Sveriges viktigaste uppdrag

Som redovisningskonsult är du företagets viktigaste rådgivare. Vårt kall är att stötta dig och byrån till 100%. Genom att välja vår företagsplattform skapar du oändliga möjligheter att bli framgångsrik tillsammans med dina kunder.

Fortnox

fortnox.se/byra