

#06
December 2023
Pris 99 kr

Tidningen Balans

Fokus:
Karriärtrappan



VÅR BYRÅ
Vill hitta
balansen i
tillväxten

7

SVAR OM
INTYG OCH
YTTRANDE



Helene vill förändra

INIFRÅN

Hållbarhet ska locka morgondagens talanger

Du skickar
väl också in års-
redovisningen
digitalt?

**250 000
företagare
gör det redan.**



Säkert, snabbt och smidigt.

Scanna QR-koden eller läs mer på bolagsverket.se

 Bolagsverket



LEDARE
KRISTINA ISRAELSSON



FOTO: KATE DESIGNSTUDIO

Nu satsar vi på Balans digitalt

” **A**tt stärka dig som medlem i din yrkesroll, ge dig stöd och inspiration i din yrkesvardag, visa på en attraktiv bransch och lyfta fram olika åsikter och perspektiv hör till tidningen Balans främsta uppdrag. Vi strävar ständigt efter att vara en medlemstidning som gör skillnad, genom att med kvalitetsjournalistik bevaka, skildra och djupdyka i aktuella branschfrågor. Att Balans webb nyligen vann silver i Publishingpriset, och guld förra året, är ett fantastiskt fint kvitto på att vi är på rätt spår.

De senaste åren har vi sett att allt fler läser artiklarna på tidningenbalans.se samtidigt som pappersupplagan minskar, en utveckling som är i linje med den ökande digitaliseringen i samhället i stort. För att kunna bibehålla Balans höga kvalitet och utveckla både innehåll och funktionalitet kommer vi från och med årsskiftet att satsa alla våra resurser på tidningenbalans.se. Det innebär att det här är det sista numret av Balans som papperstidning och att Balans från och med januari 2024 blir en renodlad nättidning. Med det sagt lämnar jag med varm hand över stafett-pinnen till Dan Häfström, som blir ny chefredaktör för tidningenbalans.se. Jag önskar honom stort lycka till i sin nya roll och nu ser jag fram emot att tillsammans med mina kollegor på redaktionen ta Balans till nästa nivå.

Så vi säger definitivt inte tack och hej utan – Vi ses digitalt!

KRISTINA ISRAELSSON, *tf. chefredaktör för Balans.*
Hör gärna av dig till redaktionen@far.se med tips och idéer om vad ni vill att vi skriver om.

 FÖLJ OSS PÅ LINKEDIN

Innehåll

NUMMER 6 2023



7 3 frågor

Hållbarhetsentreprenören Rebecka Carlsson om branschens roll och utmaningar inom hållbarhet.

8 Aktuellt

Branschen säger nej till brf-uppdrag. Mindre byråer upplever underläge vid rekrytering.

14 Porträttet

Helene Andersson Viberg tycker att branschen behöver bli bättre på att rekrytera unga talanger med vilja att förändra.

22 Fokus

Behöver dagens karriärtrappa och delägarmodell göras om för att behålla och stärka branschens attraktionskraft?

32 Min karriär

Auktoriserade revisorn Johanna

Hagström Jerkeryd drivs av att hjälpa människor att våga förändras.

34 Vår byrå

ER Revision strävar efter att hitta balansen i tillväxten.

38 Debatt

Hög tid att införa Pre Issuance Review på kommunala revisionsuppdrag.

40 Expertfrågan

Begäran om revisorsyttranden ökar.

44 FAR-sidorna

Therese Andersson ny representant i SMP Advisory Group. Fortsatt dialog med länsstyrelsen om penningtvätt.

46 Krönikan

Pernilla Lundqvist och Ulrika Anjou, IFRS 15 – blev det bättre?

NU ÄR D

Visma Ad

Överskådligt. Wow. Detta är

vismaspcs.se/redovisningsbyra

DEN HÄR

visor KYC

guld. Vill du känna likadant?



**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

BR
Bolagsrätt

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

Tidningen Balans



Kristina Israelsson

Tf. chefredaktör
kristina.israelsson@far.se
08 506 112 28



Dan Håfström

Skribent
dan@kate.nu
070 969 74 82

PRODUKTION

Grafisk form och layout
Kate designstudio

Omslag
Magnus Andersen

Tryck
PunaMusta 2023, ISSN 2001-5925

ANSVARIG UTGIVARE

Pernilla Halling
pernilla.halling@far.se
08 506 112 41

Medlem av Sveriges Tidskrifter
TS-kontrollerad fackpressupplaga 8 200 (2022/2023)

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

ANNONS

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

PRENUMERATION

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

ADRESS

Box 6417, 113 82 Stockholm

tidningenbalans.se



FAR 100
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 medlemsföretag. FAR:s medlemmar är auktoriserade revisorer, redovisningskonsulter, skatterådgivare, lönekonsulter och specialister samt små och stora företag inom redovisning, revision och rådgivning.

Hur tror du att branschen sätt att arbeta med hållbarhet kommer att förändras under de närmaste åren?

– Historiskt har företag använt hållbarhetsrapporteringen för att i backspegeln se hur man presterat relaterat till bredden av hållbarhetsaspekter. Det som händer nu är ett skifte till att även med realtidsdata och AI kunna följa och predicera hållbarhets-effekterna av olika beslut proaktivt. Hållbarhetsrapporteringen blir därmed alltmer av ett strategiskt beslutsunderlag.

Vilken roll ser du att byråer inom redovisning, rådgivning och revision har när det gäller hållbarhet?

– Vi är mitt inne i "the decade of climate action." 2030 ska de globala klimatutsläppen vara hälften så stora som 2020. Och 2050 ska utsläppen vara noll. Hela världsekonomin ska alltså bli helt klimatneutral på bara tre decennier! Samtidigt ska vi ställa om till en cirkulär ekonomi, för ökad biologisk mångfald, och bättre sociala villkor. I en komplex ekonomi med långa leverantörskedjor blir korrekta beslutsunderlag i form av korrekt redovisning, rådgivning och revision en förutsättning för att vi ska kunna fatta välgrundade beslut som ger stor effekt i realiteten.

REBECKA CARLSSON

Yrke:

Hållbarhets-entreprenör och partner på ARC Arise consulting.

Utbildning:

Singularity University på NASA och Stanford University Graduate School of Business.

Aktuell:

Författare till boken Exponentiell klimatomställning – en guide för företagsledare, entreprenörer, investerare, chefer, medarbetare, konsulter och andra som vill utveckla framtidens hållbara företag och klimatlösningar.

Vilka är branschens största utmaningar på området?

– Med taxonomin, CSRD och all annan ny lagstiftning från EU och nationellt kopplat till hållbarhetsrapportering så blir hållbarhetsredovisningens ställning mycket mer framskjuten. Det innebär främst stora möjligheter för branschen, men ställer såklart också krav på snabb utveckling.

3 frågor

Hållbarhetsrapporteringen kommer att bli alltmer av ett strategiskt beslutsunderlag. Det menar Rebecka Carlsson, hållbarhetsentreprenör och författare till boken Exponentiell klimatomställning.

text: Dan Håfström foto: Christian Gustavsson



Revision av BRF ställer höga krav.

Branschen säger nej till brf-uppdrag

Många av de stora byråerna aviserar nu att de kommer tacka nej till brf-uppdrag.

BOSTADSRÄTTSFÖRENINGARNA ÄR EN stor kundgrupp för redovisningskonsulter och revisorer. Under senare tid har många av de stora revisionsbyråerna aviserat att de kommer att tacka nej till uppdrag från bostads-

rättsföreningar. En anledning är att revision av bostadsrättsföreningar innebär en särskild komplexitet som skiljer sig från andra typer av uppdrag. Styrelsen i en bostadsrättsförening arbetar i regel ideellt och saknar ofta kunskap om den formalia som omgärdar det ekonomiska arbetet. Dessutom finns det många medlemmar (ägare) vilket gör att minoritetsregler och formalia blir extra viktigt, något som ställer höga krav på revisorn. ●

Eric Widegren



”Vi anser att NextGenerationEU var ett välfunnet namn eftersom det är nästa generation som kommer att behöva betala”

Tony Murphy, ordförande för Europeiska revisionsrätten, till Balans om namnet på ett av coronastöden

Aspia säljs i mångmiljardaffär

I slutet av oktober kom beskedet att det svenska riskkapitalbolaget IK säljer Aspia till det brittiska riskkapitalbolaget Vitruvian. Enligt DI beräknas storleken på affären uppgå till över 500 miljoner euro, motsvarande 5,9 miljarder kronor. Vitruvian äger även Accountor sedan 2015.

Mazars på ny adress i Malmö

Mazars Malmökontor har flyttat in i nya lokaler i Epic-huset på Nordenskiöldsgatan 11 A. Kontorshotellet som ägs av Skanska stod inflyttningsklart 2020 och går enligt ett pressmeddelande från Mazars helt i linje med Mazars hållbarhetsprofil. Under hösten har lokalerna anpassats och inretts för att passa Mazars verksamhet och arbetssätt.

Bolagsverket varnar för bluffmejl



Bolagsverket har gått ut på sin webb och i sociala medier för att varna för bluffmejl som cirkulerar. Bluffmejlet innehåller en uppmaning att skyndsamt registrera sitt företag till penningtvättsregistret mot en avgift. Myndigheten tipsar om att alltid kontrollera avsändaren för att säkerställa att mejladressen slutar med @bolagsverket.se. Bolagsverket upplyser också om att det går att kontrollera ärendenumret genom att söka i myndighetens webbplats.



Balans prisad för sin webb

Balans tog hem silver i kategorin webbtidningar och nättidningar när Publishingpriset 2023 delades ut.

– Priset är ett kvitto på att Balans håller en hög journalistisk kvalitet, säger Kristina Israelsson, tf. chefredaktör.

Balans plockade hem 92 av totalt 100 poäng, bara 3 poäng efter det segrande bidraget Magasin K.

Mindre byråer upplever underläge vid rekrytering

Revisorsinspektionen har genomfört rundabordssamtal med små och medelstora revisionsföretag. Samtal hölls vid fem tillfällen, dels på plats i Jönköping, Stockholm och Falun, dels digitalt med revisorer från Skellefteå och Malmö och närliggande orter.


Totalt deltog ett 20-tal revisorer från 18 revisionsföretag. Patrik Israelsson, revisionsdirektör på RI, ser samtalen som en viktig kontaktyta.

– För oss på är det värdefullt att få information om hur de mindre revisionsföretagen upplever sin situation och vilka förutsättningar och utmaningar de har. De större byråerna har vi mer regelbunden kontakt med genom bland annat kvalitetskontrollerna och årliga möten, men de mindre revisionsföretagen träffar vi annars mest i samband med tillsynsärenden, vilket inte är ett idealiskt tillfälle att lära känna varandra bättre, så rundabordssamtalen har en viktig funktion, säger han.

Vilka utmaningar lyfter de mindre byråerna vad gäller kompetensfrågorna?

– De upplever att de är i underläge gentemot de större. De mindre har svårt att vara proaktiva och veta precis hur många de har behov av att anställa långt fram i tiden, medan de större vet att de kommer behöva ett stort antal nyexaminerade och bearbetar studenterna med information och aktiviteter under hela deras studietid. Uppfattningen hos flera mindre är att de större attraherar de bästa talangerna vilket i vissa fall ger en känsla av att de mindre får nöja sig med det som "blir över". Vissa av de mindre uttrycker också oro över tuffa kundskyddsklausuler vilket försvårar rekrytering av seniora medarbetare som tidigare arbetat på andra byråer.

Men har inte de mindre byråerna andra kvaliteter som de kan dra fördel av i rekryteringsprocessen?

– De mindre revisionsföretagen anser att de har stora fördelar i form av korta beslutsvägar och ett närmare ledarskap, vilket skapar goda förutsättningar att få behålla sin personal, men det underlättar inte rekryteringen särskilt mycket, då uppfattningen är att de allra flesta studenter söker sig till någon av de största byråerna som har de "bästa" varumärkena. 

Dan Håfström



Läs en längre version av artikeln på tidningenbalans.se

Förtydligande

Artiklarna "Revisionsberättelsen – från dåtid till nutid" samt "Från siffergranskning till professionellt omdöme – ett yrkesspråk tar form" som publicerades i tidningen Balans nr 4, september 2023 på sidorna 46–48 bygger främst på bokkapitlet "Revisionsberättelsens historia: Hur ett yrkesspråk växer fram" som författats av Katharina Rahnert och som publicerats i den av Katharina Rahnert och Peter Öhman editerade antologin *Revision – i går, i dag och i morgon* från 2023.

HALLÅ DÄR DAN HÅFSTRÖM

Den 1 december tar du över som chefredaktör för Balans.

Vad ser du mest fram emot?

– Jag ser fram emot att ta ett helhetsgrepp på tidningen, och se vad vi kan skruva på för att göra den ännu mer angelägen och relevant. Att vi nu helt och hållet koncentrerar oss på den digitala utgåvan gör att vi kan bli mer snabbfotade och höja den journalistiska nivån. Det jag personligen tycker är roligast är att knyta kontakter med alla de människor som på olika sätt bidrar till utvecklingen av branschen.

Kommer läsarna att märka att Balans har en ny chefredaktör?

– Vi är inne i en avgörande tid. Ingenting kan längre vara business as usual. Ingen av oss kommer undan ansvaret för att våra barn och barnbarn ska ha en framtid. Jag upplever att medvetenheten växer just nu i branschen och att det finns en stark vilja att bidra till förändring. Den utvecklingen vill jag att Balans ska vara en del av.

Vem är du och vad har du gjort tidigare?



– Jag har arbetat i nära 25 år som journalist och strategisk medieproducent och varit delaktig i en stor variation av projekt för både offentliga och privata uppdragsgivare. Under det senaste året har jag skrivit många av de bärande artiklarna i Balans och fått tillfälle att lära känna FAR och branschen.

Charlotta Marténg

FOTO: KATE DESIGNSTUDIO



"Jättebra föreläsare! Bra kemi! High five till dem!"

Nöjd deltagare på en Skattedag



Anmäl dig här



Kugghjulen som driver våra kunders resa framåt.

Att vara applikationskonsult på AARO innebär mer än att ha kompetens i koncernredovisning och vår mjukvara.

Våra kunders uppdrag är av varierande karaktär och innehåll. Att vara lyhörda och skapa en förståelse för varje kunds unika behov är ett måste.

Som konsultchef för Sverige arbetar jag med ett enastående team av applikationskonsulter och projektledare. Tillsammans arbetar vi i nära partnerskap med varje kund och möter deras behov med fingertoppskänsla.

Vi ser inte ett konsultuppdrag som ett engagemang i mängden, utan ett unikt tillfälle att hjälpa en kund att utvecklas inom processer och metoder kopplande till vår mjukvara.

Vi vill fortsätta leverera exceptionell service

AARO växer på många plan och vi vill fortsätta att leverera exceptionell service. Därför söker jag fler talangfulla individer som är redo att ansluta sig till min konsultorganisation.

Jag letar efter dig som delar vår passion för utveckling och kundfokus, och som vill bli ett av kugghjulen som driver våra kunders resa framåt.

Känner du likadant? Välkommen till mitt team.

”Jag letar efter dig som delar vår passion för utveckling och kundfokus, och som är redo att bidra till våra kunders framgång.”

Jeanette Söderberg, Konsultchef Sverige

**Vill du bli en av oss?
Se aktuella tjänster
på careers.aaro.com**

AARO – Din partner i koncernrapportering

www.aaro.com



Undersökning visar potential hos redovisningskonsulter

Kunder som väljer auktoriserade redovisningskonsulter är över lag mer nöjda. Men det finns utrymme för förbättringar, avslöjar Svenskt Kvalitetsindex mätning.

SEDAN 2007 HAR Svenskt Kvalitetsindex, SKI, mätt kundnöjdheten inom ett flertal olika branscher, däribland revisionsbranschen. För tre år sedan började företaget, på uppdrag av SRF konsulterna, även att mäta kundnöjdheten i redovisningsbranschen.

Som tidigare år visar även årets mätning visar på hög kundnöjdhet när kunderna utvärderar sina redovisningsbyråer. Den

personliga och nära relationen har varit en viktig faktor, men än viktigare ses nu konsulternas förmåga att bidra till framgång och ökad lönsamhet för kunden. Det här överensstämmer väl med andra undersökningar som Balans berättat om tidigare.

Men det finns områden som är värda att förbättra enligt SKI:s mätning, och där ligger hållbarhet i topp. Det handlar om

kombinationen av att kunderna ser sin redovisningsbyrå som en självklar partner kring hållbarhetsrapportering, och att tydlig hållbarhetsredovisning alltmer blir en avgörande framgångsfaktor.

–Många ser sin leverantör för redovisningstjänster som en naturlig partner kring hållbarhetsrapportering. Dessutom bedömer många kunder att hållbarhetsfrågan kommer att bli avgörande på sikt för att vara framgångsrik. Ett område där branschen kan stärka sig och skapa nya affärsmöjligheter helt enkelt, säger Johan Parmler, VD för SKI i ett pressmeddelande. ◉

Cajsa Wiklund



FOTO: GETTY IMAGES

Lättare att hitta statistik om skatt

För att göra statistiken om det svenska skattesystemet mer tillgänglig har Skatteverket lanserat Statistikportalen.

STATISTIKPORTALEN innehåller bland annat statistik för arbetsgivardeklarationer, inkomstdeklarationer och momsdeklarationer. Det går även att hitta statistik om punktskatter, elstöd och skattereduktion för grön teknik. Portalen kommer succesivt att utökas med fler områden.

– Att den här statistiken nu samlats och gjorts mer tillgänglig underlättar för den som är intresserad då de själva kan hämta den i Skatteverkets nya portal, säger Katrin Wallberg, projektledare för Statistikporta-

len, i ett pressmeddelande.

Statistiken kan delas upp på exempelvis kön, bransch, företagsstorlek och inkomstår. Användaren kan även få statistiken presenterad i tabeller, diagram och kartor.

Statistikportalen kommer att uppdateras löpande varje vecka. Användaren kan få en ögonblicksbild av redovisningar av inkomster och skatter som sker till Skatteverket. När uppgifter lämnas in eller korrigeras uppdateras siffrorna direkt i portalen. ◉

Eric Widegren

TRE TYCKER

Vad tycker du är den största utmaningen vid nyrekrytering?

MARCUS PERSSON, auktoriserad revisor på Åhlberg & Partners (Leksand)

– Vi upplever att vi haft tur, men att det varit svårt att hitta rätt kandidater. Både för att det har varit få sökande och för att det varit en brist på kvalificerade kandidater till de tjänster vi utlyst på senare tid. Det kan vara en effekt av att det är svårt att locka kvalificerade kandidater till mindre landsortskontor.



MARIE WASSHOLM, kontorschef/auktoriserad redovisningskonsult på Talenom (Malmö)

– Den största utmaningen är att ha modet och planera för att alltid ligga i framkant med sin rekrytering. Att våga rekrytera nya stjärnor till teamet innan det är uppenbart att behovet finns. Väntar man är det oftast för sent för att tillväxt och utveckling ska kunna ske på bästa sätt.



ANDERS HELL, auktoriserad redovisningskonsult på Satsa Redovisningsbyrå (Borås)

– Utmaningen är att hitta erfaren personal. Samtidigt har nya och oerfarna medarbetare svårt att lära sig grunderna då många uppgifter automatiseras. Då är det svårt att klara nästa steg i arbetet, så som bokslut, analys, skatter och ägarrådgivning.



Snart dags för månadsrapportering

Från och med 2024 ska lönerna för de anställda som räknas som arbetare rapporteras till Fora varje månad. I dag görs rapporteringen en gång per år. I samband med övergången till månadsrapportering införs också en ny uppmärkning av arbetare.

Enligt Fora, som ägs av Svenskt Näringsliv och LO, är syftet med förändringen att arbetare får sina pensionspremier överförda varje månad på samma sätt som tjänstemännen får i dag.

Att premierna överförs en gång i månaden i stället för en gång om året, innebär större möjligheter till avkastning under årets gång, enligt Fora.

Ett annat syfte är att harmonisera rapporteringen till Fora med annan rapportering som arbetsgivarna gör. Det gäller till exempel rapportering till Skatteverket och Collectum som redan har månadsrapportering.

ÄNNU EN EFFEKT av övergången är att arbetsgivare med anställda som omfattas av Avtalspension SAF-LO får en månadsfaktura med verklig kostnad i stället för en faktura varannan månad med preliminärt beräknad kostnad.

Vad man som arbetsgivare behöver göra och när beror på vilken typ av anställda företaget har. Om företaget har uteslutande arbetare omfattas man av övergången direkt vid årsskiftet.

Om företaget har både arbetare och tjänstemän är det till en början bara arbetarna som omfattas av övergången med månadsrapportering. För företag med endast tjänstemän



Sarah Fager Auktoriserad lönekonsult på Redovisarna i Motala.

FOTO: SATU KNAPE

Vad ger ni för råd till den som arbetar som löne- eller redovisningskonsult?

Vi ställde frågan till Maria Bragén Auktoriserad Lönekonsult FAR och Auktoriserad Redovisningskonsult FAR på egna företaget M Redovisning & Lön i Motala och till Sarah Fager Auktoriserad lönekonsult på Redovisarna i Motala.

► Säkerställ redan nu att rätt person är registrerad som huvudadministratör eftersom all information i dessa frågor skickas till huvudadministratören.

Läs mer på fora.se/tolv för att veta vad man som arbetsgivare ska göra och när.

► Säkerställ också att ditt löneprogram kommer att ha stöd till rapportering. Det finns förteckning på fora.se/tolv.


► Säkerställ att den byrå eller konsult som företaget anlitar har rutiner för att kontrollera korrekt anställningskategori och att man har tillgång och kännedom om kundens kollektivavtal.

Märkningen ska ändras om det sker byte av avtalsområde.

sker rapporteringen fortsatt årsvis eftersom de ännu inte omfattas av övergången till månadsrapportering.

DET ÄR ÄNNU inte klart när Fora inför månadsrapportering för tjänstemän. Information om vad som ska göras och när skickas med e-post till den som är regist-

rerad som huvudadministratör på företaget.

Fora administrerar enligt sin hemsida kollektivavtalade försäkringar för omkring 4 miljoner anställda. Omkring 235 000 företag är anslutna. Fora förmedlar 21 miljarder kronor i premier och avgifter per år. 

Björn Dickson



FORTNOX FÖRETAGSKORT

STORTRIVS I FÖRETAGSLIVET

Med Fortnox Företagskort blir samarbetet mellan byrå och kund precis så smidigt som det borde vara. I ett sömlöst flöde kommer kvitton och transaktioner rakt in i bokföringen. Full koll på allt – varje gång, varje dag.

**Köp.
Fota.
Klart!**



Fortnox

fortnox.se

PRIO: RÄDDA VÄRLDEN

Helene Andersson Viberg, nybliven affärsområdeschef på BDO, funderar över branschens delägarmodell och hoppas att hållbarhetsarbetet ska locka morgondagens talanger till branschen.

text: **Dan Håfström**
foto: **Magnus Andersen**



Gillar sin roll. "Jag har en naturlig lust att kliva fram och leda, coacha och försöka inspirera andra."



Familjär karriär. När skadorna satte stopp för fotbollssatsningen följde Helene Andersson Viberg i sin pappas fotspår och blev auktoriserad revisor på BDO.





alv nio, måndag morgon. Helene Andersson Viberg lotsar in i ett konferensrum där ett magnifikt halvcirkelfönster från 1920-talet ger karaktär åt den moderna kontorsdesignen. 2010 inledde hon karriären på BDO och hon har varit

Stockholmskontoret här på Sveavägen trogen, så när som några år då hon för omväxlingens skull jobbade i Göteborg. 2022 blev hon delägare och sedan ett drygt halvår tillbaka är hon affärsområdeschef för byråns största affärsområde: Revision.

– Jag tycker att det är jättekul att jobba i lag och jag har en naturlig lust att kliva fram och leda, coacha och försöka inspirera andra. Det finns många kollegor som är mer effektiva revisorer än jag, men BDO har sett mina kvaliteter och gett mig möjlighet att utveckla dem och växa, säger Helene Andersson Viberg.

Din pappa var auktoriserad revisor på BDO. Var det självklart för dig att följa i hans fotspår?

– Nej, inte alls. Under tonåren satsade jag allt på fotbollen och ville spela i allsvenskan. Men sen gick båda mina knän sönder och efter att ha försökt komma tillbaka i ett par år insåg jag att det inte skulle gå. Då behövde jag något annat att fokusera på och efter att ha pluggat ekonomi på Stockholms universitet lockade ändå revisorsyrket.

Vilken bild fick du av yrket genom din pappa?

– Han älskade sitt jobb och jobbade periodvis väldigt mycket. När det var sportlov kunde vi glömma att han skulle följa med. Så även om jag fick en positiv bild av att vara revisor så blev jag inte jättelockad av arbetsmängden. Han valde också att sluta som revisor när han var relativt ung, 47 år, och jobbade sen med andra typer av ekonomitjänster.

Mycket av innehållet i det här numret av Balans handlar om karriärtrappan och delägarmodellen. Du diskuterade frågan med Sofia Götmar-Blomstedt, VD för PwC, och Antti J. Niemi, VD för Revideco, under FAR-dagen i höstas. Behöver branschen ompröva dagens modell?



Nya tider. Helene Andersson Viberg tror inte att dagens unga är beredda att vänta i 15 år på att bli delägare.

HELENE ANDERSSON VIBERG

Ålder:
36 år.

Yrke:
Auktoriserad revisor, partner och affärsområdeschef för Revision på BDO.

Bor:
Sickla.

Familj:
Man och en son, Sixten 4 år.

Intressen:
Älskar att åka skidor, umgås med vänner och familj och upptäcka nya platser.

– I grunden är vi en väldigt traditionell bransch och då kan det vara tufft att driva någonting som utmanar det, men jag tror absolut att vi behöver ompröva dagens modell. Den yngre generationen byter arbetsgivare oftare än vad man historiskt sett har gjort i vår bransch och då blir det svårt att ha en modell som bygger på att man ska stanna hela sitt yrkesliv.

Tar det för lång tid att bli delägare?

– Ja. Jag tror inte att det kommer vara gångbart att förvänta sig att medarbetare ska vara på samma ställe i 15 år innan de kliver in i ett delägarskap. Då tror jag att vi tappar alldeles för många talanger längs med vägen.

Hur tror du att delägarmodellen kommer förändras?

– I dag fördelas arbetet på ett annorlunda sätt jämfört med tidigare och ny kompetens sätter verkligen vår traditionella karriärtrappa på prov. Det tror jag på sikt kommer att förändra vår modell.

Hur påverkar teknikutvecklingen karriärtrappans relevans?

– Om vi backar bandet 15 år så var det mycket tydligare hur incitamentsmodellen fungerade och vilken typ av kompetens som skulle belönas. I dag har teknikutvecklingen gjort att vi behöver en helt annan bredd av



Vill utmana traditionen. Helene Andersson Viberg anser att branschen behöver ompröva dagens karriärtrappa och delägarmodell.

kompetens. Vi måste säkerställa att vi har en modell som även attraherar den här kompetensen.

Hur viktig är frågan om karriärtrappa och delägarmodell för branschens attraktionskraft?

– Den är absolut central, och känslan är att vi behöver agera eftersom hela branschen jobbar med utmaningen att behålla och attrahera medarbetare. Förr kunde vi alltid rekrytera precis så många nya som vi ville ha, men nu börjar vi få svårt att växa på grund av svårigheten att hitta tillräckligt många talanger.

Är det där BDO är i dag, att det är svårt att växa på grund av rekryteringen?

– Ja. Vi skulle kunna växa ganska mycket om vi hade fler medarbetare.

Vad är då lösningen på problemen?

– Att titta på karriärtrappa och delägarmodell är en del, en annan jätteviktig del är att förklara hur vi tror att branschens roll och våra yrken kommer att utvecklas i framtiden. Jag tror många inser att delar av branschens traditionella arbetsuppgifter kommer att försvinna på

50%

Så stor andel beräknar franska kollegor att hållbarhet kommer utgöra av deras verksamhet inom några år.

grund av teknikutvecklingen, och det kanske gör att vår bransch framstår som ett osäkert kort.

Hur förklarar man branschens roll i framtiden på ett sätt som blir attraktivt för unga?

– Om man bara tittar på hållbarhetsområdet så kommer det finnas hur mycket jobb som helst. Där behöver vi verkligen kommunicera gentemot studenter och unga att vår bransch har ett superviktigt uppdrag. Vi kan hjälpa företagen att ställa om genom att stötta dem i deras rapportering men också genom att bli en samarbetspartner som ställer relevanta frågor och kommer med råd som gör skillnad.

Om man vill rädda världen ska man jobba med revision och rådgivning?

– Precis, vår bransch är en väldigt bra plats för dem som vill bidra till ett hållbart samhälle. Att vara med på den resan tror jag är superattraktivt för morgondagens talanger, men vi har inte nått ut med det budskapet ännu. Ta de här portugisiska ungdomarna som har stämt EU för undfallenhet att vidta klimatåtgärder. Den typen av handlingskraft är väldigt inspirerande,

”Jag vill nå ut med bilden av att vår kompetens inom revision, rådgivning och hållbarhet bidrar med en otroligt viktig samhällsnytta.”

tycker jag. Tänk om vi kunde få fler sådana unga, engagerade människor att vilja jobba i vår bransch, se till att vi mäter rätt saker och skapar hållbara alternativ som kan bidra till en bättre värld.

Hur stort tror du området hållbarhet kommer att bli under de närmaste åren?

– Vi tror att arbetet med frågor inom hållbarhet inom enganska snar framtid kommer att växa till 30–40 procent av vår revisionsverksamhet. Men när jag pratar med franska kollegor så tror dom att hållbarhet kommer utgöra hälften, 50 procent, av deras verksamhet inom några år. Det här är såklart en väldigt intressant förflyttning.

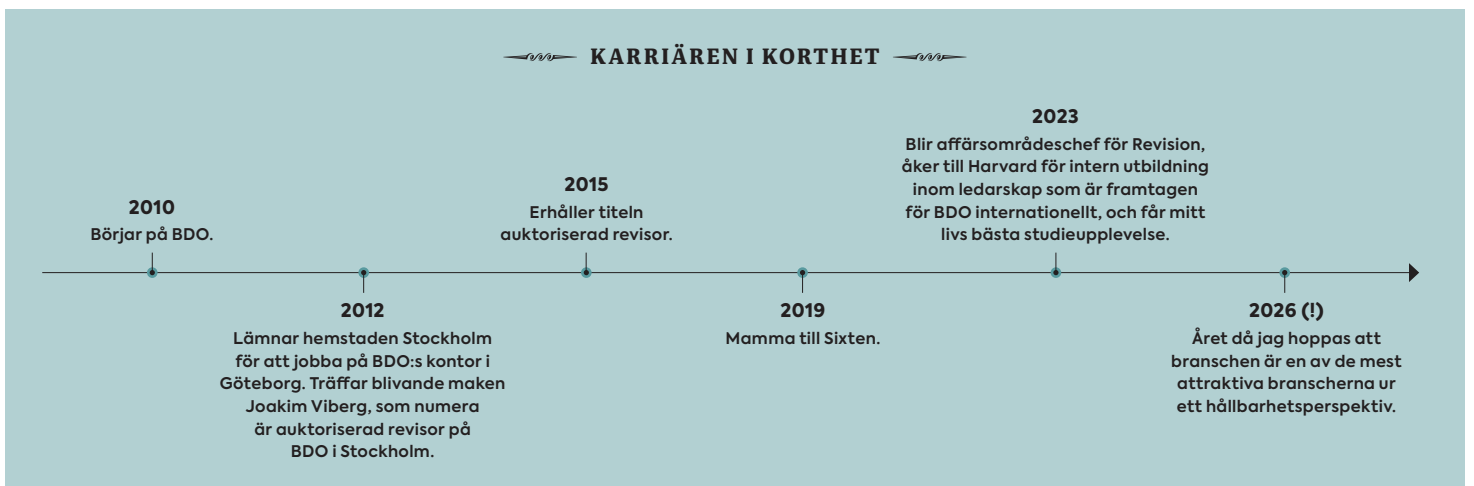
Vad hoppas du på för dig själv och branschen i framtiden?

– Jag vill nå ut med bilden av att vår kompetens inom revision, rådgivning och hållbarhet bidrar med en otroligt viktig samhällsnytta. Att ta lead när det gäller hållbarhetsfrågorna tror jag kommer att bli vårt viktigaste bidrag. Under hösten deltog jag i en internationell konferens i Vancouver där jag och en kollega från BDO i Frankrike delade med oss av vår syn på hur BDO och branschen bör utvecklas på sikt, till exempel när det gäller vårt arbete för cirkulär ekonomi. Vi har en otroligt stor potential att åstadkomma livsviktig förändring framöver. Jag ser fram emot att hitta vägar för att göra verklighet av alla goda planer och tankar som finns. ◉



FOTO: LINUS FLODIN

Avgörande tid. Branschen måste bli bättre på att rekrytera unga talanger med vilja att förändra, menar Helene Andersson Viberg.



SÅ KOMMER BYRÅN IGÅNG MED KUNDKÄNNEDOM

Det är hög tid för alla redovisningsbyråer att ta tag i sitt KYC-arbete och säkerställa att de regler som finns när det gäller penningtvätt och terrorismfinansiering, följs. Men hur kommer ni igång och hur gör ni arbetet effektivt? Här guidar vi er – steg för steg.

1. ENGAGERA MEDARBETARNA

Det allra viktigaste för att kunna leva upp till de regler och krav som finns är medvetna medarbetare. Utbilda och engagera alla kollegor och prata om varför det här är viktigt. När alla ser KYC-arbetet i ett större perspektiv – nämligen att ni gör ett meningsfullt arbete i kampen mot organiserad brottslighet – kommer det att bli enklare och mer motiverande.

2. KARTLÄGG KUNDERNA

Börja med den allmänna riskbedömningen. Den innebär att ni bedömer risken för att det skulle gå att tvätta pengar eller finansiera terrorism genom kundens verksamhet.

Tänk kreativt – det gör dagens brottslingar. Kartlägg hur era kunder kan utnyttja era produkter, tjänster och distributionskanaler. Fundera över vad ni kan göra för att hantera de största riskerna först.

3. DELA IN I OLIKA RISKGRUPPER

Riskklassificera sedan kunderna i olika grupper. Har ni några kunder som är i en högriskbransch eller har kopplingar till högriskländer? Är kundens företrädare en politiskt utsatt person? Screena kunderna mot EU:s sanktionslista som publiceras av EU-kommisionen. På det här sättet kan ni lägga kunderna på olika nivåer, vad gäller åtgärder och prioritet.

4. DOKUMENTERA STYRDOKUMENT OCH RUTINER

När ni kommit så här långt behöver ni se till att styrdokumentet är uppdaterade och antagna, och fokusera på att skriva ner era rutiner och hur ni utreder och rapporterar misstänkta transaktioner. Välj en metod som passar er och implementera den bland medarbetarna.

5. HITTA VARNINGSFLAGGOR

Nu är grundjobbet gjort och arbetet med att hitta varningsflaggor och intressanta kopplingar i vardagen tar vid. Det kan vara tecken på målvakter, verkliga huvudmän med kopplingar till bluffaktiverings-upplägg, skalbolag och liknande. Har ni till exempel några



kunder där fakturorna väldigt ofta bestrids eller som ändrar sin verksamhet ofta? Skiljer sig referenser på fakturor från kundens företrädare?

Lita på magkänslan och ställ hela tiden frågan – är det här rimligt? Kontakta kunden om något är avvikande, ställ frågor och be hen förtydliga. Finns det inget att dölja kommer kunden att välkomna en sådan dialog.

6. SE TILL ATT RUTINERNA FÖLJS

Om ni identifierar en misstänkt transaktion hos en kund ska det rapporteras till Finanspolisen. Se till att de rutiner ni skapat faktiskt följs av alla medarbetare och att alla känner sig trygga i vad de ska göra.

7. STÄLL KRAV PÅ LEVERANTÖRERNA

Till sist – ställ krav på din systemleverantör. Ni kommer behöva ett verktyg som gör att ni har tillgång till den information som ni behöver. Det kan gälla uppdatering av uppgifter, granulär sökfunktionalitet och möjlighet till statistik. Det bästa är att så mycket som möjligt finns samlat på samma ställe.

Genom att börja med grunderna, och ta en sak i taget, kommer ni att lyckas i ert arbete och leva upp till de krav som lagen kräver. Viktigast av allt är kanske "mindsetet" att inte samla in informationen bara för att lagen kräver det – utan för att bidra till ett hållbart samhälle där pengar används till rätt ändamål.

Och glöm inte! Som redovisningsbyrå kan ni göra stor skillnad. Kanske är det just er rapport till Finanspolisen som blir den sista pusselbiten för att polisen ska kunna slå till mot ett kriminellt gäng.

Vågar

vi ta

steget?

**Traditionens styrka
vs. behovet av förändring**



Fokus
Karriärtrappan

Behöver branschen göra om dagens karriärtrappa och delägarmodell för att **BEHÅLLA OCH STÄRKA SIN ATTRAKTIONSKRAFT**? Balans har sonderat terrängen med tre branschprofiler och samtliga VD:ar för Big 4.

text: **Dan Håfström**

illustration: **Björn Öberg**

H

UR RELEVANTA ÄR dagens karriärtrappa och delägarmodell för den yngre generationen som är på väg in i branschen? Den frågan ställde Sofia Götmar-Blomstedt, VD på PwC, under höstens FAR-dag. Bredvid på scen stod Antti J. Niemi, VD för revisionsbyrån

Revideco. Han blev glatt överraskad av att en VD på en storbyrå valde att lyfta frågan.

– De stora byråerna har en enorm påverkan på de normer och den kultur som genomsyrar hela branschen. Därför är det en "game changer" att de är beredda att diskutera karriärtrappa och delägarskap, säger Antti J. Niemi.

I FAR:s framtidsstudie 2022, som bygger på intervjuer och enkätundersökningar med branschföreträdare, anser de medverkande att förmågan att rekrytera kompetens är branschens största utmaning. Framtidsstudien visar också att arbetsbelastning och stress, i kombination med många arbetstimmar och en för låg ersättning och lön, är huvudorsakerna till att medarbetare väljer att sluta i branschen efter ett fåtal år. Under research och intervjuer för den här artikeln blir det tydligt att många ser ett starkt samband mellan utmaningen att rekrytera och behålla medarbetare och den traditionella karriärtrappan och delägarmodellen. Behövs en förändring för att branschen ska behålla sin attraktionskraft?





Saknar positiva förebilder. Heidi Nestlén, Manager på EY, har klättrat snabbt på karriärtrappan men är tveksam till att bli delägare.

Högpresterare – men tveksam till delägarskap

Heidi Nestlén, Manager på EY, var 32 när hon kom in i branschen och hade då hunnit prova på att driva eget i form av en mindre åkerifirma i Blekinge. Efter examen från ekonomiprogrammet på Linnéuniversitet arbetade hon några år på Deloitte i Emmaboda för att 2020 flytta till Karlskrona och EY. Parallellt med revision arbetar hon också med stor entusiasm som utbildare vid onboarding av byråns nya medarbetare.

– Jag trivs oftast fantastiskt bra med mitt jobb, men jag har också mycket tankar kring vad som behöver förändras i branschen, säger Heidi Nestlén.

Tidigare i år skrev hon en krönika i Balans med titeln ”Det är så det

är i branschen” som skildrar den enligt henne vanligt förekommande attityden att det är svårt att förändra branschen på grund av dess speciella förutsättningar. Krönikan kan sägas vara ett av få kritiska vittnesmål om kulturen inifrån en av de största byråerna. Hur kommer det sig att hon vågar sticka ut hakan?

– Jag har nog alltid varit beredd att ställa mig upp och säga min mening. Jag tycker det är intressant att skapa dialog och lever i tron att jag kan påverka genom att driva de här frågorna, säger Heidi Nestlén.

HON SER SIG själv som driven och högpresterande, och har gjort en snabb klättring på karriärtrappan. Men delägarskap är inget självklart mål.

– Jag får se om jag avancerar ytterligare i karriärtrappan och hur det känns då. Men ambitionen att bli delägare har mattats av lite grann för mig. Min bild är att dagens delägarmodell driver mot en väldigt hög

arbetsbelastning. De som är partners jobbar otroligt hårt och mycket och jag saknar förebilder högre upp i organisationen som visar att det är möjligt med bra livsbalans.

FINNS DET NÅGRA tecken på förändring och utveckling? Heidi Nestlén håller workshops för arbetskamrater kring arbetsbelastning, livsbalans och stresshantering och upplever att intresset för frågorna är stort, även från ledningen, men tycker att utvecklingen kunde gå snabbare.

– De som har seniora positioner i branschen i dag utgör en ganska trögrörlig massa som vuxit upp i en revisionsvärld där man hade vissa förväntningar och krav på medarbetare, och kanske inte lika stora krav på livsbalans. Den kulturen tar tid att förändra.

”Jag har nog alltid varit beredd att ställa mig upp och säga min mening. Jag tycker det är intressant att skapa dialog och lever i tron att jag kan påverka genom att driva de här frågorna.”

Dagens delägarmodell driver mot en väldigt hög arbetsbelastning, säger Heidi Nestlén.



Big 4 om karriärtrappan

Hur relevant och nödvändigt är det att utveckla karriärtrappan och delägarmodellen? Balans frågade VD:arna för branschens fyra största byråer och fick svar med stor spännvidd.

”Kanske är det att ge tillbaka till samhället som ger status i framtiden.”

Sofia Götmar-Blomstedt, VD PwC:

Du tog upp frågan om karriärtrappan och delägarskap under en panel-diskussion på FAR-dagen. Var det något som kom spontant?

– Panelen jag deltog i handlade om branschens framtida attraktionskraft. Vi hade under hela dagen diskuterat transformation och omställning och jag fick frågan om vad vår bransch gör för att ställa om. Jag resonerade då kring att vi måste vara lyhörda och fråga oss vilka drivkrafter som kommer att vara relevanta för medarbetare i vår bransch, i en komplex och snabbt föränderlig omvärld. Kanske är det snarare vikten av att ge tillbaka till samhället som ger status i framtiden, eller något annat som vi inte ser framför oss i dag. I detta sammanhang behöver vi också fundera på om och hur bland annat karriärtrappa och delägarskap kommer vara en viktig drivkraft även i framtiden.

Vilka behov av utveckling kring karriärtrappan och strukturen kring delägande ser du?

– Detta är inte något vi har analyserat på djupet, varken på PwC eller tillsammans med bransch-

kollegor. Men hur framtidens organisation och struktur kommer att se ut är en fråga som alltid är på agendan. Omvärlden förändras snabbt och vi måste alltid vara lyhörda och fråga oss vilka drivkrafter som kommer att vara relevanta för medarbetare i framtiden.



Hur viktig upplever du att frågan är för dina medarbetare?

– En bra och tydlig modell för karriärutveckling är viktig. Medarbetare efterfrågar ständig utveckling och vill få möjlighet att testa på en bredd av olika projekt, roller och ansvar. Vi försöker alltid vara tydliga med vad olika roller innebär och medför i form av ansvar och utveckling. Dessutom arbetar vi med att hela tiden utveckla vår syn på ledarskap, där självledarskapet kommer att bli allt viktigare i framtiden. Det går över alla nivåer och roller, och handlar mer om hur vi som individer kan utvecklas, individuellt och i grupp. Med fokus på samverkan och att leverera långsiktigt hållbara resultat.

”Naivt att tro att framtida partnerskap är den enda lösningen”

Mathias Arvidsson, VD KPMG:

Vilka behov av utveckling kring karriärtrappan och strukturen kring delägande ser du?



► – Det är alltid viktigt att utmana och våga utmanas. Jag ser ett stort behov av att bredda och identifiera fler incitament än den traditionella karriärtrappan och modellen för partnerskap. Vi måste vara lyhörda för att ett delägarskap inte är slutmålet för alla våra medarbetare. I dag ser vi även att fler breddar sin kompetens och utvecklas på vertikalen. Det måste också löna sig. Parallellt behöver vi se över möjligheten för hur man kan bli delägare, där rörligheten på arbetsmarknaden gör att antal år man varit anställd inte kommer vara lika betydelsefullt i framtiden.

Hur viktig upplever du att frågan är för dina medarbetare?

– Det är en viktig fråga att diskutera ur ett ledarskapsperspektiv kopplat till våra värderingar och vårt syfte. Vi behöver erbjuda en bred incitamentsmodell och karriärtrappa som tilltalar en målgrupp vars slutmål inte nödvändigtvis är partnerskap. Precis på samma sätt som att vi behöver möta våra medarbetare vars karriärs mål är delägarskap. Vi har också på senare tid rekryterat ett flertal medarbetare inom fokusområden som digital transformation och hållbarhet, där den klassiska karriärstrappan och incitamentsmodellen inte är applicerbar på samma sätt.

Vilka risker ser du med att dagens modell förändras?

– Vi ser större risker med att inte våga förändra satta strukturer och incitamentsmodeller.

Vilken betydelse har frågan för branschens attraktionskraft?

– Den är avgörande för att säkerställa att vi som arbetsgivare är relevanta och attraktiva också för kommande generationers medarbetare. Det vore naivt

av oss att tro att den enda och bästa lösningen för att locka och behålla talanger är ett framtida partnerskap. Vi och hela branschen behöver arbeta betydligt bredare med attraktionsfrågan, där såväl kultur som ledarskap och utvecklingsmöjligheter är det som verkligen kommer göra skillnad, men även att kunna visa att vi ligger i framkant med nya innovativa lösningar och tjänster.

”Möjligheten att bli delägare ska vi vara stolta över”

Didrik Roos, VD Deloitte

Vilken är din ingång till diskussionen om karriärtrappan och strukturen kring deläggande?

– Det är ingen ny fråga för oss. Som partners verkar vi för att kontinuerligt utveckla vår firma i takt med omvärlden. Det arbetet innefattar även karriärmodellen och hur vi kommunicerar kring den. Så det är helt klart en viktig och relevant diskussion som vi löpande har både internt och externt.

Vilka behov av utveckling kring karriärtrappan och strukturen kring deläggande ser du?

– Jag ser detta som två skilda frågor. Det som ofta kallas ”karriärtrappan” är i huvudsak en struktur som relaterar till ansvarsfördelning av vår leverans till kund. Medarbetare utbildas successivt till att kunna utföra mer kvalificerat arbete och befordras i den takt de utvecklas och är mogna för nya uppgifter. Här sätter vi fokus på individen och det är medarbetarens egen utveckling som avgör när man blir befördrad snarare än antalet år man har



arbetat. Deläggarmodellen är sedan länge etablerad i vår bransch och att vi deläggare själva leder verksamheten möjliggör de beslut som är rätt för verksamheten på lång sikt – såväl ur ett medarbetar- som klientperspektiv. Sedan tittar vi alltid på hur vi kan fortsätta utveckla vårt företag och inte minst karriärmodellen.

Hur viktig upplever du att frågan är för dina medarbetare?

– Jag upplever att många medarbetare attraheras av möjligheten att i en relativt ung ålder bli deläggare. Jag minns själv med stolthet då jag som 36-åring blev erbjuden deläggarskap i Deloitte. Förutom att detta var ett kvitto på att övriga deläggare såg mig som en person som långsiktigt skulle kunna vara med och utveckla Deloitte var det startskottet på en ny fas i min karriär. Jag har aldrig sett deläggarskapet som något kortsiktigt, utan snarare som att man får låna företaget under en period och att man under den perioden har möjlighet att utveckla företaget till något bättre. Den möjligheten är något som vi som bransch ska vara stolta över att kunna erbjuda.

”Branschen måste bli ännu tydligare om möjligheterna för utveckling”

Anna Svanberg, VD EY:



Vilken är din ingång till diskussionen om karriärtrappan och strukturen kring deläggande?

– Vi pratar hellre om karriärs- och kompetensutveckling och för oss har denna utveckling betydelse på flera sätt. Delvis ur ett medarbetarperspektiv, då våra medarbetare behöver ha möjlighet att utvecklas

och känna att deras arbete är meningsfullt. Det är också viktigt ur ett arbetsgivarperspektiv – vi måste ständigt skapa möjligheter för personlig karriärs- och kompetensutveckling för att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare och kunna hjälpa våra kunder på bästa möjliga sätt.

Vilka behov av utveckling kring karriärtrappan och strukturen kring deläggande ser du?

– Våra medarbetare utveckling samt välmående är alltid högt prioriterat hos oss oavsett struktur. Vi ger våra medarbetare möjlighet att styra karriären i den riktningen de önskar via bland annat våra många utbildningsmöjligheter och stöttning via vår mentorskapsstruktur.

Vilka risker ser du med att dagens modell förändras?

– Det beror på vilket sätt den ändras, men det är i dag en tydlig utvecklingsväg och en möjlighet för medarbetarna att tänka långsiktigt kring sin karriär.

Vilken betydelse har frågan för branschens attraktionskraft?

– Karriär- och kompetensutveckling påverkar möjligheten att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Här kan vi som arbetsgivare och även branschen bli ännu tydligare med möjligheterna för utveckling och ge personligt stöd för att varje individ kan nå sina karriärs mål. Det hänger samman med att den yngre generationen också lockas av att ha ett meningsfullt och roligt arbete samt en bra arbetskultur. Vi ser också att unga lockas av att det finns olika karriärmöjligheter, som att jobba med olika projekt och kunder inom alla branscher, både lokalt och globalt. ○



FOTO: ANNA LEDIN WIREN

”Vi vill driva det företag som vi själva vill jobba på resten av våra liv.”

Gladare i dag. Erfarenheten av utbrändhet fick Antti J. Niemi, VD på Revideco, att på allvar prioritera hållbarhet framför att maximera vinsten.

Hållbarhet – en fråga på liv och död

Lett kontorshus, ett stenkast från nya Karolinska sjukhuset, träffar vi Antti J. Niemi, VD på revisionsbyrån Revideco. Bakom hans engagemang för alternativ till den traditionella karriärtrappan och delägarmodellen ligger en dramatisk personlig erfarenhet. Under vårvintern 2022 var 70 personer starka Revideco på konferens i Hemavan. På dagarna åkte man skidor och under kvällarnas konfererande höll Antti J. Niemi dragningar om nyckeltal och framtidsplaner. Han hade nyligen blivit VD, och tyckte att han levde sin dröm. Men vid hemkomsten från konferensen föll han ihop, bokstavligen talat. Han har tidigare beskrivit upplevelsen i Balans: ”Jävlar, nu dör jag. Jag stod på knä, kallsvetten forsade. Jag kände tacksamhet för det liv jag fått. Det blev svart.” Det han först trodde var en hjärtattack visade sig vara panikångest och utbrändhet. Sex månaders sjukskrivning

och många möten med läkare och psykologer följde.

– När jag berättade om hur jag jobbat och hur jag mådde fick jag rådet av tre olika läkare att lämna branschen, säger Antti J. Niemi.

Men det gjorde han alltså inte. Sedan drygt ett år är han tillbaka på jobbet som VD. Den personliga resan mot ett hållbart sätt att arbeta har vävts samman med företagets hållbarhetsarbete.

– Allt är sig likt men ändå helt annorlunda. Det visade sig att det går bra att vara VD och inte vara tillgänglig på kvällar, helger och ledigheter. När jag går hem vid fem känns det som att jag har fått ett liv igen, och nu är min drivkraft att ingen på vårt företag ska hamna i samma situation där jag själv var, säger han.

NÄR ANTTI J. NIEMI och Revideco letat alternativ till den traditionella karriärtrappan och modellen för delägarskap har de fokuserat på vilka KPI:er, Key Performance Indicators, som företaget styr verksamheten efter.

– Historiskt sett har debiterings-

grad varit en viktig KPI i branschen. De medarbetare som haft hög debiteringsgrad har haft högst status, tjänat mest och blivit befordrade till delägare. Strikt ekonomiskt kan det ge en bra bild av medarbetarens prestation, men vilka följder har det för medarbetarens sätt att jobba och för arbetsbelastningen och arbetsmiljön? Risken är att det blir ett väldigt kortsiktigt sätt att styra verksamheten på, säger Antti J. Niemi.

SEDAN NÅGOT ÅR tillbaka har Revideco infört en KPI som är kopplad till hållbar arbetsmiljö. Varje vecka gör byrån vad Antti J. Niemi kallar för en ”puls kontroll”. Alla medarbetare svarar på några frågor om hur de upplever sin arbetsbelastning. Ledningen får inte reda på de enskilda medarbetarnas svar utan får resultaten på gruppnivå.

– Utifrån resultatet ser vi om någon grupp behöver förstärkning för att arbetsbelastningen ska kännas rimlig. I så fall tillförs extra resurser till den gruppen, från en annan avdelning eller ett annat av våra kontor. Syftet är att vi ska kunna styra verksamheten på ett långsiktigt hållbart sätt, säger Antti J. Niemi.

REVIDECOS MODELL BYGGER på en viss ”luft i systemet”.

– Anledningen till att vi prioriterar hållbar arbetsbelastning framför vinst är att vi vill driva det företag som vi själva vill jobba på resten av våra liv. Det är helt enkelt ett viktigare mål för oss, säger Antti J. Niemi.

Det positiva gensvaret från medarbetarna får honom att tro att byrån valt rätt väg.

– Vår personalomsättning är låg, antalet återvändare till byrån är rekordhög och vi ser att arbetsglädjen och engagemanget för byrån är väldigt stark. Det värmer hjärtat. Över tid har det intressant nog också gett oss en långsiktigt hållbar lönsamhet.



Provar ny väg. Stimulerande arbetsuppgifter och varm stämning på jobbet är viktigare än delägarskap, menar Björn Elfgen, VD för Warmare.

”Jag har bestämt mig för att skrota partnermodellen. För jag vill inte längre prata om målet att bli partner.”

Björn skrotar partnermodellen

Efter en lång karriär, bland annat som partner i BDO och grundare av Wint, driver branschprofilen Björn Elfgen i dag revisionsbyrån

Warmare, med säte i Göteborg och varmländska Sunne. Han välkomnar diskussionen om karriärtrappan och delägarmodellen med öppna armar.


– Det känns nödvändigt att vi pratar om det här för jag är övertygad om att vi behöver förändra systemet om vi vill attrahera generation Z och överleva som bransch, säger Björn Elfgen.

På senare år har han börjat ställa sig själv frågan vad för slags personer som egentligen gynnas av karriärtrappan och delägarmodellen.

– Det här att jobba livet ur sig på vägen mot ett delägarskap, det kanske tilltalar en viss sorts människor, men jag tror att vi missar väldigt

många andra människor som inte lockas på samma sätt av klättrande, fina titlar och pengar. Min spaning är att branschen prioriterat dem med hög debiteringsgrad och häftig kundstock, men glömt bort dem som bygger andra viktiga värden för företaget, till exempel genom att ta hand om sina kollegor och skapa väl fungerande interna processer, säger Björn Elfgen.

Warmare har i dag åtta revisorer, och inga ägare förutom Björn Elfgen själv.

– Jag har bestämt mig för att skrota partnermodellen. För jag vill inte längre prata om målet att bli partner. Jag vill prata om målet att bygga ett bra företag, tillsammans. Med många spännande roller, riktigt bra löner, ingen övertid och med stimulerande uppgifter. Jag vill attrahera medarbetare som sätter en varm gemenskap framför möjligheten att göra hundår för att bli partner. Det jag vill bort ifrån är det interna armbågsracet. Jag tycker vi som bransch har tappat så mycket på det. Vi kan bättre! 

Från manuell hantering till sömlöst flöde med Blikk KYC & AML

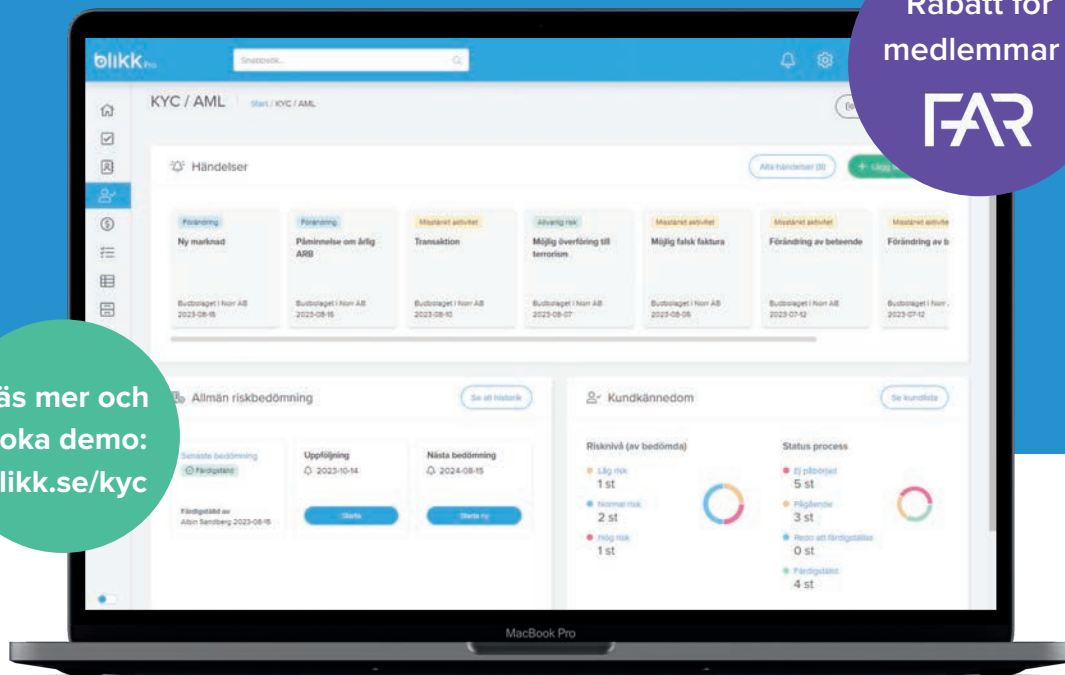
“Tack vare Blikk Byrås molnbaserade KYC & AML-lösning slipper vi tidskrävande arbete i Word och Excel, och kan istället arbeta i ett sömlöst flöde under hela KYC och AML-processen.”

- Användare av Blikk KYC & AML

Rabatt för medlemmar i

FAR

Läs mer och boka demo:
blikk.se/kyc



- ✓ Standardiserad mall för byråns allmänna riskbedömning
- ✓ Få full koll på hela kundkännedomsprocessen
- ✓ Automatisk inhämtning av verifierade företagsuppgifter
- ✓ Snabb och smidig ID-kontroll via BankID
- ✓ Automatiska kontroller mot PEP- och sanktionslistor
- ✓ Löpande bevakningar och händelseflöde
- ✓ Registrera, hantera och följ upp egna avvikelser

blikk Byrå

Testa gratis och boka demo:

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



Säkra din fortbildning och auktorisation

– när du vill och i din egen takt

Med Stora Onlinekurspaketet får du allt du behöver för att upprätthålla din kompetens och auktorisation.

- ✓ Över 60 kurser och fler än 200 utbildningstimmar
- ✓ Kurspaketet uppdateras löpande
- ✓ Relevanta utbildningar med några av landets främsta experter

Gör som 2 500 andra redovisningskonsulter – säkra dina utbildningstimmar med Stora Onlinekurspaketet!

bjornlunden.se/stora-onlinekurspaketet

BJÖRN LUNDÉN.
– redovisningsbyråns bästa vän



6 steg till delägarskap

Så här kan den traditionella karriärtrappan se ut

+

Möjliga fördelar med dagens karriärtrappa och delägarmodell ...

- 1 Tydligheten.** Alla vet vad som gäller – modellen är lika för alla och därmed rättvis.
- 2 Utvecklingen.** De stora byråerna har väl utvecklade modeller för mentorskap med seniora förebilder som lotsar medarbetaren vidare i karriärtrappan.
- 3 Motivationen.** Målet att bli delägare gör att duktiga medarbetare blir motiverade att stanna kvar och utvecklas inom byrån vilket skapar kontinuitet både internt och för kunderna.
- 4 Ansvarskänslan.** Som delägare känner man ett stort ansvar för att utveckla företaget.
- 5 Resultaten.** Modellen kan sägas ha fungerat mycket väl sett till de ekonomiska resultaten.



6 Partner (delägare)

- Är del av företagets högsta ledning och fattar beslut om affärsstrategi, tillväxtplaner, investeringar och affärsmodell.
- Ansvarig för att underhålla och bygga långsiktiga relationer med viktiga kunder.
- Övervakar att revisionerna och granskningarna uppfyller kvalitetskrav, lagar och regler (kvalitetskontroll).
- Identifierar och hanterar risker i samband med revision eller granskning (riskhantering).

5 Director

- Övergripande ansvar för revision- eller redovisningspraxis, inklusive personal och klienter.
- Bredare inblick i företagets strategi och involvering i beslut som påverkar företagets riktning.

4 Senior Manager

- Ansvarig för att leda revisionsteam eller redovisningsgrupper.
- Planerar, organiserar och övervakar revisionen, granskningen eller redovisningsarbetet.
- Hanterar klientrelationer och kan delta i affärsutveckling.

3 Manager

- Ansvarig för att leda mindre revisionsteam eller redovisningsgrupper.
- Ansvarig för att planera och genomföra revisionen, granskningen eller redovisningsarbetet samt övervaka yngre medarbetare.

2 Senior Associate

- Utför revision eller redovisningsarbete med tillsyn och vägledning från erfarna medarbetare.
- Ansvarig för specifika delar av revisionen, granskningen eller redovisningen och kan ha klientkontakter.

1 Associate

- Assisterar erfarna revisorer eller redovisningsexperten med revisioner, granskningar eller redovisningsarbeten.
- Uppgifter kan inkludera att samla in finansiell information, analysera data och skapa rapporter.

-

... och nackdelar

- 1 "Hundåren".** Enligt traditionen ska unga som kommer in i branschen jobba väldigt hårt under sina första år (många timmar och mycket övertid) med företrädesvis enklare arbetsuppgifter.
- 2 Bristande flexibilitet.** Karriärtrappan tar inte hänsyn till den enskildes eventuella specialkompetens, personliga egenskaper och preferenser i tillräckligt hög utsträckning.
- 3 Jaget före laget:** Delägarskap är begränsat, vilket innebär att alla kompetenta medarbetare inte får möjlighet att bli delägare. Den interna konkurrensen kan skapa en kultur där medarbetare känner behov av att utmärka sig själva på bekostnad av kollegor eller arbetsgrupp.
- 4 Undervärdering av internt arbete.** I urvalsprocessen till delägarskap prioriteras debiteringsgrad och kundstock framför internt arbete med att utveckla verksamheten.
- 5 Prioritet på vinstuttag.** Modellen med delägare som får del av vinsten motiverar inte till att återinvestera i verksamheten.



Namn: **Johanna Hagström Jerkeryd.**

Ålder: **39 år.**

Bor: **Fullersta i Huddinge.**

Yrke och arbetsplats:

Auktoriserad revisor och delägare på KPMG.

Utbildning: **Magisterexamen i företagsekonomi från Uppsala universitet.**

Familj: **Gift och två barn.**

Fritid: **Familj, vänner, resa och träna. Älskar utmaningar, Vasaloppet för 6:e gången är näst på tur.**

Mitt bästa karriärtips

Våga testa och gör på ditt eget sätt! Du kanske inte alltid lyckas på första försöket men våga pröva och tro på dig själv. Med CSRD och digitaliseringen blir det allt viktigare att ta till sig ny kunskap, håll dig uppdaterad på vad som händer.

Tre årtal i karriären

- **2009: Börjar som revisorsassistent på KPMG.**
- **2012: Signerar min första årsredovisning och revisionsberättelse.**
- **2021: Blir delägare på KPMG.**

Ser människan bakom tekniken

Med uppdraget att driva den digitala utvecklingen på KPMG skulle man kunna tro att auktoriserade revisorn Johanna Hagström Jerkeryd går all in i tech-frågor. Men snarare drivs hon av att hjälpa människor att våga förändras.

S

amma år som pandemin slog till, 2020, fick Johanna Hagström Jerkeryd titeln Head of business development and innovation på KPMG. En tjänst som bytt

skepnad och haft olika titlar men som innebär att hon ansvarar för att implementera digitala verktyg och driva den digitala utvecklingen av revisionsverksamheten. Hennes jobb handlar främst om att få människor att våga förändras och tänka nytt och hon konstaterar att pandemin verkligen visade att det är möjligt.

– När den slog till tvingades vi ställa om snabbt, och det gick ju bra, då märkte man att det verkligen går att förändra ett beteende.

FRAMGÅNGSFAKTORN BAKOM EN lyckad implementering är att inse att den viktigaste delen i ett nytt verktyg är att få människorna att förändra sitt beteende inte tekniken i sig.

– När man har insett det kan man göra en plan om hur man ska marknadsföra det internt och hur man ska utbilda. Det finns inte ett sätt som passar alla, utan människor tar till sig förändringen på olika sätt, säger hon.

KARRIÄRRESAN BÖRJADE NÄR hon lämnade uppväxtorten Ludvika i Dalarna för studier i företagsekonomi på Uppsala universitet. Två terminer utomlands, en i Tyskland för att studera tyska, och en i Singapore fick henne att känna att hon ville arbeta i ett globalt företag i en internationell kontext. Efter avslutade universitetsstudier föll valet på KPMG i Stockholm. Där har hon varit sedan 2009.


– Det är snart 15 år på samma ställe och visst

har det hänt att jag har undrat vad jag håller på med. Det är lång tid. Men samtidigt har jag haft förmånen att få ha en mängd olika roller internt och fått arbeta med revision ur olika perspektiv, säger Johanna Hagström Jerkeryd.

Inom KPMG blev hon tidigt teamleader och avdelningschef med personalansvar, hon har arbetat internt med utbildningar och varit involverad i projekt om kvalitetsfrågor. Samtidigt är hon auktoriserad revisor med mer än tio års erfarenhet av revision, främst av noterade bolag.

– Jag tycker verkligen att det blir roligare och roligare för varje år. Jobbet som revisor borde attrahera så många fler, det är ett yrke där du lär dig mer och mer hela tiden och får fler och fler utmaningar. Det är otroligt stimulerande och just därför kan det vara tråkigt att se unga som lämnar branschen efter bara ett par år, säger hon.

UNDER SINA ÅR på KPMG har Johanna Hagström Jerkeryd varit föräldraledig i två omgångar. Hon vill gärna slå ett slag för hur föräldraledigheten i förlängningen gynnar både medarbetaren och arbetsgivaren och upplever att det på KPMG aldrig varit något problem för henne att kombinera föräldraskap med karriären.

– Som förälder får du superkrafter. Du blir mer effektiv och tvingas prioritera, per automatik blir det mer fokus på kvalitet i det du gör snarare än hur många timmar du lägger ner. Dessutom blir du stresstålig och bra på att multitaska. Det går verkligen att ha balans i livet och samtidigt vara i den här branschen. 

Charlotta Marténg

Välkomnar kunder med familjär stämning

Det största fokuset just nu? Varken hållbarhet eller attraktionskraft. För Er Revision handlar det snarare om att hitta en balans i tillväxten. Att ha marginal i sina resurser så att byrån kan växa och samtidigt leverera kvalitet.

text: **Charlotta Marténg**

foto: **Alexander Lindström**

P

Å FYRA ÅR har antalet medarbetare på ER Revision i Gävle gått från 15 till 30. En fördubbling. Att i det läget få ihop alla parametrar som tillväxt, kvalitets-säkring, en gemensam personalkultur och kundrelationer är en utmaning. I alla fall om det ska göras utan att medarbetarna arbetar alldeles för mycket.

–Vi brottas hela tiden med frågan och jobbar för att hitta balansen, men jag tror ändå att vi är på rätt väg, säger **Frida Jonsson**, auktoriserad redovisningskonsult och redovisningsledare. Efter årsskiftet kan hon även lägga till delägare till titeln.

BYRÅNS STÖRSTA VERKSAMHET är redovisning och personalstyrkan består av tre auktoriserade revisorer, fyra revisorsassistenter, 20 redovisningskonsulter varav sju auktoriserade och tre lönekonsulter. På redovisningssidan finns tre redovisningsledare som tar ett övergripande ansvar för frågor som exempelvis vilka system som byrån ska arbeta i, medarbetare och kvalitets-säkring som ISQM.

–Det är en väldigt familjär stämning här och vi lägger mycket vikt i att vara en platt organisation, oavsett vilken titel man har, säger Frida Jonsson.

På hennes bord ligger ett stort ansvar för Er Revisions implementering och efterlevnad av ISQM samt perso-

nalfrågor. Fördelaktigt enligt henne själv, då hon menar att de båda frågorna går hand i hand.

–ISQM hjälper oss att ständigt anpassa vår vardag efter byråns riktlinjer. Det tar mycket tid, och ISQM är ju inget man "blir klar med" utan är ett ständigt pågående arbete, säger hon.

Som redovisningsledare med ett extra öga på personalfrågorna har hon stöd av en extern HR-konsult. Men frågorna slukar ändå mycket av hennes tid, särskilt i perioder då medarbetarsamtalen ska hållas.

En gång i månaden hålls ett kontorsmöte för alla medarbetare. Då diskuteras frågor högt, som lågt. Redovisningsledarna ses en gång i veckan för en avstämmning och ledningsgruppen, bestående av byråns sju delägare, sammanträder en gång i månaden.

–Då är jag samt kontorschefen och redovisningsledaren Adam Naenfeldt ofta med och rapporterar om frågor som är bra för ledningsgruppen att känna till, berättar Frida Jonsson.

Utöver de här officiella mötena möts hela kontoret varje morgon klockan åtta för en gemensam frukost, något som upplevs värdefullt av medarbetarna.

– Vi sitter i egna rum och dessutom utspridda på två



BYRÅN I SIFFROR

Grundades år:

2006, i nuvarande form.

Antal medarbetare:

30, inklusive delägarna.

Finns här:

Gävle.

Omsättning:

32 MSEK.

När medarbetarna samlas till månadsmöten är det högt i tak och öppet för alla typer av frågor.

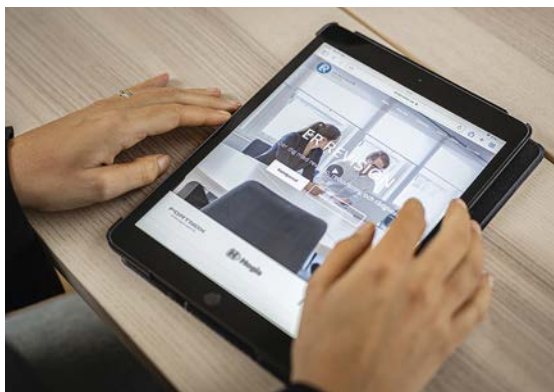




Frida Jonsson blir delägare vid årsskiftet och ser fram mot en utvidgad roll.



Att hitta balansen i arbetslivet är en ständigt aktuell fråga hos Er Revision.



Er Revision hjälper kunderna som vill ta steget och bli digitala.

våningar. Att då ha en gemensam frukost och kunna prata både jobb och privat gör mycket för sammanhållningen och stämningen, säger Frida Jonsson.

INFÖR ATT CSRD träder i kraft är hållbarhet på många läppar, men hos Er Revision har man ännu inte märkt någon stor efterfrågan och man har heller inte direkt några kunder som i första skedet berörs av CSRD. Frida Jonsson konstaterar att det inte har varit byråns primära fokus, men att tanken är att hitta rätt nivå för kunderna och väva in frågorna allt eftersom.

–Det är viktigt att det inte känns som att det blir för stort och svårt att hantera. Vad vi däremot kan se är ju att hållbarhetsfrågan är viktig om man ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, och det märker vi även hos kunderna, säger hon.

Er Revision i nuvarande tappning har funnits sedan 2006 men byråns rötter går längre tillbaka än så. 2015 skedde ett skifte när dåvarande ägaren gick i pension och valde att lämna över till fyra delägare. De fyra är kvar än i dag, även om en av dem lämnar delägarposten

vid årsskiftet, och antalet delägare har också utökats med ytterligare tre personer.

–Bland delägarna finns både revisorer och redovisningskonsulter och i blandade åldrar. Vi har en platt organisation och det finns inga statuskillnader här mellan revisorer och redovisnings- eller lönekonsulter, konstaterar Frida Jonsson.

KUNDSTOCKEN BESTÅR FRAMFÖR allt av ägarledda företag från de flesta branscher, och Er Revision har inte valt att nyscha sig åt något särskilt håll. Kontoret, som ligger knappt en kilometer från Centralstationen i Gävle, är lätt att komma till med bil. Någon reception finns inte och kunderna är alltid välkomna.

–Vi tror på att ha en nära och öppen relation med våra kunder. De ska alltid känna att de kan komma in och slå sig ner här. När vi flyttade för några år sedan bestämde vi att vi vill ha ett snyggt och fint kontor, men inte så tjugigt att kunder som kommer i arbetskläder inte vågar sig in. Hit är alla välkomna, säger Frida Jonsson. 🍷

Så löser vi ekvationen



Medarbetare

Byråns största verksamhet är redovisning och personalstyrkan består av tre auktoriserade revisorer, fyra revisorsassistenter, 20 redovisningskonsulter varav sju auktoriserade och tre lönekonsulter. På redovisningssidan finns tre redovisningsledare.



Kunder

Kundstocken består framför allt av ägarledda företag från de flesta branscherna, byrån har valt att inte aktivt nyscha sig åt något särskilt håll.



Nätverket

Ingår inte i något av de större nätverken utan har valt att satsa på lokala samarbeten vid behov. Har däremot valt att gå med i FAR:s nätverk för byråledare samt för redovisningskonsulter.



Framtid

Våra framtidsplaner är att fortsätta vår tillväxtresa och ta marknadsandelar men i en balanserad takt. Er Revision har ett mindre kontor i Leksand som man vill lägga mer kraft på att utveckla under närmaste året.

A man with short, graying hair and blue eyes is looking upwards with a thoughtful expression. Above his head is a large, fluffy white cloud. The background is a plain, light gray.

Nytt affärssystem? Frigör molnkraften!

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.

Debatt

— OM VIKTEN AV TILLÄGGSUPPLYSNINGAR —



FOTO: GETTY IMAGES

Hög tid att införa Pre Issuance Review på kommunala revisionsuppdrag

U

NDER SENARE ÅR har det hänt mycket vad gäller reglering och normering av redovisning och revision på det kommunala området.

Från och med i år (2023) ska yrkesrevisorer, i egenskap av sakkunnigt biträde till förtroendevalda revisorer, utföra räkenskapsrevision enligt Standard för kommunal räkenskapsrevision. Standarden bygger till stor del på anvisningar för tillämpningar av International Standards on Auditing (ISA) med beaktande av det finansiella ramverk som är tillämpligt i en kommun eller region. Förutom 11 kap. i kommunallagen (2017:725), består det finansiella ramverket av lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning (LKBR)

samt normgivning från Rådet för kommunal redovisning (RKR).

LKBR, som är en kombination av bokförings- och redovisningslag, trädde i kraft så sent som 2019 och ersatte då tidigare lagstiftning vilken gällt sedan 1998. Både nuvarande och tidigare lagstiftning är utformad som ramlagstiftning som, med några undantag, bygger på bokföringsmässiga grunder. Detta innebär att de finansiella rapporterna måste kompletteras med tilläggsupplysningar där den redovisnings-skyldige redogör för vilka uppskattningar och bedömningar som de finansiella rapporterna grundar sig på. Normgivande organ, med ansvar för att tolka och utveckla god redovisningssed inom ramen för lagstiftningen, är RKR.

I FÖRARBETENA TILL LKBR pekar man uttryckligen på RKR som normgivande organ inom kommunal redovisning. LKBR är också, jämfört med tidigare lagstiftning, mycket mer detaljerad och det har i lagstiftningen lyft in explicita krav på noter och upplysningar. Att tydliggöra RKR:s roll samt att öka detaljeringsgraden i LKBR gjordes bland annat för att komma tillrätta med de brister som tidigare praxisundersökningar pekat på vad gäller värderingsprinciper samt innehåll eller avsaknad av tilläggsupplysningar. Brister som negativt påverkade jämförbarheten och äventyrade den rättvisande bilden.

Förutom att lagen inkluderade upplysningskrav, som tidigare följt av normgivningen, så införde man även nya upplysningskrav. Exempel på sådana upplysningskrav är att man i not måste upplysa om bedömd genomsnittlig nyttjandeperiod för varje post som tas upp som materiell anläggningstillgång samt den sammanlagda kostnaden för de kommunala revisorernas granskning av räkenskaper.

ATT I LAG uttryckligen kräva att upplysningar lämnas i not, verkar emellertid haft begränsad påverkan på praxis. Första året som LKBR gällde var det bara knappt en tredjedel av kommunerna som i not upplyste om kostnaden för de kommunala revisorernas granskning av räkenskaper (Tagesson, Kommunal ekonomi nr 6, 2020). Kontroller efterföljande år, tyder på att upplysningen fortfarande saknas i många fall. En färsk praxisstudie, genomförd av Kommunforskning i Västsverige (KFi) på uppdrag av RKR, visar att en stor andel av landets kommuner inte har lämnat lagstadgade upplysningar om den bedömda genomsnittliga nyttjandeperioden för de olika posterna av materiella anläggningstillgångar. I de fall vi tittat i revisionsberättelsen

och i de sakkunniga biträdenas rapporter för de aktuella åren, då sådana avvikelser noterats, är det sällan eller aldrig som kritik eller rapportering av avvikelser görs.

Även om det är ledningen som har ansvar för att säkerställa att redovisningen upprättas i enlighet med lagstiftning och normering, så hänvisar Standard för kommunal räkenskapsrevision till punkt 11 i ISA 250 där det framgår att revisorns mål är att "... inhämta tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis för att företaget har följt bestämmelserna i de lagar och andra författningar som allmänt anses ha en direkt inverkan på hur väsentliga be- lopp och upplysningar i de finansiella rapporterna fastställs." I efterföljande anvisning framgår att "[s]akkunnigt biträde ska utgå från bestämmelserna i lagar, normering från RKR, kommunala styrdokument och fullmäktige beslut som har en inverkan på redovisning och upplysningar i årsredovisningen".

OM INTE FÖRR, så kan vi förvänta oss att de yrkesverksamma revisorer som fungerar som

sakkunnigbiträde i revisionen av kommunerna kommer låta granska att de upplysningar som följer av lagstiftning och normering finns med i årsredovisningarna för 2023. Det kommer innebära att begriplighet och jämförbarhet ökar markant och att det blir lättare för externa intressenter att analysera kommunernas årsredovisningar. ◉

”Från och med i år (2023) ska yrkesrevisorer, i egenskap av sakkunnigt biträde till förtroendevalda revisorer, utföra räkenskapsrevision enligt Standard för kommunal räkenskapsrevision.”



PIERRE DONATELLA,
docent i offentlig förvaltning,
Förvaltningshögskolan vid
Göteborgs universitet



TORBJÖRN TAGESSON,
kanslichef RKR, professor i
företagsekonomi, Linköpings
universitet

Fördjupning på webben

ESEF: så förbereder du ditt bolag inför årsredovisningen 2023

FAR:s strategigrupp Redovisning, genom Anna Lindén och Joachim Mårtensson:

Bolagen står inför sitt tredje år med ESEF-rapportering och det andra året med blocktaggning. Nu bör fullt fokus ligga på att etablera processer som effektiviserar och kvalitetssäkrar ESEF-rapporteringen framåt. I artikeln ges konkreta tips och råd om hur företag kan skapa goda interna rutiner för att underlätta och förbättra sitt arbete med ESEF-rapportering.

Passa på att rensa bland redovisningsprinciperna i årsredovisningen för 2023

Pernilla Lundqvist, ordförande för FAR:s strategigrupp Redovisning och Jan Marton, adjungerad till FAR:s strategigrupp Redovisning:

Allt för många upplysningar skymmer sikten för vad som verkligen är väsentligt. Därför har IASB uppdaterat sin standard för hur finansiella rapporter ska utformas. Företag som tillämpar IFRS kan nu passa på att rensa bland redovisningsprinciperna och fokusera på de upplysningar som användarna har nytta av.



Delta i debatten!

Ring 08-50611228 eller mejla till kristina.israelsson@far.se

Begäran om revisorsyttranden ökar

Allt oftare får revisorn frågor om intyg och yttranden. Därför är det viktigt att veta vad revisorn behöver tänka på, vilka intyg som kan lämnas och hur granskningen ska utföras.

text: **Charlotta Marténg**

illustration: **Björn Öberg**



TOMAS MATHIESEN,
auktorerad revisor på
KPMG och ordförande
i FAR:s operativa grupp för
intyg och yttrande.

1 Varför är det här med intyg och yttranden så viktigt?

Svar: Revisorn har en unik möjlighet att ge förtroende kring uppgifter som lämnas från en part till en annan. Därför är efterfrågan på att revisorn ska intyga eller yttra sig om något i grunden positivt. Samtidigt är det viktigt att revisorer förstår vilka verktyg de har, och det är också viktigt att de som granskas och de som tar del av revisorernas yttranden förstår vad revisorn kan göra och vilket ansvar de själva har.

2 Vilka intyg är det som kan vara problematiska?

Svar: Alla intyg och yttranden kan utgöra en osäkerhet för revisorer eftersom det många gånger handlar om uppdrag revisorerna inte utför så ofta och därför behöver de kanske sätta sig in i lagtext, regelverk, standarder och rekommendationer som de inte kommer i kontakt med dagligdags. Generellt kan sägas att de mest problematiska uppdragen är de där revisorns uppdrag är oklart/diffust utformat, eller de där formatet eller andra villkor för revisorns rapport avviker från god revisionsssed. Det har förekommit tillsynsärenden hos

Revisorsinspektionen, RI, där erinran lämnats till följd av att revisorn har undertecknat vissa formulär som kunnat uppfattas som bestyrkanden trots att revisorn inte tillämpat en bestyrkandestandard vid granskningen.

3 Vilka granskningsstandarder är det som används?

Svar: Förutom de olika yttranden som görs enligt svenska standarder (FAR:s Rekommendationer och uttalanden) kopplat till exempelvis krav i aktiebolagslagen är det framför allt bestyrkanden enligt ISA, ISRE eller överenskomna granskningsåtgärder enligt ISRS 4400 som efterfrågas. Det förekommer därtill ISAE kopplat till icke finansiell information.

I Ramverk för utförande av granskningsuppdrag i Sverige finns det bra flödesscheman som förklarar när de olika standarderna kan användas. faronline.se/dokument/far/farkommentarramverk/.

4 Vad avgör vilken standard som tillämpas/vilket yttrande som ska lämnas?

Svar: Det första revisorn ska titta på är den relevanta lagen, förordningen, avtalet eller vad det nu är för omständighet

som föranleder efterfrågan på intyget. Det är däremot inte alls säkert att det framgår med tydlighet. Det förekommer allt ifrån mycket tydliga instruktioner för revisorn till mer diffusa skrivelser att "revisor ska granska" eller "bolagets revisor ska intyga" och liknande vilket inte ger särskilt mycket vägledning. Oavsett nivå av instruktion är det viktigt att som revisor sätta sig in i vad som egentligen efterfrågas och om det faktiskt finns förutsättningar för ett uppdrag.

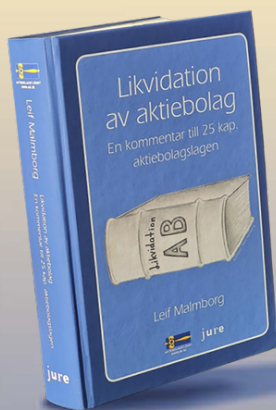
5 Kan du ge några exempel?

Svar: Ett bestyrkandeuppdrag kan exempelvis vara såväl med begränsad säkerhet (ISRE) eller med hög grad, rimlig, säkerhet (ISA). Emellertid är en förutsättning för båda uppdragen att det finns tillräckliga riktlinjer och regler att tillämpa för den som upprättar den finansiella rapporten. Detta är sällan ett problem i revisorns vanliga vardag eftersom det exempelvis för upprättande av årsredovisning och delårsrapport finns tydliga riktlinjer i lagar, regler och utvecklad redovisningssed. För olika typer av andra finansiella rapporter, för vilka intyg ofta efterfrå-

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!





LÄS MIN BOK
OCH BLI SJÄLV
LIKVIDATOR.
ELLER LÅT MIG
TA HAND OM
LIKVIDATIONEN.

Kontakta Leif på Aktiebolagstjänst

☎ 0708-97 83 40 ✉ leif@ab.se

Vi hjälper dig även med

- Fusion & delning
- Minskning av aktiekapital
- Skräddarsydd bolagsordning
- Kapitalökning
- Särskild granskning
- Allt från kallelse till registrering hos Bolagsverket



AKTIEBOLAGSTJÄNST
AKTIEBOLAGSTJÄNST LEIF MALMBORG AB

Postadress: Box 45088, 104 30 Stockholm
Besöksadress: Drottninggatan 104, Stockholm
08-24 83 40 info@ab.se www.ab.se

gas, kan regelverket emellertid vara otydligt eller till och med obefintligt. Saknas ett tillräckligt finansiellt ramverk eller andra relevanta regler som revisorn förväntas uttala sig om så föreligger inte förutsättningarna för ett bestyrkandeuppdrag och revisorn bör avstå uppdraget eller söka tillräckliga förtydliganden.

Granskning enligt överenskomna granskningsåtgärder ISRS 4400 å andra sidan ställer inte lika höga krav på att det finns kriterier att mäta granskningen mot, däremot behöver granskningsåtgärderna vara tydligt formulerade. Granskningsåtgärderna får inte innehålla inslag av bedömningar och inte heller några åtgärder som utmynnar i bestyrkanden från revisorn. Detta gäller även när revisorn rapporterar sina iakttagelser, dessa ska vara objektiva och sakliga. En bra måttstock är att om olika revisorer utför samma granskningsåtgärder förväntas de nå samma resultat.

Sammanfattningsvis kan sägas att vid antagande av bestyrkandeuppdrag är det framför allt regelverken för finansiell rapportering, det finansiella ramverket, som revisorn måste bedöma. Vid granskning enligt överenskomna granskningsåtgärder är det granskningsåtgärderna som överenskommes som måste bedömas noggrant innan revisorn tar på sig uppdraget.

6 Vilka mallar och exempel finns hos FAR?

Svar: Det finns ett antal yttranden och intyg som efterfrågas relativt ofta. Det gäller bland annat olika former av granskning av bidrag till olika

organisationer. På far.se så finns det en guide med olika exempel på yttranden och intyg. Det är bland annat yttranden som FAR har kommit överens med mottagaren om hur de ska utformas. FAR för dialoger med flera olika organisationer och myndigheter om hur de ska utformas och guiden kommer löpande att uppdateras. Notera att dessa utgör exempel och behöver anpassas till specifika förhållanden och omständigheter i det enskilda fallet. Som vanligt finns ju även medlemsrådgivningen som nås via ett formulär på FAR.se om det finns frågor kring yttranden och intyg.

7 Behövs det särskilda uppdragsavtal för yttranden och intyg?

Svar: Ja, alla uppdrag kräver uppdragsavtal. Yttranden kopplade till aktiebolagslagen ingår ofta i de uppdragsbrev som finns för revision och kan avropas med hänvisning till det uppdragsavtalet. I andra fall behöver separata uppdragsavtal upprättas. För granskning enligt särskild överenskommelse är det särskilt viktigt då det är i uppdragsavtalet revisorn och uppdragsgivaren kommer överens om vilka granskningsåtgärder som ska utföras. I det fall det inte är en befintlig kund så behöver revisorn vidta kundkännedomsåtgärder och liknande enligt penningtvättslagen och byråns allmänna riskbedömning.



Släpps
2024



Designad årsredovisning på ett ögonblick

Figgy är en ny och unik SaaS-lösning som hjälper dig att skapa en **professionellt designad webbplats** för din årsredovisning.



”Jag är särskilt entusiastisk över funktionaliteten för att leverera rapporten som en färdig webbsida på ett ögonblick, som vem som helst kan surfa in på direkt. Ingen behörighet krävs! I digitaliseringens tidsålder när redovisningsbyråer behöver utveckla sitt tjänsteutbud är Figgy ett program som passar branschen som handen i handsken. Här finns möjlighet för byråer att på ett enkelt sätt tillföra stort mervärde i sina leveranser till klienterna.”

Carl-Magnus Falk, en av Figgys grundare. Han är fintech-entreprenören som bland annat har skapat Agoy Bokslut & Skatt som senare såldes till Fortnox. Med sin bakgrund som auktoriserad revisor och ägare till en redovisningsbyrå kan han redovisningsbranschen ingående.

Vill du se hur Figgy fungerar?

Anmäl dig till ett av våra kostnadsfria webinarier!

Figgy

Läs mer på figgy.se



ILLUSTRATION: GETTY IMAGES

FAR vill öka förståelsen för hur en auktoriserad redovisningskonsult arbetar.

Fortsatt dialog med Länsstyrelsen

FAR fortsätter att ha en löpande dialog med Länsstyrelsen om hur arbetet mot penningtvätt ska stärkas.

I oktober fick FAR och Srf konsulterna möjlighet att genomföra en gemensam utbildning för att öka Länsstyrelsens förståelse för hur en auktoriserad redovisningskonsult arbetar. Under dagen deltog 25 deltagare från länsstyrelserna i Västra Götaland, Skåne och Stockholm.



– Under utbildningen informerades länsstyrelserna bland annat om de etiska reglerna och den redovisningsstandard som konsulterna följer i sin yrkesutövning. Länsstyrelserna fick även information om utbildningskraven och den obligatoriska kvalitetskontrollen samt en beskrivning av vilka moment och uppgifter som kan ingå i ett redovisningsuppdrag, säger **Yvonne Jansson**, auktoriserad redovisningskonsult på FAR, som deltog på mötet. ●



FOTO: CHRISTIAN GUSTAVSSON

Therese ny representant i SMP Advisory Group

Den 1 januari 2024 blir **Therese Andersson**, auktoriserad revisor och affärsområdeschef medlem på FAR, ny representant i SMP Advisory Group som är ett rådgivande organ till IFAC.

Gruppen stödjer utvecklingen av nya standarder och säkerställer relevans och proportionalitet för små och medelstora företag och revisionsbyråer. Uppdraget omfattar även att utveckla praktisk vägledning och verktyg som stödjer företag och byråer. Gruppen representerar små och medelstora revisionsbyråer i internationella sammanhang och verkar för en ökad förståelse av deras betydelse för näringsliv och samhälle.

– Påverkansarbete är A och O för en branschorganisation och nu får vi möjligheten att sitta direkt vid påverkansbordet för våra globala standarder ISA och etikkoden. Jag är både förvåntansfull och ödmjuk inför uppgiften och ser verkligen fram emot att representera SMP/SME ur ett nordiskt perspektiv, säger Therese Andersson.

Så tycker FAR om nya regler för hållbarhet

I EU:s nya direktiv för hållbarhetsrapportering (CSRD) träder i kraft 2024. FAR har lämnat synpunkter på Justitiedepartementets remiss Nya regler om hållbarhetsredovisning där uppdraget varit att ta ställning till hur CSRD ska implementeras i svensk lag.



Förslaget innebär inte mer långtgående krav än direktivet och inte heller någon ändring av de gränsvärden som avgör om ett företag omfattas av kraven. FAR välkomnar utredningens förslag men anser att lagstiftaren bör genomföra en justering av de angivna gränsvärdena i enlighet med den ändring som föreslås i 2013 års redovisningsdirektiv.

FAR stödjer förslaget om att granskning av hållbarhetsrapporter ska genomföras av auktoriserade revisorer. Frågeställningar kring ansvarsfördelningen, inklusive frågor om tystnadsplikt, upplysningsplikt, skadeståndsansvar och disciplinärt ansvar, bedöms kunna hanteras inom tillämpliga författningar samt standarder och normer för yrkesutövningen.



15 minuter

Så lång tid tar det att få veta företagets mognadsgrad inom hållbar skattehantering.

Gör FAR:s självskattningstest på far.se.

100 ord om FAR

I år fyller FAR 100 år. Under året kommer 100 personer med 100 ord berätta om sin relation till FAR. En av dem är **Håkan Danmyr**, auktoriserad skatterådgivare, Tax Partner på PwC och ledamot i FAR:s styrelse.

Vad har FAR för roll i framtiden?

FAR kommer att ha mycket att göra de kommande 100 åren. Den snabba tekniska utvecklingen kommer att innebära stora förändringar för de olika yrkesrollerna och ställa höga krav på nya arbetssätt. FAR behöver bevaka utvecklingen och hjälpa branschen att ställa om. Det är även viktigt med ett aktivt påverkansarbete för att säkerställa att branschens synpunkter beaktas när ny lagstiftning tas fram.



Etiska frågor kommer att vara avgörande för branschens framtid och vår förmåga att behålla ett högt förtroende hos näringsliv och samhälle. FAR har en nyckelroll i det här arbetet och kan bland annat hjälpa branschen med auktorisation och utbildning.

Läs mer på far.se/100



FOTO: MIKAEL SJÖBERG

En höst med många inspirerande möten

I oktober medverkade jag på FAR:s aktualitetsvecka på Lidingö och FAR:s lokala dagar i Ängelholm. Det gav mig en fantastisk möjlighet att fånga upp flera av de frågor som engagerar våra medlemmar just nu och vilka förväntningar som finns på FAR när det gäller att agera och driva utvecklingen framåt.

DIGITALISERING VAR EN FRÅGA som engagerade många, både på aktualitetsveckan och de lokala dagarna. Hur kommer branschen att påverkas av AI och ChatGPT? Och vad kan FAR göra för att stötta medlemmarna och branschen? Jag fick också frågor om FAR:s påverkansarbete, som vilka frågor FAR driver just nu och hur det går till. En stor del av påverkansarbetet berör ny lagstiftning, både nationellt och på EU-nivå, och mitt budskap är att det är viktigt att komma in i ett tidigt skede. Att svara på remisser är givetvis också en viktig del av FAR:s påverkansarbete. Då går vi även in och kommenterar förslagen på detaljnivå i många fall.

ATT BESÖKA MEDLEMSBYRÅER är ett annat sätt för mig att träffa dig som medlem och prata om aktuella branschfrågor. I början av november åkte jag och några av mina kollegor från FAR till Skellefteå där vi besökte fem olika medlemsbyråer. Tack alla för mycket intressanta och givande besök och diskussioner. Jag har också blivit inbjuden av två byråer i södra Sverige att komma och besöka dem, något jag ser mycket fram emot.

ÄR DU OCH din byrå också intresserad av att träffa mig och prata om aktuella branschfrågor och vilka förväntningar ni har på FAR? Hör gärna av dig så bokar vi in ett möte!

Kontakta mig gärna på karindirekt@far.se.

KARIN APELMAN

generalsekreterare och VD i FAR



KRÖNIKA

PERNILLA LUNDQVIST & ULRIKA ANJOU

IFRS 15 – blev det bättre?

Under 2009 publicerade IASB det första utkastet till en ny standard för intäktsredovisning, IFRS 15. Projektet hade då pågått i många år, och väntan på den nya standarden hade varit lång och vägen dit full av gropar. I hela tolv år pågick arbetet och två utkast var på remiss innan den slutliga standarden publicerades 2014, för ikraftträdande 2018. IASB:s arbete med en ny standard för intäkter var ett samarbetsprojekt med amerikanska normgivaren FASB och målet var bland annat att harmonisera intäktsredovisning mellan två stora marknader, Europa (IFRS) och USA (US GAAP).

Varför fanns det då ett behov av att ta fram ett nytt regelverk för den kritiska posten intäkter? Jo, de två standarder som vi tidigare hade haft för intäktsredovisning inom IFRS, IAS 11 och IAS 18, var kortfattade och började bli till åren. Affärsuppläggen blir alltmer komplexa och därmed behövdes ett regelverk som kunde hantera alla typer av affärer och försäljningsupplägg. Det behövdes också ett regelverk som var principbaserat och täcker in alla branscher och transaktioner.

INFÖRANDET AV IFRS 15 förde med sig en ny modell ("femstegsmodellen"), ett nytt mindset, för hur man ska tänka från försäljningstidpunkten till tidpunkten när intäkten ska redovisas. Modellen ska tillämpas på alla varor och tjänster eller en mix av de båda oavsett vad företaget säljer och i vilken bransch man verkar. Fokus är när kontrollen över det som sålts överförs från säljaren till köparen. Kontroll är ett vidare och större begrepp än de gamla normernas begrepp risker och förmåner.

För oss redovisningsfantaster känns det som att det var i går den nya, efterlängtade, IFRS 15 implementerades men faktum är att det redan har gått fem år och därmed blivit dags för reflektion och eftertanke. Blev det som vi tänkt? Blev det bättre? Blev det annorlunda? Eller blev det egentligen inte så stor skillnad? IASB genomför nu en sedvanlig "post-implementation review" (PIR) av IFRS 15. Resultatet ämnar svara på frågan om standardens tillämpning medförde de effekter som var avsedda och huruvida respondenterna, de som tillämpat standarden, ser särskilda tillämpningsfrågor som är utmanande och där det eventuellt kan finnas behov av översyn och framtida revidering av standarden.

IASB:S FEEDBACKFÖRFRÅGAN FOKUSERAR på ett antal frågor som man önskar respondenternas syn på. Flera av dem är intressanta och av den art att vi har stött och blött dem under de senaste åren. Exempelvis diskuteras kostnaden för och nyttan av den arbets-



PERNILLA LUNDQVIST,
ordförande i FAR:s
strategigrupp
Redovisning samt
FAR:s operativa grupp
Finansiell rapportering-
redovisning.



ULRIKA ANJOU, ledamot
i FAR:s operativa grupp
Finansiell rapportering-
redovisning och
redovisningsspecialist,
Grant Thornton.

"För oss redovisningsfantaster känns det som att det var i går den nya, efterlängtade, IFRS 15 implementerades men faktum är att det redan har gått fem år och därmed blivit dags för reflektion och eftertanke."

börda och insats som krävs för att uppfylla det digra upplysningspaket som IFRS 15 har, exempelvis upplysning om förändringar i kontraktstillgångar och kontraktsskulder. Vidare är kopplingen mellan leasing IFRS 16 och intäkter intressant. Inte sällan innefattar ett leasingavtal en servicekomponent och frågor uppkommer då vad gäller hur dessa ska redovisas, då de två standarderna inte är helt likstämiga här. Femstegsmodellens i sig är naturligtvis av intresse, dess utmaningar och fördelar har nog inte lämnat någon oberörd. Många är vi som tampats med frågeställningar att ur kundens perspektiv fånga löften med målsättning att identifiera distinkta prestationsåtaganden och hur vi, exempelvis, egentligen ska applicera detta i en paketlösning med digitala komponenter.

Men, förutom de specifika sakfrågorna som feedbackproceduren ämnar hantera, så behöver vi lyfta blicken och fundera på om det blev bra, till o h med bättre än tidigare.

VÅR UPPLEVELSE ÄR att IFRS 15 i det stora hela har lett till en betydligt mer tydlig, rättvisande och informativ bild av hur intäkter tjänas in och ska redovisas samt upplysas om. Intäkter är ett av de mest kritiska nyckeltalen och kärnan i affärsmodellen, varför det är väsentligt att få robusta regler och transparent information om dessa. Hur stor påverkan IFRS 15 har fått är beroende på det enskilda bolagets affär men också avhängigt branschen och dess komplexitet. Ju mer komplexa försäljningsupplägg desto större påverkan. En av de stora positiva förändringarna anser vi ändå är det ökade fokus på redovisning av intäkter som IFRS 15 fått med sig oavsett om tidpunkten för redovisning av intäkter förändrades eller inte.

Så, brinner du för intäkter och dess redovisning – se till att IASB får sin efterfrågade feedback! ◉

w i n t

“Bli inte baktunga av löpande bokföring!”



Överallt i samhället pratas det om artificiell intelligens. I media hör vi blandade budskap som antingen försöker peppa eller ingjuta skräck i sina lyssnare kring hur AI kommer utvecklas eller rent av ta över och förintna oss. Wints Nathalie Björnman ger sitt perspektiv på hur AI och automatisering kan ge positiva effekter för både redovisningsekonomer och Sveriges företagare.

Utan automatisering hade vi varit långt från det samhälle vi idag lever i. Vi hade varken haft tvätt- eller diskmaskin, vi hade inte kunnat bjuda in till möten löpande varje vecka med ett litet klick och vi hade fortfarande skrivit sms med stav- och syftningsfel och pinsamma autokorrigeringar till kollegor, vänner och svärföräldrar. I bokföringsvärlden har mycket hänt. Processer har digitaliserats och kunders ökade krav på tillgänglighet och realtidsinformation har lett till en större efterfrågan på digitala och automatiserade verktyg. Men samtidigt är det fortfarande många byråer som tvekar om automatisering verkligen är applicerbart i deras arbetsvardag. Andra ser det helt enkelt som ett för stort steg att ta. Nathalie Björnman, projektledare för byråsamarbeten på den automatiserade fullservicetjänsten Wint, tycker att fler byråer ska hoppa på tåget och automatisera sina kunders redovisning.

Tror på större värde i affärsutveckling än i löpande bokföring

– Många är rädda att de måste motivera sin existens så fort automatisering kommer på tal, men så är inte fallet. Du automatiserar ju inte bort dig själv, utan de tunga lyften med låga marginaler, vilket i många byråers fall är den löpande bokföringen. I stället kan byrån och dess redovisningskonsulter fokusera på mer värdeskapande uppgifter, såsom rådgivning där byrån också har mycket mer att hämta intäktsmässigt, säger Nathalie.

Som ett nytt system

– Modellen Wint presenterar är inte att köpa upp varenda byrå som kommer i deras väg. I stället vill man ge redovisningsbyråerna möjligheten att fortsätta i egen regi, men med nya verktyg.

– Det handlar om att inte bli baktunga av löpande bokföring. Det rör sig mer eller mindre om ett systembyte, där automatiseringsgraden är avsevärt mycket högre hos Wint än hos andra leverantörer. Det ger en möjlighet för byråer att levla upp sitt användande av automatisering och AI, vilket kommer kunna generera större värde gentemot kund, fler debiterbara timmar, eller för den delen längre sammanhängande semester för de anställda, utan att själva göra några större investeringar. Använder du automatiseringen på rätt sätt finns det en oslagbar skalbarhet att dra nytta av, säger Nathalie.

Flera samarbeten redan inledda

Wint har redan inlett samarbete med OneBusiness, Revideco och Linné Ekonomi, där byråerna överlåter delar av sin löpande bokföring till Wint som i sin tur kan erbjuda sina nästan 3 800 kunder djupare rådgivning och stöd genom samarbetspartners.

– Vi väljer att samarbeta med de som redan är på en förändringsresa. De som insett att automatisering är en hygienfaktor för kunderna och att det går att vrida sin affärsmodell och tjäna mer pengar på att hjälpa kunden med annan typ av affärsnytta än löpande bokföring. De väljer att maximera nyttjandet av byråns redan befintliga kompetens och komplettera den med automatisering från Wint, avslutar Nathalie Björnman.



B POSTTIDNING

Flowy Information AB
Box 610
832 23 Frösön

BLI FÖRETAGENS BÄSTA PARTNER

Som redovisningskonsult är du företagets främsta rådgivare. Ta initiativet och visa vägen i företagslivet. Låt dina kunder uppleva hur just du kan ge dem ett försprång med smartare flöden och bättre kontroll.

Bli Fortnox Byråpartner. Tillsammans formar vi framgångsrika företag.

Fortnox