

# 10 råd til jer, der skal skifte lønsystem

Overvejer I også at skifte lønsystem, men synes, at det virker uoverskueligt pga. risikoen for fejlinvesteringer og ubehagelige overraskelser? Mange virksomheder kommer desværre for sent i gang med implementering af et nyt lønsystem af disse årsager.

For at gøre det lettere for jer at vælge rigtigt første gang, har vi lavet en tjekliste, I kan følge.



## 1 Tænk langsigtet

Hvor ofte vil du skifte lønsystem? Du ønsker sandsynligvis ikke at skifte det ud, så længe det fungerer. Derfor er det vigtigt, at du tænker langsigtet og overvejer, hvad virksomhedens planer er for fremtiden.

Måske står I overfor at skulle vækste eller komme ind under en ny overenskomst. Vælg derfor en løsning, som kan tilpasses jeres udvikling nu og i fremtiden. Jeres behov er ikke de samme om 12 måneder som om 5 år. Det er derfor nu, I skal lægge grundstenene til jeres fremtidige systemlandskab.



## 2 Mulighed for outsourcing

Flere og flere vælger at outsource deres løn. Selvom det ikke er relevant på nuværende tidspunkt, er det alligevel værd at have i baghovedet. Mange virksomheder, som selv står for lønkørslen, bliver hurtigt sårbare, hvis deres lønspecialist bliver syg, skal på orlov eller af anden grund, ikke er i stand til at varetage lønopgaven over en periode. Vælger du en leverandør, der også tilbyder outsourcing, sikrer du, at I altid kan få kørt lønnen til tiden - også når I er ramt på bemanningen.



## 3 Gennemgå nuværende systemer

Når I nu er i gang med at opdatere jeres systemlandskab, kan det være en god idé at tage stilling til, hvorvidt jeres øvrige systemer er fulgt med tiden eller kræver en opdatering. Registrerer I arbejdstid, er det vigtigt at overveje, om I er tilfredse med den nuværende arbejdsproces.

Arbejdstid og lønudbetaling hænger nemlig i mange virksomheder uundgåeligt sammen. Det samme gør sig gældende for andre systemer såsom HR, rekruttering, rejseafregning m.m. Det kan derfor give mening at vælge én leverandør til alle jeres systemer. På den måde får I en lettere hverdag for både medarbejdere og administratoren.



## 4 Integration til andre systemer

For at opretholde den daglige drift er I sikkert afhængige af en række systemer, der taler sammen. Det kan være egne systemer eller tredjepart systemer. Ved at vælge et lønsystem, som kan kobles sammen med jeres øvrige løsninger, mindsker I risikoen for fejl, hvilket kan spare jer både tid og ressourcer. Samtidigt er I med til at højne virksomheden



## 5 Implementering tager flere måneder

Tro ikke at implementeringen er overstået, så snart lønsystemer er overdraget. Implementering tager tid og kan normalt deles op i tre faser: Først skal systemet sættes op og data samt viden skal overføres til jeres nye system.

Herefter kommer en tilpasningsperiode, hvor I som virksomhed skal lære systemet og dets nye processer at kende. Til sidst optimeres både processer i systemet og i organisationen. Det er ikke til at sige, hvor længe en implementering typisk tager, da det afhænger af mange faktorer, heriblandt organisations størrelse, kompleksitet og jeres eget forarbejde.



## 6 Opsigelsesperiode

Vær opmærksom på dit nuværende lønsystems opsigelsesperiode. Der er ofte mange måneders opsigelse på lønsystemer.

Hvis I allerede nu ved, at I er vokset ud af jeres nuværende lønsystem, så vent ikke for længe med at opsig det. Det koster nemlig tid og ressourcer at sidde fast i et lønsystem, som ikke længere matcher jeres virksomheds behov.



## 7 Forbered hele organisationen

Mange tror at udskiftning af et lønsystem, kun berører dem, der skal køre lønnen i systemet. Det er dog helt forkert, da det at skifte lønsystem er en forandring hos hele organisationen, der skaber muligheder, men muligvis også frygt for det ukendte.

Forandringsledelse er en svær størrelse, og man kan med fordel forberede alle i virksomheden på, at de må forvente nye processer og nye lønsedler. Det vil derfor være en god idé at aktivere ambassadører i flere dele af organisationen, der kan være med til at drive forandringen.



## 8 Vær bevidst om jeres eget ansvar

Der er en masse viden, som skal tilføres i jeres nye system f.eks. diverse saldi og data. Jeres virksomheds data er jeres data, og det er derfor vigtigt, at I er forberedte på, at dette er jeres eget ansvar at indsamle. Overvej derfor f.eks. hvilke medarbejdergrupper I har - måske skal I have flere med i det nye lønsystem? Få klarlagt hvad det er, I mangler hos nuværende leverandør, og hvad I skal have med fra det nuværende system. Det er også jeres ansvar at kontakte eventuelle tredjepartsleverandører, så de bliver tilkøbt jeres nye lønsystem. Jo bedre forarbejde I selv har gjort, jo lettere vil hele implementering gå.



## 9 Plejer er død

Husk på, at der er en grund til, at I ønsker at skifte lønsystem. Der er typisk, fordi noget ikke længere fungerer efter jeres nye behov. Det er derfor vigtigt at være åben overfor at ændre på de ting, I plejer at gøre. Genovervej også jeres nuværende processer, og spørg jer selv, hvorfor gør vi det? Er det, fordi I er underlagt en overenskomst, som stiller nogle specifikke krav, eller gør I det bare, fordi det har vi altid gjort?



## 10 Priser er svære at sammenligne

Når det gælder om at finde det helt rigtige lønsystem, er det ikke nok kun at kigge på prisen. I bliver som virksomhed igen nødt til at overveje jeres behov. Her er det vigtigt, at I også er realistiske ift. jeres egne kompetencer ifm. implementering og eventuelt også driften.

Hvis I ikke har så mange ressourcer, kan det være en fordel at vælge et lønsystem, hvor I kan have en konsulent tilknyttet. Det kan også være, at I finder det vigtigt at kunne videreudanne jeres medarbejdere fx gennem kurser. I det tilfælde kan I se på, hvad de forskellige leverandører tilbyder af vidensdeling.