

BRANSCH I KRIS

Hög personalomsättning. Kompetensbrist.
Färre som utbildar sig inom redovisning trots
växande behov. Brist på behöriga lärare.

Unga som lämnar på grund av svårigheter att
kombinera jobbet med ett rimligt familjeliv.

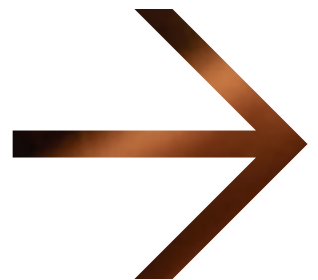
Det här är bara några av redovisnings-
och revisionsbranschens stora utmaningar.

– Men samtidigt som såväl ohälsotalen som personal-
omsättningen är stora är andelen nöjda medarbetare hög,
säger Nina Forssblad, professionsanalytiker på Akavia.

/ TEXT Mikael Bergling / FOTO Sandra Lee



Helen Salmonsson, vd och auktoriserad revisor, var med och startade företaget Atrakta som en motreaktion på det tuffa klimatet i branschen. Läs mer på sidan 26.





Arbetsvillkoren varierar mellan

olika delar av revisions- och rådgivningsbranschen, som – enligt beräkningar av branschorganisationen FAR – består av drygt 14 000 bolag med sammanlagt 37 000 anställda, framför allt verksamma som revisorer, redovisningskonsulter, skatterådgivare eller lönekonsulter.

Ungefär hälften av bolagen arbetar med redovisning och knappt en tredjedel med revision. De flesta – 95 procent – har färre än fem anställda. Även i många andra branscher och sektorer – både privata och offentliga – arbetar redovisnings-ekonomer. Elva bolag har fler än 300 anställda. De sistnämnda bolagen står för nästan hälften av branschens omsättning och ungefär 40 procent av antalet anställda.

Mycket av senare års kritik och larmrapporter gällande slavhav, vassa armbågar, strikta hierarkier, bristande arbetsmiljö och tuffa debiteringskrav har varit inriktat på de större revisionsbolagen.

Flera av dem har en personalomsättning på drygt 20 procent, vilket är ungefär dubbelt så mycket som på arbetsmarknaden i stort.

Många anställda arbetar mycket övertid, emellanåt betydligt mer arbetstidslagens begränsningar om 200 timmars allmän övertid per år. På ett av de större revisions- och rådgivningsföretagen var det, enligt statistik som Akavia Aspekt har tagit del av, häromåret ett förhållandevis stort antal anställda som arbetade mer än 600 timmars övertid (i förhållande till normal arbetstid, det vill säga 40 timmars arbetsvecka). En del kom upp i mer än 1 000 timmars övertid.

I Akavias senaste medlemsenkät (hösten 2023) uppgav cirka 20 procent av de svarande som arbetar i redovisnings- och revisionsbranschen att de arbetar mer än 17 timmar övertid i månaden och 4 procent att dem arbetar mer än 32 timmar.



Nina Forssblad



Roland S Persson

21 procent uppgav att de redovisar maximalt hälften av sin övertid.

I en aktuell rapport pekar Akavias professionsanalytiker Nina Forssblad på några av branschens utmaningar:

/ Färre studenter väljer redovisning som inriktningsämne i sin examen. På en del högskolor är antalet studenter så lågt att flera av högskolorna har valt att ha gemensamma kurser. Andra erbjuder inte längre inriktningen på grundnivå.

/ Färre söker till doktorandutbildningar i redovisning, vilket förvärrar bristen på disputerade forskare – och lärare – inom ämnet.

/ Många studenter saknar tillräckliga kunskaper i matematik, vilket bidrar till att de väljer andra inriktningar än redovisning eller revision i sin examen.

/ Arbetsgivare vittnar om att många nytexaminerade studenter saknar tillräckliga kunskaper i redovisning. Arbetsgivare anser också att det brister i nytexaminerades analytiska och strategiskt tänkande och förmåga att se sammanhang.

/ Arbetsgivare inom redovisnings- och revisionsbranschen märker ett minskat intresse från nytexaminerade.

/ Framför allt på orter utanför de större städerna riskerar kompetensbristen och krisen att förvärras.

– Samtidigt som det finns ett växande behov av redovisningskompetens är det många studenter som väljer att inte läsa redovisning för att de tror att det inte kommer att finnas några jobb inom det när de är klara, vilket är både frustrerande och fel, säger Nina Forssblad

Hur löser man det?

– En del är att förbättra samarbetet och dialogen mellan lärosäten och arbetsgivare. Det är också viktigt att utveckla universitetets och högskolors studie- och yrkesvägledning, men också gymnasieskolornas, så att studenterna på ett tidigt stadium får en korrekt bild av hur arbetsmarknaden faktiskt ser ut.

– En annan viktig åtgärd är ha praktik inom ramen för utbildningarna, ungefär som man har vid utbildning av lärare och en del andra yrkesgrupper.

Leder inte digitaliseringen till att

//

Så kallad 'performance management' är nog det värsta man kan utsätta sina anställda för, åtminstone om det innebär belöning eller bestraffning att nå eller inte nå vissa mål.

många redovisningsekonomers arbetsuppgifter försvinner?

– Arbetsuppgifter kommer säkert att förändras och en del även att försvinna, men det lär samtidigt tillkomma nya. Många får andra, kanske mer rådgivande och kvalificerade, arbetsuppgifter än vad de har i dag.

Nina Forssblad konstaterar i rapporten att ekonomer verksamma inom revisionsbranschen är den grupp bland ekonomer som i lägst utsträckning upplever att de under sin utbildning fick lärarledd undervisning i tillräcklig omfattning.

– Nu när det är många studenter som har svårt att klara även de grundläggande kurserna behövs det mer lärartid. Samtidigt är det brist på lärare.

Förutom att de kan ha svårt att få tag på personer att nyanställa har många bolag även problem med att behålla kvalificerade medarbetare. Många yngre, framför allt kvinnor, väljer att lämna branschen efter några år, ofta för att de anser att arbetet inte går att kombinera med ett rimligt familjeliv.

Framför allt revisionsbranschen uppfattas av många som hård, hierarkisk, tävlingsinriktad och arbetsstyngd. Antalet debiterade timmar utgör ett mått, kanske det viktigaste, på framgång.

– Så kallad "performance management" är nog det värsta man kan utsätta sina

anställda för, åtminstone om det innebär belöning eller bestraffning att nå eller inte nå vissa mål. Sådant management talar om för de anställda att arbetsgivaren inte har något förtroende för dem. För att en arbetsplats ska fungera optimalt, och alla göra sitt bästa, krävs det att man upplever att man har arbetsgivarens förtroende, säger Roland S Persson som är professor i pedagogisk psykologi vid Jönköping university.

– Negativa konsekvenser av sådana här system är ökande stress och utbrändhet. Tävling individer emellan förstör social sammanhållning. Det är aldrig något positivt att anställa en "vinnarskalle". En sådan person passar inte in i en grupp eller ett team, utan enbart i sportsammanhang där enstaka individer tävlar mot varandra.

Nina Forssblad beskriver redovisnings- och revisionsbranschen som motsägelsefull.

– Samtidigt som den har problem med höga ohälsotal och stor personalomsättning visar FAR:s senaste framtidsstudie att 22 procent av de tillfrågade anser att deras nuvarande jobb är deras drömjobb och 62 procent att det är ganska nära drömjobbet.

Beror det på att många som inte är nöjda redan har lämnat?

– Antagligen, men jag tror också att det kan skilja ganska mycket i nöjdhet och arbetsförhållanden mellan olika företag. //

”En arbetsplats för balans i livet”

Revisions- och redovisningsbranschen har varit bra på att tala digitalisering och automatisering, men har missat det viktigaste: människorna och värderingar. Det menar Antti J. Niemi, vd på Revideco, som sätter ett hållbart arbetsliv framför vinstmaximering.

/ TEXT Charlotta Marténg / FOTO Anders G Warne

På Stockholmskontoret råder ett allmänt flyttkaos, om än kontrollerat. Revideco är på väg in i nya lokaler och har mellanlandat i en tillfällig lösning i väntan på inflyttning. Stolar ska kläs om, hurtsar få ny färg och skrivborden anpassas i storlek.

Hållbarhet genomsyrar allt. Även synen på personalen.

– Personalomsättning är ett stort problem i revisions- och redovisningsbranschen. Medarbetare jobbar hårt för att göra karriär och går in i väggen. Traditionellt har det talats om debiteringsgrader, att klättra på karriärstegen och dra in mycket pengar till byrån, men det är en syn branschen måste ändra. Det är inte hållbart i längden och vi kommer inte att lyckas rekrytera unga medarbetare om branschen ser ut så, säger Antti J. Niemi.

På Revideco är personalomsättningen låg. Många som har slutat på företaget återvänder, och medarbetarundersökningar visar att personalen trivs och mår bra. Det har också lett till en långsiktig hållbar lönsamhet.

Många av dem som arbetar på Revideco har varit på större byråer i branschen och upplevt hur debiteringsgraden är kopplad till möjligheten att en dag bli delägare. Det har en tendens att skapa vassa armbågar, stress och en tävlingsinriktad miljö.

– I revisions- och redovisningsbranschen är det vanligt att värdesätta vinstmaximering. Vi gör inte det. I stället arbetar vi

sedan en tid tillbaka med hållbara KPI:er (se faktaruta här intill, reds anm.). Det betyder i praktiken att vi inte styr utifrån debiteringsgrad och inte heller har någon direkt koppling mellan debiteringsgrad och incitament som lön, bonus och möjlighet till delägarskap.

För en ekonom som tycker om att mäta och kvantifiera kan det vid en första anblick tyckas flummigt. Revideco har valt att mäta och styra utifrån hållbara KPI:er som delägarna tror på och som de anser har långsiktiga positiva effekter på medarbetarnas välmående.

Antti J. Niemi bottnar mycket av det han talar om i egen erfarenhet. Efter att ha blivit vd, och därigenom uppnått ett av sitt livs stora professionella mål, sprang han rakt in i väggen. En ångestattack, där han var övertygad om att han skulle dö, satte punkt för arbetshetsen och det slutade med sjukskrivning. Dessutom var han tvungen att hitta ett nytt sätt att förhålla sig till arbetet och att leda personalen. Det har bidragit till varför så mycket handlar om långsiktig hållbarhet.

– Ta till exempel frågan om vem som ska ha vilken roll på byrån. Vi funderar mycket kring det. När någon får en för företaget viktig uppgift tänker vi att den ska innehas i tio år. Det ger en långsiktighet och en möjlighet att växa i sin roll. Vi vill bort från ett kortsiktigt kvartalstänkande, säger han.

Digitalisering och automatisering är självklarheter i arbetssättet och bidrar till



KPI:ER SOM REVIDECO MÅTER

- / Arbetsbelastning.
- / Arbetsglädje.
- / Personlig utveckling.
- / Teamkänsla.
- / Delaktighet.

KPI står för key performance indicator, och är en metod för att mäta effektivitet i exempelvis en verksamhet.

DETTA ÄR REVIDECO

Grundare: Erik Emilsson, auktoriserad revisor.
Grundades: 1994.
Antal anställda: 67.
Finns i: Skellefteå, Stockholm, Göteborg, Sundsvall och Jönköping.

//

Traditionellt har det talats om debiteringsgrader, att klättra på karriärstegen och dra in mycket pengar till byrån, men det är en syn branschen måste ändra. Det är inte hållbart i längden.

att underlätta för medarbetarna – även om det också har fört med sig att vissa roller förändrats, till exempel redovisningskonsultens roll som har gått mot att vara mer rådgivande. Arbete i team är också givet; kunderna håller man inte för sig själv utan hjälps åt kring.

En gång i veckan görs pulsmätningar, som ligger till grund för KPI:erna som ledningen följer. Medarbetarna får anonymt svara på ett antal frågor i en app och det går också att skriva kommentarer eller ge beröm i appen. Antti J. Niemi säger att ledningen, så här drygt två år in i arbetets gång, inte riktigt vet hur de ska styra på vissa indikatorer utan att det är ett ständigt pågående arbete.

– Hållbara KPI:er har ett större inslag av subjektiva bedömningar och därför är det viktigt att vi som ledare är beredda att försvara hur vi tänker, att vi verkligen står för det vi tror på och att övertygelsen är långsiktigt.

Det finns dock utmaningar även på Revideco. Precis som branschen som helhet behöver man lägga ännu mer energi på att systematiskt arbeta för att minska arbetstopparna.

– Med bra månadsbokslut och att öppna revisionerna mer än en gång om året minskar också arbetsinsatserna under högsäsong samtidigt som vi blir mer relevanta, inte bara för kunderna utan även för yngre medarbetare då de ser att det här är en arbetsplats där det går att få balans i livet. //

Hög arbetsbelastning och stora svårigheter att nå en rimlig balans mellan arbets- och privatliv.

– Det är viktiga orsaker till att många unga lämnar revisionsbranschen, säger Per.

”Det är helt vansinnigt”

Personen på bilden har inget med artikelns innehåll att göra.

Per är fackligt aktiv på ett bolag i revisionsbranschen och heter i verkligheten något annat. Han berättar om hur många av hans kollegor emellanåt har en tuff arbetssituation med mycket långa arbetsdagar.

– Det gäller framför allt i samband med arbetstoppar då man periodvis arbetar 60 timmar i veckan. När många av våra kunder arbetar sent är de kanske kvar på jobbet fram till 19-tiden. Vi är där fram till klockan 23 eller 24. Vi arbetar dessutom ofta sent under betydligt längre perioder än vad de gör.

– Det största problemet är ofta inte enskilda arbetstoppar, utan bristen på rimlig återhämtning. Den gör att det är många som mår dåligt, säger Per.

Enligt arbetstidslagen får så kallad allmän övertid tas ut med maximalt 200 timmar per kalenderår.

– Behöver man arbeta ytterligare övertid går det att, till en viss gräns, begära dispens, men även om man tar hänsyn till dispenserreglerna är det många i revisionsbranschen som arbetar betydligt mer än vad som är rimligt. Det finns de som arbetar mer än tusen timmar övertid per år. Det är helt vansinnigt, säger en facklig utredare.

– För att inte försämra sina nyckeltal är det dessutom många som inte redovisar all sin övertid.

Enligt fackliga företrädare som Akavia Aspekt har talat med är det vanligt att arbetsgivare kompenserar medarbetare som har en tuff arbetsbelastning genom att höja deras

lön eller ge dem en extra semestervecka.

– Det är sällan man ger sig på arbetstiden. Det är dessutom svårt att få ut övertidstimmar i form av ledighet, åtminstone fullt ut. Detta trots att det är oerhört viktigt med möjligheter till återhämtning för att vi ska må bra, säger Per.

– Företagen vill gå med så stor vinst som möjligt. För att minimera antalet timmar som en anställd kostar pengar – utan att generera intäkter – är det ofta för lite luft inlagt mellan uppdragen.

Vad leder det till?

– Förutom en alldeles för hög arbetsbelastning, och allt vad det kan föra med sig, leder det till att många som skulle kunna tänka sig att fortsätta att arbeta med revision slutar för att de vill ha en rimligare balans i livet.

Varför söker sig många till revisionsbranschen om arbetsvillkoren är så dåliga?

– Det blir allt svårare för många bolag att rekrytera personal. Man har därför sänkt kraven på dem man tar in. För många är arbete på en större revisionsfirma det första jobbet efter studierna och något som är bra att ha på sitt cv. Många planerar att arbeta där några år för att sedan gå vidare till en mer senior tjänst på ett annat företag. Det är en förklaring till att vi alltid kommer att ha hög personalomsättning. Men man borde inte öka den genom att ha så hög arbetsbelastning som i dag. Den gör att många som egentligen vill vara kvar lämnar. //

//
För att inte försämra sina nyckeltal är det dessutom många som inte redovisar all sin övertid.

200

Så många timmar så kallad allmän övertid får maximalt tas ut per kalenderår, enligt arbetstidslagen.

Studie: Felaktiga förväntningar gör nyanställda negativa

Många nyanställda revisorer upplever vid anställningsintervjuer att deras sociala färdigheter värderas högre än deras tekniska.

Men verkligheten visar sig ofta vara en annan.

Det visar ny forskning.

Tobias Johansson-Berg, professor i företagsekonomi, redovisning och styrning vid Mälardalens universitet, har tillsammans med kollegor undersökt vad som gör att nyanställda revisionsstudenter vill stanna kvar på en revisionsbyrå eller inte.

– Revisor är ett expertyrke. Det krävs tekniska färdigheter, till exempel kunskaper i externredovisning, bokföring, skattelagstiftning och generell affärskunskap, men även sociala kunskaper, det vill säga att kunna kommunicera med klienter, ta människor på ett bra sätt och göra sin revision förstådd och begriplig, säger Tobias Johansson-Berg.

– Studier visar att de som blir chefer framför allt är de som har goda sociala färdigheter, som kan ta folk, skaffa kunder och liknande.

En av forskarnas grundhypoteser var att de som söker sig till en revisionsbyrå för en kommande revisorskarriär i allmänhet har med sig en ekonomexamen och har lärt sig externredovisning, dubbel bokföring och liknande.

– Byråerna försöker på anställningsintervjuerna identifiera komplementära färdigheter såsom att hålla deadlines, kunna ta folk och vara ett framtida ledarskapsämne.

– Problemet är bara att under de första åren på en revisionsbyrå har du inte speciellt stor nytta av dina mjuka färdigheter. Du arbetar inte med att sälja uppdrag, leda team, utveckla verksamheten i ett socialt sammanhang eller liknande. Du ska framför allt lära dig och vidareutveckla tekniska

färdigheter. Vår hypotes var att de som anställdes utifrån sina mjuka färdigheter kommer att utveckla negativ attityd till att vilja fortsätta att arbeta med revision – en hypotes som senare åtminstone delvis bekräftades av forskarnas undersökning av attityder hos 500 personer som hösten 2019 anställdes på några av de större revisionsbyråerna.

280 svarade på frågor om vilken typ av kunskap som var i fokus när de anställdes, vad som värderades och testades, och vad det talades om på anställningsintervjun.

– Hårda färdigheter i bokföring, redovisning, skattelagstiftning med mera, kontra förmåga att kommunicera, hålla deadlines, vara ett ledarskapsämne eller liknande, säger Tobias Johansson-Berg.

Förmågorna värderades på en sjugradig skala. Medelvärdena för de tekniska färdigheterna var tre och för de sociala fem.

– De sökande upplevde alltså att det lades en större vikt vid deras sociala färdigheter än deras tekniska.

Ett år senare frågade forskarna samma personer hur troligt de anser att det är att de inom tre år arbetar med revision och hur troligt det att de fortfarande arbetar hos deras nuvarande arbetsgivare.

– De som upplevde att de blev anställda för sina mjuka färdigheter, och vid anställningen även fick intrycket av att mjuka färdigheter var viktiga för att jobba med revision, ansåg i betydligt lägre utsträckning det som troligt att de tre år senare arbetade med revision, eller var kvar på samma byrå, än de som ansåg att de anställdes på grund av sina hårda färdigheter i revision.

Vad bör byråerna göra?

– Många lever kvar i en värld där det står 20 personer och knackar på dörren till varje ledig tjänst och att det därför inte gör så mycket om många slutar, men så är det inte längre. Kanske ska de i framtiden rekrytera i två olika kohorter: tekniska färdigheter i en, och sociala i en annan. //



Tobias Johansson-Berg

11

Så många svenska revisionsbolag har fler än 300 anställda. Dessa står för nästan hälften av branschens omsättning och ungefär 40 procent av antalet anställda.

”Branschen behöver förändras”

Samtidigt som antalet revisorer minskar ökar behovet av dem.

– Yrkets attraktivitet är en global utmaning. Vem vill bli revisor? frågar sig Revisorsinspektionens chef Per Johansson.

För en tid sedan besökte Per Johansson inspektionens amerikanska systerorganisation.
– De berättade att inte heller amerikanska ungdomar läser redovisning och revision i samma utsträckning som tidigare.

Sedan 2010, då revisionsplikten för små aktiebolag avskaffades, har antalet auktoriserade revisorer i Sverige minskat från cirka 4 000 till 3 000.

– Under samma period har antalet aktiebolag i det närmaste fördubblats, säger Per Johansson.

– Under de kommande åren väntas behovet av revisorer dessutom öka, bland annat för att klara granskning av företagens växande – och lagstadgade – hållbarhetsrapportering, men också som en del i arbetet med att bekämpa den ekonomiska brottsligheten. Förslag om ett återställande av revisionsplikten för mindre aktiebolag diskuteras.

Samtidigt lämnar många revisorer branschen.

– För några år sedan sades det att det i framtiden inte kommer att behövas revisorer och andra som arbetar med revision. Digitaliseringen skulle lösa det mesta. Även om det är en felaktig uppfattning, lever den kvar på många ställen. Det är viktigt att få ut budskapet att revisor är ett framtidsyrke med en kraftigt expanderande arbetsmarknad.

– Det är i dag många som kort efter att ha skrivit provet och blivit auktoriserade revisorer lämnar yrket. Det gäller inte minst många unga.

Varför då?

– En auktorisation innebär en kvalitetsstämpel som gör personen attraktiv för andra – och bättre avlönade – arbeten, men också arbeten som innebär större möjligheter att uppnå en rimligare balans mellan arbete och privatliv.

– Branschen behöver bli bättre på att hantera frågor som alternativa karriärvägar, balans i livet, jämställdhet och mångfald. Det handlar inte minst om att säkerställa en god och jämn återväxt. Hur väl revisionsbranschen lyckas locka till sig och behålla medarbetare är en knäckfråga. //



Per Johansson

//
Att ha en rimlig balans mellan arbete och fritid är en viktig fråga som byråerna arbetar med.

FAR: Det gäller att hantera arbetstopparna

Digitaliseringen kommer att lösa många av revisions- och rådgivningsbranschens rekryteringsproblem.

Det tror FAR:s generalsekreterare och vd Karin Apelman.



Karin Apelman

För många branscher innebär den digitala transformationen och automatiseringen stora förändringar. Redovisning och revision är inget undantag.

– Det som pågår med bland annat AI är jättespännande och ställer stora krav på förändringsledning, att man verkligen förstår vad som pågår och uppskattar de möjligheter som förändringarna innebär. Det blir ökade krav på fortbildning, nya frågor som diskuteras och kanske team som ser annorlunda ut. För många väntar nya roller och utmaningar, säger Karin Apelman.

Enligt bedömare står inte minst revisionsbranschens inför stora rekryteringsbehov, bland på grund av ökade krav på hållbarhetsredovisning.

– Det behövs fler personer som arbetar med hållbarhet, vilket lockar fler till branschen. Ökade krav på hållbarhetsredovisning innebär även att företag behöver rekrytera hållbarhetsspecialister, vilket medför konkurrens om talangerna. Samtidigt frigör digitaliseringen kapacitet, säger Karin Apelman.

– Enklare och med repetitiva arbetsuppgifter försvinner till förmån för mer komplexa. Det blir mer kvalificerad rådgivning.

Personalomsättningen är ofta hög på de stora byråerna.

***Vad säger det om branschen?**

– Bland annat att den består av personer som är efterfrågade av många. Branschens medarbetare är eftertraktade hos företag som till exempel controllers eller redovisningsekonomer.

– Vad jag förstår varierar personalomsättningen en del.

Många lämnar för att arbetsbelastningen är för hög och för att det kan vara svårt att få till en rimlig balans mellan arbete och privatliv.

– Det är något som har diskuterats länge i branschen och som alla byråer arbetar med, stora som små. Problemen kan se lite olika ut över tid och variera beroende på vad det är för yrkesroll det är frågan om, till exempel revisor, redovisningskonsult, lönekonsult eller skatterådgivare.

– Under vissa arbetstoppar blir det mer att göra. Det gäller att hantera det på bästa möjliga sätt.

Är det svårt att uppnå balans i livet för den som arbetar i revisionsbranschen?

– Det finns de som flaggar för det, men alla gör det inte.

Vad tycker du?

– Det är generell ett högt arbetstempo i branschen och det finns arbetsmässiga toppar som kan vara en utmaning. Att ha en rimlig balans mellan arbete och fritid är en viktig fråga som byråerna arbetar med. Möjligheten att delvis kunna arbeta hemifrån underlättar, framför allt för småbarnsföräldrar och för dem som har lång resväg. //

17

Så många timmar övertid i veckan arbetar 20 procent av de anställda i redovisnings- och revisionsbranschen, enligt Akavias senaste medlemsundersökning.

”Lönsamhet är en effekt – inte ett mål”

Med storbyråns för- och nackdelar i bagaget ville grundarna av Atrakta starta drömbyrån. Här finns inga inläsningsklausuler eller prat om debiteringsgrad. I stället tror byrån på tillväxt genom avsaknad av hierarkier och att ha medarbetaren i fokus.

/ TEXT Charlotta Marténg / FOTO Sandra Lee

Grundarna av Atrakta i Sverige har sina rötter i storbyråerna inom revisions- och redovisningsbranschen. De har själva varit inne i svängen med debiteringsgrad, delägarstrukturer och karriärtrappor och ville något annat, för sig själva, för kunderna och för medarbetarna. Det resulterade i en byrå där det handlar om att jobba smart, snarare än att jobba mycket, och med människan i fokus. På riktigt. Inte bara genom tjuguså värdeord och styrdokument.

– När vi började bolla utgick vi ifrån drömbyrån ur ett medarbetarperspektiv, kundperspektiv och byråledarperspektiv, säger Helen Salmonsson, auktoriserad revisor och vd och tillägger:

– Vi ville göra något, inte bara prata om förändring.

Vi, som hon syftar på, inkluderar Agneta Strandberg, före detta HR-chef på EY i Sverige och Dan Brännström, tidigare generalsekreterare för branschorganisationen FAR. De tre träffades av en tillfällighet och visade sig tänka lika kring branschens utveckling, attraktionskraft och vad som krävs för att få till en ny syn på yrket bortom inläsningsklausuler, prat om ”slavhav” och att revisorn är en småtrist figur i grå kostym.

De fyra värdeorden på Atrakta är banbrytande, passionerade, samskapande och effektfulla. Med dessa i ryggen skapas en tillåtande arbetsmiljö, där det är okej att misslyckas och där fokus ligger på att arbeta tillsammans. Genom digitalisering, teamarbete och medarbetare som vågar prata med varandra om hur de mår undviker byrån mycket övertid, press och stress.

En certifierad coach har anlåtats för att

//
Gemensamma värderingar är nyckeln och att det glittrar i ögonen på våra medarbetare.

22 %

Så stor andel av de tillfrågade i FAR:s senaste framtidsstudie anser att deras nuvarande jobb är drömjobbet.



Helen Salmonsson är auktoriserad revisor och vd på Atrakta.

hjälpa till att identifiera medarbetarnas drivkrafter och rädslor.

– Vi är verkligen genuint övertygade om att när individen får växa och bli sitt bästa jag, då kommer även Atrakta att växa och bli en attraktiv byrå både för medarbetare och kunder, säger Helen Salmonsson.

Klimatet på Atrakta premierar samarbete framför att sätta sig själv i fokus och att ha pengar som drivkraft. Byrån sticker också ut genom att fungera som motvikt till den ålderism som både Helen Salmonsson och Agneta Strandberg upplever finns i branschen.

– Hos oss tas yngre medarbetare och deras nyfikenhet tillvara, och om en 60-plus-sare har engagemang och mycket kvar att ge, varför låta hen gå ut genom dörren i stället för att dra nytta av det, säger Helen Salmonsson.



Atrakta tog form på idéplanet under pandemin och i augusti 2021 öppnade kontoret i Östersund. Rekryteringen skedde via sociala medier och mun till mun-metoden.

– Gemensamma värderingar är nyckeln och att det glittrar i ögonen på våra medarbetare, säger Agneta Strandberg.

Frågan om kompetensförsörjning är central i branschen och byråledare vittnar om svårigheter att hitta rätt personal, framför allt gällande kvalificerade redovisningskonsulter. En annan utmaning är personalomsättningen, att få personal att långsiktigt vilja stanna.

För Atrakta är det här på ett sätt ickefrågor. Byrån får löpande in spontanansökningar och har just nu en väntelista med sökande. Samtidigt har personalomsättningen var mycket låg.

DETTA ÄR ATRAKTA

Grundare: Jonathan Bolin, Dan Brännström, Mattias Eriksson, Helen Salmonsson, Agneta Strandberg.
Grundades: 2021.
Antal anställda: 14.
Finns i: Östersund men har kunder över hela landet.

En av förklaringarna kan ligga i synen på hur det ska vara på arbetsplatsen, hur de anställda förväntas bemöta varandra och kunderna, samt att det saknas karriärhets.

I stället är det alltid fokus på bästa kundupplevelsen, att det finns utrymme för hela medarbetaren och att följa upp nyckelbeteenden i stället för debiteringsgrad.

– Ta till exempel diskussionen om inläsningseffekterna: vem vill ha anställda som stannar för att de måste vara kvar? Det skapar fel beteende på arbetsplatsen.

Både hon och Agneta Strandberg tror att många av dem som lämnar branschen hade velat vara kvar, men att partnerskapsmodeller och kundskyddsklausuler påverkar.

– Jag tror att de stora strukturerna är cementserade i så många avseenden och också påverkas av att stora byråer till viss del styrs globalt. Att mäta hårda värden, som debiteringsgrad, är också ett enkelt sätt att mäta lönsamhet. Det behövs alternativ, byråer som visar att det går att arbeta och tänka på ett annat sätt. Där vill vi inspirera och förändra, säger Agneta Strandberg.

Det betyder inte att Atrakta saknar lönsamhet eller affärsmässighet, tvärtom.

– Hos oss är lönsamhet en effekt, inte ett mål i sig. Om syftet skulle vara att tjäna pengar riskerar vi att frågå våra värderingar. Det lönar sig inte att sätta sig själv i fokus, för vi har ett klimat där vi jobbar tillsammans. Det ger en vinst för både byrån och medarbetaren, säger Helen Salmonsson. //