

Lönearten

EN TIDNING FRÅN KONTEK

Kontek växlar upp inom HR

#2

HÖST 2021



Erikshjälpen

Molnbaserat och tryggt
– en flexibel lösning för alla



Osby Glas

Modernt och effektivt med
molntjänst och outsourcing



Amelia Adamo

Vad kan vi lära av
rundpingis?



Månadens nyheter – Kontek HRM

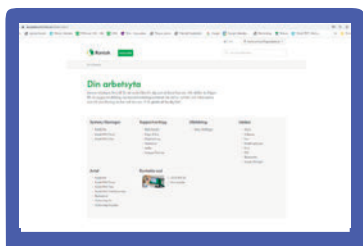
Du vet väl om att vi numera släpper löpande versionsuppdateringar av Kontek HRM med förändringar och nya funktioner. Som molnkund har du alltid den senaste versionen installerad. Mer information om versionerna hittar du under Mina Nyheter på Mina Sidor. Här får du övergripande information om nyheter.

Vi hjälps åt ...

Kontek erbjuder två Plustjänster:

- **Plustjänst Tid, resa och bemanning**
- **Plustjänst lön**

Med våra plustjänster kan vi bistå med direkthjälp vid enstaka, särskilda tillfällen eller hjälp med löpande uppgifter under en lägre tidsperiod. Vi är som en extra kollega som kan guida och hjälpa dig i ditt arbete.



Du har väl inte missat den nya arbetsytan på Mina sidor?

Här hittar du din Arbetsyta med all information, verktyg och nyheter du behöver för att underlätta din lönehantering. Här kan du även lägga nya samt hantera gamla ärenden via "Mina ärenden".

Frågor & Svar

På Mina Sidor hittar du de vanligaste frågorna som vi får in till supporten. Du hittar enkelt svaren på de frågor du har genom att fritextsöka eller filtrera per kategori.

Ny kollega?

Glöm inte att meddela oss om du har fått en ny kollega som bör har tillgång till Mina Sidor eller om någon av dina kollegor har börjat på ett annat uppdrag. Det viktigt att vi kan nå ut med rätt information till rätt personer.

Äntligen kö till kaffeautomaterna!

Hösten är en härlig tid. För en del kan den innebära lite lugnare tempo, men för oss på Kontek är det precis tvärtom! Efter en tid av ovisshet där många arbetat hemifrån är vi nu alla tillbaka på kontoret. Korridorerna är åter fulla av prat och skratt, mötesrummen är fullbokade och det är kö till kaffeautomaterna – precis som det ska vara.

Vi har lärt oss otroligt mycket under det senaste året och fått så många insikter. En är hur viktig vår familjära värdering är och vilken utmaning det är att vårda den när vi inte kan ses som vanligt.

Ett företags värderingar och gemensamma kultur kan synas i lönehanteringsprocessen och HR-rutiner. Just när det gäller HR är ordning och reda helt grundläggande – både för att följa lagar och regler, men också för att skapa trygghet och tydlighet för medarbetarna. Ett företag som vill signalera att det är modernt och medvetet har ofta stora ambitioner kring just HR-rutiner. Vi vet hur viktigt det är att ha ett systematiskt och ordnat arbete på den fronten. För medarbetare är till exempel rättvisa en viktig faktor.

Och för ledningen är det förstås också en fördel när man har tydliga regelverk och systematiskt arbete med HR. Verksamheten blir mindre sårbar när kunskap inte bara sitter i huvudet på en enskild medarbetare.



Därför gör vi på Kontek en satsning på just HR med bland annat tjänster som personalhandbok och lönekartläggning. Vi hämtar inspiration till våra satsningar både från behov vi sett hos våra kunder och vår egen verksamhet.

Med det sagt gläder jag mig till att åter få möta människor i vardagen. I höst händer många spännande saker, bland annat kommer den populära Kontekdagen tillbaka med massor av ny kunskap kring löneprocessen. Det ser jag extra mycket fram emot!

Maria Ericsson
Maria Ericsson, vd på Kontek

INNEHÅLL

- 3 **NOTISER**
- 4 **NYA MEDARBETARE PÅ KONTEK**
- 5 **KRÖNIKA** Amelia Adamo – Vad kan vi lära av rundpingis?
- 6 **REPORTAGE** Het höst med fler möte
- 9 **KUNDREPORTAGE** Erikshjälpen
- 11 **UTBILDNING** Kontekdagen – ett digitalt heldagsseminarium
- 12 **KUNDREPORTAGE** Osby Glas
- 15 **UTVECKLING** Kontek Integrator – en integrationsplattform
- 16 **PRODUKTINFORMATION** Utveckling i Kontek Lön
- 17 **PRODUKTINFORMATION** Utveckling i Kontek HRM
- 18 **HR-TJÄNSTER** Kontek växlar upp inom HR
- 20 **TIPS FRÅN SUPPORT** Tips, frågor och svar från Konteks support
- 21 **KONSULTATION** Ta hjälp av våra konsulter för att säkra din lönehantering
- 22 **TÄVLING** Höstquiz
- 23 **LÖNEFAKTA 2021** Aktuella siffror och regler



Konteks Årsskiftesutbildning – nu som webbutbildning

Tiden går snabbt och snart stundar ett nytt årsskifte med allt vad det innebär för oss som arbetar med löneadministration. Ibland kan man behöva uppdatera kunskaperna om vad som behövs göras inför kommande årsskifte. Vi vill därför gärna tipsa dig om vår nya livesända Årsskiftesutbildning. Under webbutbildningen går vi igenom allt som du måste kunna hantera i lönesystemet inför årsskiftet.

Önskar du en mer personlig guidning med någon av våra konsulter är du välkommen att lägga ett ärende till oss, så bokar vi upp några timmars avstämning och genomgång, utifrån dina specifika förutsättningar.



Besök gärna kontek.se för mer information och för att se vårt kompletta utbildningsutbud.

Skicka lönespecifikationer via Kivras digitala brevlåda

Med tilläggsmodulen Kivra säkerställer du löneprocessen ytterligare. Kivra är utvecklat både för ditt företag och dina medarbetare.

Genom att skicka ut lönespecifikationer via Kivra effektiviseras lönehanteringen och du slipper beställa och skicka lönespecifikationer.

Att skicka ut lönespecifikationer via Kivras digitala brevlåda till sina anställda är en säker och smart lösning som du enkelt kan addera till din befintliga lösning hos oss på Kontek.

Kontek nominerar Saltå Kvarn till årets HR-systemprojekt

Konsultbolaget HerbertNathan & Co delar årligen ut ett pris för årets HR-systemprojekt. Allt fler organisationer och företag insätter vikten av att ha ett gott systemstöd för sin personalhantering. Priset Årets HR-systemprojekt delas ut för att främja och belysa vikten av ett gott systemstöd som grund för personaladministrationen. Nyttan och den digitalisering som ofta följer vid implementeringen av nytt HR-system ger god affärsnytta och bidrar till att man som företag och arbetsgivare stärker och säkerställer sin profil gentemot de anställda. I år har Kontek valt att nominera det ekologiska matföretaget Saltå Kvarn AB till det hedervärda priset.



PERSONAL & CHEF-MÄSSAN

Äntligen ses vi!

Den 1–2 december kan du besöka vår monter på mässan Personal & Chef som genomförs parallellt med Ekonomi & Företagsmässan på Kistamässan Stockholm.

Varmt välkommen!

Guider

Ett specialistbolag som Kontek sitter på en enorm kunskap som vi gillar att dela med oss av. På kontek.se hittar du guider med nyheter och information inom lön och HR. Vi laddar löpande upp nya guider – varmt välkommen att ladda ner guiderna!



DET SENASTE INOM LÖN

Visste du att...

... sedan 2017 har mindre företag som väljer att anställa för första gången möjlighet att använda växa-stödet. Ett stöd som innebär en nedsättning av arbetsgivaravgifterna. Nu utökas växa-stödet till att inkludera två anställda

... det är nya regler för förmånsvärde. För bilar med höga utsläpp tas en förhöjd fordonsskatt (malus) ut i tre år från det att fordonet blev skattepliktigt första gången. Du behöver manuellt ändra värde för Fordonsskatt efter tre år, beräknat efter när fordonet ställdes i trafik första gången.



Läs tidningen digitalt!

Du hittar samtliga nummer av tidningen Lönearten på vår hemsida under fliken Aktuellt.

VÄLKOMNA SÄGER VI TILL ...



LINA ANDERSSON

Det är hos lönesupport Lina Andersson i Ljungby som våra kunders anställda hamnar med sina frågor om de har tjänsten »Min lön«. Lina svarar på frågor om allt från skatter till tidsrapporter, men räknar även lön och guidar nya användare i systemet. Hon bor med man och två söner samt katten Loke i ett hus i Ljungby och älskar att laga mat. Särskilt italienskt!



JULIA BODEVIND

Julia Bodevind hade arbetat inom handel i tio år när hon satsade på en YH-utbildning till lönekonsult. Det gav frukt! Redan under utbildningen fick hon ett jobberbjudande från Kontek. Nu arbetar hon som lönekonsult på outsourcingavdelningen i Ljungby och gläds åt att omges av kunniga kollegor. Och vem vet, kanske får hon någon gång bygga sitt drömhushus på landet.



ANDERS DAVIDSSON

IT-projektedare Anders Davidsson löser diverse IT-frågor inom Konteks organisation, driver projekt och är en länk mellan användarna och Konteks leverantörer och var tidigare Support Analyst på IKEA IT i Älmhult. Han drömmer om en långresa med sin sambo och sina två barn till Amazonas regnskog eller Stora Barriärrevet utanför Australien – innan det är för sent.



MARIE FALK

Marie Falk arbetar som applikationssupport lön i Ljungby. Hon ger kunder stöd kring systemfrågor som rör lönesystemet Kontek Lön. Innan hon hamnade där var hon konsultchef på ett bemanningsföretag samtidigt som hon studerade informationslogistik. Marie bor i villa i Ljungby och älskar sol och bad, så en lägenhet i Spanien står högt på önskelistan!



NOOMI IGBO

Direkt från praktik till jobb – när Noomi Igbo studerade till lönekonsult gjorde hon praktik på Kontek vilket direkt ledde till jobb. Nu arbetar hon som lönekonsult på outsourcingavdelningen i Ljungby. Noomi bor i ett hus i Lagan med man och två döttrar och ägnar gärna fritiden åt att pyssla i trädgården, baka och umgås med vänner över många koppar kaffe.



ALEXANDER KARLSSON

Försystemskonsult Alexander Karlsson jobbar på outsourcingavdelningen i Ljungby med att hjälpa företag som valt att outsourca tid- och resesystem till Kontek. Tidigare arbetade han inom den militära underrättelse- och säkerhetstjänsten i marinen. Alexander tycker det är kul att utforska sina egna gränser, så fritiden ägnas bland annat åt fallskärms hoppning.



ANNETTE OLSSON

Annette Olsson hade arbetat med det mesta inom IT-branschen i cirka 30 år, innan hon blev säljare på Konteks kontor i Göteborg. De breda erfarenheterna gör att hon uppskattar att nischa sig inom en specifik bransch. Hon bor i ett hus på Öckerö i Göteborgs skärgård och älskar att vara på havet med båten eller promenera i skärgården på hösten. Det ger energi.



YLVA SCHÖNBECK

Tidigare räknade Ylva Schönbeck lön och skötte ekonomin på entreprenadföretaget Gustav R. Johansson AB, men numera är hon lönekonsult på Kontek och gillar att ha så många arbetskamrater som också sysslar med lön. Ylva bor i villa i Replösa med sin man och drömmer om att bo vid havet på västkusten med ett växthus för tomatplantor, örter och citronträd.



EMMA SIMONSSON

Applikationskonsult Emma Simonsson guidar och hjälper kunderna i Konteks lönesystem från huvudkontoret i Ljungby. Hon bor i ett hus i centrala Ljungby tillsammans med sambon Andre, 1,5 år gamle sonen Sam och hunden Rut. Hon uppskattar särskilt gemenskapen på Kontek – känslan av att alla hjälps åt och tillsammans gör sitt yttersta för att hjälpa kunderna.

Vad kan vi lära av rundpingis?

Bra second hand är eftertraktat när det handlar om möbler, sportbilar och designkläder men en patinerad människa med många årsringar står inte lika högt i kurs. Det visste jag redan och bilden förstärktes efter mitt Sommarprogram, (SR P1 Sommar) där just detta att åldras var satt under lupp. Så många som skrev och kommentarerade hur det är att vara äldre. De som skrev var för mig helt okända människor, i första hand kvinnor, men alla hade en sak gemensamt och det var att de påverkades av den allmänna nedlåtande synen på äldre. De kände hur deras människovärde sänktes.

Tänkte inte orda så mycket mer om detta välkända fenomen, mer än att vi äldre också måste jobba på att öka vårt värde. På arbetsmarknaden åker vi allt snabbare ut, främst av att vi inte tros klara av den nya tekniken. Det är delvis sant, men mycket kan kompenseras med erfarenhet och teamwork. Tekniken rusar fram och det är inte helt lätt att vara uppdaterad och digital men jag har träffat alldeles för många äldre som säger nej med kommentaren, det är för sent. Nej då, säger jag lite hurtigt och fortsätter, det här är framtiden, det är inte alls för sent. Så ska vi jobba på med att öka vårt värde så tror jag att vi som är äldre måste satsa på en mer positiv attityd.

Själv upplever jag konstant digital stress. När internetnsignalen inte vill ta tag i streamingstjänsten jag betalat för, när blanketter ska fyllas i elektroniskt och fastnar för att jag gjort en manöver fel, när båtfärden till Gotland slutar i katastrof för jag glömt fylla i att en bil också

”...somligt har också fastnat i min 74-åriga hjärnbark och jag kan känna hur jag utvecklas.”

ska med, så förstod jag att nu måste jag tillkalla hjälp. Någon måste lära mig. Det löste sig med hjälpsamma yngre i min närhet. Och peppar, peppar, somligt har också fastnat i min 74-åriga hjärnbark och jag kan känna hur jag utvecklas.

Mitt 11-åriga barnbarn kan inte leva utan att uppträda i TikTok-appen. 17-åringen samtalar via Snapchat, de mindre i barnbarnsskaran spelar mest spel och deras farmor fattade »nada«.

– Äsch du behöver inte fatta mamma, sa mina barn. Du kan väl spela pingis och kubb istället.

Så efter att ha fått en snabbgenomgång av hur de här beroendeframkallande apparna fungerar, för jag vill ändå fatta, var det dags för gamla hederliga brännbollen. Surt lämnade de sina älskade skärmar för att istället båda springa och ta lyra. Vi fick med några fler yngre (sådana som också skulle sänka sin skärmtid), och idag har brännbollen blivit ett stående och populärt inslag. Jag har köpt ett utomhuspingisbord och där spelar vi rundpingis till allas glädje, eller så kan det bli utomhus-Yatzy, naturbingo eller annat som går bra att göra i grupp. Regnar det så åker brädspelen och

kortlekarna fram. Det fungerar, alla är till en början svårflirtade, men det brukar släppa efter ett tag.

Det som sker är att skärmen avskärmar, även om hela världen finns inuti den lilla mobilen, medan det fysiska grupp-spelet förenar. Och då upptäcker de allra flesta att det levande livet trots allt är roligare. Om jag fick önska så skulle jag tvångsinföra scouterna som fritidsaktivitet i mellanstadiet. Jag som invandrarbarn vet att man måste uppfostras till nya beteenden. Att i grupp hitta på roliga saker att göra utomhus fanns aldrig som alternativ i min förort. Det kräver aktiva föräldrar. Vad gjorde vi, jo vi hängde på gården eller vid kiosken och klagade på att det inte fanns något för oss att göra. Vi hade behövt en entusiastisk ledare, varför inte en scoutledartyp. Jag är säker på vi hängt på.

Tillbaka till vår familj. När vi är färdiga med utomhusaktiviteterna är det dags för min skärmtid. Då får jag mina digitala lektioner och lär mig hur jag lägger länk i bio eller hur min spotifylista via bluetooth börjar höras i Volvon.

I den bästa av världar ser vi till att bilda team, både på jobbet och i familjen, och då blir allt både roligare och bättre. Och somliga av oss blir dessutom kunnigare.



AMELIA ADAMO

PUBLICIST, FÖRFATTARE, FÖRELÄSARE, TVÅFALDIG MOTTAGARE AV STORA JOURNALISTPRISET OCH ORDFÖRANDE I ENSAMHETSKOMMISSIONEN

Under sitt långa yrkesliv i tidningsbranschen har Amelia Adamo lyft kvinnofrågor på ett nytt sätt. Sedan hon lämnade chefredaktörsstolen på M magasin har hon riktat strålkastarljuset mot äldres situation – allt från hemtjänsten till synen på 70+arnas under corona. I sin senaste bok Kvinnoarvet (Piratförlaget) berättar hon inspirerande om sin egen väg.

FOTO: MATTIAS ANTOON

HET HÖST MED FLER MÖTEN

Den digitala utvecklingen går med raketfart. Kontek satsar framåt med fler trygga, flexibla lösningar för både löneprocessen och HR-frågor. Det blir en höst i tillväxtens tecken.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: EMMA WIKLUND

Äntligen är hösten här, och med den en stilla förhoppning om att livet kanske kan återgå till det normala. Corona-året har varit omtumlande för många och krävt snabba beslut och omställningar. För Kontek har det bland annat inneburit att många kunder snabbat på besluten att digitalisera löneprocessen, en utveckling som vd Maria Ericsson välkomnar. Att framtiden är digital har hon och medarbetarna på Kontek vetat länge, men att utvecklingen skulle gå så snabbt som det gjort under det senaste året var förstås inte lika enkelt att förutse.

– Pandemin har absolut påskyndat det digitala erbjudandet. Veldig många har passerat på att byta system för att medarbetarna ska kunna jobba på distans, säger hon. Man har velat gå utbildningar på distans, ha digitala möten och sköta lönehanteringen digitalt. Det generationsskiftet har gått fortare än vi tänkt – men det tycker jag är ett plus. Utvecklingen går åt rätt håll. Det är en av de bidragande faktorerna till att Kontek fortsätter att växa så det knakar. Behovet av nya medarbetare är fortsatt stort inom alla områden, konstaterar Maria Ericsson. Det är ett av skälen till att Kontek ut-

vecklat samarbeten med YH-utbildningar för lönehantering. Genom att välkomna praktikanter och engagera sig i frågan om vad framtidens lönekonsulter behöver för kunskaper, kan man bidra till en tillväxt av nya, kunniga medarbetare.

I juni kom också nyheten att Kontek, som varit familjeägt i tre generationer, fick nya ägare i form av Visma. Kontek drivs dock vidare som förut som ett eget bolag, med samma ambition som tidigare att utveckla nya lösningar och produkter inom lön och HR.

– Vi jobbar på som vanligt och satsar friskt framåt på vårt erbjudande och vår egen utveckling, säger Maria Ericsson. Men vi ser också fram emot att ta del av de kunskaper vi kan hämta från Visma. Det är skönt med deras kunnande och muskler – och att våra nya ägare förstår vår verksamhet.

Den närmaste framtiden handlar om att utveckla processerna och det digitala erbjudandet. Under det senaste året har Kontek bland annat sett hur allt fler



riktigt stora kunder valt just Kontek. Det i sin tur har satt ljuset på behovet av att utveckla integrationer med andra system och produkter inom HR. Därför satsar Kontek hårt på att ta fram ett starkt helhetserbjudande inom hela löneprocessen.

– Vi säljer en helhet. Det är sällan en kund bara köper ett tidssystem, eller lönesystem. Nu köper man alla våra produkter. Det ska vara supersmidigt. Kunderna ska känna att de får en effektiv process som underlättar, säger Maria Ericsson. Den nya tekniken möjliggör en mängd effektiviseringar.

Hon ser ljuset på framtiden med fortsatt tillväxt. För ett år sedan slog Kontek upp dörrarna till sin nya kontorsbyggnad i Ljungby, men på grund av coronapandemin har kontoret varit ganska glest bemannat sedan dess. Under hösten hoppas hon dock att man ska vara tillbaka till ett läge där medarbetarna arbetar på kontoret i högre grad. Flexibilitet och distansarbete är bra möjligheter, men inget slår det mänskliga mötet.

– Jag ser stora fördelar med att vara på kontoret, framför allt eftersom vi ständigt rekryterar. Vi behöver ses för att kunna hjälpa nya medarbetare att komma på plats. Under pandemin har vissa saker, som onboarding av nya medarbetare varit ganska krävande, säger Maria Ericsson.

– Vi ska fortsätta att utveckla vår kultur här på Kontek, fortsätter hon. Vi vill ha det bästa ryktet på marknaden

med stor tillgänglighet och en varm känsla, säger Maria Ericsson. Kunderna ska uppleva att vi på Kontek är väldigt kunniga, alerta och att vi verkligen engagerar oss.

Det är inget som kommer av sig själv. Just företagskulturen har ju varit svårt för alla att vårda under det långa coronaåret med mycket distansarbete. Så även om Maria Ericsson gärna lyfter fram fördelarna med Konteks digitala erbjudanden, är hon också noga med att peka på människorna bakom – de många medarbetarna som nu åter kan mötas på Konteks kontor. Det är de som skapar den speciella Kontekskulturen, den som hon vill vårda lite extra under hösten.

– Jag tänker alltid att en stark kultur leder till att personalen trivs. Då kan man behålla medarbetare, och ge dem möjlighet att vidareutvecklas, säger Maria Ericsson. Den känslan tror jag smittar våra kunder också.

Ovan: Konteks vd Maria Ericsson (mitten) ser fram emot fler möten på kontoret igen.

NÅGRA SATSNINGAR MOT FRAMTIDEN

- Utveckla Konteks helhetserbjudande.
- Fler produkter och tjänster inom HR.
- Fortsatt rekrytering inom alla områden.
- Kundmöten på plats, också – äntligen!
- Schemalagda utbildningar, både digitala och i klassrum.



Molnbaserat och tryggt – en flexibel lösning för alla

När Erikshjälpen ville modernisera löneprocessen var det viktigt att hitta en modern lösning som enkelt kan användas av alla, oavsett bakgrund, förkunskaper eller befattning. Valet föll på Konteks molnbaserade system. I höst tas sista steget från en manuell till en helt digital lönehantering.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES

Erikshjälpen är en organisation med stora drömmar och mål. Det handlar om att ge barn i världen en chans till ett bättre liv – och samtidigt verka för ett mer socialt, humant och hållbart samhälle. För många är kanske second hand-butikerna det första man förknippar med namnet Erikshjälpen, men de är bara ena halvan av organisationens verksamhet. Överskottet från butikerna går till barnrättsorganisationens arbete med att förbättra livsvillkoren för barn runt om i världen.

– Som barnrättsorganisation bevakar vi barnens rättigheter och arbetar för att alltifrån stater och myndigheter till religiösa ledare och föräldrar, ska verka för barnens bästa. Vårt arbete utgår ifrån barnkonventionen och vi lägger stor vikt vid att engagera barnen och göra dem delaktiga, säger Tomas Jönsson, administrativ chef/ekonomichef på Erikshjälpen.

Barnrättsarbetet står Stiftelsen Erikshjälpen för. Här arbetar ca 60 personer. Erikshjälpens andra ben, de 60 second hand-butikerna, har inte bara till uppgift att samla in pengar till barnrättsarbetet. De ska också bidra till ett mer socialt och hållbart samhälle, bland annat genom att ge människor i utanförskap arbete och praktik, och verka för ett hållbart samhälle genom cirkulär ekonomi.

I butikerna finns oftast fast anställd butikschef, arbetsledare samt chaufför. Övriga i butiken är volontärer samt människor som av olika skäl behöver stöd för att ta sig ut i arbetslivet. Det kan handla om personer som är berättigade till lönebidrag, människor som behöver praktik eller språkträning, eller personer inom frivården som dömts till samhällstjänst.

– Vi har en stor mångfald av människor som arbetar i våra butiker. Många av dem står långt från arbetsmarknaden och behöver stärka självkänslan. Hos oss får man en plats och ett sammanhang, säger Tomas Jönsson.

Men oavsett vilken kategori man tillhör, ska alla behandlas på samma sätt när det handlar om exempelvis schema och tidrapportering. Det innebär till exempel att alla redovisar sin tid i samma system, oavsett bakgrund, avtal eller om de är volontärer.

– Alla, från vår generalsekreterare till enskilda volontärer, ska behandlas på samma sätt. Ingen ska behöva känna sig utanför, säger löneadministratör Magnus Thelander.

T v: I Erikshjälpens 60 butiker arbetar varje år 2000 volontärer. De, liksom de drygt 500 anställda, och 1500 praktikanter av olika slag, ska alla schemaläggas och tidrapportera på samma sätt i Konteks system.

Nedan: Tomas Jönsson, administrativ chef/ekonomichef och Magnus Thelander, löneadministratör.





Erikshjälpen har varit kund hos Kontek i cirka 15 år, och för drygt fyra år sedan bestämde de sig för att bli helt digitala. Man valde att gå över till Konteks molntjänst och startade med lönesystemet Kontek Lön, Kontek HRM Time för tidredovisning, Kontek HRM Plan för schemaläggning och Kontek HRM Travel för reseräkningar.

– Vi ville ha en helhetslösning där vi kunde växa och det var viktigt för oss att hitta ett system som var molnbaserat, säger Tomas Jönsson. Vi måste ha ett system som vi är säkra på, där det finns backup teknik och kunniga konsulter. Lön är så komplicerat.

»Vi vill jobba med vår huvudverksamhet barnrättsfrågor, och låter Kontek jobba med det som de är duktiga på. Vi sparar tid på detta!«

TOMAS JÖNSSON

Det är inte minst komplicerat för en verksamhet som Erikshjälpen. Hälften av second hand-butikerna drivs i egen regi, medan övriga drivs som fristående verksamheter med egna organisationsnummer. Därför var det viktigt för Erikshjälpen att skriva ett ramavtal med Kontek som gör det möjligt att ansluta butikerna allt eftersom.

Molnlösningen gör det dessutom möjligt att koppla upp sig via telefonen, datorn eller surfplattan oavsett var man är. Den flexibiliteten och användarvänligheten är viktiga faktorer för Erikshjälpen.

– Kopplingarna mellan schema, tidredovisning och lön funkar väldigt bra. Det tycker jag Kontek ska vara stolta över, säger Magnus Thelander. Vi har ju många olika medarbetare i vårt gäng och alla ska klara detta.

Kontek har då kunnat hjälpa oss med lösningar, till exempel har vi en surfplatta i butikerna där man enkelt kan logga in.

Under hösten tar Erikshjälpen ytterligare ett steg när Kontek HRM Employee stegvis introduceras i hela organisationen. När det är klart kommer det att förenkla ytterligare, eftersom informationen kring varje enskild medarbetare då finns samlad. Det är sista steget till att bli helt digitala, en lång resa för en organisation där varje butik tidigare skött reseräkningar, rapporter och tidredovisning manuellt.

– Nu sköter alla butikerna schemaläggning, tidrapportering och lön digitalt, säger Magnus Thelander. Förut kunde alla göra på olika sätt och det var vanligt att man skapade en egen, lokal praxis. Vi har jobbat med att medvetandegöra hur vi ska jobba efter kollektivavtalen. När vi har allt samlat så här blir det tydligare att det är lika för alla.

Det är viktigt av flera skäl, inte bara likabehandlingsprincipen. Det handlar också, rent krasst, om att skydda varumärket Erikshjälpen. Driver man en barnrättsorganisation och verkar för ett mer jämlikt, humant och hållbart samhälle, måste man förstås också vara noggrann med att följa lagar och avtal.

Ovan: Erikshjälpen tar emot omkring 14 miljoner gåvor varje år. Allt sorteras så att man kan se vad som kan säljas vidare i second hand-butikerna eller Erikshjälpens e-handel, secondhand.se, och vad som måste gå till materialåtervinning.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER ERIKSHJÄLPEN?

Molntjänst som inkluderar: Lönesystemet Kontek Lön, försystemet Kontek HRM med delsystemen Kontek HRM plan, Kontek HRM Time, Kontek HRM Travel och Kontek HRM Employee.

VERKAR FÖR BARNS RÄTTIGHETER

Erikshjälpen grundades av Erik Nilsson 1967 och består av två delar: barnrättsorganisationen Erikshjälpen som verkar för barns rättigheter i Barnkonventionens anda med projekt i bland annat Östeuropa, Västafrika och Sydostasien samt Erikshjälpen Second Hand med ett 60-tal second hand-butiker runt om i landet. Erikshjälpen Second Hand bidrar både med att generera medel till barnrättsorganisationen och till att skapa meningsfull sysselsättning för människor i olika typer av utanförskap.

Kontekdagen

– ett digitalt heldagsseminarium

Förra årets succé, den digitala Kontekdagen, är tillbaka i höst. Boka in 10 eller 11 november i kalendern, för då är det dags för årets höjdpunkt för alla som arbetar med lön och löneadministration. Vi har satt ihop ett program som är intressant, informativt och användbart för alla som jobbar med lön.

Kontekdagen 2021 är ett digitalt heldagsseminarium med fokus på aktuella frågor inom löneområdet. Allt som behövs för att medverka är en dator och en internet-uppkoppling – sen kan du delta i seminariet och frågestunderna i lugn och ro, var du än befinner dig.

Kontekdagen är ett tillfälle att få lyssna på våra specialister och känna gemenskap med kollegor. Vi hoppas kunna bidra med kunskap och matnyttig information som gör din vardag tryggare och stärker dig i din yrkesroll.

Frågan om semester

Semester är ett snårigt och komplext ämne, som ständigt är lika aktuellt. Det behövs mycket kunskap, det kan våra konsulter konstatera. Olika kollektivavtal, beräkning av semesterlön och den registervård som krävs är bara några av utmaningarna. Vi går igenom rutiner, funktioner och inställningar som gör det enklare att förstå hur semester beräknas.

Rapporthantering

Lär dig lönesystemets möjligheter och få ut mesta möjliga information av systemet. Vi visar hur du hittar rätt väg att få ut den information du vill ha och kan skapa de rapporter du behöver, för att exempelvis analysera statistik över frånvaro eller transaktioner i lönesystemet.

Senaste nytt

Det kommer ständigt nya lagar och regler som berör löneområdet, det märktes särskilt förra året med alla Corona-relaterade åtgärder. Vi informerar bland annat om vad som väntar kommande år. En annan program-

punkt handlar om de nyheter som kommit under året i Kontek Lön. Systemet utvecklas ständigt och det finns många smarta funktioner som kan förenkla löneadministrationen. Vi ser fram emot att få visa dem.

Tips & Trix

Ett populärt inslag på Kontekdagen bygger på frågor som kommer in till vår support. Vi dyker ner i några av de vanligaste och visar smarta genvägar och funktioner.

Utvecklas med Kontek

Årets nyhet är ett informativt pass som försöker svara på frågan: Vad kan Kontek göra mer för mig som kund? Vad finns det för tjänster och lösningar som mitt företag kan välja på, om behovet uppstår? Och hur fungerar de tillsammans med våra nuvarande lösningar? Konteks försäljningschef Marlene Hartvigsson har svaren och berättar mer.

Vem har glädje av Kontekdagen?

Kontekdagen är till för alla som hanterar lön och personal på hel- eller deltid. Det är en möjlighet till vidareutbildning och fördjupade kunskaper – oavsett var du befinner dig.

Varmt välkommen till en inspirerande dag fylld av matnyttig kunskap om lön!



PERNILLA PERSSON
UTBILDNINGSANSVARIG PÅ KONTEK

Har arbetat med lön de senaste tio åren, bland annat som konsult och utbildare på Kontek sedan 2017. Projektledare för Kontekdagen 2021.

BONUS

Den digitala Kontekdagen 2021 spelas in och delas av sändningen sammanställs efteråt. Alla deltagare får tillgång till denna kunskapsbank efter eventet.



MODERNT OCH EFFEKTIVT MED MOLNTJÄNST OCH OUTSOURCING

Ett modernt förssystem som alla kan nå från mobilen, det var önskemålet när Osby Glas gick över till Konteks molnbaserade personalsystem Kontek HRM för HR, tidrapportering och reseräkningshantering. När allt finns på plats sköts själva lönehanteringen sedan smidigt av Konteks Outsourcingavdelning.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES



Utanför den stora industribyggnaden lastar en av Osby Glas chaufförer sin långtradare med stora pallar där noggrant packade och etiketterade glas står i särskilda ställningar. Så snart den är full rullar han ut med sin last till företagets kunder runt om i landet. På Osby Glas förädlar man planglas av alla sorter. Pandemin till trots rullar det på i full fart, precis som för många andra företag i byggsektorn.

– Det råder glasbrist, konstaterar Sofia Nilsson, personaladministratör på Osby Glas. Vi ”hemestrar” och bygger om hemma, renoverar mer än reser, så vi har en ökande efterfrågan på glas.

Det är ett av skälen till att Osby Glas nu bygger nytt i utkanten av Osby. Lokalerna, där man funnits sedan 1970-talet, är inte anpassade för dagens produktion. Sofia Nilsson ser fram emot att flytta in i den nya, moderna byggnaden där man både tänkt på hållbarhet med exempelvis solpaneler på taket och kunnat anpassa lokalerna helt efter Osby Glas arbetsflöden och logistik.

Men än så länge sker arbetet i de gamla lokalerna. Hit levereras planglas för att skäras till, bearbetas och monteras ihop enligt kundernas beställningar. Truckförare kör snabbt mellan maskiner och material med pallar av glas som ska till ena eller andra änden av lokalerna för vidare bearbetning.

Osby Glas har 109 anställda, varav 28 tjänstemän, 9 lastbilschaufförer och resten industriarbetare. Sedan mars 2020 använder de Konteks molntjänster för tidrapportering, reseräkningar och personaladministration. Både Sofia Nilsson och vd Joel Rosenqvist har noterat att en del av funktionerna blivit extra viktiga under det senaste året.

– Under pandemin har vi använt meddelandefunktionen i Kontek HRM Employee väldigt mycket, säger Sofia Nilsson. Då når meddelandet alla medarbetare samtidigt, oavsett om de står vid maskinerna, är på resande fot eller sitter vid datorn i hemmakontoret eller fysiskt på plats. Det har varit vårt främsta sätt att kommunicera.

Osby Glas använder Konteks webbaserade lösningar Kontek HRM Employee för HR-stöd, Kontek HRM Time för tidrapportering och Kontek HRM Travel för reseräkningshantering. Omställningen till att använda digital teknik istället för manuella rapporter och Excelblad har gått successivt. Nu sköter i stort sett alla medarbetare sina tidrapporter och reseräkningar med hjälp av mobilen.

– Våra utesäljare i Stockholm och Göteborg rapporterar sina tider och lämnar reseräkningar en gång i månaden, säger Sofia Nilsson. Nu slipper de sitta och

Ovan t v: Sofia Nilsson, personaladministratör.

Längst t h: Joel Rosenqvist, vd på Osby Glas.



räkna på sina traktamenten. Det sköter systemet, när de matat in sina uppgifter.

Några barnsjukdomar har de stött på under övergången. En handlar om att koordinaterna för instämpling placerades innanför huvudentrén till Osby Glas. Det påverkade en del medarbetares möjlighet att stämpla in digitalt.

– Våra chaufförer ska till exempel kunna stämpla in och ut varhelst de befinner sig. Så de har fortfarande listor i bilen som de fyller i och skickar in till mig, så att jag kan lägga in och kontrollera manuellt, säger Sofia Nilsson. Annars har alla appen på telefonen nu, och stämplar in där. Det gör att alla medarbetare har bättre koll. Tidigare kom de alltid till mig och frågade »hur många semesterdagar har jag kvar?«. Nu kan de själva logga in och få en överblick på hur det ligger till.

På Osby Glas arbetar medarbetarna i fabriken treskift – förmiddag, eftermiddag och natt. Schemat täcker veckans alla dagar. I Kontek HRM Time kan medarbetarna enkelt själva kolla att allt stämmer eller skriva in förändringar.

– Det viktigaste för att förhindra att det blir fel, är att vi själva lägger in uppgifterna i systemet, säger Sofia Nilsson.

Det gäller inte minst uppgifterna i Kontek HRM Employee, där exempelvis medarbetarnas olika kompetenser, utbildningar och certifikat registreras. Sofia Nilsson poängterar hur smidigt det är att ha allt samlat och att systemet kan hjälpa till med att påminna när exempelvis en utbildning eller certifikat måste förnyas.

– Det finns enorma möjligheter i systemet. Man lär sig saker hela tiden, säger hon. Det är till exempel väldigt enkelt att ta ut rapporter.

– Vi hade förstås rapporter tidigare också, men då fick vi göra dem manuellt, lägger Joel Rosenqvist till. Nu är det så enkelt att få ut alla rapporter som vi behöver. Vi kan till exempel se närmare på frånvaro, för att hitta mönster hos personer med mycket frånvaro.

Själva lönehanteringen har Osby Glas valt att outsourca till Kontek. Sofia Nilsson förbereder underlaget och skickar över filer med medarbetarnas uppgifter. Sedan sköter Konteks lönekonsult själva lönekörningen.

– Förut hade vi en person på ekonomiavdelningen som också körde lön. Vi ändrade det när Sofia kom in, så att lönerna hamnade under henne. När vi gjorde den förändringen valde vi också att outsourca lönehanteringen till Kontek för att Sofia inte skulle drunkna i jobb. Vi är inte experter på lön, vi kan glas! säger Joel Rosenqvist. Kontek är hela tiden uppdaterade på lagar och regler kring lön. Det är en trygghet.

Ovan: I utkanten av Osby reser sig Osby Glas 16 000 kvm nybygge, en rejäl satsning på framtiden som beräknas kosta 150–200 miljoner kronor och vara klar för inflyttning i april 2022. Än så länge pågår arbetet för fullt i de gamla lokalerna.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER OSBY GLAS?

Molntjänster för Kontek HRM Time, Kontek HRM Travel och Kontek HRM Employee samt outsourcing av lönehanteringen.

PLANGLAS FÖR MILJONER

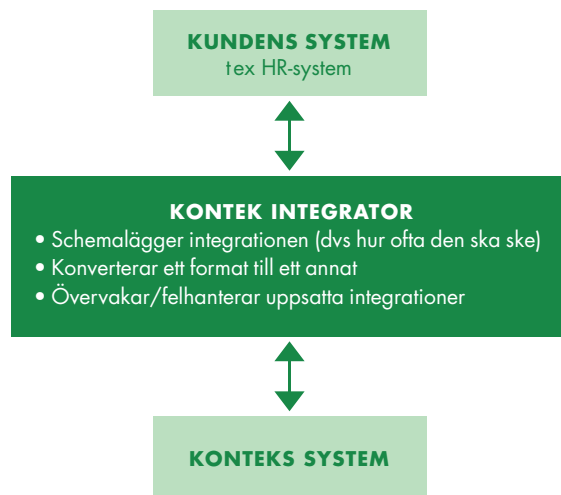
Osby Glas grundades i just Osby 1934 och tillverkade då serviser och prydnadsglas, men ändrade gradvis inriktning till att enbart arbeta med byggnadsglas. Företaget verkar idag som glasgrossist samt tillverkar isolerglas och förädlar planglas. Osby Glas har 109 anställda, varav fyra i Luleå, omsatte 209 miljoner kronor 2020 och ägs sedan 2015 av Beijerinvest AB. Företaget är även delägare i UAB Stronglasas i Litauen.



Oscar Forss och Claes Andersson

FOTO: ANNA GUMMESSON

UTVECKLING



Kontek Integrator – en integrationsplattform

Systemintegration är nyckeln till en väl fungerande löneadministration med automatiserade flöden och effektiva processer. När system kommunicerar med varandra så fungerar hela verksamheten bättre.

Vikten av integration

»På Kontek jobbar vi mycket med integration. Vikten av en god integration mellan system blir allt större och en fråga som inte något systemprojekt oavsett område kan undvika«, säger Claes Andersson, produkt- och affärsområdeschef. »Data ska ofta processas och slås ihop med annan data som i sin tur blir indata till nya processer eller analyser som ska leda till nya beslut.«

Den största effekten av en väl fungerande integration är att den ersätter manuellt arbete med ett automatiserat, vilket leder till en ökad kvalitet och tidsbesparing.

Utmaningar med integration

Metoderna för integrationen mellan systemen som ska integreras skiljer sig ofta åt. API och filöverföring är två termer som ofta nämns men vad innebär de två begreppen? Ett API (Application Programming Interface) skapar möjligheten för olika system att utbyta data med varandra i realtid vilket i många fall är en stor fördel. Lönesystemet Kontek Lön tillhandahåller ett sköppet API vilket skapar möjligheter för externa parter att bygga integrationer mot Konteks system. Filöverföringar i standardformat (tex XML eller CSV) är ett annat sätt att integrera system som passar bra när det inte krävs överföring av data i realtid, det kanske räcker med en gång per dygn.

En utmaning som man kan stöta på när integrationen är på plats är att den saknar övervakning och felhantering vilket gör att man inte upptäcker om integrationen slutat fungera förrän det är för sent.

Integrationerna är många gånger specifika för varje typ av system (till exempel ekonomisystem). »Detta stämmer mycket väl in på projekt i vår bransch för personaladministration där lönesystemet inte sällan ska integreras med system för exempelvis tidrapportering, reseräkningar/utlägg, bemanning, HR, affärssystem, BI (Business Intelligence)«, säger Oscar Forss, teknisk projektledare. »Listan över

system som ska integreras kan göras lång och många gånger är det integrationsfrågan som blir den största utmaningen i projekten.«

Kontek Integrator

För Kontek har utmaningen vänts till en möjlighet med Konteks nya integrationsplattform; Kontek Integrator.

Med Kontek Integrator löser vi utmaningarna på följande sätt:

1. Kontek Integrator omvandlar både data som ska lämnas till Kontek och/eller den som ska hämtas från Kontek för att integreras med ett annat system (tex HR-system) – oavsett integrationsmetod (filöverföring eller API)
2. Kontek Integrator övervakar integrationen och säkerställer att information hämtas och/eller lämnas till/från Kontek enligt uppsatta regler och larmar om integrationen trots allt inte skulle fungera.

Kontek Integrator bidrar alltså till en ökad flexibilitet. Dessutom minskar sårbarheten då integrationsplattformen övervakar och felhanterar uppsatta integrationer.

»För att säkerställa en lyckad integration behöver integrationsbehovet säkerställas. Vi får många gånger höra 'Hur svårt kan det vara... ni har väl genomfört massor med integrationer?' Det stämmer och just av den anledningen behöver vi utreda integrationsbehoven ner på fältnivå – den ena lösningen är inte den andra lik. Vi har erfarenheten av vad som händer när man missar detaljerna i de informationsmängder du som kund vill integrera mellan systemen... och de är sällan roliga att upptäcka när införandeprojektet väl startat«, säger Claes Andersson.

»Vi vill leverera en integrationslösning som bidrar till en effektiv och automatiserad hantering, så långt det bara är möjligt, tillsammans med en hög kvalitet«, avslutar Oscar Forss.



Kontek Lön

Susanne Bern arbetar med utvecklingen av lönesystemet Kontek Lön, Konteks egenutvecklade lönesystem som ständigt fylls på med nya funktioner.



Susanne Bern

Vilka är de största nyheterna i Kontek Lön under året?

– Vi har bland annat två stora nya funktioner som kommit under året, som handlar om *Lön del av månad* samt *Datumstyrning av kostnadsställe*. De här nyheterna finns i systemet nu och vi hoppas de ska vara till stor hjälp för våra kunder.

Hur identifierade ni att en funktion som *Lön del av månad* behövde utvecklas?

– Vi har saknat en funktion för att kunna radera månadslön och istället generera timlön eller daglön i den löneperiod där man börjar eller slutar sin anställning. Funktionen hjälper användaren att betala ut rätt typ av lön.

Och varför har ni utvecklat den nya funktionen *Datumstyrning av kostnadsställe/nivå 4*?

– Det har funnits som ett kundönskemål, där har vi haft stor förståelse för kunderna. Tidigare kunde man inte ändra värdena för kostnadsställe/nivå 4 förrän exakt det datum då de började gälla. Nu styrs det per datum, vilket innebär att ändringar kan göras så fort man får vetskap om dem.

Vad var utmaningen med att utveckla den här funktionen?

– Det kan se enkelt ut när man bara tittar i Kontek Lön, men när man ser alla integrationer med andra system var det tydligt att det krävdes en stor utvecklingsinsats. Men det var det värt, eftersom jag tror att våra kunder har stor nytta av funktionen.

Ni har även lanserat några mindre nyheter under året. Kan du nämna några av dem?

– Ja, vi har till exempel *Datumstyrning av fält Särskilt högriskskydd*. Tidigare har vi bara haft en bockruta, där löneadministratören måste bocka i när beslutet börjar och slutar gälla. Nu kan man istället skriva in hur länge beslutet gäller, så kontrollerar systemet datumen när sjukfrånvaro registreras i Löneberäkningen om karens ska genereras eller inte. Det är en liten detalj, men till stor hjälp för de som har just anställda med särskilt högriskskydd.

MISSA INTE NYHETERNA!

Lönesystemet Kontek Lön finns i en modern, webbaserad molnlösning som ständigt utvecklas. När en ny funktion lanseras eller en redan existerande funktion uppdateras, sker det automatiskt. Information om nya funktioner släpps samtidigt på Konteks hemsida, så missa inte att läsa versionsinformationen genom att klicka på inloggningssidan när ni ser att systemet har uppdaterats.

NÅGRA AV ÅRETS NYHETER I KONTEK LÖN

Lön del av månad: Funktion där exempelvis löneraden för månadslön kan raderas och istället generera lönearten för dagslön eller timlön för löneperioden.

Datumstyrning av kostnadsställe/nivå 4: Funktion som gör det möjligt att registrera framtida ändringar så snart man får vetskap om dem.

Datumstyrning av fält Särskilt högriskskydd: Möjlighet att lagra information till vilket datum Försäkringskassan godkänt rätt till särskilt högriskskydd för en anställd.

Utskriftsfunktion för anställdas barn: Möjlighet att skriva ut lista över en anställds barn från Personalregistret.

Datumstyrning av personalfält Befattning, Avdelning och Chef: Funktion som gör det möjligt att lagra framtida förändringar när man får vetskap om dem.

Finns det fler exempel på mindre nyheter i Kontek Lön?

– Ja, vi har även en ny *Utskriftsfunktion för anställdas barn*. Man har sedan länge kunna registrera vilka barn en anställd har i *Personalregistret*, så att man kan bevaka semestergrundande frånvarodagar för föräldraledighet. Med en utskrift får man snabbt överblick på vilka barn en anställd har. Man kan också upptäcka om man har missat att registrera barn för någon anställd.

Vilka andra nya funktioner kan vi vänta oss framöver?

– Vi går vidare i spåret med datumstyrning och vill införa datumstyrning på tre fält till: *Befattning*, *Avdelning* och *Chef*. När man får kännedom om en förändring, ska man kunna lägga in den direkt i Kontek Lön. De här fälten påverkar också våra integrationer, så det innebär lite mer utvecklingsarbete. Den här kommer under hösten.

Och om du blickar ännu längre framåt, vad väntar för nyheter då?

– Vi har en funktion för löneutmätning till Kronofogden, som vi ska utveckla vidare så den blir helt komplett. Tanken är att användaren ska kunna skapa en fil för redovisning till Kronofogden. Vi arbetar också för att man ska kunna lämna Arbetsgivardeklaration till Skatteverket via API om man så önskar.

Vad är den största drivkraften i utvecklingsarbetet?

– Vi vill utveckla saker som gör löneadministrationen enklare, effektivare och säkrare. Våra kunder förväntar sig att vårt lönesystem kontinuerligt uppdateras så att det följer lagar och regler, men vi tycker också om att komma på lösningar på problem och tänka användarvänligt. Vill man vara ett bra lönesystem för användarna kan man inte bara luta sig tillbaka och tycka att detta funkar väl rätt bra.



Kontek HRM

Dan Roslund är Produktägare försystem och ansvarar för att produktutveckla försystemet Kontek HRM tillsammans med sina kollegor. Här berättar han om några av höstens nyheter.

Vad är den viktigaste nyheten i Kontek HRM i höst?

– Vi har nu lönekartläggning på gång, en funktion som har med lagar och regler att göra och som många kunder därför frågat efter. Detta kommer att ingå i Kontek HRM Employee som en ny funktion. Det är en stor fördel att vi kan erbjuda lönekartläggning för våra kunder i Kontek HRM, många av uppgifterna som behövs finns ju redan på plats där.

Vad var utmaningen med att ta fram den här funktionen?

– Lönekartläggningen är en helt ny vy, vi behövde dessutom läsa in oss på ämnet och se vad lagen säger. Kontek HRM Employee ska vara flexibelt och kunna anpassas efter kundens behov, så ambitionen var att göra även lönekartläggningen så flexibel som möjligt.

Vad har ni för fler nyheter?

– HR är ju väldigt i ropet just nu, så det kommer fler funktioner inom det området. En av dem är LAS-hantering, som funnits med som ett kundönskemål sedan länge.

Så detta är också en funktion som handlar om lagkrav?

– Ja, det handlar om lagar och regler och vi hoppas det förenklar för många olika branscher. Turordningslista, som är en del av LAS-hanteringen, blir en helt egen vy, inte bara en rapport. Man kommer att kunna jobba i den här funktionen. Sedan tillkommer även återanställningsrätt och konverteringsregler i LAS-hanteringen.

Vad var utmaningen med detta?

– Det är att man ska täcka in så många olika typer av avtal som möjligt, eftersom LAS ofta ger möjlighet att ha avvikelser i kollektivavtal. Samtidigt ska det vara så användarvänligt som möjligt.

Vad har du mer som du vill berätta om?

– En ny möjlighet att ta ut rapporter, som kallas *Rapportgeneratorn*. Där kommer man att kunna vända och vrida på olika data och samköra olika data i samma rapport. Det kan också presenteras på olika sätt – Excel, word, pdf etc. Det finns även en möjlighet att dela ut de här rapporterna så att det bara är för en chef att hämta.

Är detta något som kunderna har frågat efter?

– Ja, de har frågat efter rapporter som är mer Excel-vänliga. Nu får vi ett enkelt, användarvänligt sätt att ta ut rapporter i Excel.

Man kan få ut mer av den data som finns inmatad?

– Ja, det kan vara sjukfrånvaro, reseräkningar eller uppgifter om personal till exempel. Alla som arbetar med lön och HR kan ha glädje av detta, men det kanske är extra

bra för chefer som vill ha informationen så tillgängligt och enkelt som möjligt.

Har ni några särskilda nyheter i Kontek HRM Travel?

– Vi har just släppt en ny reseräkningsvy som förenklar registreringen av resor för alla anställda. Nu är det en ännu mer logisk struktur. Funktionerna är desamma, fast enklare och mer användarvänliga. Vi har också en ny möjlighet att korrigera en reseräkning i efterhand, oavsett om den blivit attesterad eller överförd till lön.

Och hur ser det ut i Kontek HRM Plan, några nyheter där?

– Vi har exempelvis *Bemanningsplaner*, som ger ökade möjligheter att planera resurserna på schema. Systemet erbjuder hjälp och bättre stöd för planeringen. Vi har också en ny koppling till Outlook, som gör att arbetspass kan visas i kalendern.

Då återstår Kontek HRM Time, vad är nytt där i höst?

– Man kommer att kunna styra schemat med timmar, istället för som nu enbart med klockslag. Det är en förbättring främst för chefer och löneadministratörer, som nu inte behöver byta schema så ofta. De kan istället ha ett generellt schema som passar för många och behöver inte lägga lika lång tid på schemaläggning.

Det ser ut som en lång höst, med många nyheter?

– Ja, vi uppdaterar med nya funktioner mycket mer löpande nu. Tidigare släpptes nya versioner av Kontek HRM halvårsvis, men numera släpper vi nyheter en gång i månaden. Då slipper kunderna vänta så länge på att en ny funktion ska komma.



Dan Roslund

HÖSTNYHETER I KONTEK HRM

Kontek HRM Time:

Timmar – stämpling kan styras med antal timmar som ska arbetas, istället för enbart klockslag.

- Frånvaro och schema kan kopplas direkt till Outlook.

Kontek HRM Travel:

- Reseräkningar – ny, mer användarvänlig vy.
- Korrigera – möjlighet att justera en reseräkning i efterhand.

Kontek HRM Plan:

- Bemanningsplaner – stöd till bemanningsplanering för schemaläggaren.
- Arbetspass kan kopplas direkt till Outlook

Kontek HRM Employee:

- Lönekartläggning – ny funktion med egen vy.
- LAS-hantering – ny funktion med egen vy.
- Rapportgeneratorn – ny möjlighet att samköra data och ta ut rapporter i olika format.



Kontek växlar upp inom HR

Lönespecialisten Kontek har sedan länge erbjudit flera produkter och tjänster inom HR-området, men det senaste året har man märkt ett ökat behov av HR-tjänster. Det är dags att ta ett större grepp på HR-området.

– Vi vill kunna erbjuda kunderna helheten, så att de ska kunna vända sig till oss för allt som handlar om lön, tid, resa och HR, säger Madeleine Lindberg, projektledare för Konteks HR-projekt.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Ovan: Madeleine Lindberg, projektledare för Konteks HR-projekt.

Konteks utvecklingsprojekt kring nya produkter och tjänster inom HR började i november 2020 och utgår mycket från insikter från de kontakter Konteks konsulter har med sina kunder. Madeleine Lindberg och övriga i projektgruppen insåg, att så snart de hade kontakt med en kund för lyssna in och höra mer om deras behov, hamnade de på frågor som på något sätt berörde HR. Frågan är kanske allra mest brännande för företag som valt outsourcing och inte har kompetensen kring HR och lön inom sina egna väggar, men även de kunder som väljer att sköta sin lönehantering själva har ett ökande behov av stöd på HR-området. För Kontek, som tidigare alltid identifierat sig som ett specialistbolag inom lön, är det alltså helt naturligt att bredda så att man kan hjälpa kunderna även med HR-frågor.

– Man har kanske inte all kompetens i huset om man exempelvis är ett mindre företag, säger Madeleine Lindberg.

Till att börja med har Konteks HR-projekt genererat

en handfull användbara produkter och tjänster. Under året har flera nyheter rullat ut och fler är förstås på gång.

Personalhandbok

En av första HR-produkterna är personalhandboken – en användbar handbok där all information som rör de anställda finns samlad. När Kontek börjar arbeta med en ny kund, är personalhandboken ofta det första man frågar efter, eftersom det är den man utgår ifrån när man till exempel implementerar lönesystemet och/eller tid- och resesystem.

– Alla företag oavsett storlek bör ha en personalhandbok, konstaterar Madeleine Lindberg. Vi har några grundläggande punkter som vi alltid brukar utgå ifrån, som start eller avslutning av anställning, arbetsmiljö och hälsa, samt arbetstider.

Personalhandboken gör det tydligt både för anställda och ansvariga på företaget vad det är som gäller. Konteks konsulter stöter ofta på frågor, som visar hur komplext

»Vi vill kunna erbjuda kunderna helheten, så att de ska kunna vända sig till oss för allt som handlar om lön, tid, resa och HR«

det kan vara när man tror att alla vet vad som gäller trots att det inte finns nedtecknat.

Andra viktiga områden, som bör finnas dokumenterat i personalhandboken, är till exempel försäkringar och pension, lagar och regler som är kopplade till de kollektivavtal som gäller, säkerhetsfrågor, ledighet och frånvaro samt tjänsteresor.

– Vi tänker på personalhandboken lite mer detaljerat än man kanske gör mer normalt, för vi ser att det finns vinster med det, säger Madeleine Lindberg. Man ska kunna hitta all information där, oavsett om man är anställd eller chef.

HR-blanketter

Det finns en mängd tillfällen inom HR-området då man kan behöva en blankett som tydligt anger vad som gäller eller är överenskommet. Det kan handla om allvarliga frågor som avsked och enklare frågor som mobilpolicy. I Konteks nya HR-erbjudande lanseras – till att börja med – ett 100-tal blanketter som täcker områden som anställningsavtal, avsked, extra lönetillägg, bortförhandlad övertid med mera.

– Vi börjar så, men det kommer att bli många fler framöver, säger Madeleine Lindberg. De kommer också att röra policys. Många företag vet att man måste ha policys kring olika saker, men det kan kännas så övermäktigt när man ska börja – har vi en mobilpolicy måste vi också ha en mejlpolicy. Då har vi förslag som man kan utgå ifrån.

Erbjudandet innehåller också material som kan vara till hjälp i processen, exempelvis vid avsked. Där finns en beskrivande text som förklarar vilken blankett som ska överlämnas.

Kontek HRM Employee

En del av utvecklingen av tjänster och produkter inom HR är kopplat till personalsystemet Kontek HRM Employee. Ett exempel handlar om de nya HR-blanketterna. Uppgifterna hämtas direkt från systemet när du väljer en blankett, vilket gör att man inte riskerar att skriva in fel adress, personnummer och så vidare.

– Vi har också tittat på hur vi kan utveckla och hjälpa kunden med onboardingprocessen, allt som händer innan eller på anställningsdagen, säger Madeleine Lindberg. Det är lätt att missa de olika delarna, man kanske inte vet vem som ska göra vad. Därför har vi lagt in checklistor i systemet, så att HR får sin check-

lista, chefen får sin och även den anställde. Det kan vara småsaker som att beställa en blomma till att den anställde behöver en dator och tillgång till alla system. Vi hjälper kunden med att anpassa Kontek HRM Employee utifrån deras verksamhet med kurser och kompetenser, medarbetarsamtal, hälsosamtal, stöd vid rehabprocess m m.

Lönekartläggning

Det finns en stor efterfråga på lönekartläggning, eftersom det idag finns krav på att alla företag ska göra en lönekartläggning och dokumentera arbetet med att utjämna löneskillnaderna mellan män och kvinnor minst en gång om året.

– Jag får förfrågningar nästan varje vecka på lönekartläggning, säger Madeleine Lindberg.

Lagen kräver att man som företag genomför lönekartläggningar för att se att det inte finns orsakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det kan vara ganska många parametrar som ska matas in för att man ska kunna göra en analys av hur mycket en tjänst är värd jämfört med en annan tjänst. Dessutom behöver man en handlingsplan, för att veta vilka åtgärder som måste tas till för att utjämna löneskillnaderna inom tre år.

– Nu skapar vi en tjänst, som gör det möjligt att inte bara uppfylla det man ska göra enligt lagkrav, utan också att använda analyser och diagram för att se hur det ser ut på företaget, säger Madeleine Lindberg. Har man en bra lönepolitik, är det också bra marknadsföring. Företaget uppfattas som en seriös och trovärdig arbetsgivare.

KONTEK-NYHETER INOM HR

- **Personalhandbok** – dokumentation av all information som anställda och chefer behöver, som arbetsmiljö, hälsa, försäkringar, pension, ledighet och frånvaro med mera.
- **HR-blanketter** – blanketter som formaliserar avtal och policys inom HR-området.
- **Kontek HRM Employee** – utveckling av produkter och tjänster som kan nyttja uppgifter i Employee.
- **Lönekartläggning** – hjälp att genomföra systematiska lönekartläggningar.

TIPS FRÅN SUPPORT

Vi finns här för att hjälpa dig!

Du är alltid varmt välkommen att kontakta oss på telefon eller genom att skapa ett nytt ärende på Mina sidor på kontek.se. Vår telefonsupport är öppen varje vardag och är redo att hjälpa dig med dina frågor och funderingar. Du når oss som vanligt på 0372-890 00.



KONTEK LÖN

- Du kan nu rapportera lönestatiken via API till Svenskt Näringsliv. För att kunna rapportera via API anger du din API-nyckel som du får från Svenskt Näringsliv.
- Hur man hanterar semester i samband med annan frånvaro är avtalsstyrt. Se inställning på ert semesteravtal via *Semester – Semesteravtal – Helt sem.avdrag (belopp)* i samband med annan frånvaro. *Ja* – innebär att semesteravdrag görs för hela dagen, även om dagen innehåller annan typ av frånvaro som t ex sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron ska i detta fall registreras med löneart som inte gör något löneavdrag, endast frånvarotiden registreras. *Nej* – innebär att programmet gör ett anpassat semesteravdrag som motsvarar hur stor del av dagen den anställde har tagit ut semester. Sjukfrånvaron ska i detta fall registreras med löneart som gör löneavdrag för den del av dagen man har varit sjuk.
- Via *Löneperiod – Tidigare lönespecifikationer* kan du direkt från löneberäkningen smidigt se en anställds tidigare lönespecifikationer.

- För att få fram önskad rapport är det ofta till stor hjälp att göra ett urval. Du kan göra urval på många olika sätt men ett enkelt och smidigt alternativ är ofta att göra ett urval från listvy. Se bild nedan.

VI HAR HJÄLPTEXTER för varje funktion och fält i Kontek Lön. Du når hjälptexten för den aktuella sidan du befinner dig på genom att trycka på tangenten F1 eller via *Hjälptexter – Hjälpinde*.



KONTEK HRM

- Det finns nu möjlighet att visa viktiga kontaktpersoner i en panel på startsidan i Kontek HRM. Detta gör att dina anställda på ett snabbt och enkelt sätt får information om vem de kan kontakta i olika ärenden. I panelen kan du visa en bild på kontaktpersonen, kontaktpersonernas namn, befattning, telefon- och mobilnummer samt e-postadress. Du kan också skriva en valfri text för att förtydliga kontaktpersonens roll. Se användarmeddelande 2021 för mer information.

KONTEK HRM TIME

- Man kan ställa in så att de anställda kan stämpla direkt i tidrapporten. Detta ställs in på rollen och man kan själv välja vilka funktioner som skall finnas tillgängliga för den anställde.

KONTEK HRM TRAVEL

- Du kan nu skriva ut din reseräkningsspecifikation från Kontek HRM Mobile. Reseräkningsspecifikationen visas som en PDF i mobilen och kan då skrivas ut direkt. Detta fungerar dock endast om funktionen finns på din skrivare.

KONTEK HRM EMPLOYEE

- Från version 203 så kan man ställa in påminnelser gällande födelsedagar och anställningstid i Kontek HRM. Detta görs via *Administration – Inställningar – Allmänt – Påminnelser*.

KONTEK HRM PLAN

- Från version 2021 av Kontek HRM så finns nu funktionen att visa arbetspassens eventuella kommentarer i rapporten Schemaöversikt per kontering.

DU VET VÄL OM ATT ...

... vi nyligen har lanserat vår nya hemsida. Där finns en arbetsyta som är till för att underlätta för dig som är kund hos oss. Här ställer du frågor till vår supportavdelning via ärendehanteringssystemet, tar del av nyheter och information som rör den lösning du har valt hos oss.

Ta hjälp av våra konsulter för att säkra din lönehantering

Kontek erbjuder en rad olika utbildningsalternativ inom löneområdet, både klassrums-utbildningar och digitala alternativ. För kunder som vill ha en mer företagsanpassad utbildning är det möjligt att boka en genomgång med våra duktiga konsulter.

Löneprocessen är en viktig stödfunktion som regleras av lagar och förordningar som förändras över tiden och ställer krav på att man anpassar och utvecklar sina rutiner. Det är viktigt att ha koll på vad som gäller vid exempelvis sjukdom, semester, tjänstledighet, samt bestämmelser i kollektivavtal. En företagsanpassad utbildnings- eller konsultinsats är därför en god investering både för dig som är ny och för dig som redan arbetar i våra system.

»När du bokar en företagsanpassad utbildning får du alltid en kompetent och kunnig expert inom de områden du behöver hjälp med. Vi utför uppdrag utifrån dina önskemål och behov«, säger Marlene Hartvigsson, försäljningschef på Kontek. »Genom att ha kunskap om smidiga lösningar inom dina lön- och personalhanteringssystem kommer du få mer tid över till annat och en effektivare lönehanteringsprocess«, fortsätter Marlene.

Konsultpaket för dig som nyttjar vårt lönesystem

»Vi har sedan länge ett antal olika konsultinsatser paketerade för våra lönekunder, men det är inte alla som känner till dem«, säger Olle Kindstedt, avdelningschef på Kontek. »Vi vet att både stora och små utbildningsinsatser underlättar arbetet så att hela löneprocessen blir effektivare och smidigare.«

Du som kund kan bland annat välja mellan följande konsultpaket:

• Rapportpaket

I det här paketet hjälper vi dig skapa skraddarsydda rapporter. Det kan både vara rapporter som du själv saknar eller så ger vi dig förslag på rapporter som kan vara bra att ha för att underlätta och effektivisera löneprocessen.

• Överlämningspaket till ny löneadministratör

Här får en ny löneadministratör en genomgång av funktioner i lönesystemet och tips för ett effektivt användande av systemet.

• Registervård

Översikt av programinställningar mot gällande kollektivavtal eller annat regelverk.



• Tips och Trix

Den här genomgången passar bra för dig som under de senaste åren gått över från det Windowsbaserade programmet Kontek Lön (win) till det helt webb-baserade lönesystemet Kontek Lön. Du får lära dig nya och smarta funktioner som kan underlätta och effektivisera löneprocessen.

Ovan: Marlene Hartvigsson, Nina Werner och Olle Kindstedt.

Konsultpaket för dig som nyttjar Kontek HRM

»Vi rekommenderar även våra kunder som använder Kontek HRM att boka en företagsanpassad utbildning för att förbättra och effektivisera sina processer. Här kan kunden välja en företagsanpassad utbildning under en hel- eller halvdag och/eller en översyn av systemet, där vi går igenom kundens befintliga uppsättning för att hitta förbättrings- och effektiviseringsmöjligheter«, säger Nina Werner, gruppchef för konsulter Kontek HRM.

ANDRA KONSULTINSATSER VI KAN HJÄLPA DIG SOM KUND MED:

- Översyn av lönearter
- Genomgång av löneberäkningsrutiner
- Rutiner och frågor kring semester
- Kom igång med rapportering till Collectum och ITP
- Kom igång med rutinen Avsättning till arbetstidskonto
- Statistik och rapporter
- Semesterberäkning
- Årsskifteshantering
- Anpassade rapporter
- Retroaktiv Löneberäkning

Kontakta oss så berättar vi mer om hur en konsultinsats kan hjälpa dig och ditt företag. Du når oss via mail; utbildning@kontek.se eller telefon; 0372-890 00.



TÄVLING

Höstquiz

1.

När infaller höstdagjämningen på norra halvklotet?

- a. 21 september
- b. 22 eller 23 september
- c. 30 september

2.

Vem fick en Oscarsnominering för sin roll i filmen Höstsonaten?

- a. Liv Ullman
- b. Mimi Polack
- c. Ingrid Bergman

3.

När kan det tidigast räknas som meteorologisk höst enligt SMHI?

- a. 1 augusti
- b. 31 augusti
- c. 1 september

4.

Vad betyder ordet höst?

- a. Mörker
- b. Kyla
- c. Skörd

5.

Vilken av dessa svampar inte giftig?

- a. Stenmurkla
- b. Djävulssopp
- c. Blodriskä

6.

Vilken författares sista bok har titeln Höst?

- a. Selma Lagerlöf
- b. August Strindberg
- c. Karin Boye

7.

Vilken stad är känd för sin årliga oktoberfest?

- a. Berlin
- b. Hamburg
- c. München

8.

Vilket band har gjort låten November Rain?

- a. Nirvana
- b. Guns N' Roses
- c. Bon Jovi

9.

När är hummerpremiären i Sverige?

- a. Första måndagen efter den 20 september
- b. Sista onsdagen i september
- c. 30 september

Nu faller löven och det är dags att stänga in sig med en god bok eller gå ut på en svamptur. Men vet du vilka svampar du inte ska plocka? När hummern får fiskas och vad höst egentligen betyder? Testa dina höstkunskaper och mejla din rad till tavling@kontek.se eller skicka den till Kontek Lön AB, Box 193, 341 24 Ljungby senast 29 oktober. Vi lottar ut tre presentkort från Delicard bland de rätta inskickade svaren.

Vinnare i vårens tävling blev:

Sanna Rosengren, Swepart Transmission AB; Anna Hurtig, Hedemorabostäder; Thomas Lindqvist, Belid Lighting Group

PRISBASBELOPP

	NORMALT	FÖRHÖJT	INKOMST
2012	44 000	44 900	54 600
2013	44 500	45 400	56 600
2014	44 400	45 300	56 900
2015	44 500	45 400	58 100
2016	44 300	45 200	59 300
2017	44 800	45 700	61 500
2018	45 500	46 500	62 500
2019	46 500	47 400	64 400
2020	47 300	48 300	66 800
2021	47 600	48 600	68 200

MERVÄRDESSKATT

Generella skattesatsen för moms	25%
Tex livsmedel, restaurangtjänster	12%
Tex böcker, tidskrifter, persontransporter	6%

STATSLÄNERÄNTAN

2020-11-30	-0,10%
------------	--------

ARBETSGIVARENS AVGIFTER ENLIGT AVTAL

För att komplettera uppgifter hänvisar vi dig till försäkringsinformation som finns på www.svensktnaringsliv.se

ARBETSGIVARENS AVGIFTER ENLIGT LAG

Avgift födda 1956 eller senare	31,42%
Avgift födda 2003–2005	10,21%
Avgift födda 1998–2002	19,73%*
Avgift födda 1938–1955	10,21%*
Avgift födda 1937 eller tidigare	0%

*Gäller endast för lön upp till max 25 000 kr/månad. För löneutbetalningar under juni–augusti 2021 gällde 10,21% som avgift för födda 1998–2002 för lön upp till max 25 000 kr/månad.

BOSTADSFÖRMÅN VÄRDE/M²

	KR/MÅNAD	KR/ÅR
Stor-Stockholm	113	1 353
Stor-Göteborg	102	1 220
Kommuner i övrigt >75 000 inv	99	1 183
Övriga kommuner	86	1 037
Utanför tätort och dess närområde	78	933

SKATTEFRIA GÅVOR TILL ANSTÄLLDA

Julgåva	500 kr inkl moms
Jubileumsgåva (företagsjubileum)	1 500 kr inkl moms
Minnesgåva	15 000 kr inkl moms

EGEN BIL I TJÄNSTEN

Skattefri bilersättning	1,85 kr/km
-------------------------	------------

FÖRMÅNSBIL I TJÄNSTEN

Skattefri bilersättning	bensin 95 öre/km diesel 65 öre/km
-------------------------	--------------------------------------

SKATTEFRIA TRAKTAMENTEN, INRIKES

Hel dag	240 kr
Halv dag	120 kr
Efter tre månader, hel dag	168 kr
Nattraktamente	120 kr

REDUCERING FÖR: REDUCERING MED:

	240 KR	168 KR	120 KR
Frukost, lunch och middag	216 kr	151 kr	108 kr
Lunch eller middag	84 kr	59 kr	42 kr
Frukost	48 kr	33 kr	24 kr

KOSTFÖRMÅN

Helt fri kost	250 kr
Lunch/middag	100 kr
Frukost	50 kr

När frukost ingår i hotellpriset uppstår ingen kostförmån

REDUCERING AV FASTSTÄLLT DAG-TRAKTAMENTE VID UTRIKES TJÄNSTERESA

Helt fri kost	85%
Lunch och middag	70%
Lunch eller middag	35%
Frukost	15%

Du har väl inte missat vårt e-guidesabonnemang?

Med ett e-guidesabonnemang för lönesystemet Kontek Lön får du tillgång till en filmbank med över trettio korta informationsfilmer som hjälper och guidar dig i lönearbetet. Kontakta oss för mer information.



Lönearten

Lönearten ges ut av Kontek Lön AB.

REDAKTIONSRÅD: Maria Ericsson, Lotta Tagesson, Nicolina Ruff PRODUKTION: Linderöths TRYCK: Åtta.45 Tryckeri AB

ADRESS: Kontek Lön AB, Box 193, 341 24 Ljungby TELEFON: 0372-890 00 E-POST: info@kontek.se HEMSIDA: www.kontek.se





Petra Sköld,
seminarieledare



KONTEKDAGEN

Ett livesänt seminarium för dig som vill hålla dig
uppdaterad inom löneområdet.

TVÅ TILLFÄLLEN

Kontekdagen sänds live från en studio.
Du kan enkelt vara med oavsett var du befinner dig.
Allt som behövs är en dator och en
internetuppkoppling.

Välj mellan följande två datum:

10 NOVEMBER

11 NOVEMBER

Vi hoppas att du vill vara med
– välkommen med din anmälan!

PRIS:

2490:-/person

ANMÄL DIG PÅ:

kontek.se eller mail: utbildning@kontek.se

LÄS MER OM KONTEKDAGEN PÅ SIDAN 11

PROGRAM

START 9:00

NYHETER I LAGAR OCH REGLER

Uppdatering om förändringar
inom löneområdet.

NYHETER I KONTEK LÖN

Nya, smarta funktioner
i lönesystemet.

SEMESTER

Löneområdets stående utmaning.

RAPPORTHANTERING

Så får du ut mer av lönesystemet.

TIPS & TRIX

Vanliga frågor till supporten.

UTVECKLAS MED KONTEK

Tips och guidning för en smart
och effektiv lönehantering.

AVSLUTNING 15:30