

Lönearten

EN TIDNING FRÅN KONTEK

#1

VÅR 2022

Utvecklas med Kontek



Implenia Sverige

Tryggt och smidigt med
outsourcing



**Competence Group
Småland**

Flexibilitet för framtiden



**Krönika:
Amelia Adamo**

Ingen ska ha ingen



Boka konsulthjälp via »Mina ärenden«

Vi har lanserat möjligheten för dig att boka konsultationshjälp direkt via ärendehanteringssystemet »Mina ärenden«.

Du skapar och lägger som vanligt upp ett ärende till oss och klickar i den nya rutan som säger; *Önskar du boka konsultation?* Fyll i en kort beskrivning av vad du önskar få hjälp med och välj *Skapa ärende* så återkommer vi till dig med förslag på tid och datum så snart vi har möjlighet.

Låt Kontek hjälpa dig med HR

Saknar du HR-kompetens på ditt företag eller vill du kunna vända dig till någon för råd och stöd med HR-relaterade arbetsmoment? Med våra HR-tjänster hjälper vi dig med HR-processer och rutiner. Besök kontek.se för mer information om hur vi kan hjälpa dig.

Guider och webinars

På kontek.se hittar du guider och webinars med information och tips som kan hjälpa dig i lönearbetet.



Framtidssäkrad teknik med Kontek Integrator

Som du vet så jobbar vi med stort teknikfokus på Kontek för en väl fungerande integration mellan våra system och mot andra system. Systemintegration är nyckeln till en väl fungerande löneadministration med automatiserade flöden och effektiva processer.

När system kommunicerar med varandra så fungerar hela verksamheten bättre. Kontek Integrator bidrar till en ökad flexibilitet och minskad sårbarhet då integrationsplattformen övervakar och felhanterar uppsatta integrationer.

Nu ser vi fram emot att träffas igen!

Ljuset – nu är det här. Det är dags att rikta blicken mot vårsolen och känna värmen i ryggen när vi nu äntligen är på väg ut ur pandemis skugga. De senaste två åren har varit en utmaning för oss alla, men har förstås också gett oss många nya lärdomar som jag hoppas vi bär med oss in i framtiden. En sådan är förstås digitaliseringen. Så snabbt vi ställde om till digitala möten och distansarbete.

Men nu när vi åter får ses, vill vi på Kontek gärna ta chansen att träffas på riktigt igen. Vi ser fram emot att möta dig som kund, ha kurser och events och inte minst träffa alla nya medarbetare. Kontek fortsätter stadigt att växa. Bara under årets två första månader har 13 nya medarbetare välkomnats in i gänget och vi behöver rekrytera ännu fler. Det går inte att sticka under stol med att onboarding av nya medarbetare vinner på att vi inte behöver hålla avstånd längre.



Den positiva känslan strömmar också genom Konteks alla kontor – det är ju roligt när det är full fart! Vi är tacksamma över att ha mycket att göra och det stora intresset som vi ser för de nya tjänsterna vi utvecklat inom HR. Det är verkligen en trend att man vill vässa sina HR-processer för att både bli mer effektiva och trygga. Många företag ser det också som ett sätt att bli mer konkurrenskraftiga och kunna hitta rätt personal.

Nu tar vi avstamp i den befriande positiva känslan och fortsätter att arbeta hårt för att ha de allra mest nöjda kunderna. Vi på Kontek vill ju alltid ligga i framkant och ha den bredd inom löneprocessen som vi ser att kunderna vill ha. Det – och vår fina gemenskap – ger oss energi och drivkraft.

Maria Ericsson

Maria Ericsson, vd på Kontek

INNEHÅLL

- 3 **NOTISER**
- 4 **NYA MEDARBETARE PÅ KONTEK**
- 5 **KRÖNIKA** Amelia Adamo – Ingen ska ha ingen
- 6 **REPORTAGE** Trivsel ger arbetsglädje
- 9 **KUNDREPORTAGE** Implenia Sverige – Tryggt och smidigt med outsourcing
- 12 **KUNDREPORTAGE** Competence Group Småland – Flexibilitet för framtiden
- 15 **HR-NYTT** Smarta tips för lönerevisionen
- 16 **PRODUKTINFORMATION** Utveckling i Kontek Lön
- 17 **PRODUKTINFORMATION** Utveckling i Kontek HRM
- 18 **VÅRT ERBJUDANDE** Kundens behov står i centrum
- 20 **TIPS FRÅN SUPPORT** Tips, frågor och svar från Konteks support
- 21 **UTBILDNING** Utvecklas med oss på Kontek!
- 22 **TÄVLING** Vårquiz
- 23 **LÖNEFAKTA 2021** Aktuella siffror och regler

Boka utbildning med rabattrappan!



Fördjupa din lönekompetens eller lär dig mer om funktionerna i systemen – just nu erbjuder vi upp till 40% rabatt när du eller din kollega bokar minst tre utbildningar samtidigt.

Rabattrappan möjliggör kompetensutveckling till ett lägre pris:

Utbildning nr 1 – ordinarie pris

Utbildning nr 2 – 20% rabatt

Utbildning nr 3 – 40% rabatt

Erbjudandet gäller på ordinarie priser för alla på ditt företag som vill utbilda sig under 2022.

Vi erbjuder 40% rabatt på den billigaste utbildningen osv. Erbjudandet gäller enbart vid samtidig bokning av minst tre utbildningar, t.o.m. 13 april 2022.

LAS-funktion i HR-systemet Kontek HRM Employee

Lagen om Anställningsskydd (LAS) är en lag som är till för att skydda dig som anställd. Lagen reglerar hur en arbetsgivare får hantera situationer som uppsägningar och provanställningar. I HR-systemet Kontek HRM Employee finns det stöd för LAS-funktionen.



FUNKTIONER I KONTEK HRM EMPLOYEE:

- Skapa en turordningslista utifrån anställningstid enligt kalenderdagar/arbetsdagar (olika dagar per anställningsform beroende på kollektivavtal).
- Man kan göra urval, lägga till/ta bort anställda från listan samt undanta anställda så att de ligger med i listan men inte räknas i turordningen.
- Anställningsperioderna räknas samman om man har flera anställningsnummer eller varit anställd i flera bolag inom koncernen.
- Har man anställningsperioder i andra system så kan man registrera ingående värde.
- Om du har tidsystemet Kontek HRM Time så hämtas arbetsdagar direkt från tidrapporten.
- Vid lika anställningstid så har anställd med högst ålder förtur. Listan kan slutligen exporteras till .csv eller .xlsx för att sparas lokalt.

MÄSSOR 2022

Äntligen ses vi!

I år kan du träffa oss på följande mässor:

- HR-dagen i Malmö, 1 april
- HR-dagen i Göteborg, 22 april
- HR-Systemdagen i Stockholm, 3 maj 2022
- Personal & Chef, 28–29 september
- HR-dagen i Helsingborg, 4 november
- HR-dagen i Stockholm, 11 november



Saltå Kvarn och Kontek vann Årets HR-systemprojekt 2021

Den 16 november 2021 korades Saltå Kvarn tillsammans med Kontek till Årets HR-systemprojekt 2021.

Det är HerbertNathan & Co i samarbete med Forum4IT som för fjärde året i rad delar ut pris för Årets HR-systemprojekt. Priset går till den kund som tillsammans med sin systemleverantör genomfört den bästa implementeringen av ett nytt HR-system med en driftsättning under 2020/2021. Årets tre finalister var Boliden, Saltå Kvarn och Diaverum tillsammans med sina systemleverantörer.

Prisutdelningen kommer att hållas under Forum Affärssystem & HR-mässan den 3 maj på Sheraton Hotel i Stockholm.



KONTEKDAGEN

I november är det dags för Kontekdagen igen – mer information och bokning på kontek.se

VÄLKOMNA SÄGER VI TILL ...



LINDA BYLANDER

När kunder som räknar lön i Kontek har frågor, kan samtalen med alla deras frågor hamna hos Linda Bylander. Hon arbetar som applikationssupport Lön på kontoret i Ljungby. Tidigare arbetade hon inom hotell, restaurang och kafé. Linda älskar sol och värme, tycker att USA är ett intressant land och drömmer om att resa till soliga Kalifornien.



HANNA FRID

När Hanna Frid jobbade inom omsorgen började hon studera till lönekonsult. En praktikperiod på Kontek ledde till jobb, så nu arbetar hon som lönekonsult på Outsourcingavdelningen i Värnamo. Hanna bor med David (sambo) och Göran (katt) och låter sin kreativa ådra flöda i trädgårdsarbete och husrenovering. Det är ett fint sätt att varva ner och få ny energi.



JOHANNA HENRIKSSON

Till vardags hittar man lönekonsult Johanna Henriksson på Konteks kontor i Ljungby där hon sköter lönehanteringen för Konteks kunder. Hon bor med man och tre barn på en gård utanför Markaryd, och ägnar mycket tid åt familjens alla djur. Johanna tävlar i vallning med sina hundar, och drömmer om att bo med cowboys i USA för att lära sig mer om hästarnas språk.



ADIS HODZIC

Efter studier på Linnéuniversitetet hamnade Adis Hodzic på Konteks huvudkontor i Ljungby som applikationskonsult för system (Inhouse). Adis bor i en lägenhet i Ljungby med sin sambo, men räknar också mamma, pappa och lillasyster till sin närmsta familj. Och livet är inte bara arbete förstås. På fritiden gillar Adis att ta ut svängarna på golfbanan.



KLARA KRISTOFFERSSON

Applikationssupport Klara Kristoffersson på kontoret i Ljungby, hjälper kunder som arbetar med Konteks lönesystem när de har frågor kring systemet. Tidigare arbetade hon på Vismas support. Klara bor i ett hus i Alvesta med sin tvillingssyster. Hon fullkomligt älskar hästar och ridning – en fantastisk möjlighet till både avkoppling och nya utmaningar.



JOHANNA KRONVALL

Lönehantering för 10 bolag med cirka 700 anställda är lönekonsult Johanna Kronvalls ansvar. Hon sköter deras lönehantering från kontoret i Ljungby, där hon även bor med sina tre barn. Tidigare arbetade Johanna på IF Metall med löner och ekonomi. På Kontek uppskattar hon särskilt kollegorna, sammanhållningen och att man ständigt lär sig nya saker.



ADNAN MUJIC

Kundnöjdhet är ledordet för försystemskonsult Adnan Mujic, som arbetar med att administrera kundernas försystem. Han jobbade tidigare som samordnare inom vård och omsorg, innan han hamnade på Konteks kontor i Ljungby. Adnan bor i ett hus i Alvesta med fru och tre barn i förskoleåldern, så fritiden går åt till utomhusaktiviteter och resor med familjen.



MICHELLE NILSSON

Ett tidigare arbete och studier till personalekonom ledde Michelle Nilsson till arbetet som lönekonsult på Outsourcingavdelningen i Ljungby. Där räknar hon lön åt företag som valt outsourcing för sin lönehantering. Michelle gillar att umgås med familj och vänner på fritiden, och får extra mycket glädjefyllt energi av att vara i stallet med sin häst.



IRMA SABIC

Tidigare arbetade Irma Sabic som privatrådgivare på Swedbank, men numera hittar man henne på Konteks huvudkontor i Ljungby. Där arbetar hon som applikationssupport Lön och bistår kunder när det uppstår frågor då de arbetar i lönesystemet. Hon bor i en lägenhet i Ljungby tillsammans med sin sambo och älskar att resa – helst till varmare breddgrader!



LINDA SÖDERBERG

Värnamo är basen för lönekonsult Linda Söderberg. Där arbetar hon på Konteks kontor med att beräkna, bereda och administrera kundernas löner, och bor i sitt hus med man och två barn. Innan Linda kom till Kontek arbetade hon på Ages Machining AB i Värnamo. Hon umgås gärna med sin familj och vänner, reser och upplever nya saker eller ägnar sig åt heminredning.



LISELOTTE WALFRIDSSON

Efter nio år på Pressbyrå utbildade sig Liselotte Walfridsson till lönekonsult. Från Konteks kontor i Värnamo tar hon nu hand om hela löneprocessen för sina kunder. Hon bor i Nässjö med man, tre döttrar, två hundar och en katt, så fritiden tillbringas helst med dem. Utflykter och umgänge med familjen är ju det perfekta sättet att koppla av.



AGNETA ZANDIN

Drömmen är att göra en längre vandringsresa – för hon älskar vandring, motion och utomhusaktiviteter – men fram tills att drömmen slår in arbetar Agneta Zandin som lönekonsult på Outsourcing Lön i Ljungby. Där hjälper hon kunderna med deras löneadministration. Agneta tycker att Kontek är en bra arbetsgivare, som är mån om både kunder och personal.

Ingen ska ha ingen

Ingen ska ha ingen. Det är Ensamhetskommisionens devis. Kommissionens uppgift är att försöka förändra livsvillkoren för de äldre som är ofrivilligt ensamma, de som nästan aldrig får besök av någon, mer än av hemtjänsten. Jag är ordförande i den kommissionen. Jag som i ett helt liv jobbat med motsatsen, de aktiva, terränggående, nyfikna äldre – alla de som säger att 70 är det nya 50. Kommer de om tio år tillhöra de ofrivilligt ensamma? Jag tror inte det. Jag tror de investerar i tillhörighet och vårdar vänskap, medvetna om vad som kan hända senare i livet om man inte odlar sina närmaste. Vänskap blommar inte utan näring.

I Sverige har vi extremt många ensamhetshushåll – de flesta självvalda – och livet rullar på så länge hen har starka ben, familj och vänner. Med åren tunnas vänskaran ut och knäna och höfterna blir svagare, det blir svårare att ta sig ut, barnen med familjer flyttar, och nedstämdheten gör att hen inte orkar ta kontakt. I många fall finns inte heller en mobiltelefon eller wifi, hen blir allt mer avskuren. Kvar är hemtjänsten, med sina pressade tider.

I min brevlåda damp det häromdagen ner en tjock bok, »Ensamhetens århundrade«, där den amerikanska författaren Noreena Herz konstaterar att den upp-

levda ensamheten breder ut sig i världen och blir till en sjukdom, samtidigt som vi bara är ett klick ifrån all slags samhörighet. Nätet erbjuder stora möjligheter att umgås, det är vandringsgrupper, fika-

grupper, korsordsgrupper – allt står öppet om du vill vara med. Men det är ingen lösning för de som upplever hälsofarlig ensamhet, de saknar vänner att tala med. Många uppger att de inte har en enda.

Vi lever i ensamhetens århundrade, där ensamhet dessutom är ett stigma som betyder personligt misslyckande. Men om vi inte vill att samhället ska fortsätta på den inslagna ego-vägen (skyll dig själv om du inte lyckats), vad ska vi göra då? Ja, enligt författaren ska vi ta de små stegen till att bli en givare hellre än en tagare. Omsorg ger kärlek och tacksamhet tillbaka. Lite svårare är att ta det större steget att bli aktiv i stället för passiv. Att försöka tänka vad som är bäst för kollektivet snarare än vad som är bäst för mig.

Förändringen från att vara egoist till medborgare måste till medan vi fortfarande är aktiva. Vi måste helt enkelt på ett tidigt stadium göra omtänksamhet och vänlighet till våra nya ledstjärnor. Vi måste lära oss att ställa frågan, *hur mår gruppen?*, och inte bara, *hur mår jag?*

»Jag anställer inga 90-talister längre«, sa en berömd regissör till mig, »jag vill bara ha 40 plus och uppåt.

De yngre är så upptagna med att jobba för sig själv, sin lön, sitt personliga varumärke, och tänker varken på gruppen eller företaget.«

Inte så konstigt eftersom vi i decennier belönat det privata initiativet och lärt våra barn hur de ska ta sig fram. Vi lever i en tidsålder där influencern är den stora förebilden och tidsbrist är status.

Jag tänker på mamma som var småpratets mästare. I affären bildades det sura köer bakom henne, men vad brydde hon sig om det, hon pratade på med butiksbiträdet som log och pratade tillbaka. På apoteket eller vårdcentralen pratade hon med de som satt bredvid. »Mina dagar är grå och mitt prat är räddningen, då är det som om solen tittar fram«, sa hon till mig som alltid var jäktad. »Och de jag pratar med blir glada!«

Mamma, du hade rätt, vi är för stressade för omtanke. Så till dig som läser och vill vara med och förändra, prata med människorna omkring dig. Ge dig själv lite småpratstid. Till slut kanske det leder till att ingen ska ha ingen.



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+arna under corona. I sin senaste bok *Kvinnoarvet* (Piratförlaget) berättar hon inspirerande om sin egen väg.

FOTO: MATTIAS ANTOON

”Vi måste helt enkelt på ett tidigt stadium göra omtänksamhet och vänlighet till våra nya ledstjärnor.”



»JAG SKULLE INTE KUNNA GÅ TILL JOBBET BARA FÖR ARBETSUPPGIFTERNA – JAG VILL KOMMA DIT OCH VARA MED I ETT SAMMANHANG. DET TROR JAG GÄLLER DE FLESTA.«

MARIA ERICSSON, VD KONTEK

6 RÖSTER – SÅ ÄR KONTEK SOM ARBETSGIVARE



OSKAR OLSSON
AVDELNINGSCHEF LEVERANS OUTSOURCING

Hur är Kontek som arbetsgivare? Att ha Kontek som arbetsgivare innebär att få möjlighet att både göra det som du är bäst på och det som du faktiskt är anställd för. Kontek satsar på dig som individ för att ge dig de bästa förutsättningarna att lyckas med dina åtagande. »Om du mår bra på ditt jobb, presterar du bättre«, så tänker Kontek.

Vad är det bästa med att jobba som avdelningschef på Kontek? Det är att få möjlighet att utveckla både individer och affärsområde.



MATILDA ARONSSON
LÖNEKONSULT

Hur är Kontek som arbetsgivare? Kontek är en arbetsgivare som ser alla. Kontek är arbetsgivaren där utveckling är framgångsreceptet och framförallt arbetsgivaren som andas familj i alla led.

Vad är det bästa med att jobba som lönekonsult på Kontek? Det är det mycket omväxlande och roliga arbetet jag gör varje månad, kontakten med mina kunder, den ständiga utvecklingen och sist, men absolut inte minst, mina otroliga kollegor!

TRIVSEL GER ARBETSGLÄDJE

Receptet för den goda arbetsplatsen är inte bara lön eller karriärmöjligheter. Konteks vd Maria Ericsson lyfter istället fram vikten av tillit, öppenhet och gemenskap. Då stannar medarbetarna – och kompetensen.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Man kan tala om lokalerna, arbetsuppgifterna, möjligheten att göra karriär, men när Konteks vd Maria Ericsson beskriver sin vision av Kontek som arbetsplats, börjar hon i en helt annan ända. Då nämner hon tillit, öppenhet, gemenskap – tre slitna ord som skulle kunna vara klichéer, men som för henne är grundläggande, faktiska värderingar. Dessa mjuka värden är viktiga beståndsdelar för att skapa en arbetsplats dit man gärna vill gå, ja kanske till och med längtar till när man är ledig.

– Jag har alltid varit mån om att försöka bygga ett företag där jag själv skulle vilja arbeta. Det är grunden i min vardag. Jag vill att vi, ur medarbetarperspektiv, ska vara det schyssta bolaget. Det ska vara roligt att gå till jobbet! säger Maria Ericsson. När det fungerar gör vi ett bra jobb mot våra kunder.

– Många hos oss har komplexa jobb, tillägger hon. Jobbar man med löneprocessen är det mycket som måste bli rätt, och det kräver sin tankeverksamhet.

Man har ju oftast en kund på andra sidan tråden. Men man måste också kunna gå och ta en kaffe med sina arbetskamrater och ha trevligt.

Balans, helt enkelt, en arbetsplats där prestation inte är det enda, utan gemenskapen med arbetskamraterna också värderas högt och uppmuntras. Maria Ericsson pratar gärna om Konteks familjära värderingar, som bland annat syns i hur de arbetar med sina lokaler för att skapa en trivsamt arbetsmiljö, eller att hon och övriga chefer gärna uppmuntrar sina medarbetare att göra saker tillsammans utöver själva arbetsuppgifterna.

– Man kan gå iväg ett gäng och spela padel eller ta en promenad på lunchen. Det gäller att försöka göra andra saker än bara jobba, säger hon.

För henne är det omtanke om varandra, respekt för att vi människor är olika, och en öppen, tillåtande stämning som gör att medarbetare känner frihet under ansvar viktiga komponenter för en bra arbetsmiljö. Men hon



INA MADSEN

APPLIKATIONSKONSULT FÖRSYSTEM

Hur är Kontek som arbetsgivare? Kontek är en väldigt familjär arbetsplats där alla pratar med alla, oavsett om det är närmaste kollegan eller vd:n. Vi har frihet under ansvar.

Vad är det bästa med att jobba som försystemskonsult på Kontek? Det är god stämning och jag har fantastiska kollegor och trevliga kunder. Kontek är ett företag i teknisk framkant med utvecklingspotential för anställda.



MARKUS ARVIDSSON

APPLIKATIONSKONSULT FÖRSYSTEM

Hur är Kontek som arbetsgivare?

Kontek är ett snabbt växande företag som samtidigt prioriterar sin personal.

Vad är det bästa med att jobba som applikationskonsult på Kontek? Att inget projekt är det andra likt. Vi styr till stor del vår tid själva, men självklart hjälper våra projektledare till.

vet också att det här är enkelt att säga, och svårare att leva efter i den dagliga verksamheten. Det händer inte av sig självt. Alla måste hjälpa till.

– Det svåra är inte att skriva under på det, utan att leva efter det varje dag. Det har varit en jätteutmaning under pandemin för alla. Men då har vi också tydligt sett hur viktigt det är att komma till jobbet och få energi av varandra, säger Maria Ericsson.

Hon är förstås inte ensam i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö för medarbetarna. På Kontek finns 14 chefer, med ansvar för sina arbetsgrupper. I chefsgruppen finns personer som varit på Kontek i 20 år, och andra som är ganska nya i organisationen. De kommer förstås alla med erfarenheter från tidigare arbetsplatser, och sina åsikter om hur saker och ting ska göras. Maria Ericsson pekar på hur viktigt det är att chefsgruppen jämkar samman sina bilder och strävar efter att arbeta på samma sätt. Det handlar i förlängningen om likabehandling och likvärdighet.

– Vårt sätt innebär inte att 14 personer ska vara lika, utan att vi alla ska behandla våra medarbetare på ett och samma sätt. Det måste finnas en rättvisa i det vi gör. Vi måste vara överens om det som kommer på plats, och inte vara konfliktradda, utan ta tag i saker och ting när det krävs, säger Maria Ericsson.

Självklart använder man sig också Konteks system och HR-lösningar för att systematisera jobbet med att utveckla Kontek som en attraktiv, modern och effektiv arbetsplats.

– Väldigt många av våra HR-lösningar underlättar för oss som arbetsgivare och för medarbetarna. Vi vet att vi har koll på läget och det skapar trygghet för de anställda. För många medarbetare är ordning och reda viktigt, konstaterar Maria Ericsson. Då är det bra med ett system som man förhåller sig till. Det skapar tillit för bolaget.

På Kontek använder man bland annat personalhandboken för att ge alla ett verktyg som förklarar hur före-

taget fungerar, lönekartläggning för att säkerställa att det inte finns oskäliga skillnader i lönesättning, och HR-systemet Kontek HRM Employee för att ha ordning på all formalia, som anställningsavtal, kompetenser, personuppgifter, medarbetarsamtal med mera. På Kontek gör man också regelbundet medarbetarundersökningar för att fånga upp det som behöver förändras.

– Det finns alltid utrymme för förbättring, säger Maria Ericsson. Jag tycker det är jätteroligt att mäta och se allt som kan trimmas, speciellt i en organisation som vår som växer.

Det kan låta som en altruistisk inställning, men det finns också rent företagsekonomiska skäl till att ha en god personalpolitik och sträva efter att ständigt bli en bättre arbetsplats. Det tar tid för nya medarbetare att bli varma i kläderna på Kontek, så varje medarbetare är också att se som en investering i kunskap och kompetens. Därför är det förstås lika viktigt att säkerställa att befintliga medarbetare trivs och vill vara kvar.

– Alla vet vad personalomsättning kostar, säger Maria Ericsson. Vi vill ha personer som stannar.

HR-LÖSNINGAR SOM BIDRAR MED ORDNING OCH REDA

Personalhandbok. Med en gemensam personalhandbok får man struktur. Här finns beskrivningar av många saker, vilket skapar ordning, trygghet och avlastar organisationen. Det visar medarbetarna att företaget har ett systematiskt arbete kring personalfrågor.

Lönekartläggning. Även om det stora syftet med lönekartläggning är att säkerställa att det inte finns löneskillnader mellan kvinnor och män, ger lönekartläggningen också en bra bild av lönespridningen i stort i företaget. Det kan göra att man upptäcker oskäliga löneskillnader som man kan åtgärda på ett bra sätt, och det gör också att medarbetarna vet att man jobbar med de här frågorna.

Kontek HRM Employee. En bra grund för ordning och reda är att investera i ett bra HR-system som underlättar personaladministrationen.



ANDERS DAVIDSSON IT-PROJEKTLEDARE

Hur är Kontek som arbetsgivare? Kontek är ett växande familjärt företag med korta beslutsvägar.

Vad är det bästa med att jobba som IT-projektledare på Kontek? Det är ett varierande jobb med allt från små, enkla saker till mer komplicerade projekt. Ingen dag är den andra lik, och i jobbet har man mycket kontakt med människor



LOTTA TAGESSON MARKNADSANSVARIG

Hur är Kontek som arbetsgivare? Kontek är en bra arbetsgivare som vill sina anställda väl. Jag uppskattar särskilt viljan att utvecklas och hela tiden förnya sig – man måste helt enkelt gilla förändring och utveckling om man ska trivas på Kontek.

Vad är det bästa med att jobba som marknadsansvarig på Kontek? Det är kontakten och det goda samarbetet med alla internt på företaget och alla externa samarbetspartners. Det är otroligt inspirerande att löpande få möta och jobba tillsammans med olika individer och kompetenser.



Tryggt och smidigt med outsourcing

Expertkunskap och snabba svar – när byggföretaget Implenia Sverige sökte ny partner för lönehanteringen var konsulternas kompetens och tillgång till support viktiga faktorer. Idag sköter Kontek lönehanteringen via outsourcing för Implenias 450 anställda.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: IMPLENIA OCH THERESIA KÖHLIN

Utsikten från de stora fönstren mot Långholmen och Söders spets vid Hornstull är magnifik. De stora fondväggarna i Implenias ljusa kontorslandskap vid Liljeholmsstranden i Stockholm berättar vad som utmärker företaget – bilder från tunnlar som sprängts in i berget och en gigantisk bro. Det är utmanande infrastrukturprojekt med fokus på bergdrift och tunnel-

drivning som är Implenias huvudverksamhet. Aktuella projekt i Sverige är bland annat Varbergstunneln, Förbifart Stockholm och Lilla Lidingöbron.

Implenia Sverige har cirka 450 anställda. Hälften är tjänstemän, som civilingenjörer, projektledare och administratörer. Fem personer på företaget arbetar med HR-frågor, däribland HR/business-partner Johan

Johan Johnson är HR/business partner på Implenia Sverige och Judit Kasza arbetar som HR-assistent på företaget, som har omkring 450 anställda i Sverige.

Johnson och HR-assistent Judit Kasza. Lönehanteringen har alltid skötts via outsourcing, men 2020 bytte man från sin tidigare leverantör till Kontek.

– Vi har märkt att det fungerar bättre med både support och integration med vårt HR-system nu. Vi ser att Kontek klarar detta med våra olika avtal. Det är skönt att deras konsulter har koll och det känns bra när jag ställer en fråga – då märker jag att Konteks konsulter förstår oss, säger Johan Johnson.

Judit Kasza nickar instämmande. Det är hon som sköter det mesta av det dagliga arbetet med löneadministrationen på Implenia.

– Vår konsult på Kontek är proaktiv och kan uppmärksamma oss på saker innan vi ens har kommit till kontrollistorna. Det uppskattar jag mycket, säger hon. Självklart kan Konteks konsulter missa saker också, men man märker att de är med i matchen och får alltid tydliga svar. Det har jag sällan upplevt tidigare.

Johan Johnson konstaterar att med sin storlek, skulle Implenia Sverige mycket väl kunna ha en egen löneadministratör anställd på företaget, men det är ändå inte ett val som man gjort. Ett skäl är att företaget vuxit mycket de senaste åren och med en outsourcing-lösning är det enklare att skala upp.

– Dessutom, om man har en person anställd för att sköta lönerna och hen blir sjuk, vad gör man då? frågar sig Judit Kasza retoriskt.

Medarbetarna använder Kontek HRM Time för tidrapportering och Kontek HRM Travel för rese- och utläggshantering. Tjänstemännen använder oftast sina tjänstedatorer för att göra sina rapporter, medan yrkesarbetarna hellre använder mobilen för timrapportering och reseräkningar. Många som jobbar på projekten arbetar långt från hemmet och bor i anslutning till arbetsplatsen.

– Jag själv använder inte mobilen, men vi tjänstemän har inte så många faktorer att ta hänsyn till att vi måste rapportera in så ofta, säger Johan Johnson. Yrkesarbetarna däremot har många saker som spelar in, som traktamente, övertid och övernattnings – och de har ju heller inga tjänstedatorer.

– Bland dem är det djupt rotat att man ska ha sitt traktamente, lägger han till. Det är mycket pengar det handlar om, så de är noga med att lägga in alla sina utlägg och resor. Många av dem har bra koll på vad som krävs sedan tidigare, och Konteks system förenklar. Det visar dem vad som ska göras i nästa steg, och man kan till exempel scanna in kvitton direkt.

Att byta lönehanteringssystem kan vara en utmaning, men Judit Kasza tycker att övergången från den tidigare leverantören till Kontek har gått oväntat smidigt. Innan bytet fick hon och övriga på HR-avdelningen förklara hur behoven såg ut och höra med Kontek vad som var möjligt att göra. En av de viktiga frågorna var att lönesystemet måste integreras med Implenias eget, koncerngemensamma HR-system. Det visade sig fungera utmärkt.

– Tidigare var det ganska mycket fel, så vi var tvungna att dubbelkolla allt. Det var arbetskrävande. Det kan bli en del om man ska behöva granska 450 personer, säger Judit Kasza.

Idag är det enklare för chefer att kontrollera och attestera tidrapporter, scheman och avtal innan de går vidare till Kontek. Även det kan skötas via mobilen.

När det uppstår frågor ligger det nära till hands att ringa till HR-avdelningen, men medarbetarna har





också möjlighet att ställa frågor till Kontek via tjänsten Min Lön. Det kan handla om allt möjligt som är relaterat till lönen och som HR-avdelningen på Implenias inte har svaret på.

– Vi hade till exempel ett projekt där vi hade många utländska medarbetare med specialkunskaper. De hade många frågor om skiftgång och avtal, för de kände ju förstås inte till de svenska regelverken, säger Judit Kasza.

– En annan sak som många undrar över är detta med släpande/innevarande månad. Man resonerar lätt »jag var ju sjuk i januari, så då borde jag få mindre lön i januari« och tänker inte på att redovisningen av sjukdagar släpar efter en månad, säger Johan Johnson. En av sakerna jag uppskattar med Kontek är att de har specialistkompetensen och kan detta med kollektivavtal, sjuklön och föräldraledighet.

En förändring som både Judit Kasza och Johan Johnson noterat sedan Implenias gick över till Konteks system handlar om rapporter. Tidigare kunde de inte ta ut rapporter själva, utan var alltid tvungna att beställa dem från sin före leverantör. Det var krångligt och tog tid. Numera kan de enkelt själva ta ut rapporter om exempelvis frånvarostatistik, arbetade timmar eller föräldraledighet.

– Och om det är någon rapport vi behöver beställa från Kontek har vi den inom ett dygn. Det är så smidigt, säger Judit Kasza.

– Vi kan också behöva ta ut olika typer av personalistor, eftersom vi har många arbetslag som ska ha olika skiftlägen, säger Johan Johnson.

Just skiftgången har visat sig vara en liten utmaning i schemaläggningssystemet Kontek HRM Time. När HR-avdelningen ska lägga in en längre ledighet på en person som arbetar skift, kräver det i nuläget att informationen läggs in manuellt. Johan Johnson har pratat med konsulterna på Kontek om möjligheten att hitta smidigare lösningar. Det kan tyckas som en liten fråga, men med tanke på att i princip alla yrkesarbetarna på Implenias arbetar skift, och allas semestrar, föräldraledigheter eller andra typer av längre ledigheter måste läggas in manuellt, kan man förstå att det är ett tidsödande arbete som gärna skulle kunna effektiviseras.

– Det är ju i alla fall en gång om året som alla semestrar ska läggas in och det är ett tungt arbete, säger Johan Johnson. Förra året bad jag Kontek hjälpa till. Det är ju också viktigt att allt blir rätt.

Utmanande infrastrukturprojekt med fokus på bergdrift och tunneldrivning är Implenias huvudverksamhet.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER IMPLENIA SVERIGE?

Ett outsourcingavtal som inkluderar: Kontek Lön, Kontek HRM Time och Kontek HRM Travel. Dessutom har Implenias medarbetare tillgång till supporttjänsten Min Lön, för sina frågor kring lön, semester och tidrapportering.

DJUPA TUNNLAR OCH STORA BROAR

Implenias Sverige är ett dotterbolag till det schweiziska byggföretaget Implenias, som specialiserat sig på stora infrastrukturprojekt som tunnelborrning, brobygge, väg- och järnvägsarbete, kraftverk med mera. Implenias Sverige har cirka 450 anställda, varav hälften tjänstemän och ingenjörer och hälften yrkesarbetare. Totalt har Implenias cirka 10 000 anställda i Schweiz, Tyskland, Frankrike, Österrike, Norge och Sverige.

FLEXIBILITET FÖR FRAMTIDEN

Fullt fokus på kunderna och affärsidén. För nystartade rekryteringsbolaget Competence Group i Jönköping är outsourcing med Kontek den smidigaste lösningen för lönehantering. Det ger möjlighet att skala upp i takt med att företaget växer.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES

I ett kontorshotell i den dynamiska, nybyggnationstäta miljön vid Munksjöns strand i Jönköping huserar nystartade Competence Group Småland AB, som vill ta ett nytt grepp på bemanningsbranschen. Företaget grundades av vd Adam Sandström och konsultchef Isa Almgren med visionen att hjälpa sina kunder med konsulter som fostrats med de bästa kunskaperna från idrottsvärlden.

– Vår profil är att många av våra konsulter har idrottsbakgrund. Antingen har de tidigare haft en idrottskarriär eller så har de en parallell idrottskarriär. Vi ser att det finns mycket kompetens som idrotten bidrar med, som teambuilding, noggrannhet och engagemang, säger Adam Sandström.

Han jobbade även tidigare inom bemanningsbranschen, då med tjänstemannarekrytering. Där såg han hur bemanningsbranschen ofta arbetade efter kollektivets behov och kände att det borde gå att göra annorlunda, för »vi människor är ju individer«, som han säger.

Trots att företaget är relativt nystartat har de redan ett tiotal kunder som regelmässigt använder deras konsulter. Ambitionen är högt satt: Målet är att ha 100 konsulter anställda inom ett par år och förstås att växa utanför Jönköpings gränser.

För Adam Sandström är företagets utveckling och tillväxt hans stora fokus. Det är ett av skälen att Competence Group valt att lägga lönehanteringen hos Konteks Outsourcingavdelning.

– Anledningen till att vi ville outsourca så mycket

som det bara går, är att detta med lön och löneadministration är något vi är dåliga på, säger Adam Sandström. Vi har visionen att kunna få speed i hela hanteringen. Med hjälp av Kontek slipper vi att ens ha fysiska anställningsavtal – våra konsulter signerar dem digitalt. Istället kan vi fokusera helt på våra kunder och konsulter utan att bekymra oss för lönehanteringen. Det är både skönt och tryggt.

Han påpekar att alternativet hade varit att anställda en person för att enbart hantera löneadministrationen. Det hade varit en extra kostnad för ett nystartat företag, och dessutom hade det krävt en kompetens utöver det vanliga av den personen. Eftersom Competence Group inte arbetar med bemanning i en enda, specifik bransch utan i många olika branscher, kräver det också att den som hanterar lönerna för konsulterna kan sätta sig in i en rad olika avtal och regelverk.

– Det blir många olika typer av OB-tillägg och kollektivavtal som ska följas, men vi behöver inte kunna det. Jag kan koncentrera mig på att sköta dialogen mellan kunden och konsulten. Kontek sköter resten, säger Adam Sandström.

– Jag har en egen lönekonsult hos Kontek, fortsätter han. Jag uppskattar att det är en personlig kontakt, en människa som jag kan prata med. Jag är lite överallt som person, så jag kan verkligen missa saker, men vår lönekonsult är duktig på att anpassa sig efter mig och min vardag. Jag tycker de är väldigt lösningsorienterade på Kontek om allt inte är på plats från vårt håll.

Adam Sandström är vd för Competence Group Småland AB som håller till i ett kontorshotell vid Munksjöns strand i Jönköping.





»VI HAR EN SNITTÅLDER PÅ 30 ÅR PÅ
VÅRA KONSULTER. DÅ ÄR MOBILEN
DET NATURLIGA VERKTYGET.«

ADAM SANDSTRÖM, VD COMPETENCE GROUP

Bemanningsbranschen är av naturliga skäl en bransch med hög personalomsättning. Det sätter extra hög press på Competence Group som arbetsgivare. Det krävs att allt finns på plats och att de verkligen kan underlätta för sina kunder på alla sätt och vis.

Man använder HR-systemet Kontek HRM Employee för all formalia kring anställningar, som anställningsavtal. När en konsult anställts av Competence Group blir den personen tillgänglig för deras kunder. Ofta handlar det förstås om kortsiktig bemanning för att lösa en arbetstopp eller en lucka i schemat, men det är inte ovanligt att en konsult får erbjudande om fast anställning om de varit hos samma kund under en längre tid. Adam Sandström påpekar vikten av att föra in alla uppgifter från början och se till att allt blir korrekt.

– Grundarbetet är väldigt viktigt och det är också viktigt att jobba likadant hela tiden, att vi för in samma saker på samma sätt, säger han. Vi bygger vårt företag och vårt system för något större. Då gäller det att göra rätt från början.

Konsulterna ser sina scheman i bemanningssystemet Kontek HRM Plan och använder tidsystemet Kontek HRM Time för att rapportera sina arbetade timmar med hjälp av sina mobiler. De arbetar med allt från lager och logistik till industri och specialteknik. Vid månadens slut får de sina lönespecifikationer i mobilen.

– Vi har alltid en genomgång om hur apparna funkar, så att de ska kunna göra sina frånvarorapporter, och vi ska kunna se att deras timmar stämmer överens med

kundens stämplingar, säger Adam Sandström. Det är inga problem för våra konsulter att jobba mobilt.

Han kikar ner på datorn som står framför honom i det lilla, eleganta konferensrummet i kontorshotellet där Competence Group huserar. Det är hans naturliga arbetsredskap, men för många av hans unga konsulter är mobilen det främsta arbets- och kommunikationsverktyget. Mobila lösningar, som Kontek HRM Mobile, ses förstås närmast som självklarheter.

Adam Sandström ser ytterligare en fördel med att låta Kontek ta hand om all löneadministration via outsourcing. Det ger honom och kollegan Isa Almgren möjlighet att drömma stort och fokusera på att nå målen.

– Detta är ju skalbart, säger han. Vi kan fokusera på vår core business, det som är värdeskapande, och samtidigt veta att kunskapen finns där. Att det blir rätt! Det är en viktig hygienfaktor för ett företag, att lönen funkar och att du får den lön du ska, men det skulle vara svårt för oss att fixa på egen hand. Vi har fullt upp med våra kundprocesser och att bygga varumärke, så det är skönt att slippa lönehanteringsdelen. Vi kan prioritera vår tid på att få företaget att växa.

VILKA KONTEK- LÖSNINGAR ANVÄNDER COMPETENCE GROUP?

Outsourcing av
lönehanteringen samt
Plustjänstlösning
för tid, bemanning
och HR.

RÄTT PERSON PÅ RÄTT PLATS

Competence Group är en startup i bemanningsbranschen, grundat i Jönköping i augusti 2021. Med inspiration från idrottsvärldens fostran av teamwork, engagemang och pålitlighet vill de bidra med sina konsulter till företag som har tillfälliga bemanningsbehov.

Smarta tips för lönerevisionen

Med lönerevision menas en översyn (revision) av lönen och det är viktigt att veta vilka rutiner som finns kring lönesättning och lönerevision. En bra förutsättning för lönerevisionen är att man gör en lönekartläggning – något som numera är ett lagstadgat krav för alla arbetsgivare.

Hur ska man gå tillväga för att göra lönerevisionen till en så smidig process som möjligt? Vi har pratat med Konteks HR-specialist Jessica Berntsson och Konteks HR-konsult/utvecklare Madeleine Lindberg för att få lite smarta tips inför lönerevisionen.

»Det är viktigt att vara väl förberedd inför lönerevisionen«, säger Jessica Berntsson. »Det är många parter som är inblandade under en lönerevision och det krävs ett bra förarbete och planering för att det ska bli en så smidig process som möjlig«, fortsätter hon.

Har ni rimliga lönenivåer eller krävs förändringar? Förekommer det svårklarade löneskillnader och hur ska de i så fall åtgärdas? Prata med dina kollegor och gå igenom förutsättningarna för lönerevisionen.

Den lagstadgade lönekartläggningen

Lönekartläggning är ett lagkrav för alla arbetsgivare. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

»När du genomför en lönekartläggning får du en helhetsbild över företagets lönestruktur, dessutom utmanar det en del uppfattningar om vilken svårighetsgrad det faktiskt är på olika tjänster«, förklarar Madeleine Lindberg.

Med en väl utförd lönekartläggning har man en bra grund inför kommande lönerevision.

Ta fram lönestatistik

Undersök hur du ligger till i jämförelse med andra företag inom samma bransch. Har ni marknadsmässiga löner och på vilka tjänster? Genom att erbjuda dina anställda konkurrenskraftiga löner kan det underlätta när du behöver rekrytera ny personal samt behålla nyckelpersoner.

Du kan få fram branschstatistik via er arbetsgivarorganisationen och/eller Statistiska centralbyrån.

Ta fram en lönepolicy och gör en löneanalys

Med en lönepolicy visar ni vilka principer företaget har när det gäller lönesättning och förmåner. En policy bör t. ex innehålla när lönesättning sker, hur man hanterar långtidsfrånvarande medarbetare, vilka bedömningsgrunder man har för att värdera prestation m.m.

Inför lönesamtalet är det viktigt att ta fram bedömningskriterier såsom vilka beteenden, kunskaper och färdigheter som är viktiga för att vara framgångsrik i sitt arbete.

Gör en löneanalys. Gå igenom aktuella lönelägen och ta beslut om vilka förändringar och justeringar som behöver göras.

Kollektivavtal

Har ni kollektivavtal? Då behöver ni gå igenom vad det står i löneavtalet. Där brukar specificeras hur en lönerevisionsprocess ska gå till, i vilka lägen facket ska involveras m.m. Löneavtalet innehåller oftast en procentsats eller krontal som arbetsgivaren

minst ska lägga ut i lönerevisionen. Ibland finns det bestämmelser om lägstalöner för medarbetare och bestämmelser om individgarantier.

Använd ett bra HR-system

Sist men inte minst – genom att använda ett bra HR-system får du en god hjälp med lönearbetet. Kontek HRM Employee är ett HR-system som hjälper dig att utveckla och förvalta din personal. Det är en helt webbaserad lösning som underlättar personaladministration för alla inom organisationen.

Genom HR-systemet har du all information om dina anställda samlat på ett ställe, du kan på ett enkelt sätt få fram rapporter, se statistik och spara medarbetarsamtal. Du kan med fördel addera till modulen lönerevision i systemet.

Använder du systemet får du även tillgång till Konteks blankettbank med HR-blanketter som hjälper dig i HR-arbetet.



Madeleine Lindberg och Jessica Berntsson.



Kontek Lön

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



Susanne Bern,
produktägare lön

Finns det några nyheter i Kontek Lön i år?

– Ja, vi släppte vår nya version i början av mars och har förbättrat en hel del funktioner. Många har gjorts efter önskemål från våra användare. De som använder Kontek Lön kan ge oss input, så jag tror att det känns bra att se att Kontek faktiskt lyssnar när de skickar in förslag. Vi koncentrerar oss på förslag som gör att funktionerna blir mer effektiva för alla våra användare.

Kan du nämna en nyhet som är särskilt intressant?

– I funktionen för redovisning av arbetsgivardeklaration på individnivå till Skatteverket, har vi kompletterat med en utskrift som redovisar på individnivå, vilken kan användas vid rättelser. Vi har också byggt en integration mot Skatteverket för redovisning via API.

Det finns även en ny funktion för Arbetstidskonto?

– Vi har lagt till en utskrift i formuläret i steg 2, alltså medarbetarnas val, för att effektivisera programrutinen för Arbetstidskonto. Man kan nu skapa en Excelfil med alla valmöjligheter, som görs tillgänglig för medarbetarna så att de själva kan göra sina val. Sedan kan den importeras in i systemet så att formuläret uppdateras.

Vad är fördelen med detta?

– Vi tror att det ska vara tidsbesparande för löneadministratören. Tidigare har man fått ange valen manuellt. Det är förstås inte så muntert att sitta och pricka i för 500 personer om man arbetar på ett stort företag.

Vad var utmaningen med att utveckla den här funktionen?

– Vi visste ju att vi behövde effektivisera processen, så utmaningen var att komma på hur vi skulle kunna göra det. Då krävdes kreativitet. Lösningsförslaget blev en Excelfil som gör att medarbetarna kan se alternativen och själva markera vad de ska välja.

Ni har också utvecklat tilläggsmodulen Attestfunktion. Vad har hänt där?

– Den har kompletterats så att man kan skicka mejl till attestbehöriga som har löner att attestera. Detta hoppas

NÅGRA AV ÅRETS NYHETER I KONTEK LÖN

Arbetsgivardeklaration på individnivå: Ny utskrift som redovisar på individnivå för att förenkla rättelser.

Integration: Ny integration mot Skatteverket via API.

Arbetstidskonto: Funktion som effektiviserar och förenklar programrutinen i steg 2 kring medarbetarnas val.

Attestfunktion: Tilläggsmodulen Attestfunktion har kompletterats med möjlighet till mejlpåminnelse.

vi ska vara till hjälp för löneadministratörer som sitter och väntar på att kunna fastställa och låsa löner. Den nya funktionen letar upp vilka löneberäkningar som ännu inte är attesterade och vilka som är attestbehöriga för dem. Löneadministratören kan markera de attestbehöriga och välja att skicka ett påminnelsemejl direkt via Kontek Lön. Det här är en funktion jag hoppas blir omtyckt.

Hur kom det sig att ni skapade tilläggsmodulen Attestfunktion från början?

– Det var vår säljchef som berättade att en del kunder ville kunna attestera lönerna innan de går iväg och bad oss bygga en sådan möjlighet. Så man kan säga att kunderna efterfrågade en funktion – och vi lyssnade. Det är en smidig funktion för företag som vill ha järnkoll och inte betala ut löner innan alla är attesterade.

Om vi blickar framåt, vad kommer det för nya funktioner och tjänster framöver?

– Vi prioriterar i första hand utveckling som stöder lagar och regler. 2021 sänktes till exempel arbetsgivaravgiften tillfälligt till 10,21% för 19–23-åringar för löneutbetalningar under juni till augusti. Samma sänkning föreslås för 2022, så vi kommer att behöva bygga ett programstöd för det precis som förra året.

Hur ser det ut när det handlar om integration då?

– Ja, vi prioriterar förstås även vidare arbete med integrationer. Det främjar säkerheten och effektiviteten. Dessutom är det funktioner där vi ser att många av våra användare har samma behov.

Hur är det att arbeta med produktutveckling?

– Det är otroligt roligt! Jag brinner för det här med lösningar och att se hur det ska bli så användarvänligt som möjligt. Helst ska man bara kunna öppna en funktion och intuitivt förstå den och kunna börja arbeta direkt. Så en utmaning är att se till att det blir begripligt för användaren, så att det blir lätt att jobba i systemet.

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 då samtidigt på Konteks hemsida. Missa inte att läsa versionsinformationen! Tänk på att klicka på inloggningssidan när ni ser att systemet har uppdaterats.



Kontek HRM

Dan Roslund 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 år?

– Den största nyheten är nog Lönekartläggningen, som vi planerar att lansera hösten 2022. Den hade vi hoppats kunna släppa vid årsskiftet, men utvecklingen har tagit tid. Lönekartläggningen handlar om ett lagkrav i syfte att följa löneutvecklingen för att motverka orättvisa skillnader mellan könen. Fördelen med vårt system är att alla uppgifter redan finns i Kontek HRM Employee, så man kan bara addera den här nya funktionen och dra nytta av det man redan har lagt in.

Finns det någon annan nyhet i Kontek HRM Employee?

– Ja, vi har en ny funktion: Dokument i mobilen. Den lanseras i mars. Anställningsavtal, sekretessavtal, alla möjliga dokument som har med HR att göra, kan anställda nu ta fram i sina mobiler.

Finns det någon annan fördel med Dokument i mobilen?

– Ja, i samband med denna utveckling gör vi det möjligt att skicka individanpassade dokument till många samtidigt med hjälp av HR-blanketter. Användarna notifieras då i Kontek HRM Mobile. Så om man vill att en grupp anställda ska få samma dokument, kan man skicka till alla berörda på en gång.

Rapportgeneratoren har ju varit på gång ett tag. Hur ser det ut med den?

– Första utgåvan är klar och kan beställas nu, men vi kommer förstås att fortsätta att utveckla den med fler möjligheter. Rapportgeneratoren är en tilläggsmodul som gör det möjligt att anpassa rapporter mer än man kunnat tidigare, genom att kombinera olika typer av data i samma rapport efter behov. Nu kan man få ut bättre Excelfiler och få ett bättre concernstöd.

Kontek har ju satsat mycket på HR det senaste året. Hur märks det?

– Vi har ökat användarvänligheten och ska förstås fortsätta att bli bättre och bättre genom hela HR-systemet. Vi har till exempel förbättrat onboarding-processerna samt granskningsflöden kring olika typer av personal. Om man exempelvis har en kollektivanställd som ska godkännas av HR eller chef, så kan man nu styra vem som ska godkänna och hur många steg man ska ha på individnivå.

Finns det något att säga om integration?

– Ja, från årsskiftet har vi ökat möjligheten att integrera mellan våra två system. Nu kan vi skicka personalinformation från Kontek Lön till Kontek HRM. Det kan handla om adressuppgifter, anställningsperiod, lön, ja allt som är knutet till en person i lönesystemet som kan vara relevant

att även ha i Kontek HRM. Vi arbetar mycket med att förbättra integrationsmöjligheterna, så att det ska vara enkelt att integrera med oss oavsett vilket system man arbetar i.

Vad har du för nyheter att berätta om i Kontek HRM Time?

– Vi har länge haft önskemål från kunderna att kunna följa upp frånvaro på lång och kort basis. Det har funnits i Kontek Lön, men inte i Kontek HRM. Nu kan cheferna själva ta ut frånvarostatistiken och kan exempelvis välja sjukfrånvaro upp till 14 dagar eller en egen rapport för de som varit sjuka mer än 14 dagar. Man kan också plocka ut antal tillfällen man varit sjuk eller gruppera efter avdelning, både i statistikcentralen och vår dashboard, så beroende på vad man har för behov kan man nu ta ut rapporter på flera ställen.

Är det vanligt att ni får önskemål från kunder, som gör att ni utvecklar nyheter på det sättet?

– Vi tar emot alla önskemål, oavsett om de är nya eller inte, både från våra kunder och Konteks egna konsulter. Sedan har vi en lista med liknande önskemål och summerar dem. Ser vi att många kunder önskar samma sak åker det förstås upp i prioritering. Vi vill att så många kunder som möjligt ska kunna dra fördel av det som utvecklas. Det som är lagkrav står förstås alltid överst på listan.



Dan Roslund,
produktägare försystem

VÅRNYHETER I KONTEK HRM

Kontek HRM Employee:

- Lönekartläggning – funktion för att möta lagkravet om lönekartläggning. Under utveckling.
- Onboarding – ökad användarvänlighet.
- Rapportgeneratoren – möjlighet att samköra data och ta ut anpassade rapporter i olika format.
- Dokument i mobilen – möjlighet för anställda att ta fram alla dokument i mobilen, samt möjlighet att skicka individanpassad information till många – exempelvis en grupp anställda – på en gång.

Kontek HRM Travel:

- Kontokort och moms – ny, bättre hantering för kortutläggs moms. Utläggs-koder kan föreslå en moms enligt typ av utlägg om det saknas i transaktionen.
- Redigera reseräkning – möjlighet att redigera en reseräkning oavsett status, till exempel genom att lägga till en bilaga för utlägg. Under utveckling.

Kontek HRM Time:

- Frånvaro – förbättrad möjlighet att ta ut rapporter kring frånvarostatistik efter exempelvis lång/kort frånvaro eller avdelning.

Kontek HRM Plan:

- Bemanningsplaner – ny funktionalitet som ger ytterligare stöd för bemanningsplanering. Klart i ett första steg och håller på att vidareutvecklas.

Kundens behov står i centrum

För Konteks säljare Marika Larsson är det viktigt att förstå löneprocessen hos varje ny kund. Alla företag har sina specifika utmaningar, men gemensamt för många är en längtan efter flexibla, trygga helhetslösningar som underlättar på riktigt.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: THERESIA KÖHLIN

Som företrädare för ett specialistföretag inom lön, har Konteks stockholmsbaserade säljare Marika Larsson stor förståelse för att behov, utmaningar och kunskap kring lön och HR kan se väldigt olika ut hos olika kunder. Därför är det viktigt för henne att tidigt få en bild av hur löneprocessen ser ut hos varje kund. Det kan handla om behov kring kompetens, program, tjänster, utbildning och naturligtvis HR.

– Vi ställer ganska många frågor när en potentiell ny kund hör av sig, säger Marika Larsson. Ofta är den som kontaktar oss inte samma person som faktiskt gör lön, utan kanske en HR- eller ekonomichef. Vi brukar fråga vilka utmaningar de har. Det kan vara att de inte har backup för personen som gör lön, inte kan regelverken kring kollektivavtal, har tidsbrist, har för många manuella rutiner, ja det kan vara väldigt många olika saker som påverkar löneprocessen.

Först när Marika Larsson vet mer kan hon ge råd kring vilka av Konteks produkter och tjänster som skulle kunna förenkla lönehanteringens vardag på företaget. Hon menar att man inte kan se det som att man bara köper ett nytt system eller en ny tjänst. Allt som rör lön hör ihop med så många delar, så det är viktigt att alltid tänka på helheten.

Under sina tolv år på Kontek har Marika Larsson sett hur lönehanteringen förändrats. När hon började var det inte vanligt att kunderna hade system för tidrapportering, resor, utlägg och representation. Det var det man sökte.

– Idag har de flesta ett sådant system, så nu handlar det om att byta ett system mot modernare teknik. De frågor jag får handlar om man kan göra allt mer digitalt och mer effektivt. Det handlar om integration mellan lönesystemet och sidosystem. Så var det inte för tio år sedan. Då sa kunderna snarare att »vi behöver ett program som gör det här«, säger Marika Larsson.

En annan skillnad som Marika Larsson noterat, jämfört med för tio år sedan, är att många är vana vid att arbeta molnbaserat. Förr satt man med en CD-skiva för att installera programmet på sin egen dator.

– Det innebär också att idag är frågor om säkerhet viktigare, eftersom man delar känslig information i molnet. Vi behöver förklara detta väl och visa att vårt system ligger i framkant. För att arbeta i Konteks system behövs ju inget mer än en vanlig webbläsare. Många har använt system som man kan köra hemifrån tidigare, men då ofta med en VPN-koppling till exempel, säger Marika Larsson. Det är därför inte samma sak.

Flexibilitet och helhetslösningar är ord som ofta används när man beskriver drömscenariot för löneadministration. Flexibiliteten kan exempelvis handla om att ha möjlighet att addera delar allt eftersom, eller att få hjälp om förutsättningarna ändras. Det kan ju till exempel hända att en löneadministratör slutar eller blir sjuk, men lönerna måste ju ut oavsett.

– För oss spelar det ingen roll om kunden gör lönen, om vi gör den eller om vi har »delad vårdnad«, säger Marika Larsson. Allt finns hos oss på Kontek, men man behöver inte välja allt på en gång. Vi tvingar inte in någon i ett hörn, utan finns där långsiktigt, helt utifrån kundens behov.

Det Marika Larsson beskriver är Konteks något ovanliga grepp att erbjuda lönehantering på tre nivåer istället för strikta paketlösningar. Eftersom kundens behov styr, och Konteks system och tjänster inom löneadministrationens alla delar är möjliga att välja till eller bort, så är flexibiliteten väldigt stor redan från början. Men dessutom har Kontek alltså utvecklat de tre nivåerna; Du gör jobbet, Vi gör jobbet eller Vi hjälps åt. Marika Larsson menar att Kontek alltid kan möta sina kunders behov, oavsett hur de ser ut eller hur de förändras, det skapar en tryggare hantering.

– Antingen har man ett system och gör allt själv, eller så låter man oss göra allt lönearbete, eller så hjälps vi åt, förklarar hon. Det kan till exempel handla om arbetstoppar, semester, sjukdom – då finns vi med mer som kollegor än enbart leverantörer och support. Jag tror det är unikt, det här med att vi hjälps åt.

Lönehantering på tre sätt

Du gör jobbet

– Molntjänster

Du administrerar lönearbetet säkert och effektivt med våra molnbaserade systemlösningar.

Vi gör jobbet

– Outsourcing

Vi tar hand om hela ditt företags lönehantering via våra flexibla outsourcinglösningar.

Vi hjälps åt

– Plustjänster

Du väljer själv vilka delar av lönehanteringen du vill sköta och vad du vill ha hjälp med.

Denna hybridvariant för löneadministrationen har utvecklats utifrån Konteks konsulter insikter om hur det fungerar i verkligheten. Många löneadministratörer är ensamma på sin post och har inga naturliga kollegor som kan bistå med en hjälpande hand vid arbetstoppar, eller ta över när det är dags för semester.

– Man behöver inte hjälp varje dag, men kanske någon gång i månaden, därför har den här möjligheten vuxit fram. Det blir inte en för stor kostym och kunden behöver inte köpa något man inte behöver, säger Marika Larsson.

Varianten där Kontek och kunden hjälps åt visade sig förstås vara extra aktuell under coronapandemin. Då var det många som plötsligt stod inför sjukfrånvaro och behövde akut hjälp med lönehanteringen.

– Dessutom har vi ju alla regelverk som förändrades under corona. Det är svårt för en löneadministratör att hänga med. Vi kunde ha flera hundra förfrågningar av typen »vad gör vi nu?«. Vi på Kontek har verkligen blivit uppmärksamma på att det kan förändras fort. Då måste vi finnas där, säger Marika Larsson.

– Ofta tror nya kunder att vi bara är en systemleverantör, tillägger hon, så när vi gör dem uppmärksamma på att vi även kan stötta deras löneadministratörer när de till exempel är sjuka, blir de glada. Det är inte så många löneleverantörer som kan ge den möjligheten och har den kompetensen. Att vi hjälps åt är en trygghet. Våra kunder uppskattar vår flexibilitet. Att vi kan hjälpa till vid behov.

De senaste åren har Kontek adderat en hel del systemstöd och tjänster inom HR-området. För Kontek som specialistbolag inom lön har det varit viktigt att också ta ett grepp på HR, eftersom HR är så tätt sammankopplat med lön.

– Eftersom vi har örat mot rälsen har vi uppfattat att HR är stort. Det är ju också kopplat till regelverk och lagkrav. Vi har alltid fått frågor kring HR, men inte riktigt kunnat hjälpa till tidigare, men nu har möjligheterna ökat, säger Marika Larsson.

Hon menar att de flesta kunderna vill effektivisera, så att all HR-data finns på ett ställe. Man vill spara tid och det är naturligtvis mer effektivt. Dessutom kan det finnas en säkerhetsaspekt med att informationen finns samlad på en plats.

Nedan: Personalhandboken och Lönekartläggning är två HR-tjänster som Marika Larsson lyfter fram.



VANLIGA UTMANINGAR I LÖNEADMINISTRATÖRENS VARDAG

- Rätt lön i rätt tid.
- Hålla sig uppdaterad kring nya lagar och regler.
- Tidsbrist och jämn arbetsbelastning.
- Sårbarhet – vem täcker upp vid sjukdom och ledighet?
- Säkerhet – känsliga uppgifter hanteras på daglig basis.
- Manuella rutiner som är tidskrävande.

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

- Den 15 december 2021 fattade Riksdagen beslut om att höja inkomsttakten vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst från 8 till 10 prisbasbelopp. Höjningen gäller från den 1 januari 2022. Konstanten Fo2 Högsta SGI (Antal Prisbasbelopp) har därför fått ett nytt värde, 10,00 som gäller från 2022-01-01. Dina lönearter som använder konstanten Fo2 kommer att använda värde 10 för datum 2022-01-01 och framåt. Däremot ändras inte dina lönearters *Benämning* eller *Beskrivning* per automatik, så dessa ändringar måste du göra manuellt. Exempel på standardlönearter som kan behöva ändra *Benämning/Beskrivning* är: 148 Sjukavdrag dag 15- (inkomst > 8 pbb), 158 Sjukavdrag dag 15- ej semgr (> 8 pbb), 161 Kollektivavtalad sjuklön dag 15- > 8 pbb.

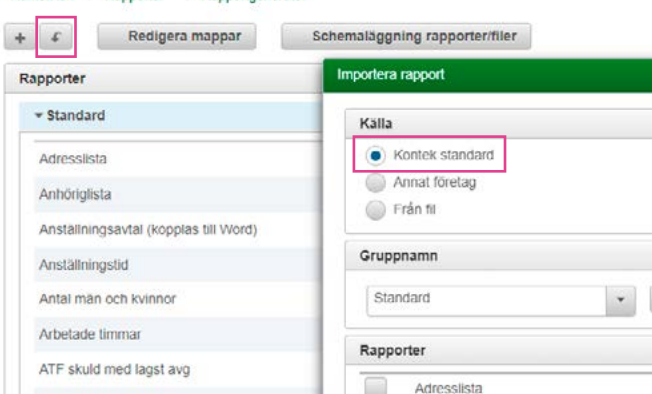
- Högst upp i en öppen löneberäkning har du knappar som tar dig direkt till *Personalregistret* och *Löneartsregistret* för aktuell anställd. Du slipper då att lämna löneberäkningen för att kontrollera något i *Personalregistret* eller *Löneartsregistret*. Det är även här du bland annat korregerar och registrerar frånvaro.

Kontek Lön > Löneperiod > Löneberäkning



- I Rapportgeneratoren har du möjlighet att skapa helt egna rapporter. Du kan hämta och sammanställa uppgifter från *Personalregistret*, *Lönestatistik* och *Kalendarium*. Men du har också möjlighet att importera ett flertal standardrapporter som finns färdiga i programmet. Standardrapporterna importerar du via knappen *Importera*.

Kontek Lön > Rapporter > Rapportgenerator



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 inaktivera tidgrupper som ditt företag inte längre använder. Via *Administration – Inställningar – Tidgrupper* har *Tidgruppen är aktiv* tillkommit. Avmarkeras denna inställning innebär det att tidgruppen inte längre går att välja i söklister, exempelvis på anställdas schemarad eller i tidkodsregistret. Om tidgruppen redan används kommer du att få ett meddelande om var den används och systemet kommer att fortsätta fungera som tidigare. Den enda skillnaden är tidgruppen inte längre finns valbar.

KONTEK HRM TRAVEL

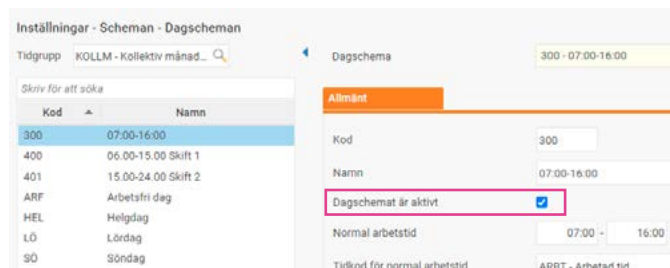
- Från version 203 av Kontek HRM Travel finns det möjlighet att skapa påminnelser för avstämning av kontokortstransaktioner. Precis som övriga påminnelser i Kontek HRM så kan även dessa påminnelser visas på startsidan, skickas som e-post eller visas som notis i mobilen. Med hjälp av påminnelsen kan du påminna dina anställda om att stämma av kontokortstransaktioner om de blir äldre än ett valt antal dagar. Du kan också exempelvis skicka påminnelser till attesterande chef om anställda som inte stämt av sina transaktioner.

KONTEK HRM EMPLOYEE

- Det har tillkommit en ny funktion för att starta onboardinguppdrag efter granskning. Syftet med denna funktion är att få en mer flexibel anställningsprocess där den anställda inte längre behöver finnas kvar i nyanställningsvyn för att du ska kunna starta ett onboardinguppdrag. Detta innebär även att när samtliga granskningssteg i nyanställningsvyn är klara för en anställd så finns möjlighet att starta upp ett onboardinguppdrag per anställningsperiod intill fältet Anställningsdatum. Denna funktion tillkom i version 2022.

KONTEK HRM TIME

- Från version 2022 finns det möjlighet att inaktivera dagsscheman som ditt företag inte längre använder. Inställningen görs via *Administration – Inställningar – Schema – Dagsscheman* genom att markera *Dagsschemat är aktivt*. Avmarkeras *Dagsschemat är aktivt* går det inte längre att välja dagsschemat i söklister, exempelvis i ett publikt eller personligt schema. Om dagsschemat används kommer du få ett meddelande om var det används och systemet kommer att fortsätta fungera som tidigare. Den enda skillnaden är alltså att du inte kan välja dagsschemat framöver.



DU VET VÄL OM ATT ...

... vi har manualer och dokument på vår hemsida som hjälper dig i ditt dagliga lönarbete i våra olika system. Du hittar dessa på Mina sidor under System/Lösningar.

Utvecklas med oss på Kontek!

På Kontek lägger vi stor vikt vid vår utbildningsverksamhet. Att hålla sig uppdaterad och informerad inom lönehantering är viktigt för utveckling och effektivisering.

»Det är mitt jobb att utveckla vår utbildningsverksamhet och hitta utbildningsformer som passar våra kunder«, säger Pernilla Persson, utbildningsansvarig på Kontek. »Alla kunder har olika förutsättningar men behovet av kompetensutveckling är lika viktigt för alla.«

Är det något vi har lärt oss under pandemin så är det att snabbt kunna ställa om och anpassa våra utbildningar efter rådande klimat. När vi inte längre kunde träffas i grupper ställde vi om alla våra klassrumsutbildningar till digitala utbildningsformer. Eftersom lönehantering är ett område som konstant förändras måste alla som jobbar med lön hålla sig uppdaterade.

UTBILDNINGSEXEMPEL FÖR DIG SOM ÄR MOLNTJÄNSTKUND

Löneadministration Grund & Fortsättning

Håll dig uppdaterad kring nya lagar och regler. Dessa utbildningar riktar sig till dig som är ny inom löneområdet eller behöver bättre kunskap och ökad förståelse i hanteringen av löner.

Kontek Lön Grund, Fortsättning och Rapporter

Dessa utbildningar hjälper både dig som är ny i systemet och dig som har arbetat med vårt lönesystem och kan grunderna. Vi erbjuder dessa utbildningar både digitalt och som klassrumsutbildningar. Målet är att du dels ska lära känna systemet (Grund), men även få lära dig hur du kan arbeta effektivare och smartare med lönesystemet.

Kontek Lön Årsskifte och Kontek Lön Semesterhantering

Behöver du hjälp och utbildning i moment som du gör mer sällan under året, tex årsskiftes- eller semesterhanteringen, så finns det utbildningar för detta också i olika format.

Företagsanpassade utbildningar

Vi vet att både stora och små utbildningsinsatser underlättar arbetet så att hela löneprocessen blir effektivare och smidigare. Processer och regler för lönehanteringen förändras över tiden och ställer krav på att man anpassar och utvecklar sina rutiner. 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. Vi utför uppdrag både på plats hos dig eller via webben, helt utifrån dina önskemål och behov.

LÄS MER
OCH BOKA
UTBILDNING PÅ
KONTEK.SE

Pernilla Persson,
utbildningsansvarig
på Kontek.



VAD SÄGER VÅRA KUNDER?



THEA LÖNN som ansvarar för lönearbetet på Bränehylte Lagersystem AB i Hillerstorp har deltagit på flera av Konteks utbildningar. Vi frågade Thea vad hon tycker om Konteks utbildningsverksamhet.

Vilka utbildningar har du gått?

Jag har gått både grund- och fortsättningsutbildningen i lönesystemet och webbutbildningen Löneadministration Grund. Ska även gå fördjupningsutbildningen i Löneadministration och en semesterutbildning framåt varen.

Vad tycker du om Konteks utbildningsutbud?

Utbudet av utbildningar är väldigt brett och varierat. Jättebra att Kontek erbjuder utbildningar till både erfarna och mindre erfarna användare. Man kan ju hitta utbildningar som passar om man aldrig gjort lön tidigare men också utbildningar med specifika moment som semester och rapporter. Du kan också lära dig hur systemet funkar. Jag tycker det är väldigt bra och smidigt att du kan välja utbildning utifrån den kunskap du besitter. Att man dessutom kan välja en helt företagsanpassad utbildning tycker jag är helt suveränt bra.

Hur har utbildningarna hjälpt dig i ditt jobb?

Konteks utbildningar har hjälpt mig mycket i mitt jobb eftersom jag började utan några som helst erfarenheter av lönehantering. När jag gick min första utbildning hos er hade jag bara sett hur en lönekörning blev gjord på håll. Nu har jag både fått lära mig hur lönehantering går till och hur jag ska nyttja systemet. Så för mig har utbildningarna varit väldigt värdefulla.

Vårquiz

1.

När är det meteorologisk vår enligt SMHI?

- a. När dag och natt är lika långa
- b. När dyngnsmedeltemperaturen är 0 till 10 grader sju dygn i rad.
- c. Första mars

2.

När började majblomman säljas i Sverige?

- a. 1907
- b. 1951
- c. 1975

3.

Baletten »Våroffer« gjorde skandal vid premiären i Paris 1913. Vem skrev musiken?

- a. Igor Stravinskij
- b. Pjotr Tjajkovskij
- c. Erik Satie

4.

Vem tonsatte barnvisan med inledningen »Blåsippan ute i backarna står«?

- a. Elsa Beskow
- b. Gullan Bornemark
- c. Alice Tegnér

5.

I vilket land köps flest tulpaner per person?

- a. Holland
- b. Sverige
- c. Frankrike

6.

Vilken av dessa fåglar är en flyttfågel och kommer tillbaka till Sverige på våren?

- a. Blåmes
- b. Sädessärla
- c. Pilfink

7.

Vem skrev dikten som inleds, »Ja visst gör det ont när knoppar brister Varför skulle annars våren tveka«?

- a. Karin Boye
- b. Edith Södergran
- c. Selma Lagerlöf

8.

Vem regisserade filmen »Släpp fångarne loss – det är vår!«?

- a. Tage Danielsson
- b. Lasse Åberg
- c. Gösta Ekman

9.

Vad heter den japanska högtiden man firar när körsbärsträden blommar?

- a. Sakura
- b. Matsuri
- c. Hanami

Nu står körsbärsträden snart i blom och fåglarna kvittrar, men är verkligen våren här än? Vet du det och lite till, så var med och tävla i vår vårquiz. Mejla dina svar till tavling@kontek.se eller skicka dem till Kontek Lön AB, Box 193, 341 24 Ljungby senast 14 maj. Vi lottar ut tre presentkort från Delicard bland de rätta inskickade svaren.

Vinnare i höstens tävling blev:

Martina Nedfors, LVI; Fredrik Bexborn, QMT; Maria Heens, Sveden Trä

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
2022	48 300	49 300	71 000

MERVÄRDESSKATT

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

STATSLÄNERÄNTAN

2021-11-30	0,23 %
------------	--------

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 1957 eller senare	31,42 %*
Avgift födda 2004–2006	10,21 %
Avgift födda 1999–2003	19,73 %
Avgift födda 1938–1956	10,21 %
Avgift födda 1937 eller tidigare	0 %

*Gäller endast för lön upp till max 25 000 kr/månad.

BOSTADSFÖRMÅN VÄRDE/M²

	KR/MÅNAD	KR/ÅR
Stor-Stockholm	116	1 398
Stor-Göteborg	105	1 262
Stor-Malmö	110	1 323
Kommuner i övrigt		
>75 000 inv	102	1 219
Övriga kommuner	89	1 069
Utanför tätort och dess närområde	80	962

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 bilsättning	1,85 kr/km
-----------------------	------------

FÖRMÅNSBIL I TJÄNSTEN

Skattefri bilsättning	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 %

Får du många lönefrågor från dina anställda?

Med supporttjänsten Min Lön tar du, som har outsourcat din lönehantering, bekymmersfrihet till en ny nivå. Dina anställda får snabb och professionell hjälp och svar på alla frågor rörande deras lön- tid- och reserapportering samtidigt som du kan fokusera på annat.

Med supporttjänsten Min Lön får du ytterligare bekymmersfrihet och låter oss ta hand om det vi kan bäst – lönefrågor!



Lönearten

Lönearten ges ut av Kontek Lön AB.

REDAKTIONSRÅD: Maria Ericsson, Lotta Tagesson, Nicolina Ruff PRODUKTION: Linderoths 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





Låt Kontek hjälpa dig med HR-relaterade arbetsmoment!

Saknar du HR-kompetens på ditt företag eller vill du kunna vända dig till någon för råd och stöd med HR-relaterade arbetsmoment? Vi har koll på lagar och avtal och hjälper dig med HR-processer och rutiner, så du kan fokusera på kärnverksamheten.

Flexibelt HR-stöd med Kontek HRM Employee

Med Kontek HRM Employee får du ett flexibelt HR-system för att utveckla och förvalta din personal. Det är en helt webbaserad lösning som underlättar personaladministrationen för alla inom organisationen.

Vi hjälper dig med personalhandboken

Med en personalhandbok kan dina medarbetare på ett enkelt sätt lära känna ditt företags rutiner och hitta information för sin anställning.

Lönekartläggning

Lönekartläggning tydliggör intern lönepolitik, skapar förståelse för kunskap, färdigheter och ansvarstagande för alla roller i företaget. Våra duktiga konsulter hjälper och stöttar dig genom hela processen.

Blanketter för HR-processerna

Med Konteks blankettbank får du tillgång till ett bibliotek med ca 100 olika blanketter och mallar som du enkelt kan fylla i och använda.

Detta är några exempel på HR-relaterade arbetsmoment som vi kan hjälpa till med.
Hör gärna av dig så berättar vi mer!