

Lönearten.

KONTEKREPORTAGE

Framtidsspaning

Modernt med få manuela moment.

KUNDREPORTAGE

Enertech

Från pärmar och papper till smidig molnlösning.

KRÖNIKA

Amelia Adamo

Gör äldreården till ett framtidsområde!

EN TIDNING FRÅN KONTEK
HÖST 2022



KUNDREPORTAGE: SVERIGES GOLVDISTRIBUTÖRER (SGD)

Tryggt och effektivt med outsourcing.

INNEHÅLL Nr 2 • 22

NOTISER	2
NYA MEDARBETARE	4
KRÖNIKA	5
Amelia Adamo – Gör äldre- vården till ett framtidsområde!	
REPORTAGE	6
Modernt med få manuella moment.	
KUNDREPORTAGE	8
SGD – Tryggt och effektivt med outsourcing.	
UTBILDNING	11
Kontekdagen	
KUNDREPORTAGE	12
Enertech – Från pärmar och papper till smidig molnlösning.	
TIPS FRÅN SUPPORT	15
Tips, frågor och svar från Konteks support	
UTVECKLING	16
Effektivisera arbetsflödet med smarta kopplingar mellan olika system.	
PRODUKTINFORMATION	18
Utveckling i Kontek Lön	
PRODUKTINFORMATION	19
Utveckling i Kontek HRM	
HR-TJÄNSTER	20
Smidigare HR-processer med hjälp av Kontek	
TÄVLING	22
Hösttävling	
LÖNEFAKTA 2022	23
Aktuella siffror och regler	

Mycket på gång inom HR.

Det märks på så många sätt just nu – HR är verkligen ett ämne i tiden. Då gäller det att ha bra verktyg, som ger stöd till processen. Men det gäller också att kunna använda verktygen, för att hitta det smidigaste och mest effektiva arbetssättet som passar för varje företag.

Dagens arbetsmarknad ställer nya krav kring just HR-processerna. Vill man vara konkurrenskraftig som arbetsgivare måste man ha ordning och reda när det gäller just det och man måste visa att man vill utveckla sin personal. De yngre, generation Z, har ofta ett annat synsätt än äldre generationer. De sitter inte snällt och väntar på att få ett möte. De är vana vid att snabbt ta fram den information de behöver på sina egna telefoner. De ställer också större krav på att arbetsplatsen ska erbjuda en utveckling. Dagens unga blir snabbt rastlösa. Ser de ingen utveckling går de vidare. Därför gäller det för arbetsgivare att arbeta medvetet med de här frågorna, för att också kunna behålla personal.

På Kontek har vi tidigare främst arbetat djupt och fokuserat med våra löneprocesser, men nu adderar vi väldigt mycket inom HR-området, både produkter och tjänster. Det är något våra kunder efterfrågat, så vi är verkligen glada över att kunna bidra med fler HR-tjänster som kan förenkla vardagen för dem. Vi vet att det är uppskattat och att det leder till en proffsigare process. Därför anställer vi också fler medarbetare med HR-bakgrund för att kunna ge våra kunder hjälp och fortsätta arbeta framåt. Vi har mycket mer på gång!

MARIA ERICSSON
Vd på Kontek



2

MÄSSOR I HÖST

I höst kan du träffa oss
på följande mässor:

- **HR-dagen** i Helsingborg
4 november
- **HR-dagen** i Stockholm
11 november



Utbildningar för alla.

Man blir aldrig fullärd när man arbetar med lön. Det kommer nya lagar och regler eller nya funktioner i lönehanteringssystemen som man kan behöva fördjupa sig i. Kontek fortsätter därför satsningen på utbildning för alla. Kontek erbjuder klassrumsutbildningar som sker på plats i Konteks utbildningslokaler, samt en uppsjö av olika digitala utbildningar, från korta, mer kundanpassade utbildningsinsatser till längre utbildningar i samma anda som de klassiska klassrumsutbildningarna.

Smörgåsbordet för ny kunskap har breddats och blivit ännu mer tillgängligt. Besök kontek.se/utbildning för mer information.



Vi hjälper dig med Kontek HRM Time.

Under de senaste åren har det tillkommit en mängd nya funktioner och möjligheter i tidrapporterings-systemet Kontek HRM Time som vi vet att flera av våra kunder kanske inte nyttjar fullt ut idag.

Vi bistår dig gärna med översyn och uppdatering av din systemuppsättning för att säkerställa att du och ditt företag jobbar på ett så effektivt och smart sätt som möjligt med tidrapporteringsystemet.

Vi kan till exempel erbjuda följande paketlösningar:

Saldo/frånvaro

Väljer du detta paket får du en översyn som ger dig korrekta saldon i både lönesystemet och i Kontek HRM.

Allmän registervård

Med detta paket får du en översyn av din Kontek HRM-uppsättning. Vi rensar och adderar förbättringar i form av nyheter som tillkommit.

Optimera personalhanteringen

Med detta paket får du en genomgång av anställnings- och användarmallar.

Utbildning av en ny administratör

Detta utbildningspaket erbjuder dig en kundanpassad administratörsutbildning som också inkluderar Tips & Trix i systemet

– något som verkligen brukar uppskattas av våra kunder!

Välkommen att kontakta vår säljavdelning på 0372-891 70 för mer information. Du kan också lägga ett ärende till oss på Mina Sidor, så kontakter vi dig!

Du har väl inte missat våra webinarier?

På kontek.se hittar du både kommande och tidigare webinarier inom olika områden. Våra webinarier ger dig bl a en inblick i Konteks erbjudande med allt ifrån information om våra olika systemlösningar till Plustjänster, HR-stöd och Outsourcing av lönehanteringen.

Under hösten har vi genomfört flera HR-relaterade webinarier såsom *Digitalisera HR-avdelningen* och *On-/offboarding med modernt systemstöd och Digital signering*.

Du anmäler dig till alla våra webinarier på hemsidan under fliken *Aktuellt_webbinarier*.

Varmt välkommen med din anmälan!

Våra populära supportwebbinarier för lönesystemet fortsätter!

I somras lanserade vi våra korta informationsrika supportwebbinarier som hjälp och stöd för dig som arbetar med lönesystemet Kontek Lön. Vi har haft två supportwebbinarier och fler är planerade. Håll utkik och anmäl dig till kommande tillfällen på Mina Sidor.



Systemstöd för visseblåsarlagen.

Enligt visseblåsarlagen är företag med minst 50 anställda skyldiga att inrätta en intern rapporteringskanal. Du vet väl om att vi erbjuder säker visseblåsningshantering via personalsystemet Kontek HRM i samarbete med Qnister.



Får du många lönefrågor från dina anställda?

Om du har din lönehantering outsourcad hos oss har du redan valt att prioritera bekymmersfrihet och säkerhet. Med supporttjänsten *Min Lön* tar du denna bekymmersfrihet till ytterligare en nivå, och låter dina anställda få snabb och professionell hjälp och svar på alla frågor rörande deras löntid- och reserapportering.

Tjänsten *Min Lön* innebär att vi avlastar dig eftersom dina anställda kontakter Konteks lönespecialister via mobilapp, telefon, surfplatta eller dator med sina lönefrågor.

Välkommen att kontakta vår säljorganisation för mer information.

Vi hjälps åt – ökad trygghet och service med Konteks Plustjänster.

Med Konteks Plustjänst väljer du själv vilka delar av lönehanteringen du vill sköta och vad du vill ha hjälp med.

Som Plustjänst-kund har du möjlighet till direkthjälp för olika arbetsmoment vid enstaka tillfällen, eller hjälp med löpande arbetsinsatser under en längre tidsperiod.

Välkomna säger vi till ...



● JOHANNA ANDERSSON

Efter studierna till lönekonsult arbetade Johanna Andersson som löneadministratör på ett bemanningsföretag. Numera jobbar hon på outsourcingavdelningen i hemorten Ljungby som just lönekonsult och trivs med alla hjälpsamma kollegor. Johanna tycker att Kontek verkligen tar hand om sina anställda och hittar på roliga saker även utanför arbetstid. Det ökar trivselen.



● ANNICA BOKLUND

Innan Annica Boklund började arbeta som lönekonsult på outsourcingavdelningen i Värnamo jobbade hon som HR-ansvarig och räknade löner på Elbe AB i Hillerstorp. Annica bor i en lägenhet i Jönköping med sin man och tillbringar gärna tid i sommarhuset på västkusten. Ett annat sätt att koppla av från arbetet med att räkna lön åt olika kunder är förstås en runda golf.



● JOSEFIN GULLSTRAND

Lönekonsult Josefin Gullstrand arbetar med löneberäkning på kontoret i Ljungby. Där hamnade hon efter sex år som löne- och personaladministratör på Smurfit Kappa Lagamill i Timsfors. Hon bor i ett hus på landet med man och tre barn och drömmer om ett växthus. Eller varför inte en resa till solen eller snön med familjen. Så skapar de nya minnen tillsammans.



● LINA GUSTAVSSON

Lina Gustavsson arbetade med redovisning och lön på ett mindre företag i Bredaryd innan hon blev lönekonsult på Konteks kontor i Värnamo. Hon trivs med alla goa kollegor som förgyller arbetsdagarna och uppskattar att arbeta med många olika kunder – man lär sig något nytt varje dag. Lina drömmer om ett hus på landet med plats för (framtida) familj, hund och hästar.



● FILIP HERELIUS

På inhouseavdelningen i Ljungby arbetar Filip Herelius som applikationssupport för försystemet. Tidigare jobbade han på Kontaktcentret på Värnamo kommun. Han bor i Lagan med sambo och ettårig dotter och ser fram emot höstens föräldraledighet. Filip vet att drömmar faktiskt kan slå in. Hans är att se Bruce Springsteen ännu en gång – den slår in nästa år i Göteborg.



● JEHSICA JOSEFSSON

Projektledare Jehssica Josefsson planerar och driver projekt på outsourcingavdelningen i Ljungby, samt stöttar kollegor i det dagliga arbetet. Tidigare var hon marknadscoordinator på ett värmepumpsbolag. Jehssica bor med sin sambo, två små döttrar och två katter i en villa i Ljungby där hon finner ro med trädgårdsarbete och kaffe (eller ett glas bubbel).



● TERESIA KARLSSON

Efter att ha avslutat en YH-utbildning till lönekonsult började Teresia Karlsson arbeta som lönekonsult på outsourcingavdelningen i Ljungby. Där ansvarar hon för att kundernas lönehantering fungerar smidigt och korrekt. Teresia åker gärna med sin man och tre barn på skidsemester till Alperna, men på sommaren finns det inget som slår sommarstugan vid sjön Bolmen.



● MABEL LAWSON

Från huvudkontoret i Ljungby ser Mabel Lawson, projektledare Inhouse, till att kundbeställda systemlösningar kommer på plats enligt avtal. Tidigare arbetade hon på Cygate/Telia i 13 år. Historieintresserade Mabel bor med man och två barn i Älmhult och älskar att göra utflykter med familjen till allt från vikingaborgar på Öland till vattenfall i Härjedalen.



● MARTINA NILSSON

När kundernas anställda har frågor om sin lön är Martina Nilsson en av dem som svarar. Hon arbetar på supporttjänsten Min Lön i Ljungby. Tidigare jobbade hon i butik i tre år. Martina bor med sambo och hunden Alfons i ett hus och drömmer om en egen stuga i Ystad. Där har hon sina rötter och familj. Martina tycker att Kontek känns som en stor stöttande familj.



● INA SAMUELSSON

På huvudkontoret i Ljungby arbetar Ina Samuelsson som applikationskonsult Lön på outsourcingavdelningen. Hon kommer närmast från Växjö kommun, där hon jobbade som systemförvaltare av HR/lönesystem. Ina bor i ett hus i Växjö tillsammans med sin man och två döttrar och ägnar allra helst fritiden åt träning. Löpning och styrketräning är favoriterna.



● LINDA SJÖSTRAND

Efter många års arbete som sjuksköterska inom hemsjukvården, sadlade Linda Sjöstrand om till lönekonsult och fick jobb på Konteks huvudkontor i Ljungby direkt efter studierna. Där tar hon hand om olika bolags lönehantering. Hon bor i Lagan med sambo, tre bonusbarn och hund och uppskattar att Kontek ger medarbetarna möjlighet att utvecklas inom företaget.



● SANDRA STRÅLMÁN

Sandra Strålmán arbetade i sju år på Postnord innan hon började på försystemsupport inhouse på huvudkontoret i Ljungby. Där hjälper hon kunder att lösa problem i Kontek HRM via telefon eller webben. Sandra bor i ett hus i Trotteslöv med sambo, liten son och två djur på Z (hunden Zelda och katten Zeven). Ljudböcker är hennes hemliga knep för avkoppling och egentid.

Gör äldre vården till ett framtidsområde!

Sambon och jag firade nyss att vi fyllde 150 år tillsammans. Vi är båda 47-or, och just det året föddes ovanligt många barn i Sverige, 108 168 för att vara exakt. Vi båda är födda i Italien, så vi räknas inte i den svenska födelsestatistiken, däremot kommer vi med all säkerhet in i dödsstatistiken, för Sverige är ändå vårt land, det är här vi bor, arbetar och har familj. Även om vi älskar vårt italienska blod.

Vi tillhör rekordgenerationen, fyrtiotalisterna som format Sverige och som sett till att vi de senaste åren fått 14 nya miljardärer i månaden, och en äldre vård med stora brister. Med tanke på hur den svenska ålderspyramiden ser ut (20 % är över 65 år), så finns det skäl att vara orolig. För vem ska ta hand om alla oss äldre?

Politikerna har varit oroliga länge. Redan idag har vi ett jätteproblem med att det saknas folk i vården, och de åtgärder man gör har hittills visat sig vara otillräckliga. Det är svårt att få unga att välja vårdrken. Alla rapporter om arbetsmiljöerna i äldre vården är i princip motsatsen till lockande – och ovanpå det usla löner.

Men det går faktiskt att lösa om man bestämmer sig för att göra äldre vården till ett framtidsområde.

Men det kostar förstås.

Redan idag kan man fixa mänskliga, schyssta scheman, och drägliga arbetsförhållanden. Förutsättningen är ekonomisk hjälp av staten eftersom varenda

kommun säger att de inte har råd.

Om man vill ta ett större grepp, skapa jobb med karriärmöjligheter vilket innebär lockande bra löner, samt modernisera, robotisera och digitalisera verksamheten, så skulle man faktiskt i grunden kunna förändra äldre vården. Jag tänker på hur handlingskraftig regeringen var när de bestämde sig för att vi ska elektrifiera hela Sverige på nolltid, och de ökade budgeten rejält för att underlätta den övergången. Tänk om riksdagen skulle bestämma sig för att prioritera äldre vården på riktigt. Men då måste gamlingar få kosta.

Och det är förstås orealistiskt, säger alla jag pratar med. Men jag vill i alla fall lansera en tanke och en tro på att alla jobb kan bli attraktiva, men sällan de med låg lön, hög stress och inga karriärmöjligheter. Det är jobb man tar i brist på annat.

En gång i tiden började jag som maskinskrivare, jag var 17 år och hade dåligt betalt. Inte så konstigt, jag var ju ung och oerfaren. Så småningom förstod jag att vi maskinskrivare stod längst ner i hackordningen, och karriärmöjligheter kunde jag drömma om. Så jag bytte spår. Jag pluggade, gick från kontoret på Svensk Damtidning till reportaget, och allt ändrades. Inte bara lönen, utan jag kunde bli en mellancheff, eller byta till ett annat tidningsföretag med fler möjligheter. Det fanns en framtid, en utveckling. Jag sporrades, jag ansträngde mig för jag ville vidare. Det var bra både för mig och för företaget jag jobbade på. Sen kom den nya tekniken och maskinskrivaren blev ett minne blott.

Under alla år jag jobbat som arbetsgivare har jag förstått vikten av att det finns en resa uppåt och framåt för att jobbet ska bli attraktivt för unga människor. De allra flesta vill utvecklas, utmanas, pröva vingarna.

Idag vill många unga jobba med djur – kan vi få dem till att jobba med oss istället? Jag har ett barnbarn på djurgymnasium, han vill hellre klappa päls än gamla människor. Vad ser du för framtid där, frågar jag, lönerna är inte precis höga? Hela världen har djur, då får jag resa, svarade han.

Hur kan man vända attityden så att klappa gammal människa blir lika attraktivt som att klappa djur?



● 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.



Jag har ett barnbarn på djurgymnasium, han vill hellre klappa päls än gamla människor.

Modernt med få manuella moment.

Kundernas behov står starkt i fokus när Kontek utvecklar sina produkter och tjänster för framtiden. Det gäller att hitta lösningar som förenklar lönehanteringen för den enskilde löneadministratören. Då är trygghet, effektivitet och kvalitet viktiga honnörsord.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Det rör sig snabbt på HR- och löneområdet. För ett specialistföretag som Kontek gäller det att inte bara hänga med utan också att vara steget före och hålla sig i framkant både vad gäller teknik och kunskande. Personaladministration har blivit allt mer komplext, vilket både Kontek och kunderna märkt. När Konteks vd Maria Ericsson, produkt- och affärsområdeschef Claes Andersson och Jens Aspmann, som är informationssäkerhetsansvarig på Kontek, möts för att prata om var Kontek befinner sig idag och vart man siktar framåt, är det tydligt att kundernas behov står i starkt fokus.

– Det är inte längre löneadministratörer som gör allt arbete, säger Maria Ericsson. Man involverar fler. Den anställde kan själv gå in i systemet och göra en adressändring till exempel, och det ligger på varje medarbetare att själv lägga in resor, tider och liknande, så att cheferna kan attestera i nästa steg. När man har ett bra lönehanteringssystem i varje del får man bättre underlag och bättre struktur. Det blir mer effektivt och tidsbesparande.

Just ordet effektiv är ett återkommande begrepp när Kontek pratar om vad som är viktigt. Alla vill kunna använda arbetstid och resurser på bästa sätt. Att utveckla lösningar som gör lönehanteringen alla delar snabbare och mer effektiva är förstås viktigt då. Maria Ericsson vet att de flesta söker effektiva lösningar sett ur ett helhetsperspektiv, och att det därför är viktigt att Kontek kan erbjuda moderna, smarta och lätthanvända lösningar.

Man kanske använder Konteks lönesystem och reseräkningssystem men övriga processer sköts manuellt.

”Vi är 170 medarbetare som alla har fokus på det här området. Vår kompetens tillsammans med den tekniska lösningen gör att vi ligger i framkant.

MARIA ERICSSON,
VD PÅ KONTEK

”Vi har ju många interna användare på outsourcingavdelningen som arbetar precis som våra kunder, så det blir ett snabbspår med en väldigt gedigen bas att luta sig mot.

JENS ASPMAN,
INFORMATIONSSÄKERHETS-
ANSVARIG PÅ
KONTEK

Då vill vi ändå hjälpa till att hitta lösningar för hela processen med ett så effektivt flöde som möjligt, säger Maria Ericsson. Det ska inte vara så många manuella moment, utan en modern lösning för allt ihop. Det kan vara effektivt att minimera tiden en löneadministratör behöver lägga på olika moment.

Men det handlar förstås inte bara om att arbeta mer effektivt. Trygghet är minst lika viktigt för kunderna, påpekar Claes Andersson. Löneområdet är extremt styrt av lagar och regler – och det kommer ständigt nya. Det krävs att man håller sig uppdaterad kring vad som gäller både nu och framåt.

– Jag tror att trygghet och effektivitet hänger ihop. Effektiviteten är det systemen kan erbjuda, men trygghet handlar om kompetens, säger han. Med en bra systemlösning för personaladministration kommer man snabbt framåt, oavsett om man sitter på kompetensen själv eller inte. Den kompetens som vi kan erbjuda på olika servicenivåer anpassas efter kundens behov.

– Jo, men tryggheten är så mycket mer. Det finns också en teknisk trygghet i applikationerna. Systemet gör rimlighetsbedömningar och hittar avvikelser till exempel. Man hjälper den mänskliga faktorn genom att se avvikelserna. Då kan man vara lite mer avslappnad som löneadministratör, säger Jens Aspmann.

Ett annat exempel på hur tekniken och systemen gör hanteringen tryggare är frågan om backup. Varje gång man gör en större förändring i systemen, så tar de automatiskt en säkerhetskopiering. Det gör att man inte behöver oroa sig för att ha förlorat information.



”
Den säkerhet som en molntjänst kan erbjuda är viktig. Det bidrar till ökad trygghet.

CLAES ANDERSSON,
PRODUKT- OCH
AFFÄRSOMRÅDESCHEF
PÅ KONTEK

Claes Andersson, produkt- och affärsområdeschef, vd Maria Ericsson och Jens Aspman, informationssäkerhetsansvarig på Kontek, ses för att prata om hur framtiden ser ut inom HR- och löneområdet.

Att Konteks system erbjuds som molntjänstlösningar ger dessutom extra trygghet, både vad det gäller drift och hantering av medarbetarnas personuppgifter.

– Eftersom den stora bulken av våra kunder inte är tekniska företag, kan de flesta av dem inte hålla den säkerheten som vi erbjuder alla våra kunder. Det handlar inte bara om teknisk säkerhet, utan också om ständigt uppdaterad mjukvara. Varje gång vi upptäcker något som måste åtgärdas, fixar vi det snabbt och automatiskt, fyller Jens Aspman i.

När Kontek började introducera sin molnbaserade plattform 2016, valde de flesta av Konteks kunder fortfarande installationsalternativet. Nu, sex år senare, är alla kunder med på det molnbaserade tåget. Digitaliseringen och förståelsen av poängen med att arbeta molnbaserat fick en snabbskjuts under coronapandemin. När allt fler behövde arbeta på distans, var förstås molnbaserade systemlösningar den smidigaste lösningen.

– Eftersom vi nu har alla våra kunder i molnet, har vi också kunnat utveckla och tillhandahålla andra tjänster, som plus-tjänsterna. Vi kan gå in i kundens miljö och göra vissa moment åt kunden istället för att enbart ha support, säger Maria Ericsson.

– Även detta är en säkerhetsfråga. Många av våra mellanstora kunder har ett fåtal anställda som hanterar lön och personal. Om någon blir sjuk kan vi på Kontek göra jobbet, säger Jens Aspman.

Det handlar om kvalitet och kompetens, två ord som hänger intimt samman i Konteks värld. För Maria Ericsson är kompetensen det som genomsyrar allt och

VAD ARBETAR KONTEK MED FÖR FRAMTIDEN?

NY TEKNIK

Utvecklingsprojekt kring hur automatisering, robotisering och AI kan användas för ökad kvalitet och effektivitet i systemen.

INTEGRATIONER

Processen med ökat antal integrationer mellan alla system i löneprocessen för att minska antal uppgifter som behöver matas in manuellt och minska felmarginalen.

FORTSATT UTVECKLING

Arbetet för att förbättra befintliga produkter och tjänster pågår ständigt.

gör att Kontek kan leverera ett system som gör rätt.

– Vi vet att om det till exempel blir fel i ett lönesystem, blir det fel över lång tid och det är svårt att rätta. Man måste kunna lita på att systemet gör saker på rätt sätt, säger hon.

Arbetet med att utveckla systemet fortsätter. Kontek håller just nu på med ett pilotprojekt för automatisering och robotisering i outsourcingtjänsten, för att förbättra flöden och öka tryggheten för användarna. Det kan till exempel handla om att sätta upp ett regelverk för vilka rapporter som ska ut varje månad och vilka som ska få dem. Där handlar det inte främst om att spara tid och pengar, utan om att säkerställa att sådana nödvändiga moment sker när de ska.

– Rätt lön i rätt tid, det är enkelt att uttrycka, men det döljer sig mycket bakom de orden, säger Claes Andersson. Automatisering hjälper administratören att göra rätt. När det blir fel bidrar det till ineffektivitet, som tränger sig in i flera led, både hos chefer och individer. Om man kan minimera manuella moment, så bidrar det till ökad kvalitet. Vi vill ju vara det där specialistföretaget som kombinerar modern teknik med gedigen kompetens i våra leveranser.

– Men när man pratar kompetens får vi inte glömma trygghet, att man kan ringa och prata med en person som har rätt kompetens, lägger Maria Ericsson till. I det sammanhanget är vi gärna lite gammaldags. Jag tror att det är extremt viktigt att man inte rationaliserar bort mänskliga kontakter. Det leder också till ökad effektivitet.

Tryggt och effektivt med outsourcing.

Snabb expansion kräver förändring på flera fronter. Sveriges Golvdistributörer (SGD) har vuxit snabbt genom att köpa mindre, privatägda företag över hela landet. Då behövdes nya rutiner för lönehanteringen och gemensamma riktlinjer för HR-frågor. Lösningen blev ett outsourcingavtal med Kontek.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

”Jag kan ringa våra konsulter på Kontek och få bra hjälp. Jag är en relationsmänniska, så det är viktigt för mig.

Lösningen blev ett outsourcingavtal för lönehanteringen hos Kontek, med plustjänstavtal för tidsystemet Kontek HRM Time, reseräkningsystemet Kontek HRM Travel och HR-systemet Kontek HRM Employee. Det var ett stort steg. Eftersom SGD i princip byggts upp av flera mindre, privatägda företag hade man tidigare det lilla företagets lönehantering, det vill säga en enda person gjorde lönerna. Det blev allt mer ohållbart när företaget växte.

– Vår tidigare löneadministratör arbetade även med ekonomifrågor, så det var självklart att lönehanteringen skulle outsourcas. Det sparar tid för oss. Kontek har kompetensen och det funkar. Det är viktigt att medarbetarna känner sig trygga med lönehanteringen, säger Jenny Skoglund, som är HR-ansvarig på SGD.

– Vi har kontakt med två personer på Kontek, fortsätter hon. Matilda hanterar våra löner och Elin hjälper oss med försystemet. De är fantastiska! De känner igen folk när jag skriver in ärenden, ja

nästan på smeknamnsnivå – det känns tryggt för mig. De kan historien och har änglars tålamod när något blivit knasigt.

SGD är framför allt grossister, men under senare år har även några butiker tillkommit när man köpt upp nya företag runt om i Sverige. När ett byggföretag eller en golvläggare lägger en beställning på golv, går ordern till närmaste hub, där golvet och alla tillbehör packas för att köras ut med någon av SGD:s egna bilar eller andra transportörer. På företaget är det två avtal som gäller, Handels tjänstemannaavtal samt Lager- och e-handelsavtal. Eftersom SGD använder Kontek HRM Time och Kontek HRM Travel, kan alla medarbetare göra sin tidrapportering och sina reseräkningar direkt i appen i mobilen.

– När vi fusionerat in ett nytt bolag får de anställda en genomgång med Kontek. De första två månaderna brukar det vara lite frågor, men sen snurrar det på, säger Jenny Skoglund. De som är småbarns-





föräldrar kanske går in och redovisar varje dag, medan de som sällan har någon frånvaro markerar hela månaden på en gång.

Även cheferna kan attestera och kontrollera timmar i appen. De får automatiska påminnelser om att något ska göras av systemet, men ibland får Jenny Skoglund ändå stöta på. När det händer mycket är det lätt att något faller bort ur minnet.

– Här är det många små enheter som blivit en stor, gemensam enhet. Så länge man bara är 5–10 personer på företaget är det enkelt för chefen att ha överblick, och till exempel veta att XX varit borta i tre dagar den här veckan, men så är det ju inte längre, konstaterar hon. Så en av bitarna är att vi försöker få ihop en gemensam plattform – en huvudregel som tydliggör att så här funkar det hos oss.

Det är ett av skälen till att hon tagit hjälp av Kontek för att upprätta en Personallhandbok. Det andra

Ovan: – För vår del har det varit bra att introducera Konteks alla delsystem lite stegvis. Då kan vi justera och lägga till tjänster efter hur vi vill ha det, säger Jenny Skoglund, HR-chef på SGD.

SGD är en av Sveriges största grossister när det handlar om golv, med produkter från de flesta stora golvleverantörer och lagerhubbar på flera olika platser i Sverige. Huvudkontoret ligger i Malmö.





När vi började hade vi massor av olika undantag, men ingen huvudregel. Med Personalhandboken skapar vi en gemensam dokumentation och gemensamma processer.

JENNY SKOGLUND, HR-CHEF PÅ SGD AB

skälet är att hon gjort den typen av arbete själv på tidigare arbetsplatser och vet hur lång tid det tar.

– Jag fick god hjälp av Madeleine Lindberg på Kontek kring hur det ska se ut hos oss och även med en del standardskrivelser. För mig var det en trygghet att en annan person drev den här processen. Det handlar ju om hur man gör för att det ska bli mer likvärdigt och relevant för våra olika kollektivavtal, säger Jenny Skoglund.

Tanken är att hon och Kontek ska göra en årlig avstämning av Personalhandboken, för att se till att den är uppdaterad med relevant information. Det är viktigt att Personalhandboken är ett levande, lättåtkomligt dokument för att den ska användas.

– Jag tänker mig att många av frågorna som jag och våra platschefer får kan besvaras i Personalhandboken. Där kan de anställda söka information själva när vi går från den lilla verksamheten till den stora. Det är den tillväxtresan som vi gör, och den fortsätter med stormsteg, säger Jenny Skoglund.

Ytterligare ett steg är att man nu också introducerar tjänsten Min Lön. Det innebär att SGD:s medarbetare kan skicka frågor om sin lön direkt till Kontek istället för att ta dem via HR till exempel. Förhoppningen är att det ska gå snabbare att få svar.

– Det viktiga är att Konteks konsulter verkligen kan det som de håller på med. Därför blir det mer tryggt med tjänsten Min Lön, menar Jenny Skoglund.

Allt som rör lön och HR är förstås väldigt känsliga uppgifter, men hon känner inga tveksamheter till att skicka iväg dem utanför huset och låta Kontek ta hand om lönehanteringen. Faktum är att det är precis tvärt om.

– Det är otroligt tryggt, de är proffs och uppdaterade kring vad som händer. Det finns en gedigen säkerhet, säger Jenny Skoglund. En fördel är också att det märks att de har erfarenheter från andra branscher. Kontek avslöjar inget om andra kunder, men de kan bidra med kunskap om olika lösningar, som en kunskapsbank. Jag får många goda råd längs vägen.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER SGD?

Outsourcinglösning för lönehanteringen samt plus tjänst avtal för Kontek HRM Time, Kontek HRM Travel och Kontek HRM Employee. Dessutom har SGD:s medarbetare tillgång till supporttjänsten Min Lön, för frågor kring lön, semester och tidrapportering.

GROSSISTER MED TILLVÄXTAMBITIONER

SGD är en företagsgrupp med huvudkontor i Malmö, som består av grossister inom golv, keramik, textil och tillbehör. Företaget bildades 2018, när Storskogen AB köpte fyra grossistföretag i södra Sverige. Tanken var att samarbete mellan de olika grossisterna skulle ge deras kunder ett större utbud av produkter och tjänster. Idag har SGD 17 olika enheter, från Malmö i söder till Luleå i norr och cirka 150 medarbetare.

Kontekdagen

– en digital, nyhetsspäckad inspirationsdag

I november är det återigen dags för Kontekdagen – en digital heldag med inspiration och information för alla som arbetar med lön och personal. Boka in 9 eller 10 november i kalendern. Vi har gjort vårt bästa för att skapa ett matnyttigt program som kan fylla på kunskaperna inför kommande år.

Kontekdagen 2022 är ett digitalt heldagsseminarium med fokus på aktuella frågor inom löneområdet och årets nyhet, HR. Det innebär att du kan delta i informationspassen och frågestunderna var du än är, bara du har en dator och internetuppkoppling.

Det är en fin chans att hålla dig uppdaterad kring frågor som rör lön och personal. Vi går förstås igenom nya lagar och regler samt nyheter i lönesystemet, allt för att effektivisera vardagen för dig som arbetar med lön och bidra till att du ska känna dig trygg med att allt blir rätt.

Våra seminarieledare Petra Sköld och Birgitta Sjööns guidar genom dagen som vanligt. Dessutom kommer HR-konsult Marlene Stenqvist att berätta varför och hur du kan vässa HR-rutinerna, samt produkt- och affärsområdeschef Claes Andersson att berätta hur automatisering och digitalisering kan effektivisera löneprocessen.

Jag hoppas att du vill passa på att lyssna på våra specialister och samtidigt få känna gemenskap med kollegor.

HR-PROCESSER OCH RUTINER

HR är en naturlig komponent när man arbetar med lön, men det är inte alltid man hinner arbeta fram stabila rutiner kring alla processer. Vi tittar närmare på hur man kan förbättra HR-processerna kring exempelvis on- och offboarding, medarbetarsamtal och registrering av kompetenser. Och även på ytterligare HR-tjänster som vi kan hjälpa till med så som lönekartläggning och utformande av personalhandbok. Vi kommer också smygkika på nya HR-lösningar som Kontek lanserar under året.

AUTOMATISERING OCH DIGITALISERING

Det kommer många frågor till Kontek om API:er, integrationer och hur man kan digitalisera och automatisera löneprocessen. Under detta informationspass berättar vi om varför man bör jobba med digitalisering, vilka API:er som redan finns

BONUS

Den digitala Kontekdagen 2022 spelas in, och utvalda delar av sändningen sammanställs efteråt. Alla deltagare får tillgång till denna kunskapsbank efter eventet.

i lönesystemet, och hur man kan spara tid genom att bygga kopplingar och integrera olika system med varandra. Kontek är ett företag som arbetar i teknisk framkant och satsar medvetet på detta. Vi vet ju att det gynnar våra kunders löneprocesser.

NYHETER I LAGAR OCH REGLER

De nya LAS-reglerna som trätt i kraft under hösten är en given punkt, men vi pratar även om andra nyheter i lagar och regelverk som påverkar löneprocessen.

NYHETER I LÖNESYSTEMET

Vi visar nya smarta funktioner och förändringar i lönesystemet som kommit under året, allt för att fräscha upp kunskaperna och upptäcka tidsbesparande arbetssätt. Lönesystemet utvecklas ju hela tiden, så det gäller att hålla sig uppdaterad.

TIPS & TRIX X 2

I år har vi utökat denna populära programpunkt till två tillfällen. Vanliga frågor till vår support och våra konsulter är grunden. Det ger en bild av vilka problem och frågor våra kunder ofta brottas med och en chans att hjälpa till. Vi visar smarta genvägar och funktioner som förenklar.

VEM HAR GLÄDJE AV KONTEK DAGEN?

Kontekdagen är till för dig 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!

Kontekdagen hjälper dig som kund att effektivisera din vardag så att ditt lönearbete blir tryggt, smart och bra!



• **PERNILLA PERSSON**

Utbildningsansvarig på Kontek, projektledare för Kontekdagen 2022



Från pärmar och papper till smidig molnlösning.

Ett standardsystem och ständigt bläddrande i pärmar för löneadministratören var inte längre hållbart när Enertech stod inför sin expansion. Då krävdes en modern helhetslösning för lönehanteringen – som Konteks molntjänst.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Det är när förändringens vindar viner genom företaget som man upptäcker att gamla, invanda mönster inte fungerar längre. Ljungbybase-
rade Enertech AB tillverkar värmepumpar och värmelösningar och var tidigare privatägt. 2017 köptes Enertech av NIBE. Då började en tillväxtresa, som gjorde det allt mer uppenbart att den lösning man dittills haft för lönehantering och HR inte längre var tillräcklig.

– Tidigare hade vi ett system som var ärvt i flera generationer och inte följde några standardsuppsättningar. Dessutom hade man under åren gjort egna, anpassade lösningar. Det blev mycket manuell hantering med papper, pärmar och Excelfiler för att exempelvis göra vår uppföljning med statistik och nyckeltal. Det var inte hållbart. Vi vill kunna jobba med rätt saker, säger HR-ansvarig Petra Westerlund.

Hon började på Enertech i januari 2020, några månader efter att löneadministratör Karin Lampe hade börjat arbeta där. Ganska snart inleddes en process med att utvärdera olika HR-/lönesystem för en digital helhetslösning. Valet föll till slut på Kontek.

– Jag hade jobbat i ett annat system tidigare, så jag hade ingen erfarenhet av Kontek, säger Karin Lampe. Jag fick följa med hela vägen från början och sätta upp systemet. Det känns otroligt tryggt. Allt som finns där nu är sådant som vi bestämt.

Det tog inte lång tid innan hon märkte skillnaden.

– Det är så mycket smidigare, säger hon. Jag har

inte bokhyllan full av pärmar längre. Allt finns i systemet. Tidigare skulle jag skriva ut en massa papper från systemet och skicka vidare till olika personer, men nu har alla tillgång till det som de behöver. Det är mycket mer tillförlitligt.

Petra nickar instämmande och tar ett par konkreta exempel.

– Det är mer effektivt för cheferna, som ska granska och attestera. De får en helt annan överblick än de haft tidigare. Dessutom kan medarbetarna själva gå in i systemet och justera sina tider. De behöver inte längre komma till Karin för det, säger Petra Westerlund. För att inte tala om när något blivit fel. Förr hade det varit en helt annan historia. Då hade vi fått bläddra i pärmar...

Eftersom Enertech valt Konteks molnbaserade lösning, kan alla lätt komma åt de tjänster som deras behörighet ger tillgång till från sina egna datorer eller telefoner. Molntjänsten innebär också att systemen ständigt är uppdaterade.

– När det kommit något nytt i systemet är det alltid det första jag ser när jag loggar in, säger Karin Lampe. Det är ingen risk att jag missar något. Dessutom finns ju supportfilmerna, där Kontek kort går igenom nyheterna som kommit. De är väldigt bra. På 30 minuter får man den uppdatering som behövs om både nyheter och snabba genvägar som kan effektivisera arbetet.

Ovan: I Enertechs fabrik i Ljungby utvecklas och tillverkas värmepumpar och andra värmeprodukter.

Nedan: Löneadministratör Karin Lampe och Petra Westerlund, HR-ansvarig, tycker arbetet går smidigt med Konteks molntjänst.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER ENERTECH?

Molntjänstavtal som inkluderar: Lönesystemet Kontek Lön, försystemet Kontek HRM med delsystemen Kontek HRM Time för tidrapportering, Kontek HRM Travel för rese- och utläggsrapportering och HR-systemet Kontek HRM Employee.





VÄRME MED HISTORIA

Enertech AB har en gedigen historia när det gäller värmeprodukter. De första utvecklade man redan 1923, och sedan dess har företaget fortsatt att utveckla värmepumpar och värmeprodukter för allt från småhus till industrier. Enertech AB äger tre varumärken, CTC och Bentone som har kontor och fabriker i Ljungby, samt Turboflame som har kontor och produktion i Sävsjö. Företaget har cirka 250 anställda.

På Enertech AB använder man tidsystemet Kontek HRM Time för stämpling och tidrapportering, vilket innebär att alla kan använda appen i telefonen för att exempelvis stämpla in eller rapportera frånvaro.

– För arbetarna är det extra smidigt, eftersom de kan behöva byta kostnadsställe under en arbetsdag när de går från ett arbetsställe till ett annat. Nu kan de göra det direkt i telefonen, säger Petra Westerlund.

Den största skillnaden är att det känns mer säkert att allt blir rätt. Det var mer otryggt när vi satt med Excelark.

KARIN LAMPE, LÖNEADMINISTRATÖR

Under första halvåret 2022 implementerade man också HR-systemet Kontek HRM Employee och började så sakteliga använda sig av dess möjligheter. Petra Westerlund erkänner att arbetet inneburit en del utmaningar, »vi förstår inte logiken i alla delar«, men hon tycker att de fått god stöpthjälp för att ta sig in i det

hela och kunna tänka ut vilka uppgifter som ska matas in, och hur de ska integrera med övriga system.

– On-/off-boarding är en av de viktigaste bitarna för oss – vi rekryterar så mycket ... men där har det varit lite bumpigt. Jag har pratat med Kontek om problemen vi ser och de arbetar på det. Jag tycker att man är väldigt lyhörd på Kontek, och bra på att ta emot våra synpunkter, säger Petra Westerlund.

On-/off-boarding var också den första funktionen i Kontek HRM Employee som hon testade i skarpt läge. Med många nyanställningar krävdes tydligare rutiner kring hur anställda skulle introduceras i företaget.

– De befintliga rutinerna byggde på andra förutsättningar och behövde anpassas. Vi vill att nya

medarbetare ska få en bra bild av Enertech, säger Petra Westerlund. Det här gjorde också att vi själva behövde titta på vad introduktionsprocessen ska omfatta. Vad är det vi gör egentligen? Vad vill vi förmedla?

Den förbättrade onboardingprocessen ger också gengång i andra delar av företaget. På IT-avdelningen får man nu till exempel automatiskt information om att en ny medarbetare kommit, som behöver dator och telefon. Risken att sådant ska ramla mellan de berömda stolarna har minskat.

För både Petra Westerlund och Karin Lampe har arbetet med att implementera Kontek HRM Employee inneburit många stunder av reflektion och analys. Det ska ju fungera i hela organisationen. Då gäller det att ständigt ställa sig frågan: Hur ska vi göra? Hur ska detta fungera hos oss?

– Implementeringen handlade mycket om att få alla att förstå – och att vi behövde ändra våra rutiner. Vi fick stanna upp många gånger på vägen och fundera över hur vi ville att saker skulle fungera. Allt som finns i Kontek HRM Employee har vi ju matat in och det styr allt annat, säger Petra Westerlund.

I systemet finns också en bank av standardiserade HR-dokument, som man redan börjat använda så smått inom Enertech.

– Innan vi kan använda dokumentbanken fullt ut behöver dokumenten anpassas till våra förutsättningar och sedan »taggas« till HRM, säger Petra Westerlund. Det är ett arbete som pågår. Målbilden är att behöva hantera så få papper som möjligt och istället hantera allt genom HRM. Då har vi också all information på ett ställe

Tips från supporten.

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

- För dig som ska skapa utbetalningsfil med filtyp ISO 20022 finns funktionen *Beräkna IBAN för anställda*. Via *Personal – Beräkna IBAN för anställda* kan programmet automatiskt beräkna IBAN-nummer för dina anställda. När du klickar på knappen *Beräkna*, kommer de anställdas IBAN-nummer lagras i *Personalregistret* på flik *Allmänt*. Funktionen genererar även uppgift till fälten *BIC* och *Landskod*.
- Du vet väl om att du kan ange gemensam rad på anställdas lönespecifikationer? När du öppnar upp en löneperiod kan du under *Meddelande för löneperiod* skriva valfri text som sedan syns på samtliga anställdas lönespecifikationer.

Meddelande för löneperiod

Hoppas du får en fin höst och glöm inte nyttja friskvården innan årets slut!

- I *Personalregistret* kan du på varje anställd ange vilken befattning, avdelning och chef den anställda har. Du kan sedan skapa en rapport i *Rapportgeneratören* och hämta dessa fält för att enkelt kunna få en överblick över hela företagsorganisationen.
- Bevakning av föräldradagighet används när man som anställd och löneadministratör vill ha en översyn på hur många föräldradagar den anställda har nyttjat för varje registrerat barn. Du kan även lagra barnets namn och personnummer samt uppgift om ensam vårdnad.
- Det är nu möjligt att skicka arbetsgivarintyg via API. Via *Rapporter – AG-dekl/individ* kan du redovisa AGI genom att klicka på knappen *Skicka via API*, fylla i formuläret och sedan klicka på *Skicka via API*.

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*.

DU VET VÄL OM ATT ...

... vi har börjat med supportwebinar! Håll utkik i Info-rutan i Kontek Lön eller på hemsidan för att anmäla dig.



LISA JONASSON

Applikationssupport
ger dig tips om Kontek Lön



KONTEK HRM

- Enligt GDPR är det viktigt att företag regelbundet gallrar anställdas personuppgifter eller annan känslig information en viss tid efter avslutad anställning. För att underlätta detta finns en typ av påminnelse som gör att du kan bli notifierad på startsidan, i mobilen och/eller E-post vid en avslutad anställning. I påminnelsen som finns via *Administration – Inställningar – Allmänt – Påminnelser* väljer du *Avslutad anställning* i fältet för *Typ av påminnelse*.

KONTEK HRM TRAVEL

- När du är inne i en reseräkning kan du nu bläddra mellan transaktioner och de olika registreringsstegen genom att klicka på pilarna längst upp till höger i fönstret för reseräkningen, eller använda piltangenterna upp/ner och höger/vänster. Har du till exempel flera bilresor på samma reseräkning behöver du inte stänga ner fönstret för att öppna den andra bilresan.

KONTEK HRM EMPLOYEE

- För att kopplingen *Närmaste chef* är ansvarig i ett uppdrag ska fungera krävs det i första hand att detta är aktiverat via *Administration – Inställningar – Allmänt – Konteringsdimensioner – Attestkod*, här markeras *Använd för närmaste chef*. Steg två är att via *Administration – Register – Attestkoder* markera den attestkod som ska ha en chef kopplad, här anges vilken närmaste chef är för denna attestkod. Oftast är chefen samma person som attestkoden tillhör. Nu kan man i uppdraget vid valfritt moment markera att *Närmaste chef är ansvarig* och chefen kommer då att få tillgång till sin del av uppdraget på sin startsida.

KONTEK HRM TIME

- För att en användare med automatik ska skapas vid upplägg av en nyanställning krävs det att det finns en användarmall med inställningar för bland annat användar-ID, som sedan kopplas i anställningsmallen. I användarmallen som finns via *Administration – Systemregister – Användarmallar* anger du basen för de inställningar gällande användaren du vill ska följa med per automatik när du lägger upp en ny anställd via en anställningsmall. Via *Administration – Inställningar – Personal – Anställningsmallar* – fliken *Allmänt* görs kopplingen till användarmallen.

KONTEK HRM PLAN

- Nu kan du lägga till och se aktuella saldon i schemavyn för bemanning, inställningarna för detta finns via *Administration – Inställningar – Tid och Bemanning – Bemanning* – fliken *Schemaöversikt – Saldo*.

DU VET VÄL OM ATT ...

... du kan läsa dina tilldelade dokument även i mobilappen **Kontek HRM Mobile!**



SANDRA STRÅLMÁN

Applikationssupport
ger dig tips om Kontek HRM

Effektivisera arbetsflödet med smarta kopplingar mellan olika system.

TEXT: LOTTA TAGESSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Att jobba smart och säkert med integrationer och kopplingar för informationsöverföringen mellan olika system är en mer eller mindre självklarhet idag. På Kontek jobbar vi med framtidssäker teknik och ser nyttan för våra kunder med ett digitalt, automatiserat arbetssätt.

Automatisering av informationsöverföringen mellan olika system innebär ofta både tidsbesparing och en ökad säkerhet. Istället för att någon matar in samma uppgifter flera gånger i olika system, så bestämmer man sig för vilket system som ska vara "master" för informationen, och låter i nästa steg detta system dela med sig av datan som grund för andra system.



Som teknisk projektledare för våra integrationsprojekt med både nya och befintliga kunder vet jag att en tydlig förstudie är a och o för ett lyckat integrationsprojekt. Att vara helt överens om varför ett visst informationsflöde ska automatiseras och hur det ska göras, är en av de viktigaste förutsättningarna för att lyckas.

OSCAR FORSS, TEKNISK PROJEKTLEDARE PÅ KONTEK

ENKLA OCH MER KOMPLEXA INTEGRATIONER

I dagsläget är det vanligt att Kontek hjälper sina kunder med integrationer för att sammanlänka flera olika system. Att information ska läsas över mellan tre till fyra olika system är inte ovanligt. Det kan vara informationsöverföring mellan ett HR-system, ett försystem (såsom tidrapporterings- och/eller reseräkningssystem), ett bokföringssystem och kanske även ett affärssystem. Istället för att datan ska matas in flera gånger, så bygger man integrationer som gör att datan smidigt och säkert läses

mellan systemen, där ett av systemen får agera och bli mastersystemet.

Det finns möjlighet att bygga mer eller mindre komplicerade integrationer mellan olika system. Ibland ser man nyttan med att bygga en mindre omfattande integration för att förenkla en viss informationsöverföring. Ibland behöver stora informationsmängder ofta läsas över mellan olika system, och då kan det bli aktuellt att bygga en mer omfattande integration mellan de system som ska dela informationen. I det senare fallet nyttjar man de API:er som finns eller behöver byggas för att få systemen att "prata" och kunna utbyta information med varandra.

NYTTJA FÄRDIGA API:ER FÖR ATT BYGGA INTEGRATIONER

För Konteks del är det vanligt att vi får in önskemål från kunder om att koppla samman olika system. Vi rekommenderar att, i den mån det går, nyttja de färdiga, öppna API:erna som tex finns i lönesystemet som bas för själva sammankopplingen eller integrationen, eftersom en hel del av arbetet då redan är säkerställt och uppbyggt. Men det är i dagsläget minst lika vanligt att kundens IT-avdelning väljer att nyttja en tredjepartsleverantör, som i sin tur bygger integrationen med hjälp av både befintliga och nya API:er i de system som ska sammanlänkas.

Graden av komplexitet för de integrationer som byggs idag är väldigt varierande. En automatisering idag kan innebära att man bygger en lösning för att omvandla ett filformat till ett annat, tex för att hantera en bokföringsfil mellan ett affärssystem och ett försystem. Men också att man bygger en helautomatiserad lösning via API:er för en mer omfattande informationsöverföring och effektivisering.

VAD ÄR MÅLSÄTTNINGEN MED INTEGRATIONEN?

Gemensamt för dessa lösningar är att oavsett hur avancerat en integration byggs, så är det av största vikt att tydligt definiera vad syftet med själva överläsningen är – vilken typ av automatisering det är man vill uppnå och vilka fördelar den ska ge.

Oscar Forss,
teknisk
projektledare
på Kontek.



Genom vårt samarbete och integration med Kontek ser vi till att våra gemensamma kunder enkelt och smidigt kan hantera sina reseräkningar i Kontek HRM. Vi på Infobric Fleet ger föraren full kontroll på alla resor som görs med fordonet, helt automatiskt med några enkla knapptryck. Föraren hanterar sina resor i vår app Ease Fleet, och när de är hanterade och godkända finns de automatiskt tillgängliga i Kontek HRM med all data som krävs. Vi har redan hjälpt flera av våra kunder att sätta upp integrationen mellan oss och Kontek HRM, och ser fram emot ett fortsatt gott samarbete kring olika integrationsprojekt.

FREDRIK WARG, INFOBRIC FLEET
(tredjepartsleverantör för flera mindre integrationsprojekt)

I grunden handlar alla integrationer om att effektivisera informationsöverföring. I vissa projekt kan informationssäkerhet prioriteras högst, medan det i andra kan handla mer om att utföra hanteringen av personaladministrationen på ett smartare sätt för alla inblandade (den som sköter lönearbetet, HR-specialisten, mellanchefer som ska attestera tidsrapporter eller reseräkningar, vd:n som vill kunna ta del av och utvärdera olika KPI:er via rapporter).

En tydlig förstudie där målsättningar och lösningar definieras är en bra utgångspunkt för alla integrationsprojekt!



Tillsammans med arbetsgruppen på Kontek, med Oscar Forss i spetsen, har vi definierat målsättningen med den integration som Infobric Fleet sedan har hjälpt oss att bygga. Vi ser fram emot att implementera lösningen och få en smidigare och mer effektiv reseräkningshantering framöver.

JESSICA RODIN,
LÖNEANSVARIG PÅ NIVIKA FASTIGHETER AB

CHECKLISTA FÖR LYCKADE INTEGRATIONSProjekt

1. Målsättning

- Definiera och beskriv vad som ska åstadkommas genom automatiseringen av ett visst informationsflöde – vad är målsättningen med integrationen?
- Är det som önskas möjligt att genomföra?
- En tydlig förstudie där målsättningar och lösningar definieras är en bra utgångspunkt för ett lyckat integrationsprojekt.

2. Tidplan och projektgrupp

- Definiera tydliga ansvarsområden – vem ska göra vad och vem ska ansvara för de olika delarna i projektet?
- Arbeta fram en tidplan som förankras hos alla inblandade.
- Tillsätt en projektgrupp som engagerat deltar och samverkar i projektet.
- Ta fram en tydlig projektplan med tillhörande beslutspunkter.

3. Genomförande

- Projektgenomförande utifrån godkänd tidplan och projektbeskrivning.
- Täta avstämningar med berörda i projektgruppen och eventuellt tredjepartsleverantör.
- Glöm inte att frigöra tid för testning av integrationslösningen.

4. Utbildning

- Se till så att den/de som kommer att jobba med den nya integrationslösningen får utbildning och genomgång kring hur lösningen är tänkt att fungera, så att densamma kan slå larm om notifiering av felaktigheter dyker upp i tex lönesystemet.

5. Utvärdering och löpande uppföljning

- Avstämning – har målsättningen för projektet kunnat nås? Fungerar uppsättningen som den är tänkt?
- Får inblandade personer notifieringar från systemen om något inte fungerar som det ska? Just notifieringar är något som Kontek har byggt in i sitt lönesystem för att säkerställa att sammanlänkningsen med andra system fungerar som den är tänkt.

Susanne Bern ansvarar för utvecklingen av lönesystemet Kontek Lön och Dan Roslund för utvecklingen av försystemet Kontek HRM. Här berättar de om några nyheter i respektive system.

UTVECKLING I LÖNESYSTEMET



Kontek Lön



● SUSANNE BERN

ansvarar för utvecklingen av lönesystemet Kontek Lön, Konteks egenutvecklade löneprogram som ständigt fyllts på med nya funktioner.

Vad kan du berätta om höstens nyheter i Kontek Lön?

– Programversionen som vi släppte i september innehöll en hel del utveckling, som jag hoppas och tror att våra användare har uppskattat. Vi har till exempel lagt till en möjlighet att kunna ange avgångsorsak när en anställning upphör. Det har vi aldrig haft innan, men vi har nu lagt till det efter önskemål från flera av våra kunder.

Hur kan man använda den funktionen?

– Man väljer avgångsorsak ur en lista. De valbara orsakerna är de som finns att markera på Arbetsgivarintyget. Den valda avgångsorsaken kommer då att markeras automatiskt på Arbetsgivarintyget.

Har ni utvecklat andra nya funktioner?

– Ja, vi har kompletterat Personalregistret med ett nytt fält som presenterar den anställdes kön. Tidigare kunde man räkna ut om en person var man eller kvinna utifrån personnummer, men idag är det allt vanligare att företag har anställda som varken har personnummer eller samordningsnummer.

Varför var det här ett problem?

– Jo, för när man skulle ta ut olika rapporter eller statistik uppdelat på män och kvinnor, räknades alla utan personnummer eller samordningsnummer som kvinnor – och då blev ju uppgifterna man lämnade fel. Nu kan användaren själv ange man eller kvinna för den här typen av anställda.

Ni har förstas också utvecklat nya funktioner för att anpassa till nya lagar och regler?

– Ja, det kommer hela tiden nya lagar och regler, så den utvecklingen måste alltid stå i första rummet när vi väljer vad vi ska utveckla.

Vill du nämna någon särskild?

– Vi har exempelvis lagt till den nya anställningsformen "särskild visstidsanställning". Det är ju ett krav enligt de nya reglerna för LAS. Vi har också lagt till Svenskt Näringslivs nya styrkod 700, som gäller anställningsform i redovisningen av lönestatistik.

Och så har det hänt något kring arbetsgivaravgifterna för 19–23-åringar igen?

– Precis. I år var avgiften åter lägre juni till augusti och sedan höjdes den igen. Det finns ju en god tanke med att arbetsgivaravgifterna sänks för den gruppen, men det kan vara knepigt som arbetsgivare att hålla koll på dessa korta, ändrade regelverk, speciellt om de behöver göra rättningar av tidigare redovisade arbetsgivardeklarationer. Hanteringen av arbetsgivaravgiften har varit väldigt föränderlig de senaste åren, så det är viktigt att vi på Kontek hänger med och informerar våra kunder om vad som gäller.

Vad arbetar ni med nu inför nästa versionssläpp?

– Vi fokuserar förstås på den nödvändiga utvecklingen som alltid krävs inför ett årsskifte, när nya lagar och regler träder i kraft, men har också en rad spännande, nya projekt som jag ser fram emot.

Som vad, till exempel?

– Vi arbetar med en funktion som ska göra det möjligt att sparade semesterdagar som finns i År-6 ska kunna betalas ut automatiskt. Enligt semesterlagen får man spara semesterdagar i fem år, men sen ska man ta ut dem. Vi vet dock att alla inte alltid tar ut sin semester och då ska förstås de dagarna betalas ut i pengar. Hittills har löneadministratören fått göra det manuellt för varje anställd. Nu arbetar vi för att skapa en inställning på Semesteravtalet som ska styra det här och effektivisera arbetet för löneadministratören. Som löneadministratör behöver du bara bestämma om det ska göras eller inte. Sen sköts det automatiskt för alla som omfattas av det semesteravtalet.

Och gissningsvis fortsätter arbetet med integrationer?

– Ja, vi kan ju inte prata om utveckling utan att nämna API. Redan idag har vi integrationer mot exempelvis Skatteverket, Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarintyg.nu och Kivra. Vi vill vara ett företag i teknisk framkant, så vi är beredda att hugga direkt när samarbetspartners är redo att ta emot uppgifter via API.

NÅGRA NYHETER I KONTEK LÖN 2023

- **Semestersaldo:** Ny inställning i semesteravtalet som förenklar utbetalning av sparad semester som finns i År-6.
- **Integration:** Fler integrationer med samarbetspartners via API.
- **Bokföring Kompskuld:** Tilläggsmodulen utvecklas så att det är möjligt att inkludera pågående intjänande för Arbetstidskonto.

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.

UTVECKLING I FÖRSYSTEMET



Kontek HRM



● DAN ROSLUND

ansvarar för att produktutveckla försystemet Kontek HRM.

Är det någon nyhet i Kontek HRM som är extra synlig i höst?

– Ja, som många kanske redan har sett är utseendet förändrat. Vi har bytt en del ikoner, förändrat färgschemat och gjort det enklare att röra sig i menyerna. Man kan nu till exempel söka direkt efter det man vill komma till i systemet och behöver inte gå via menyerna. Det är även möjligt att lägga till favoriter och en egen startsida som man landar på när man loggar in. Det är en rätt stor förändring, den första på två år.

Så det var kanske dags?

– Ja, det behövdes en modernisering för att skapa ett utseende och funktionalitet som man kan känna igen från andra vanliga program, som många använder. Det påminner lite om hur det ser ut i Kontek HRM Mobile. Det blir också en ökad användarvänlighet, när man kan söka efter det man vill komma till.

Är det något annat du vill lyfta fram bland nyheterna?

– Vi har vidareutvecklat vår inbyggda personal-API mellan Kontek HRM och Kontek Lön. Nu finns bland annat barnregistret integrerat från Kontek HRM till Kontek Lön. I samma riktning har vi adderat avgångsorsak i Kontek HRM Employee. Det är ju något som behövs för arbetsgivarintyg.

Vad gör ni mer för att förbättra personal-API?

– Vi lägger till möjligheten att använda anställningsmall för HRM i Kontek Lön, som används när man lägger in en anställd. Det förenklar för de som vill integrera med Kontek. Nu finns det bättre, flexibla lösningar för andra aktörer. Det här arbetet är något som vi förstås fortsätter, både för att integrera mellan våra egna system och andra aktörers.

Hur väljer ni vad ni ska utveckla när det gäller integrationer?

– Ofta handlar det om personalinformation. HR är väldigt stort just nu, och efterfrågan för att kunna integrera olika personuppgifter mellan olika system bara ökar. Det handlar inte sällan om bolag med verksamheter i flera länder, som har utländska HR-system som då måste kunna integreras med våra system. Det här är en återkommande fråga.

Det har också kommit en ny visselblåsarfunktion?

– Vi har nu en möjlighet att kunna visselblåsa på ett anonymt, säkert sätt via Kontek HRM i samarbete med Qnister. I systemet finns QR-kod till Qnister för visselblåsning, som inte lämnar spår någonstans.

Vad har ni för nyheter i Kontek HRM Time?

– Det finns en ny datakälla i rapportgeneratoren som möjliggör för schemaläggare och administratörer att kunna få ut anställdas scheman och arbetspass på ett snyggt övergripande sätt som både PDF och Excelfil. Det ger även anställd själv möjligheten att ta ut sitt schema på ett tydligt och bra sätt för en lång period framåt.

Var har hänt i Kontek HRM Plan?

– Arbetet har fortsatt med att utveckla bemanningsplaner. Nu kommer möjligheten att dela upp arbetspass på flera personer. Det underlättar för schemaläggare i verksamheter med många deltidsanställda.

Allt fler använder e-signering. Hur ligger Kontek till där?

– Vi har sedan tidigare Verified som e-signeringspartner, men nu kommer kunderna också att kunna välja Scrive. Inne i HRM blir det inte någon skillnad jämfört med Verified. E-signering är något som många efterfrågar. Det förenklar när man ska signera saker som anställnings- eller sekretessavtal, eftersom man har alla uppgifter om den anställda på plats i systemet. Då är avtalet bara ett knapptryck bort.

Händer det att idén till en ny utveckling kommer från kunderna?

– Ja, vi får många bra önskemål från våra kunder. Det händer att de visar oss sina behov och kanske föreslår en lösning. Då tittar vi närmare på det och försöker få till lösningen så bred att den passar andra kunder också.

NÅGRA NYHETER I KONTEK HRM 2023:

- **Lönekartläggning:** Lanseras under första halvåret 2023.
- **Lönerevision:** Bättre anpassad pottindelning.
- **Kurshantering:** Smidigare och enklare att lägga till deltagare. Utförd kurs ska generera kompetens.
- **LAS:** Konverteringsregler som exempelvis förenklar uträkning av när en visstidare har rätt att bli tillsvidareanställd eller prioriteringar kring återanställning.

Smidigare HR-processer med hjälp av Kontek.

Lön är tätt sammankopplat med HR, det är ju där allt börjar. HR är ett komplext område, så ett modernt HR-system kan vara till stor hjälp för en löneadministratör eller HR-ansvarig – men det räcker inte alltid. För att få ut mesta möjliga av systemet kan man också behöva mer kunskap och hjälp med HR-processer. Då finns Konteks kompetenta HR-konsulter.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Som specialistföretag inom lön har Kontek länge sett vikten av att utveckla fler produkter och tjänster inom HR-området. HR och lön är ju så intimt förknippade med varandra. Och därför har man under de senaste åren utvecklat fler möjligheter i HR-systemet Kontek HRM Employee, samt nya HR-tjänster som Personalhandbok, Lönekartläggning och HR-blanketter. Det är inte ovanligt att kunder som valt Kontek HRM Employee som HR-system också vill ha fördjupad hjälp för att kunna använda systemet på bästa sätt. Därför arbetar numera Konteks säljare, applikationskonsulter och HR-specialister i team för att kunna möta kundens behov.

– Idag finns en uppsjö av HR-system på marknaden och många gånger är det

bara att dra igång via webben. Man satsar på teknik som ska vara smidig och enkel, men glömmar kanske att det krävs mycket jobb med att sätta processer internt i företaget för att veta hur man ska jobba, säger Madeleine Henningsson, som är säljare på Kontek.

Hennes erfarenhet är att löneadministratörer och HR-ansvariga ofta är ganska ensamma på sin post. De får bära allt ansvar för att både förstå det nya systemet till fullo, och förmedla till alla andra inom företaget hur de ska använda det. Det kan bli övermäktigt.

– Vi har märkt att många kunder inte bara vill ha systemstöd, utan också stöd kring olika HR-processer. Vi var till exempel hos en kund och pratade i en timme

om bara rehab-processen. Då hade jag med en kollega som är specialiserad på just rehabfrågor, och som kunde hjälpa till och rätta ut frågor kring regelverket, berättar Madeleine Lindberg, som är en av Konteks HR-konsulter och ansvarar för att utveckla Konteks HR-tjänster.

Madeleine Henningsson nickar instämmande. Hon ser Kontek HRM Employee som ett redskap, inte som den allena rådande lösningen på alla HR-relaterade frågor. För det är kunskapen, erfarenheten och förmågan att använda systemet som avgör hur mycket man får ut av det.

– Vi har sett behovet hos kunderna att vi inte bara sätter upp systemet, utan att de även får stöttning längs vägen. Rent krasst kan man se systemet som enbart en kunskapsbank med personalinformation, men det är så mycket mer. Det handlar ju om vad man ska göra med informationen och hur den ska användas, säger Madeleine Henningsson.

Därför har hon flera gånger arbetat tillsammans med Madeleine Lindberg för att möta kundens behov. Arbetsmetoden har varit framgångsrik och till och med gett Kontek utmärkelsen Årets HR-systemprojekt 2021, ett pris som premierar implementeringen av ett nytt HR-system hos Saltå Kvarn. Det är ett exempel på hur Konteks utökade kompetens kring HR kan

”Det är svårt att hålla sig uppdaterad kring lagar och regler som rör HR, men där har ju vi på Kontek kunskap i huset som vi kan bidra med.

MADELEINE LINDBERG,
HR-KONSULT OCH
UTVECKLARE PÅ
KONTEK





Det finns många som säger att det bara är att dra igång, men vi vill inte att kunden köper ett system och inte använder det. Ett HR-system är levande, det gäller att det används och uppdateras hela tiden så att informationen stämmer.

MADELEINE HENNINGSSON,
SÄLJARE PÅ KONTEK



vara till hjälp för att få ut mesta möjliga av HR-systemet Kontek HRM Employee.

Det handlar inte bara om att mata in uppgifter om alla medarbetare. Det handlar också om att förstå vilka regelverk och lagar som styr HR-arbetet, och hur det påverkar vilka typer av avtal, rapporter eller utbildningar som man kan behöva lyfta fram eller bevaka.

– Många av kunderna som köper Kontek HRM Employee har till exempel redan Kontek HRM Time och Travel, och är vana vid att arbeta digitalt med dem. Men när det gäller HR kanske de inte har något system alls, utan är kvar i ett äldre arbetssätt med pärmar, Excelfiler och lösa lappar. Då kan vi hjälpa kunderna att få ett bra flöde, säger Madeleine Lindberg. Där har vi bra erfarenhet från arbete med andra kunder att ösa ur.

– I Kontek HRM Employee är det så många olika delar man jobbar med. Det är bland annat on-/offboarding-processer, HR-blanketter med e-signering, egna fält som gör att vi kan skapa ett komplett anställningsavtal, lönekartläggning och lagra dokument på anställd, tillägger Madeleine Henningsson. Många företag börjar arbeta med en del och bygger vidare efter hand, men det viktiga är att se Kontek HRM Employee som ett levande verktyg. Det är inte bara att göra allt en gång och sen är det klart. Även kunder som haft Kontek HRM

Employee sedan tidigare kan behöva hjälp för att riktigt förstå hur systemet bäst kan användas för deras behov. När Employee introducerades var systemet inte lika utvecklat som idag. Det kommer ständigt nya funktioner och tjänster, som rehabprocesser och lönekartläggning.

– Alla företag vet inte om att det är ett lagkrav att göra lönekartläggning en gång om året, säger Madeleine Lindberg. Det är svåra bitar. Man kanske inte ens vet var man ska börja någonstans. Kunden vet att de måste göra det, men hinner inte med, kanske börjar men blir inte riktigt färdig. Där kan vi hjälpa till.



Det känns som om vi lyft på en sten. Kunderna vill verkligen ha vår hjälp.

MADELEINE LINDBERG, HR-KONSULT
OCH UTVECKLARE PÅ KONTEK

Kontek hjälper till med hela processen från arbetsvärdering tillsammans med ledningsgrupp och HR, via analys där man tittar på löneskillnaderna mellan kvinnor och män, och slutligen till tydlig dokumentation att visa upp för Diskrimi-

neringsombudsmannen om företaget skulle granskas.

– Första gången man gör en lönekartläggning är det ett stort och tungt jobb, konstaterar Madeleine Lindberg, men nästkommande år blir det betydligt lättare.

På samma sätt har hon märkt hur frågan om en Personalhandbok kan kännas som ett närmast övermäktigt projekt för en ensam HR-person. Personalhandboken kan innehålla så många delar, och det krävs bakgrundskunskap kring exempelvis lagar och avtal för att välja rätt. Det är en tjänst som Kontek gärna tar på sig och där HR-specialisterna kan bidra med sin expertis. Kontek hjälper sedan också till att uppdatera Personalhandboken en gång om året.

Madeleine Lindberg påpekar att det inte bara är företag av en viss storlek som efterfrågat den här sortens stöd från Kontek. Nej, hon har fått förfrågningar från verksamheter i alla storlekar, från 10–12 anställda till 1000. Insatserna blir förstås olika, men i grund och botten handlar det om samma sak: att stödja HR-processerna med kunskap, erfarenhet och öppenhet för varje enskild kunds behov.

– Alla har behovet, även de som har en egen HR-avdelning, säger Madeleine Henningsson. Vi är specialister och våra kunders kärnverksamhet är ju inte HR och lön.



TÄVLA
OCH VINN
PRESENTKORT
PÅ DELICARD!



HÖSTTÄVLING

Ser du vilka ord som döljer sig nedan? Kasta om bokstäverna så de bildar ord som har med hösten att göra. Mejla ditt svar till tavling@kontek.se eller skicka dem till Kontek Lön AB, Box 193, 341 24 Ljungby senast 28 oktober. Vi lottar ut tre presentkort från Delicard bland de rätta inskickade svaren.

1. **Apsompuppa**

2. **Raklettlantart**

3. **Rökrem**

4. **Sjödaminghäng**

5. **Brevomen**

6. **Gloinn**



VINNARE I VÅRENS TÄVLING BLEV: **Martina Skoglöf**, Harplinge Transport AB, **Malin Johnsson**, Melbye Skandinavien Sverige AB, **Kristina Kasp**, ifm electronic ab

LÖNEFAKTA 2022

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 %

STATSLÅNERÄNTAN

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.

För löneutbetalningar under juni–augusti 2022 gällde 10,21 % som avgift för födda 1999–2003 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 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 %

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



Kontek



KONTEK DAGEN

Ett livesänt seminarium
för dig som jobbar med lön och personal.

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

Välj mellan följande två datum:

9 NOVEMBER
10 NOVEMBER

Välkommen att anmäla dig!
Vi hoppas att du vill vara med.

PRIS:

2 990:-/person

ANMÄL DIG PÅ:

kontek.se eller mail: utbildning@kontek.se

LÄS MER OM KONTEK DAGEN PÅ SIDAN 11

Till vänster:

Seminarieledarna
Birgitta Sjöons och
Petra Sköld.

Nedan från

vänster: Marlene
Stenqvist, HR-konsult,
Pernilla Persson, pro-
jektledare för Kontek-
dagen och Claes
Andersson, produkt-
och affärsområdeschef.



PROGRAM

9:00 START

**+ NYHETER I LAGAR
OCH REGLER**

Uppdatering om förändringar
inom löneområdet.

+ TIPS & TRIX

Vanliga frågor till supporten
och våra konsulter.

**+ AUTOMATISERING OCH
DIGITALISERING**

Jobba mer effektivt i ett
automatiserat flöde.

+ NYHETER I LÖNESYSTEMET

Nya, smarta funktioner i Kontek Lön.

+ TIPS & TRIX

Vanliga frågor till supporten
och våra konsulter.

**+ HR-PROCESSER
OCH RUTINER**

Stöd och råd kring HR-frågor.

+ FRÅGESTUND

och utlottning av priser.

15:30 AVSLUTNING

