

Lönearten.

KONTEKREPORTAGE

I ovissa tider

Nu är tid för analys, förändring och utveckling.

KUNDREPORTAGE

JATA Cargo

Tryggare HR-processer med Kontek.

KRÖNIKA

Olof Röhlander

Det är den bästa av tider.

2023 - EN TIDNING FRÅN KONTEK - VÅR



KUNDREPORTAGE: NORDAROM

Outsourcing för finsmakare.

INNEHÅLL Nr 1 • 23

NOTISER	2
NYA MEDARBETARE	4
KRÖNIKA	5
Olof Röhlander – Det är den bästa av tider.	
KONTEKREPORTAGE	6
Nu är tid för analys, förändring och utveckling.	
KUNDREPORTAGE	8
Jata Cargo – Tryggare HR-processer med Kontek.	
UTBILDNING	11
Väx med oss på Kontek!	
KUNDREPORTAGE	12
Nordarom – Ingen växtvärk med outsourcing.	
TIPS FRÅN SUPPORT	15
Tips, frågor och svar från Konteks support.	
HR-TJÄNSTER	16
Mer support på HR-området.	
PRODUKTINFORMATION	18
Utveckling i Kontek Lön.	
PRODUKTINFORMATION	19
Utveckling i Kontek HRM.	
VÅRT ERBJUDANDE	20
Plustjänst ger snabb och trygg support.	
TÄVLING	22
Semesterquiz.	
LÖNEFAKTA 2022	23
Aktuella siffror och regler.	

Blicken framåt med ständig utveckling i sikte.

Så efterlängtat det är – vårljuset! Våren är så hoppfull med sin skira, nya grönska.

Samtidigt gläder jag mig åt att vi har fortsatt högt tempo på Kontek, som inte minst märks i att vi rekryterar många nya medarbetare. Vi satsar mycket på utveckling och siktar framåt, bland annat med många nya tjänster och produkter inom HR-området. Jag tror att det viktigaste för ett företag är att ständigt fortsätta med affärsutveckling och presentera nyheter. Det är något vi på Kontek strävar efter. HR är verkligen hett. Tittar man bakåt ser man att man inom många andra områden har utvecklat verktyg för att förenkla arbetet i många år, medan personal har fått hanteras på andra sätt. Men idag finns det så många bra lösningar som underlättar HR-arbetet, ger tydligare struktur och visar att man satsar på sin personal. Det är ju viktigt att ha bra processer och involvera medarbetarna på ett annat sätt än man kanske gjort tidigare. Om man inte arbetar medvetet med personal riskerar man att personer slutar. Därför är jag stolt över att vi tagit fram så många nya verktyg som skapar ordning och tydlighet, för allas skull.

För egen del ser jag framåt med dubbla känslor, både separationsångest och nyfikenhet. Efter att ha varit VD på Kontek i 18 år har jag bestämt mig för att gå vidare mot nya äventyr i sommar. Under mina år har vi vuxit från det lilla bolaget med 35 anställda, till ett modernt specialistbolag i teknisk framkant med närmare 175 anställda. Det är en utveckling jag är otroligt stolt över. Utan våra fantastiska medarbetare och det fina förtroende som ni kunder gett oss hade det inte varit möjligt. Stort tack för detta!



MARIA ERICSSON
VD PÅ KONTEK

2

MÄSSOR I HÖST

I höst kan du träffa oss på följande mässor:

- **Personal & Chefs-mässan** Stockholm 27–28 september
- **HR-dagen** Helsingborg 6 oktober

Vi hjälper dig med Arbetsmiljöhandboken.

Oavsett storlek på ditt företag så bör det finnas en arbetsmiljöhandbok som ger råd och vägledning i arbetsmiljöfrågor. Den ska ge svar på vilka lagkrav och regler som gäller för arbetsplatsen, och skapa tydlighet och trygghet både för chefer och anställda.

Även om det finns riktlinjer och ramar för vad en arbetsmiljöhandbok ska innehålla, så är det viktigt att ta fasta på just ditt företags specifika verksamhet och förutsättningar när man arbetar fram underlaget. Kontakta oss gärna så berättar vi mer om hur vi kan bistå dig i arbetet med att ta fram en arbetsmiljöhandbok.



”Med en arbetsmiljöhandbok kommer du få struktur på ditt företags arbetsmiljöarbete.

MATTIAS STRÖMGREN, HR-KONSULT PÅ KONTEK

Välkomna säger vi till ...



● ELMA CAUSEVIC

Lönekonsult Elma Causevic arbetar med Konteks outsourcingkunder på Konteks kontor i Värnamo. Innan hon utbildade sig till lönekonsult jobbade hon inom industrin. Elma bor i Hillerstorp med man och två barn. Familjen har just köpt ett hus, så nu förbereds det för flytt. På fritiden umgås hon med familj och vänner eller tar långa promenader för att njuta av naturen.



● EVA EGNELL

Gruppchef Eva Egnell ansvarar för cirka 20 lönekonsulter på kontoren i Ljungby och Värnamo och coachar dem i deras arbete. Innan hon kom till Kontek var hon produktchef på ett bolag som arbetar med sjukvårdsartiklar och har även drivit eget. Eva bor på landet utanför Alvesta med man, två katter och en hund. Hon gillar att vara ute i naturen och träna ensam – eller med sin hund.



● TERES HESSELGREN

Tidigare arbetade Teres Hesselgren som undersköterska, men efter vidareutbildning inom ekonomi jobbar hon nu som lönekonsult på Konteks kontor i Värnamo. Där administrerar hon löner åt Konteks kunder. Teres bor på en gård mellan Gnosjö och Åsenhöga med sambo och två barn. Hon trivs bäst i skogen, helst på hästryggen. Att rida ger henne återhämtning och ny energi.



● FELIX HÅRD

På Konteks huvudkontor i Ljungby hittar vi Felix Hård. Tidigare jobbade han på Svetruck och byggde truckar, men numera arbetar han som applikationssupport Inhouse med att stödja Konteks kunder. Felix bor i en lägenhet i Ljungby tillsammans med sin sambo och hund. På fritiden ägnar han sig åt att köpa och sälja sneakers som släpps i begränsade upplagor.



● CARL LAGESKOG

Försystemskonsult Carl Lageskog arbetar på Konteks kontor i Värnamo med att administrera kundernas försystem. Innan han började på Kontek jobbade han som resurslärare. Han bor i Värnamo med sin sambo och gillar att utmana sig själv (men nu är hockeyn bytt mot löpträning) och att resa till nya platser. Inte konstigt då att en stor dröm är att bo några år utomlands.



● EMMA LARSSON

Emma Larsson arbetade som röntgensjuksköterska, men drömde om att jobba med lönehantering. Förra året slog drömmen in. Nu hjälper hon anställda med frågor kring lön och arbetsscheman via supporttjänsten Min Lön i Ljungby. Hon bor med man och två söner i Ljungby och odlar nästa dröm: Att göra en lång road trip i USA som avslutas med en surfkurs på Hawaii.



● LOUISE LINDBERG

Utvecklingschef Louise Lindberg arbetar på Konteks kontor i Stockholm, men är ofta i Ljungby där teamet finns. Tidigare var hon utvecklingschef på Visma, men nu ansvarar hon för att driva lönesystemet Kontek Lön framåt. Hon bor i Stockholm med sin sambo och älskar att utmana sig själv fysiskt. Nu håller Louise som bäst på att genomföra en svensk klassiker!



● IDA LINDSTRÖM

Tidigare arbetade Ida Lindström som biträdande restaurangchef på Max Burgers i Ljungby, men numera är hamburgarna bytta mot lönefrågor. Hon jobbar som lönekonsult på outsourcingavdelningen på huvudkontoret i Ljungby. Hon bor med sin sambo och hans dotter i Ljungby och har stora drömmar: Att bilda genom hela världen... Nu gäller det bara att komma på hur det ska gå till.



● MATTIAS STRÖMBERG

På huvudkontoret i Ljungby hittar vi HR-konsult Mattias Strömberg, tidigare arbetade han som HR-partner på Värnamo kommun. Han bor i en riktig nationalsymbol, en röd stuga med vita knutar, strax utanför Lagan med fru och två barn. Mattias menar att det bästa med att arbeta på Kontek är att kulturen andas "allt börjar med medarbetarna". Alla är med och bidrar.



● JESSICA SVENSSON

Jessica Svensson har arbetat med support/kundtjänst i många år innan hon kom till Kontek, och älskar kontakten med kunderna. Nu arbetar hon som applikationssupport för system med support till Konteks kunder. Hon bor i ett hus i Ljungby med sambo och tre barn och drömmar om en lång resa till Italien eller Thailand med familjen. Sol, god mat och tid att umgås lockar.



● ALEXANDER UTBERG

Som applikationskonsult för system på Konteks kontor i Göteborg, har Alexander Utberg en nära dialog med kunderna för att anpassa Kontek HRM-systemet efter deras behov. Tidigare arbetade han som affärssystemskonsult på ett mindre, göteborgsbaserat företag. Alexander uppskattar särskilt den öppna företagskulturen på Kontek – det är lätt och kul att prata med alla!



● MALIN WASS

Efter många år i Region Kronoberg som bl.a nationell projektledare för kompetensförsörjningsprojekt, arbetar Malin Wass nu som gruppchef på Kontek Lön i Ljungby. Där ansvarar hon för 20 lönekonsulter och bolagen vars löner de hanterar. Malin älskar att träna, så löparskorna är alltid nära till hands. En ledig timme betyder löpning med en pod i lurarna.

Det är den bästa av tider.

Det var den allra bästa av tider och det var den allra värsta. Det var visdomens tid. Det var oförnuftets tid. Det var både trons och vantrons epok. Det var ljusets årstid och mörkrets årstid, hoppets vår och förtvivlans vinter. Allt låg framför oss, och intet låg framför oss.

Så öppnar Charles Dickens sin bok *Två städer*, världens mest sålda roman, som utkom år 1859. Det går knappast att öppna en bok på ett starkare vis. Du har kanske hört just de där raderna citeras tidigare.

Den texten känns lika aktuell idag, för det pågår en ständig kamp, både i vårt inre och i den yttre verkligheten.

Det finns mycket där ute att oroa sig för det här året. Ränthöjningar, kriget i Ukraina, höjda matpriser, drivmedelspriser, elräkningar och allt vad det är. Det pågår gängkonflikter i vårt land. Det går inte att vara oberörd inför allt detta.

På allt detta kan du ha saker i ditt inre som inte är helt som det ska. Du kämpar för att ta tag i träningen, försöka hålla bra kontakt med dina barn, hålla dig frisk. På jobbet är det förändringar, saker som

inte är vad de en gång var, och som du förväntas anpassa dig till. Det krävs inte mycket för att balansen ska rubbas.

Vad jag dock skulle vilja slå ett slag för är att du försöker rikta udden mot ljusets årstid.

Det är på rätt väg nu, våren är på ingång. Det finns mycket att leva för och ännu mer att se fram emot. Du har klarat tuffa tider tidigare och du kommer att klara dig igenom det här också, vad det än må vara. Visst, du kan gå ned för räkning ibland, men du reser dig innan domaren hunnit räkna till tio.

En människa utan hopp är som en groda som saknar sin damm. Släpp därför inte in mörkrets årstid i ditt hjärta. Det kommer att bygga bo där. Det blir en mental ödemark, en tom rymd där inget kan växa. Det gäller att befria sig från avgrundens trollkonster och backa därifrån, för det finns inget att hämta där.

Det är en attitydfråga det här. Visst, det finns mörka moln på himlen, men så är det alltid. Du kommer aldrig att ha en helt bekymmerfri tillvaro och det är egentligen inget att sträva efter, för det

är en utopi. Det gäller däremot att ha tentaklarna ute för det som fungerar och fånga upp saker som går att bygga vidare på. Möjligheterna ligger framför dig, det finns massor av allt.

Jag skriver inte det här för att verka onödigt positiv och käck. Jag skriver det inte heller för att verka världsfrånvänd, eller blind för problem. Jag skriver det för att det är ett faktum att det du riktar udden emot, där kommer fokus att ligga.

Visa att det är hoppets vår, visdomens tid och framtidstrons epok. Det syns i ditt leende, det hörs i ditt tonfall, det märks på dina val. Det är inte bara en vanlig dag idag. Det är sanningens ögonblick, det är nu du visar vem du egentligen är. Det är dags att koppla på inspirationen igen. Energi smittar av sig, ordval spelar roll.

Du må bara vara en människa, men vilken människa du är. Du gör skillnad där du är och det du gör spelar roll. Du är en viktig spelare på livets spelplan.

Som du märker lever jag efter devisen att livet är en inställningsfråga. Utifrån det föreslår jag följande: Bestäm dig för att det är den allra bästa av tider och att du klarar allt vad livet slänger framför dig.



● **OLOF RÖHLANDER**

Inspiratör, författare, mental tränare

Olof Röhlander är norrlänningen som sadlade om från elit-spelare i bordtennis till mental tränare och författare. Han har skrivit fem böcker om ledarskap, arbetsglädje, motivation och personlig utveckling, har hållit över 2000 föredrag och coachat såväl ledare och elitidrottare som privatpersoner. Sex gånger om har han blivit utnämnd till Årets Talare/Årets Föreläsare.



Det är dags att koppla på inspirationen igen. Energi smittar av sig, ordval spelar roll.

Nu är tid för analys, förändring och utveckling.

**Ska man gasa eller bromsa när tiderna är ovissa?
Vad kan effektiviseras? Vilka processer kan förbättras?
Och visst finns det tid för kompetensutveckling?
Här kan Kontek bidra med expertis.**

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Alla vårtecken väcker tron på en ljusnande framtid, samtidigt som många företag kämpar för att hänga med när ekonomi och omvärldsläge är oroligt. Det kan vara svårt att veta vad man ska lägga kraft på i tider som präglas av osäkerhet, men Maria Ericsson, vd på Kontek, har en tydlig idé om vad hon menar är viktigast just nu. När ekonomin är osäker för många företag är det lätt att bara ställa sig på bromsen. Men även om det är nödvändigt i vissa delar, så kan det finnas andra områden som är värda att satsa på i stället.

– Tider som dessa kan vara ett bra tillfälle att se över sina system och processer, säger hon. Många bolag har det kämpigt idag och måste se över sin verksamhet. Man kanske vill ta hjälp med att effektivisera och städa i sina system, ja helt enkelt göra det där man inte hinner när allt går som snabbast.

Det här är självklart sådant som Kontek kan hjälpa till med. Lönehantering och HR-processer rör alla på företaget. Konteks specialistkunskap på området kan då vara en resurs i ett nödvändigt förändringsarbete.

– Man har kanske alltid räknat sina egna löner men behöver göra förändringar i organisationen. Då kan detta vara ett bra tillfälle att outsourca lönen. Eller så har man outsourcat och vill ta hem löne-

”Som specialistbolag ser vi förstås kompetens som något otroligt viktigt

MARIA ERICSSON,
VD PÅ KONTEK

hanteringen. Allt går att förändra efter behov. Det finns hybridvarianter, så behöver man mer stötning kan vi självklart hjälpa till, säger Maria Ericsson.

Hon pekar på att Konteks tjänster och produkter, och hur man använder dem, är ett flexibelt upplägg, som alltid kan förändras efter kundernas behov. När ett företag står inför nya situationer och behöver effektivisera sina processer, då kan Kontek vara en sparringpartner. Man kan exempelvis växla mellan att göra hela jobbet med lön och HR själv, eller lägga ut delar på Kontek. Allt är möjligt, så som kund behöver man inte leta efter en ny leverantör.

Som vd på ett specialistbolag, vet Maria Ericsson att det finns en sak som alltid behövs – och som det kan vara extra verkningsfullt att satsa på när det är oroliga tider: kompetensutveckling. När det finns lite luft i systemet kan det också finnas tid att ge medarbetare nya kunskaper för att bättre kunna möta framtidens utmaningar.

– Som specialistbolag ser vi förstås kompetens som något otroligt viktigt, säger Maria Ericsson. När man inte har så mycket att göra kan det vara ett bra tillfälle att ta tag i kompetensutveckling. Vi försöker möta detta på nya sätt, bland annat med många nya webinarier. Man kan till exempel



När det är lite lugnare på marknaden är det ett gyllene tillfälle att jobba med översyn och kompetensutveckling.

MARIA ERICSSON, VD PÅ KONTEK

gå ett av våra supportwebbinarier och på kort tid få en mängd tips och trix i systemet. Kontek erbjuder detta konstnadsfritt. Vi ser att det är populärt. Senast hade vi 500 deltagare!

Förutom Konteks traditionella utbildningar för lönesystemet så kommer det under året, en mängd olika webinarier inom lön, HR och personalsystemet Kontek HRM. Maria Ericsson menar att det är viktigt att erbjuda utbildning i flera olika varianter, så att det finns möjlighet att kompetensutveckla sin personal på det sätt som är smidigast för var och en. För hon tvivlar inte på att det behövs kunskap. Det gäller bara att det finns relevanta utbildningar – och att man tar chansen att låta sin personal ta del av dem.

– Jag tror att det är viktigare än någonsin för företag att utveckla sin personal. Ibland är man duktig på att rekrytera för att få in nya kompetenser, men man får inte glömma de som redan finns på plats. Utbildning skapar engagemang för det man gör, säger hon.

– Det finns ett väldigt sug efter kunskap, men många har nog inte hunnit med, fortsätter Maria Ericsson. När det blåser som mest tar man sig inte tid för kompetensutveckling, och under pandemi-åren gjorde man kanske inte så mycket som man

brukar normalt sett, så nu finns ett sug efter kompetens. Det försöker vi möta upp på olika sätt.

Det märks att kompetens och utbildning är frågor som engagerar henne på djupet. Insikterna från det egna arbetet med att upprätthålla och utveckla kompetensen på Kontek är säkert ett skäl. För ett specialistbolag, som Kontek, är spetskompetens inom sitt område a och o, men den kommer inte av sig själv. Det gäller att vara engagerad och ständigt sträva efter att lära sig mer.

Inom Konteks område finns det många skäl till att behovet av ny kunskap närmast är omätligt. Lön- och HR-frågor är komplexa områden, där det ofta kommer nya lagar och regler som påverkar. Man kan snabbt missa viktiga saker om man inte hänger med, så det är viktigt att på ett enkelt sätt ha tillgång till kontinuerlig utveckling och utbildning.

– Löneadministratörer är inte alltid så synliga. De kan vara ensamma om sin roll på ett bolag. Det finns inte så många att spåna eller byta erfarenheter med. Det innebär att de också blir ansvariga för sin egen utveckling. Lön är inte något som andra i företaget vet så mycket om eller tänker på, utom när det krånglar. Man förväntar sig bara att det ska fungera, konstaterar Maria Ericsson. Så ett sätt att stötta sina medarbetare i detta är att fylla på med mer kunskap.

SÅ KAN KONTEK HJÄLPA TILL:

FÖRÄNDRADE BEHOV.

Konteks system är trygga och flexibla. Det är enkelt att välja till eller från tjänster och produkter efter behov.

EFFEKTIVISERA OCH SE ÖVER PROCESSER.

Kontek kan bistå med att se över löne- och HR-processer.

KOMPETENS-UTVECKLING.

Lön och HR är områden med ständigt behov av kompetensutveckling. Kontek släpper kontinuerligt nya utbildningar. Håll utkik på hemsidan.

Tryggare HR-processer med Kontek.

När företaget växte blev det tydligt att JATA Cargo behövde se över HR-processen. Med Kontek HRM Employee fick man ett smidigt verktyg. Första åtgärd var att skapa en Personalhandbok, en gemensam kunskapsbank för vad som gäller på just JATA Cargo.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES

På översta våningen i ett anonymt kontorshus i Fosie i sydöstra Malmö döljer sig en riktig sambandscentral. På ytan ser det ut som vilket kontor som helst, men kartor på väggarna avslöjar att här arbetar människor som är experter på att hitta de snabbaste, smidigaste transportvägarna för gods av alla sorter. JATA Cargo AB är en oberoende aktör i transportbranschen, som förmedlar frakttjänster av alla slag med bil, båt eller flyg åt sina kunder.

– När kunden lägger en beställning på en transport hittar vi den bästa lösningen för just deras gods. Vi ligger nära kunden, är flexibla, kundanpassade och kan vara mer personliga än de stora konkurrenterna, säger Fredrik Persson, som är vd på företaget.



Det behövs ett HR-system när man är i expansion.

JESSICA WULFF, EKONOMI-/HR-ANSVARIG

Fredrik Persson och ekonomi-/HR-ansvariga Jessica Wulff har båda arbetat på företaget i elva år och sett hur det vuxit. Fram till 2014 var man sex personer, och sedan dess har företaget utökats undan för undan och idag är de 14 anställda.

– Det är en av anledningarna till att vi bestämde oss för att satsa på Kontek HRM Employee. Det behövs ett HR-system när man är i expansion, säger Jessica Wulff.

JATA Cargo har använt lönesystemet Kontek Lön i många år. Från början arbetade de i Konteks Windowslösning, men sedan 2019 är det molntjänsten som gäller.

– Det var inte för att vi var så framåt precis. Vi blev mer eller mindre tvingade när vi insåg att Windowsversionen inte skulle uppdateras längre. Då fick vi hänga på, säger Fredrik Persson med ett skratt.

– Ja, men vi hade ju pratat om att bli mer moderna och gå över till molntjänst för de program vi använder, säger Jessica.

Som ekonomiansvarig är hon den som kör lönerna på JATA Cargo. Företagets 14 anställda är alla heltidsanställda tjänstemän som arbetar kontorstid, så det är ett relativt okomplicerat upplägg. När hon har frågor, finns Kontek ett telefonsamtal bort.

– Jag sitter med allt som har med ekonomi att göra, lönerna är bara en del av det jag arbetar med. Därför är det smidigt att ha Kontek att ringa till om jag behöver, säger hon.

Hon och Fredrik har arbetat tillsammans de senaste åren för att identifiera vilka av företagets samtliga processer som skulle kunna digitaliseras, automati-

Fredrik Persson, VD och Jessica Wulff, ekonomi-/HR-ansvarig på JATA Cargo.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER JATA CARGO AB?

Molntjänstavgift för lönesystemet Kontek Lön samt HR-systemet Kontek HRM Employee med HR-tjänsterna Personalhandbok och HR-blanketter. Tidrapporterings-systemet Kontek HRM Time.





Med världskartan framför sig jobbar Kristian Roslund med att hitta de snabbaste, smidigaste transportvägarna för gods av alla sorter.



SKRÄDDARSYDDA TRANSPORTER

JATA Cargo AB grundades 1989 och har sitt säte i Malmö. Företaget är en fristående, oberoende aktör i speditorsbranschen och arbetar med skräddarsydda transporter, framför allt inom Europa, men även i resten av världen. Företaget har 14 anställda och omsatte drygt 196 miljoner kronor 2021. Sedan 2019 är Storskogen Group AB i Stockholm majoritetsägare.

Kontek har blivit ett viktigt bollplank för oss. Som arbetsgivare vill vi ju veta att vi agerar på ett korrekt sätt.

FREDRIK PERSSON,
VD

seras och effektiviseras. På JATA Cargo arbetar man till exempel i system för spedition och säljstöd. I den processen väcktes frågan: är det inte dags att även lämna manuell hantering för HR-frågor som ledighet, frånvaro och lönerrevisioner? Funderingarna ledde till att man satsade på Konteks HR-system Kontek HRM Employee. Från 1 januari 2023 är det implementerat och igång.

– Man ska ju kunna lite om allt när man är ett litet företag, men ibland är det bra med expertkunskap. Vi tog hjälp av Kontek för att göra vår Personalhandbok så att allt skulle bli rätt, säger Jessica Wulff. Nu när vi har nya medarbetare som ställer frågor om hur saker fungerar hos oss, är det bra att veta att den information vi ger är korrekt, och att det finns verklig kunskap bakom den.

Både hon och Fredrik Persson ser en stor fördel i att all information som rör de anställda nu finns samlat och tillgängligt på ett ställe. Det första man gjorde var att få Personalhandboken på plats.

– Vi valde att börja med den för att få allt på pränt om vad som gäller här på JATA Cargo, säger Jessica Wulff. Kontek hjälpte oss så att Personalhandboken anpassades till oss. Det var också ett bra stöd för att kontrollera att vi får med alla eventuella förändringar i lagstiftning som påverkar oss. Förut var vi kanske inte så medvetna, utan vi hade mer en känsla av hur det skulle se ut.

– Det är viktigt att följa lagar och regler – och sen kan vi fylla på med våra rutiner för hur vi arbetar. Nu har vi ett bra verktyg i Personalhandboken. När vi har en nyanställd är det jättebra att kunna visa den, säger Fredrik Persson.

Personalhandboken gjordes under 2022. Redan i januari 2023 gjordes den första revideringen. En personalhandbok ska ju vara ett levande doku-

ment, som uppdateras årligen för att all information ska vara korrekt.

Det som står näst på tur är att börja använda andra delar av Kontek HRM Employee, som HR-dokumentation och formulär för medarbetarsamtal. Medarbetarna har fått en kort introduktion i systemet, men snart väntar en mer noggrann genomgång för var och en, så att de kan använda de delar av systemet som de har access till.

Och samtidigt introduceras nästa nyhet, tidrapporteringssystemet Kontek HRM Time. Så länge JATA Cargo bestod av en liten grupp gick det att hålla reda på tidrapporteringen. Alla arbetade samma tider och var på plats på kontoret. Nu, efter coronapandemin, är det fortfarande möjligt att jobba hemifrån och antalet anställda är fler.

– Vi vill ju förändra vårt arbetssätt för att få bättre rutiner och struktur på både löne- och HR-processen, säger Fredrik Persson. Är man 6–8 personer går det att komma ihåg att Kalle skulle till tandläkaren, men är man 14 fungerar det inte längre. Vi sparar arbetstid och kan lägga vår tid på rätt saker i stället.

– Vi har praktiserat frihet under ansvar även tidigare, men nu får vi en bättre struktur på processen. Vi har haft en frånvarorapportering som varit helt manuell, och jag har lagt en del av min arbetstid på att påminna kollegorna om att de ska lämna in sina rapporter. Nu blir det mer automatiserat, säger Jessica Wulff. Än så länge har vi bara haft ett uppstartsmöte kring Kontek HRM Time, men jag hoppas att det ska underlätta för mig.

Fredrik Persson nickar instämmande.

– Ja, är det automatiserat så spelar det inte så stor roll att vi växer, säger han. Det är bra att tidrapporteringen och HR-frågorna inte stjäl mer tid för dig.



Väx med oss på Kontek!

Att hålla sig uppdaterad och informerad är en viktig del för fortsatt lärande och utvecklande. Vi på Kontek vill att du ska känna dig trygg och växa i din yrkesroll och eftersom både lön och HR är områden som konstant förändras så har vi breddat vårt utbildningsutbud ytterligare.

VI ERBJUDER UTBILDNINGAR INOM FYRA OMRÅDEN:

ALLMÄN LÖNEKOMPETENS.

Dagens löneprocess är komplex och ställer höga krav på dig som jobbar med lön. Arbetet är ofta självständigt med stort eget ansvar. Dessa utbildningar är för dig som behöver ökad kunskap och förståelse i hantering av löner. Utbildningen består av två nivåer.

UTBILDNINGAR I KONTEK HRM.

Under våra utbildningar i personalsystemet Kontek HRM kommer du lära dig om viktiga funktioner i systemet och hur du kan effektivisera dina rutiner. Vi kan också skräddarsy företagsanpassade utbildningar där vi fokuserar på det du och ditt företag behöver lära sig mer om.

UTBILDNINGAR I KONTEK LÖN.

Med en utbildning i vårt webbaserade lönesystem Kontek Lön står du väl rustad inför framtida utmaningar inom löneområdet. Att löpande lära sig nytt och kunna nyttja funktionerna i systemet gynnar både dig och företaget du jobbar på!

HR-UTBILDNINGAR.

Under senare år har vi växlat upp inom HR på Kontek och hjälper dig gärna med att effektivisera och förbättra ditt företags HR-rutiner och processer. Med våra HR-utbildningar får du hjälp och kunskap att hantera de HR-relaterade arbetsmomenten på din arbetsplats.

WEBBINARIER.

Förutom våra utbildningar erbjuder vi nu regelbundna korta kostnadsfria webinarier där vi visar dig funktioner i systemen, samt ger värdefulla tips inom HR-området.

Besök vår Event & Utbildningskalender på kontek.se för att få tillgång till vårt kompletta utbud av utbildningar och webinarier.



Ingen växtvärk med outsourcing.

En person kan inte göra allt, det märktes tydligt när **Nordarom AB växte med 10 personer under förra året. En ensam ekonomiansvarig skulle sköta löpande ekonomi, lönehantering och HR-frågor. Ohållbart! Men vad göra, anställa en löneadministratör eller...? Lösningen blev outsourcing av lönehanteringen till Kontek.**

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES

Den diskreta entréskylten till Nordarom AB i Norrköping avslöjar väldigt lite om de spännande sakerna som utspelar sig här innanför. Här skapas nya smaker och färger till livsmedelsbranschen, framför allt till glass, godis, bakverk och drycker. Det familjeägda företaget använde tidigare Konteks lönehanteringssystem inhouse, men sedan ett drygt år har man gått över till en outsourcing-lösning för lönehanteringen, samt tidredovisning och reseräkningar.

– Vi har vuxit jättemycket de senaste åren. Förra året ökade vi antalet anställda med 10 personer,



det är en procentuellt sett stor ökning för ett mindre företag som vårt. Nu är vi omkring 40 personer, säger Lukas Aldén, CFO på Nordarom AB.

Nordarom AB har använt Kontek Lön sedan 2018 och hade länge en inhouselösning. Men företagets snabba expansion gjorde att man kände ett behov av att se över lönehanteringsprocessen. Hur använder man sina resurser bäst? För Nordarom AB blev svaret en outsourcinglösning. Man lade även till Kontek HRM Time och Kontek HRM Travel för tidrapportering och reseräkningar. Maria Ljung är teamledare för affärssupport, och har varit ansvarig för förändringsprojektet med Kontek på Nordarom.

– Vi har fått jättebra support från Kontek under implementeringen, säger hon. Nu får vi lära oss detta nya allt eftersom, men det känns inte svårt. Allt är så användarvänligt.

– Vi har inte så komplicerade löner, bara månadslön och timlön, säger Lukas Aldén.

Även om han påpekar att Nordarom inte har många parametrar som gör lönehanteringen extra komplicerad, ser han tydliga vinster med att flytta ut

lönehanteringen från det egna företaget och lägga över den på Kontek.

– Lönehanteringen innebär en del rutiner i slutet av månaden, men sen är det ju lugnt resten av tiden. Det hade varit svårt att räkna hem en egen löneadministratör på ett företag som vårt med 40 anställda, säger han.

De flesta tidregistrerar på stämpelklocka. Än så länge loggar medarbetarna på Nordarom AB in på sina arbetsdatorer för att exempelvis klarmarkera och attestera sina tider, men tanken är att alla så småningom ska använda Kontek HRM Time i mobilen.

– Jag gör allt via mobilappen Kontek HRM Mobile, säger Lukas Aldén. Jag attesterar, skickar in kvitton, beviljar ledighetsansökningar ... Jag hade nog inte behövt något annat än appen egentligen.

– De flesta hos oss arbetar vanliga kontorstider, men de som har mer tidrapportering kan stämpla och registrera allt i appen. Då behöver inte jag göra något, alla kollar sina delar och klarmarkerar tider och resor, säger Maria Ljung. Sedan kontrollerar jag att alla är klara i tid. Vi har ju en tydlig deadline – lönen ska ut ett visst datum.

– Det är roligt att vara produktutvecklare hos oss, och ganska fritt vad man får jobba med. En dag ska man hitta en ny smak till en chokladboll och en annan dag till en energidryck. Det är verkligen varierade arbetsuppgifter, säger Lukas Aldén.



”Vi är inte experter på lön, det är Kontek. Det är bättre att låta proffsen vara proffs.

LUKAS ALDÉN, CFO

Maria Ljung, teamledare för affärsupport och Lukas Aldén, CFO på Nordarom, där man utvecklar och tillverkar smaker och färger för livsmedelsindustrin.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER NORDAROM AB?

Outsourcinglösning som inkluderar: lönesystemet Kontek Lön, försystemet Kontek HRM med delsystemen Kontek HRM Time och Kontek HRM Travel. Nordarom har även Kontek HRM Employee med plustjänsterna HR-blanketter och Personalhandbok samt medarbetar-supporten Min Lön.

Företagets expansion och intensiva nyrekrytering under de senaste åren gjorde inte bara att man kände behov av att förändra lönehanteringsrutinerna. Man ville även effektivisera arbetet med HR och valde att satsa på Konteks HR-system Kontek HRM Employee samt HR-tjänsterna HR-blanketter och Personalhandbok.

– Vi har en sådan företagskultur att vi vill göra rätt och bra, men vi höll på att krossas av alla mappsystem med olika dokument som bara svällde över alla gränser. Nu har vi fått ordning och reda, säger Lukas Aldén. Som chef kan jag gå in och se allt, som lönesamtal och anställningsavtal, på samma ställe. Det var en rimlig prisbild också, så jag bedömer att vi tjänar in det jämfört med att ha en anställd person.

– All information som rör personal finns på samma ställe i systemet. Nu finns det rutiner som vi enkelt kan följa, säger Maria Ljung.

Ett exempel som varit högaktuellt under de senaste åren är hur man ska välkomna nya medarbetare till företaget på rätt sätt. I HRM Employee finns nu en funktion för pre-onboarding-processen, som stöd för att inga viktiga moment ska missas.

– Det hjälper oss att genomföra alla steg på rätt sätt, så det arbetet har blivit uppstyrt. Jag loggar in och ser vad jag har för ärenden. Det blir som en kom-ihåg-grej, säger Lukas Aldén.

Han menar att de hade ganska god koll på vilka behov de hade när de implementerade Kontek HRM Employee, men att rutinerna blev tydligare med HR-systemet i ryggen.

– I och med att vi vuxit i snabb takt krävdes det en förändring, konstaterar Maria Ljung. När det handlar om så många nyanställningar hjälper det jättemycket med de moduler vi fått från Kontek, till exempel med anställningsavtal. Annars hade vi fått göra egna mallar och läsa på, men nu fanns det redan en blankett färdig. Det sparar tid.

Hon tycker att strukturen i systemet är enkel och övergripbar. Det räcker att klicka runt i fem minuter, så ser man var man hittar vad. Och när det är något som hon inte förstår eller hittar, ja då finns Konteks konsulter ett telefonsamtal bort som stöd.

Nu finns mallen för Medarbetarsamtal på plats liksom Lönerrevision. För medarbetarna finns också tjänsten Min Lön, där de kan ställa sina frågor direkt till Kontek.

– Efter utbildningen kommer alla veta om att den finns och få genomgång kring vad man kan få hjälp med, säger Maria Ljung. Jag hoppas att det kommer att bli så att folk ställer sina frågor där i stället för att vända sig till mig.

AROMER FÖR MILJONER

Nordarom AB grundades 1962 i Norrköping. Företaget utvecklar och producerar smaker och färger åt sina kunder i livsmedelsbranschen över hela Europa. Produkterna används till exempel i glass, godis, bakverk och drycker. Företaget har ett 40-tal anställda och omsatte cirka 140 miljoner 2022. Nordarom AB är familjeägt och en del av Norrvea Holding AB.

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 hanterar semesteravtal med startdatum i april är det dags att göra semesterberäkningen efter att du har fastställt lönen i april. Det är viktigt att man har fastställt april-lönen så att man får med frånvaron i mars.
- Du vet väl om att eftersom april-lönen är fastställd före semesterberäkningen syns inte semesterdagarna förrän på lönespecifikationen i maj? Om du vill att de anställda ska ta del av sina nya semesterdagar innan maj kan du skriva ut ett semesterbesked under menyn Semester.
- Nya fält i *Personalregistret*, fliken *AG-deklaration*, har tillkommit efter riksdagens beslut om att redovisa tjänsteställe på arbetsgivardeklarationen. Fälten i Kontek Lön heter *Arbetsplatsens gatadress* och *Arbetsplatsens ort*. Kontakta Skatteverket för mer information om vad som ska fyllas i här.
- I Löneartsregistret finns en del lönearter som har konstanter i sina beräkningsformler. Det finns gemensamma konstanter, de uppdaterar Kontek. Exempel på sådana konstanter är prisbasbelopp, Km-ers, förmånsbil och traktamente hel dag. Sen finns även konstanter som uppdateras av dig som användare, det kan vara tex OB-tillägg eller övertidstillägg. Konstanterna hittar du under menyn *Företag — Företagsregister* och fliken *Konstanter*.
- Det går att ta ut preliminära rapporter innan man fastställer lönen. Via *Löneperiod — Preliminära rapporter* kan man ta ut sina vanliga rapporter och se hur de kommer att se ut.

E-GUIDESABONNEMANG

Kontek Löns E-guidesabonnemang uppdateras kontinuerligt med informativa kortfilmer om olika funktioner i systemet.

DU VET VÄL OM ATT ...

... du kan delta i våra populära supportwebbinarier! Håll utkik i Kontek Lön eller på hemsidan, för att anmäla dig.



• ANNA NILSSON

Applikationssupport
ger dig tips om Kontek Lön



KONTEK HRM

KONTEK HRM TIME

- Inför semestertider kan det vara bra att kunna delegera behörigheter under en vald period. Till exempel om ordinarie attestant ska gå på semester och en annan anställd under denna period ska kunna attestera och bevilja ledigheter, kan du tillfälligt delegera behörigheten till den personen. Delegera behörigheter gör du under *Administration — Användare/Behörigheter — Delegerade behörigheter*.

KONTEK HRM TRAVEL

- Så länge företaget har samma konteringar vid inrikes och utrikes resa behöver du inte längre ha dubbla utläggskoder. Genom funktionen att låsa inmatningsfältet för moms vid valuta på utläggskoden kan man inaktivera utrikeskoder och därmed få en enklare utläggshandtering för de anställda. Inställningar för utläggskoder hittar du under *Inställningar — Resa — utlägg & representation — Koder*, fliken *Registreringsregler*.

KONTEK HRM EMPLOYEE

- Med modulen Koncernhantering kan du välja ansvarig för medarbetarsamtal ur hela koncernen oavsett vilket företag den ansvarige själv är anställd i. Har du inte modulen koncernhantering behöver den som ansvarar för samtalet finnas upplagd i personalregistret i respektive bolag som de anställda hen ska hålla medarbetarsamtal med.

KONTEK HRM PLAN

- Nu är det smidigt att låta anställda se sina kollegors scheman i HRM Mobile. På den anställdes roll kan du behörighetsstyra vilka kollegors scheman den anställda ska kunna se. På rollen under inställningar för HRM Mobile-Bemanning kan du välja att visa kollegor som antingen tillhör samma hemkontering, samma bemanningsplan eller är bemannade på samma kontering. För att HRM ska presentera rätt kontering måste även konteringsdimensionen ha inställningen "Använd för behörighet i Bemanning i HRM Mobile"

HJÄLPTEXTER I KONTEK HRM

Hjälptexterna hittar du under *Administration — Hjälp — Innehåll*. Här kan du söka på exempelvis "Dagschema" och få en beskrivning av inställningar och funktioner gällande dagschema.

DU VET VÄL OM ATT ...

... vi har börjat med supportwebbinarier även för Kontek HRM! Håll utkik på hemsidan för att anmäla dig till kommande webbinarier.



• SANDRA STRÅLMÁN

Applikationssupport
ger dig tips om Kontek HRM

Mer stöd inom HR-området.

Kontek fortsätter att utveckla nya tjänster inom HR. En av årets nyheter handlar om stöd till chefer och personalansvariga kring arbetsmiljö och arbetsrätt. Min HR blir ett tryggt bollplank när det finns frågor som behöver redas ut. En annan nyhet handlar om rekrytering. Med Konteks rekryteringsverktyg Kontek Recruit blir processen tydligare och smidigare.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Frågor som rör personal, arbetsrätt och arbetsmiljö växer från år till år. För HR-ansvariga och chefer med personalansvar ute på företagen kan det vara svårt att hänga med i alla regelverk. Det är ett av skälen till att Kontek utvecklat tjänsten Min HR, en stödfunktion i HR-frågor som kan bistå arbetsgivare i frågor kring just arbetsmiljö och arbetsrätt.

– Ofta sitter man ensam i organisationen och arbetar med HR-frågor. Flera arbetsgivare har inte ens en dedikerad HR-funktion, utan det är kanske en person som arbetar med lön eller ekonomi som också fått ta hand om HR. HR-processer och HR-arbete är så brett och stort, så det kan vara svårt att hinna med alla HR-relaterade frågor. Då kan det finnas en extra trygghet i att ha ett HR-stöd i form av ett bollplank, som Min HR, säger Mattias Strömngren, HR-konsult på Kontek.

Det finns naturligtvis andra aktörer som man också kan vända sig till, som arbetsgivarorganisationer eller fackförbund. Men även om de sitter på goda kunskaper om exempelvis lagar och regler, finns det en sorts kunskap som de inte kan erbjuda.

– Kunderna har ibland ett visst stöd från arbetsgivarorganisationerna, men vi vet ju dessutom hur man arbetar i systemen och hur man kan få stöd i våra system. Det blir en extra nivå på rådgivningen. Man kanske har försökt få svar

på olika ställen, men vi har det samlat. Visst kan man till exempel få hjälp kring vilka regler som gäller för rehab på annat håll, men systemet kan bistå och hjälpa dig samtidigt som vi är ett bollplank i rehabprocessen. Hos oss får man helheten, säger Madeleine Lindberg, HR-konsult och ansvarig för utvecklingen av HR-området på Kontek.



Vi vet att många sitter ensamma med HR-processer, och kanske dessutom jobbar både med HR och lön, men det är svårt att klara båda de uppgifterna på en heltidstjänst.

MATTIAS STRÖMGREN, HR-KONSULT

Ibland kan man förstås hamna i kniviga situationer, som kräver juridisk kompetens, till exempel om personal ska sägas upp av personliga skäl. Då har man tillgång till juristerna på arbetsrättsbyrån MBL11 i Lund, som är specialiserade på just arbetsrätt.

Tjänsten Min HR handlar förstås om så mycket mer än strikt juridiska frågor.

Alla företag har sina utmaningar på HR-fronten, så behoven ser olika ut – och det är ju de som styr vilka frågor som uppstår. Min HR blir som en timbank där ett visst antal timmar per år finns insatta, där varje kund själv väljer vad konsulttimmar ska användas till.

– Det kan ju vara så att man vill spetsa till en del av sina HR-processer, som till exempel onboarding. Då kan man använda Min HR till den delen. Vi skulle kunna hjälpa till att förbättra processen även utan Kontek HRM, men har man dessutom systemstöd så blir det ännu lättare, säger Mattias Strömngren.

– Ett av skälen till att vi utvecklat Min HR är att när vi implementerat vårt systemstöd Kontek HRM Employee, så har vi märkt att de som jobbat med det kan sakna kunskap om vissa delar, lägger Madeleine Lindberg till. Vi ser verkligen att det finns ett behov.

– Ja, vi märker det till exempel när vi jobbar med andra typer av tjänster, som uppsättning av Personalhandboken. Då kommer det alltid andra frågor, som ett rehabärende man vill ha lite handledning kring. Det är klart att vi svarar på de frågorna också, men det är en fördel om man även kan få svar när projektet är slut, säger Mattias Strömngren.

Han lyfter upp arbetsmiljö som ett annat område där man som HR-ansvarig kan



Mattias Ström-
gren, HR-konsult
på Kontek och
Madeleine Lind-
berg, HR-konsult
och ansvarig för
utvecklingen av
HR-området på
Kontek.

behöva hjälp. Som arbetsgivare har man ju ansvar för medarbetarnas arbetsmiljö – oavsett var de arbetar. Det har blivit en allt mer aktuell fråga när fler företag tillåter att medarbetare helt eller delvis arbetar hemifrån.

– Även om arbetsgivaren inte behöver stå för all utrustning i hemmet har de ansvar för arbetsmiljön även där. Man måste ta höjd för riskbedömningar av olika slag. Distansarbete är så nytt, så en del vet inte riktigt vilket ben de ska stå på. Då kan Kontek vara en bra samtalspartner, säger Mattias Strömberg.

– Detsamma gäller LAS-frågor, skjutet Madeleine Lindberg in. Det kom väldigt många nya regler kring LAS 2022, så man kan behöva extra hjälp och stöd för att det ska bli rätt. Vi kan förstås också hjälpa till med anställningsavtal. Det är en sak att veta att det är nya regler, men en annan att veta hur det ska appliceras i system och vardag.

Hon och de övriga kollegorna på Konteks HR-avdelning strävar hela tiden efter att utveckla nya tjänster och produkter. En av nyheterna som lanseras efter semestern handlar om rekrytering. Kontek Recruit är ett systemstöd för rekryteringsprocessen, som även ska kunna integrera med Kontek HRM när en kandidat går vidare i processen mot en anställning.

– Man kan välja att köpa systemet Kontek Recruit och administrera det själv. Har man ett fåtal rekryteringar, så kan man köpa tjänsten där vi på Kontek hjälper till att plocka ut kandidater som kunden kan jobba vidare med, säger Madeleine Lindberg. Vi vill ju ha helheten och kunna erbjuda våra kunder allt de behöver.

Vi vet hur man kan ta hjälp av systemet i HR-arbetet. Det blir en extra nivå.

MADELEINE LINDBERG,
HR-KONSULT

Kontek Recruit ska fungera så att kandidaternas ansökningar landar direkt in i systemet. När ansökningstiden är slut görs ett urval av vilka kandidater som går vidare i processen. Allt hanteras inom systemet.

– Idag är det fortfarande en del som tar emot ansökningar via mejl. Det är inte helt optimalt med tanke på att man kan behöva spara ansökningar i två år, om man till exempel skulle få ett diskrimineringsärende. Det är inte smidigt att spara mejl så länge. Men här har man

det i ett system i stället. Det är tryggt, säger Mattias Strömberg.

Rekryteringsverktyget Kontek Recruit ska också kunna användas för att se till att företagets platsannonser publiceras i de mest effektiva kanalerna. Många företag publicerar förstås lediga jobb på sin hemsida, och Arbetsförmedlingens plattform Platsbanken är fortfarande aktuell för många branscher. Men den yngre generationen kanske hellre letar jobb i sociala medier, så beroende på vad man söker för kompetenser är det viktigt att välja rätt forum för annonseringen.

– Med det här systemet ska man inte behöva vända sig till en rad olika aktörer och hamna mitt emellan med integrationer, utan vi kan hjälpa till så att det blir sömlöst mellan programmen, säger Madeleine Lindberg.

2 NYA HR-TJÄNSTER FRÅN KONTEK

MIN HR.

Stödfunktion kring HR-frågor för arbetsgivare kring arbetsmiljö och arbetsrätt.

KONTEK RECRUIT.

Rekryteringsverktyg med integration till Kontek HRM Employee.

Susanne Bern ansvarar för utvecklingen av lönesystemet Kontek Lön och Dan Falk Johansson för utvecklingen av personalsystemet 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 lönesystem som ständigt fylls på med nya funktioner.

Vad kan du berätta om årets nyheter i Kontek Lön?

– Årsversionen av Kontek Lön innehöll stöd för förändringar i lagar och regler. Dessutom gjordes förbättringar i befintliga funktioner och vi skapade också nya, som möjlighet till automatisk utbetalning av semestersaldo.

Utvecklades den funktionen efter önskemål från användarna?

– Ja, det stämmer. Våra kunder kom med önskemål om någon typ av automatisering för utbetalning av semesterdagar. Man upplevde att det tog mycket tid att registrera utbetalning av semesterdagar i pengar manuellt. Vi hade förståelse för behovet och hittade en lösning på hur vi skulle kunna genomföra det.

Sker alla lagändringar vid ett årsskifte?

– Många ändringar i lagar och regler sker vid ett årsskifte, men inte alltid. Den 1 april 2023 upphörde till exempel den tillfälliga nedsättningen av arbetsgivaravgifter för 19–23 åringar. Vi behövde därför leverera en programversion i rätt tid för att stödja den lagändringen.

Ni släppte även en programversion i mars, vad innehöll den?

– Där hade vi med lite ny utveckling. Jag kan berätta om två funktioner som jag hoppas och tror har uppskattats av våra användare. Den första är en möjlighet att välja en alternativ frånvarorsak som ska genereras i de fall där den anställda har tagit ut fler semesterdagar än vad som finns kvar. De företag som inte tillåter negativt semestersaldo kan till exempel välja att tjänstledighet ska genereras i dessa fall. Eftersom det kan vara svårt att kontrollera antal kvarvarande semesterdagar i ett tidredovisningssystem är det bra att funktionen nu finns i Kontek Lön.

Vilken var den andra nya funktionen?

– Vi har lagt till ett nytt steg i arbetsgången för löneberäkning. Det nya steget kallas Kontrollera transaktioner med värde noll. Precis som det låter, kan programmet via kontrollen hitta anställda i den öppna löneberäkningen,

personer som genererar en lönespecifikation, men där samtliga belopp på transaktionerna är noll. Det här kan till exempel inträffa om man har anställda som bara arbetar ibland men ändå har Fasta lönerader lagrade. Om den anställda inte ska få någon lönespecifikation, kan man markera anställda som har hittats i kontrollen, och därefter radera samtliga lönerader från deras lönespecifikationer. Tidigare har man behövt leta upp de här personerna manuellt och radera transaktionerna. Det har förstås varit svårt om man har många anställda.

Hur kom ni på att den kontrollen behövdes?

– Vår outsourcingavdelning här på Kontek presenterade ett problem. Det var svårt att kontrollera att man inte skickade ut lönespecifikationer till anställda som inte hade arbetat under månaden. Om man har många anställda och om detta händer ofta, kanske i varje lönekörning, då blir det tidsödande att kontrollera och radera lönerader manuellt. Vi kom fram till att lösningen på problemet var att införa ett nytt steg i arbetsgången för löneberäkning. Då kan de som vill enkelt göra kontrollen och radera samtliga lönerader för de anställda man väljer. Jag tror att vissa branscher där man har många timanställda som bara arbetar vid behov, är de som kommer använda funktionen mest.

Vad ser ni framför er gällande kommande utveckling?

– Samarbetspartners har aviserat förändringar som vi ska stödja. Statistiska centralbyrån (SCB) kommer att lansera ett API för redovisning av Konjunkturstatistik (KLP). Det är ännu inte beslutat när SCB tar API:et i drift, men när de är redo kommer Kontek att vara redo. En annan förändring är att Fora planerar att ändra från årsredovisning till redovisning varje månad. Även det här kommer vi såklart att stödja framöver.

Hur väljer ni vilka funktioner ni ska utveckla?

– Vi prioriterar funktioner som främjar effektivitet, säkerhet och som är till nytta för många. Vi kan ju inte bygga precis allt, så vi väljer att satsa på utveckling som vi tror gagnar många av våra användare.

NYHETER I KONTEK LÖN UNDER 2023

- **Alternativ frånvarorsak:** Möjlighet att välja en alternativ frånvarorsak om den anställda har tagit ut fler semesterdagar än hen har kvar.
- **Nytt steg i Löneberäkning:** Funktion som förenklar att identifiera anställda som inte ska få någon lönespecifikation.
- **Automatisk utbetalning av semestersaldo:** Funktion som söker upp sparad semestersaldo År-6 för automatisk utbetalning.

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 FALK JOHANSSON**

ansvarar för att produktutveckla personalsystemet Kontek HRM.

Vad finns det för nyheter i Kontek HRM i år?

– Vi har fortsatt att utveckla personal-API med fler fält mellan Kontek HRM och Kontek Lön. En av dem är IBAN och IBIC. Fler banker börjar kräva att man använder de nya standardiserade formaten i lönefilerna.

Har ni utvecklat fler saker i personal-API:n?

– Ja, vi har till exempel nu möjlighet att överföra löne-tillägg från Kontek HRM till Kontek Lön. Sådant som är utöver månadslön eller timlön som exempelvis specialisttillägg.

Finns det också nyheter som hänger samman med lagar och regler?

– Så är det. Vi har en planerad utveckling av integration för arbetsplats från Kontek HRM till Kontek Lön i juni. Från årsskiftet ska det finnas med i arbetsgivardeklarationen. Fälten har funnits sedan dess i systemen.

Handlar allt utvecklingsarbete om att ta fram nyheter?

– Nej, vi gör förstås också ett kontinuerligt arbete med att fixa buggar och andra mindre åtgärder som ska öka användarupplevelsen på olika sätt. Det pågår alltid ett arbete med att förfinas det som redan finns.

Finns det andra nyheter i Kontek HRM som vi väntar på?

– Ja, man kommer i framtiden kunna behörighetsstyra dashboarden, så att nyckeltalen kan visas enligt roll. Vi arbetar också med att vidareutveckla rapportgeneratören med formler och villkor, vilket i sig kommer göra att rapporterna blir mer träffsäkra och öppnar upp möjligheter för fler nyckeltal.

Vad händer i Kontek HRM Time?

– Där väntar en hel del nyheter, en av dem är behörighetsstyrning av tidkod och en annan är automatisk granskning av tidrapporter. Ofta har man anställda som ska klarmarkera sina dagar innan attestering kan göras av chef. Detta innebär att man kan låta systemet avgöra, utifrån villkor man själv sätter, vilka dagar som automatiskt

ska klarmarkeras eller som chef får dagen automatisk attesterad. Det kan vara villkor som exempelvis att det inte finns någon övertid eller frånvaro och närvaro enligt schemat den dagen. Det kommer underlätta även vid projektrapportering då man kan låta systemet granska exempelvis interna projekt.

Kommer det även nyheter i Kontek HRM Plan?

– Absolut. Vi satsar vidare på bemanningsplaner och det blir mer drag-and-drop-funktionalitet samt förbättrad hantering för arbetspassförfrågningar.

Och hur är det med Kontek HRM Travel?

– Där kommer man att kunna skriva ut info om utläggs-koder i rapportgeneratören, och planer finns att bygga resegrupper på samma sätt som tidgrupper finns i Kontek HRM Time. Då kan man göra inställningar för en grupp av personal, i stället för anpassningar på individnivå.

Vad händer i Kontek HRM Employee?

– Där väntar också en hel del nyheter, som en bättre kurs-hantering. Man kommer att kunna lägga in deltagare från kursregistret, och kursen kommer automatiskt kunna generera en kompetens. Bevakning av rätt till tillsvidare-anställning kommer i vår, och återanställningsrätt släpps i höst.



Det pågår alltid ett arbete med att förfinas det som redan finns.

NÅGRA KOMMANDE NYHETER I KONTEK HRM 2023:

- **Deltidsfrånvaro:** Förbättrad funktionalitet i Kontek HRM Time.
- **Ersättningsrader:** Ersättningsrad kan markeras som favorit i Kontek HRM Time.
- **Arbetspass:** Förbättrad översikt av anställda med flera arbetspass samma dag i Kontek HRM Plan.
- **Visa valfria saldon i reseräkningsvyn:** Kan särredovisa saldon i Kontek HRM Travel, exempelvis friskvård.

- **Integration med Kontek Recruit:** Kandidater överförs direkt in till Kontek HRM Employee för vidare hantering i onboardingprocessen.
- **Pulsmätarverktyg:** Integration med Winningtemp i Kontek HRM Employee för korta medarbetarenkäter som presenteras som nyckeltal på dashboarden.

Plustjänst ger snabb och trygg support.

När arbetet hopar sig, löneadministratören blir hastigt sjuk eller har många frågor, det är då Konteks expertkunskap kommer väl till pass. Konteks Plustjänster är en försäkring för att lönearbetet ska kunna flyta på smidigt – oavsett vad som händer.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Man kan förstås alltid kontakta support när det kör ihop sig, eller boka tid för konsultation med en konsult, men vill man ha trygghet i lönehanteringen finns det ett smidigare alternativ. Konteks Plustjänster kan ses som en årlig, löpande försäkring som ger snabbare tillgång till Konteks stöd när det behövs. På Kontek vet man att många löneadministratörer arbetar ganska ensamma på sina respektive företag. Det finns många frågor och tillfällen då man

snabbt kan behöva hjälp att lösa knutar i lönehanteringsprocessen.

– Vi skapade Plustjänsterna eftersom vi märkte att våra kunder gärna vill ha vårt stöd när det kör ihop sig eller när de står inför olika problem. I Plustjänsten har de direktkontakt med våra seniora lönekon-sulter, som kan det mesta. Och eftersom vi kan koppla upp oss mot kundernas system, kan vi lösa en del saker direkt. Det är väldigt uppskattat, säger Fredrik Koch som ansvarar för Konteks Plustjänst lön.

skifte. Plustjänsten gör det enklare att be Kontek om den där extra hjälpen.

– Vi märker på kunderna att de tycker att det är skönt när vi är redo att ta över vid minsta signal, säger Fredrik Koch. Vår vanliga backuptjänst kan kunderna som har en ren inhouselösning köpa, men Plustjänsten ger tillgång till så mycket mer.

– Vi kan växla upp väldigt snabbt, det behövs bara några få dagar, i och med att vi har direktkontakt in i kundernas system, lägger Pontus Axelsson till.

”Vi märker på kunderna att de tycker att det är skönt när vi är redo att ta över vid minsta signal.”

FREDRIK KOCH, GRUPPCHEF PROJEKT KONSULTSTÖD, ANSVARAR FÖR KONTEKS PLUSTJÄNST

Han påpekar att eftersom Konteks konsulter kan komma in i kundernas system och lösa problem inifrån, kan de också enkelt ta över hela eller delar av lönehanteringen om något inträffar. Det kan handla om en oväntat hög arbetsbelastning, att löneadministratören blivit sjuk eller ett av de där årliga sällan-momenten som ger arbetstoppar, som till exempel semesterårs-

Han ansvarar för Konteks Plustjänst-lösning Försystem (alltså tid, resa, bemanning och HR). För försystemet finns också en rad Plustjänster, där kunderna kan få hjälp med exempelvis kvittokontroll, tidrapportering eller annat som man har svårt att hinna med själv.

– När man blir Pluskund får man direkt en dedikerad konsult, säger Pontus Axelsson. De som sitter med exempelvis tidrapporteringen ute på företaget är i regel ganska ensamma. Då kan det vara bra att ha en konsult att bolla med när man har frågor.

Lönekon-sulterna som arbetar med Plustjänsten är alla seniora och redo att svara på de flesta frågor, och en del har spetskompetens inom något specifikt område. En av dem är Lina Andersson som arbetar på Konteks huvudkontor i Ljungsby. Hon hjälper bland annat till när kun-



derna har rena systemfrågor och behöver guidning i hur de ska hantera olika scenarier i Kontek Lön. Det är ett väldigt varierat jobb, där den ena dagen inte är den andra lik. Det är kundernas frågor och behov som styr.

– Det gäller att hänga med, för när man är klar med ett uppdrag för en kund, kan det direkt komma en order om något nytt, så man vet aldrig hur dagen ser ut, säger Lina Andersson. Det kommer hela tiden in förfrågningar om olika saker. Det kan vara att löneadministratören blivit sjuk så kunden behöver hjälp med att betala ut lönerna i rätt tid. Och efter lön kan det till exempel handla om att hjälpa till att ta fram rapporter som ska till olika myndigheter, eller så är det något som blivit fel i kundens semesterskuld. Då får man sitta ner och verkligen reda ut problemet. Det är ett väldigt kul jobb!

När uppdragen blir av den lite mer utredande och svårare karaktären, har hon förstås sina kollegor på både Plustjänst-avdelningen och resten av Kontek att prata med. Det är något Lina Andersson uppskattar. Kollegorna är alla besjälade av att lösa problem och kan bidra med sina olika kompetenser.

– Vi är alla specialiserade inom olika områden, så man kan få ut väldigt mycket kunskap ur gruppen, säger hon. Vi kan alltid ställa frågor till varandra.

Lina Andersson arbetade på Min Lön innan hon flyttade till Plustjänst, så hennes specialkunskap handlar om lön. När en kund ringer in till Plustjänst-avdelningen svarar någon av konsulterna. De kan ofta besvara kundens frågor oavsett om de varit i kontakt tidigare, men det finns förstås tillfällen då de enskilda konsulterna är mer insatta i vissa kunders problematik, och då bOLLAS frågan snabbt över till den konsulten. Allt handlar om att ge kunden bästa support på ett tidseffektivt sätt.

– Det fungerar bra, tycker Lina Andersson. Vi ska ge samma service till alla, oavsett om man har pratat med kunden tidigare eller inte.

Vissa tider på året är det frågor som blir extra aktuella, som vid årsskifte till exempel. Då ökar trycket och många kunder vill ha hjälp med årsrutiner, som vilka rapporter som ska till Fora. Andra delar av året handlar frågorna och uppdragen om allt mellan himmel och jord. Men vad händer om en kund ringer in med ett uppdrag, där ingen av konsulterna har ett snabbt svar?

– Då svarar jag att jag ska kika på frågan och återkoppla. Det är ju inte alltid man kan svara på en gång, utan det kan vara sådant som man måste kolla upp först, säger Lina Andersson. Löneområdet är så reglerat av lagar, regler och hur det ska hanteras i systemet, så man kan inte ha all kunskap i huvudet, men man måste veta hur man ska hitta svaret.

En del av arbetet som hon uppskattar särskilt mycket, är den mänskliga kontakten med kunderna. Småprat och att man lär känna varandra en smula hör till.

– Det är väldigt trevligt, säger Lina Andersson. Kunderna är tacksamma att de har den här tjänsten och att de kan bolla frågor med oss. Man känner igen personerna. Det gör att samtalet flyter på extra bra.



Vi är alla specialiserade inom olika områden, så man kan få ut väldigt mycket kunskap ur gruppen.

LINA ANDERSSON, LÖNEKONSULT
PLUSTJÄNST



När man blir Pluskund får man direkt en dedikerad konsult.

PONTUS AXELSSON, GRUPPCHEF
FÖRSYSTEM



PLUSTJÄNSTERNA KAN GE DIG:

- **Utökad support:** Snabb och smidig support och rådgivning tack vare direktåtkomst till dina system.
- **Backuptjänst:** Effektiv hjälp med hela löneprocessen vid behov.
- **E-guidesabonnemang:** Bank med över 30 informationsfilmer som guidar i lönearbetet.
- **Årsskiftesrutin för Kontek HRM:** Plustjänstlösning för tid, resa, bemanning och HR ger access till Konteks plustjänstkonsulter för hjälp med årsskiftesrutinerna.

TÄVLA
OCH VINN
PRESENTKORT
PÅ DELICARD!



SEMESTERQUIZ

1.

När blev det lagstadgat med semester i Sverige?

- a. 1922
- b. 1938
- c. 1945

2.

Hur många semesterdagar var man berättigad till då?

- a. 6
- b. 10
- c. 12

3.

Hembiträden hade däremot inte rätt till semester förrän senare. Under vilket årtionde fick de det?

- a. 1950-tal
- b. 1960-tal
- c. 1970-tal

4.

Vem regisserade och spelade huvudrollen i filmen Semestersabotören?

- a. Jacques Tati
- b. Charlie Chaplin
- c. Buster Keaton

5.

Hur många semesterdagar var lagstadgat 1992?

- a. 20
- b. 25
- c. 27

6.

Vem har skrivit Sommarboken?

- a. Barbro Lindgren
- b. Astrid Lindgren
- c. Tove Jansson

7.

Hur många semesterdagar har man rätt att spara per år?

- a. Fem dagar
- b. Alla intjänade semesterdagar över 20 dagar
- c. Alla intjänade semesterdagar

8.

Vem har skrivit musiken till Idas sommarvisa?

- a. Georg Riedel
- b. Jan Johansson
- c. Hugo Alfvén

9.

När sändes det första sommarpratet i radio?

- a. 1959
- b. 1972
- c. 1985

Snart nalkas sommar och semester med allt vad det innebär. Jobbar du med lön eller HR har det förmodligen inte gått obemärkt förbi. Men kan du svara på våra semesterfrågor? Mejla dina svar till tavling@kontek.se eller skicka dem till Kontek Lön AB, Box 193, 341 24 Ljungby senast 20 maj. Vi lottar ut tre presentkort från Delicard bland de rätta inskickade svaren.

VINNARE I HÖSTENS TÄVLING BLEV: Christel Hägg Kearney, **Linda Wust** Credin, **Madelene Byhlin** Hööks.

LÖNEFAKTA 2023

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
2023	52 500	53 500	74 300

MERVÄRDESSKATT

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

STATSLÅNERÄNTAN

2022-11-30	1,94 %
------------	--------

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 2005–2007	10,21 %*
Avgift födda 2000–2004	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 januari–mars 2023 gällde 19,73 % som avgift för födda 2000–2004. För löneutbetalningar från april 2023 gäller 31,42 % eftersom den tillfälliga nedsättningen upphör.

BOSTADSFÖRMÅN VÄRDE/M²

	KR/MÅNAD	KR/ÅR
Stor-Stockholm	124	1 485
Stor-Göteborg	111	1 330
Stor-Malmö	118	1 415
Kommuner i övrigt		
>75 000 inv	108	1 293
Övriga kommuner	94	1 131
Utanför tätort		
och dess närområde	85	1 018

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	2,50 kr/km
-------------------------	------------

FÖRMÅNSBIL I TJÄNSTEN

Skattefri bilersättning	eldriven 0,95 kr/km
	övriga drivmedel 1,20 kr/km

SKATTEFRIA TRAKTAMENTEN, INRIKES

Hel dag	260 kr
Halv dag	130 kr
Efter tre månader, hel dag	182 kr
Nattraktamente	130 kr

REDUCERING FÖR: REDUCERING MED:

	260 KR	182 KR	130 KR
Frukost, lunch och middag	234 kr	164 kr	117 kr
Lunch eller middag	91 kr	64 kr	46 kr
Frukost	52 kr	36 kr	26 kr

KOSTFÖRMÅN

Helt fri kost	275 kr
Lunch/middag	110 kr
Frukost	55 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

TIPS OCH TRIX

Så skyddar du dig mot cyberbrott.

Säkerhet är något som vi prioriterar högt här på Kontek, och vi lägger ner stora resurser på att hålla våra systemlösningar, anställda och infrastruktur säkra. Men vad är cyberbrottslighet och vad kan du själv göra för att hålla dig och dina kollegor säkra på nätet?

VAD ÄR CYBERBROTTLIGHET?

Cyberbrottslighet är kriminell aktivitet som antingen angriper eller utnyttjar en dator eller ett datornätverk. Dessa brott begås oftast av så kallade cyberbrottslingar eller hackare. Vanligtvis begås brotten i syfte att tjäna pengar, men i vissa fall är syftet att skada datorer eller nätverk av andra skäl.

10 ENKLA TIPS PÅ HUR DU KAN SKYDDA DIG FRÅN CYBERBROTT

1. Använd ett starkt lösenord

Byt ditt lösenord regelbundet och kom ihåg att använda långa och komplexa lösenord som innehåller siffror, bokstäver och specialtecken. Undvik att använda samma lösenord flera gånger och på flera ställen.

2. Håll programvara och operativsystem uppdaterade

Håll din dator, mobil och system uppdaterade med senaste versionen. Genom att arbeta med våra molntjänstlösningar för din lön- och personalhantering, arbetar du alltid i senaste versionerna som vi håller uppdaterade med nya säkerhetsåtgärder.

3. Använd antivirusprogram och uppdatera det löpande

Med ett antivirusprogram kan du skanna, upptäcka och ta bort hot innan de blir ett problem.

4. Kolla stavning och formulering

Har du fått ett mejl från en vän eller kollega som är konstigt formulerat med stavfel och konstig grammatik? Var kritisk och lyssna på magkänslan. Hur troligt är det att en viss kollega eller vän mejlar dig och frågar efter pengar eller vill att du klickar på en konstig länk? Ta bort mejlet eller skicka det till din IT-/säkerhetsavdelning på jobbet.

5. Superbrådis?

Var alltid misstänksam på mejl eller sms som uppmanar till snabba handlingar kopplat till ditt konto eller till betalningar.

6. Lämna aldrig ifrån dig kort-, kontonummer eller lösenord

Din bank kommer aldrig be dig att skicka känsliga uppgifter.

7. Verkar det för bra för att vara sant?

Har du vunnit en ny mobil eller en husbil utan att ha gjort någonting? Om det verkar för bra för att vara sant så är det förmodligen det. Klicka inte på någon länk!

8. Var wifi-smart

Säkerheten är oftast inte säker i offentliga wifi-nätverk som finns i till exempel köpcentrum, i kollektivtrafiken och på flygplatser. Tänk på var och när du kopplar upp dig. Det kan också vara bra att använda VPN.

9. Klicka inte på okända länkar eller dokument

Cyberkriminella lurar genom nätfiske – de försöker få dig att öppna länkar eller dokument med virus som infekterar datorn eller mobilen med skadlig kod, i syfte att ta värdefull information. Var vaksam på oömbdda e-postmeddelanden, SMS och telefonsamtal. Genom att hålla markören över länken eller avsändaren, kan du se bakomliggande adress och se om den ser konstig ut.

10. Alla kan göra fel – rapportera!

Det är viktigt att komma ihåg att vi alla kan göra fel ibland, särskilt i stressade situationer. Skulle du begå ett misstag, var ärlig och berätta för din IT- eller säkerhetsansvarig så snart som möjligt för att få hjälp och skydda övriga i organisationen.