

Lönearten.

KONTEKREPORTAGE

Ny vd på Kontek

Jimmy Nowén har tagit över stafettpinnen.

KUNDREPORTAGE

K.D. Feddersen

Kompetens, kontinuitet och helhetstänk med outsourcing.

FRAMTIDSSPANING

Framtidens teknik

Nya spännande möjligheter med AI.

EN TIDNING FRÅN KONTEK
- HÖST 2023



KUNDREPORTAGE: SVELAND DJURFÖRSÄKRINGAR

Lön, HR och hundar.

INNEHÅLL Nr 2 • 23

NOTISER	2
NYA MEDARBETARE	4
KRÖNIKA	5
Olof Röhlander – Låt kunden säga nej – inte du.	
KONTEKREPORTAGE	6
Ny vd på Kontek.	
KUNDREPORTAGE	8
Lön och HR i samma system för smidigare arbete.	
UTBILDNING	11
Kontek Update – två inspirerande halvdagar om lön och HR.	
KUNDREPORTAGE	12
K.D. Feddersen – Kompetens, kontinuitet och helhetstänk med outsourcing.	
TIPS FRÅN SUPPORTEN	15
Tips, frågor och svar från Konteks support.	
FRAMTIDSSPANING	16
Framtidens teknik ger nya möjligheter.	
PRODUKTINFORMATION	18
Utveckling i Kontek Lön.	
PRODUKTINFORMATION	19
Utveckling i Kontek HRM.	
HR-TJÄNSTER	20
Medarbetarresan i fyra etapper.	
TÄVLING	22
Ovädersquiz.	
LÖNEFAKTA 2023	23

Vårda den viktigaste resursen.

När man är ny på jobbet inser man snabbt hur viktigt det är med goda rutiner kring onboarding och en välkomnande kultur på ett företag. Under mina första månader på Kontek har jag fått en personlig snabbkurs i Konteks kunskaper inom HR, och märkt vilken skillnad det gör när man tar emot en ny medarbetare på ett genomtänkt sätt.

Det är viktigt, inte minst i tider som dessa när inflationen biter sig fast, räntorna stiger och oron i omvärlden är fortsatt hög. Många företag blir till exempel mer återhållsamma när det gäller nyanställningar. Det kan handla om svårighet att hitta personal med rätt kompetenser, men också om att man inte vill dra på sig högre kostnader.

Helt begripligt, men samtidigt behöver man tänka ett steg längre. För i ett läge som detta är det viktigare än någonsin att hushålla med sina resurser – och den allra viktigaste resursen för ett företag är förstås personalen. De som kan verksamheten, de som gör att ni lyckas, de som ett företag inte har råd att förlora.

Men hur ska svenska företag få sina anställda att trivas, utvecklas – och stanna?

Självklart finns det inte någon patentlösning på den frågan, men en sak är säker: Ett professionellt arbete med HR-frågor kan bidra till att skapa en bättre arbetsplats med personal i fokus. Det spelar roll om man till exempel har en strukturerad och välkomnande onboardingprocess (fråga mig, jag har just gått igenom en sådan) och återkommande kompetensutveckling. En god arbetsmiljö där medarbetare trivs, utvecklas och får bidra till att utveckla verksamheten in i framtiden, händer inte av sig självt. Den skapar man med medvetna val och professionellt HR-arbete.

Och det är just det som vi på Kontek brinner för. Jag ser fram emot att vara en del av Konteks fina arbete med att utveckla löne- och HR-arbetet för våra kunder – och alla deras anställda.



JIMMY NOWÉN
VD KONTEK

Event- & utbildningskalendern.

Vi fortsätter att bredda vårt utbildningssortiment med utbildningar för dig som arbetar i lönesystemet Kontek Lön, HRM-systemet Kontek HRM, och för dig som hanterar HR-frågor. Glöm inte att titta i vår Event- & utbildningskalender för vårt kompletta utbud av utbildningar och kostnadsfria webinarier.

Nyhetsflöde på startsidan av Kontek HRM.

Under hösten kommer det nyhetsinnehåll som idag presenteras för dig som Kontek HRM-kund på Mina sidor på kontek.se, även att visas på startsidan av HRM-systemet. Detta kommer ge dig ett bättre, mer tillgängligt nyhetsflöde direkt inne i själva systemet.

Det nya RSS-flödet kommer innebära att du som kund enklare och smidigare kan ta del av nyheter om vad som händer och planeras för de lösningar som du och ditt företag har hos oss.

Ytterligare en fördel med det nya RSS-flödet är att vi, utöver dig som administratör av systemet, också kommer kunna kommunicera och informera slutanvändare om olika nyheter och information som kan vara värdefullt för dem att känna till.

Alla som på något sätt jobbar i Kontek HRM kommer få nyhetsflödet presenterat på startsidan

av systemet, och du som administratör kommer kunna sätta olika behörigheter för vilka nyheter som ska visas för olika roller på ditt företag. På startsidan kommer du få en god överblick av alla nyheter som är aktuella, och vill du läsa hela nyheten klickar du på den och uppmanas då logga in på Mina sidor, där du kan läsa hela nyheten.

Öppet, tillgängligt och informativt!



Det nya RSS-flödet kommer innebära att du som kund enklare och smidigare kan ta del av nyheter.



Låt Kontek hjälpa och stötta dig med HR-frågor.

Jobbar du med frågor som rör personal, arbetsrätt och arbetsmiljö och tycker det är svårt att hänga med i alla regelverk? Tjänsten Min HR är en digital stödfunktion i HR-frågor som kan bistå arbetsgivare och HR-ansvariga 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.

Med vår digitala rådgivningstjänst får du tillgång till personligt stöd i frågor som rör HR. Oavsett om det rör frågor inom arbetsmiljöområdet, personalrelaterade frågeställningar såsom rehabilitering, eller om du har funderingar av mer arbetsrättslig karaktär, finns vi där och ger dig stöd och support i dina frågeställningar.

Årsskiftesutbildning för dig som använder Kontek Lön och Kontek HRM Travel.



Hösten är här och snart stundar ett nytt årsskifte med allt vad det innebär för oss som arbetar med löneadministration. Ibland kan man behöva uppdatera

kunskaperna om vad som behövs göras inför kommande årsskifte, och därför kommer vi även i år köra vår populära livesända Årsskiftesutbildning för dig som arbetar i lönesystemet Kontek Lön.

Nytt för i år är att vi kommer att lansera en helt ny årsskiftesutbildning för dig som arbetar i Kontek HRM Travel.

Besök vår Event- & utbildningskalender på kontek.se för mer information.

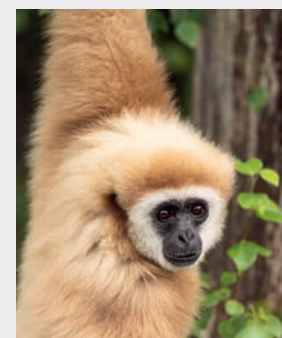
Kontek HRM Travel Årsskifte kommer gå igenom:

- Förberedelser inför årsskiftet
- Uppdateringar av belopp och procent
- Uppdateringar normalbelopp för utrikestraktamente
- Uppdateringar skattepliktiga utrikestraktamente
- Traktamentsregelverk
- Skattepliktiga km-ersättningar
- Initiering av reseräkningsnummer

Säkerställ lönehanteringen med en backup-tjänst!

Du vet väl om att du kan vända dig till oss om du behöver snabb och effektiv hjälp med lönearbetet? Vi erbjuder backup-tjänster för själva löneberäkningen, men också för andra delar kopplat till tid- och reseräkningsrapporteringen inom tre dagar i en akut situation.

En backup-tjänst lämpar sig väl när du registervårdar och jobbar i systemen på egen hand men vill säkerställa och kunna få tillfällig hjälp i en akut situation, eller på längre sikt om löneadministratören är långtids-sjuk, föräldraledig eller har avslutat sin anställning.



Kontek nominerar Borås Djurpark till Årets HR-systemprojekt.

Konsultbolaget Herbert-Nathan & Co delar årligen ut priset Årets HR-systemprojekt, för att främja och belysa vikten av ett gott systemstöd som grund för personaladministrationen. Allt fler företag ser nyttan med att ha ett väl fungerande systemstöd för personalhantering, som leder till både ökad digitalisering och ett effektivare arbete. I år har Kontek valt att nominera Borås Djurpark & Camping AB till Årets HR-systemprojekt. Vinnaren utses den 7 november på HR-systemdagen.

FOTO: BORÅS DJURPARK & CAMPING AB, JÖRGEN JARNBERGER

Välkomna säger vi till ...



● SOPHIE BJÖRKQVIST

Marknadskommunikatör Sophie Björkqvist arbetar på huvudkontoret i Ljungby med Konteks kundtidning, kampanjutskick, mässor, sociala medier med mera. Tidigare var hon marknadskoordinator på Elifönster i Växjö. Hon bor i en villa i Ljungby med sin sambo. Sophie älskar att träna och att vara ute i naturen, men också att laga mat – gärna något som passar till ett gott, rött vin.



● LJUBICA CORIC

Lönekonsult Ljubica Coric arbetar på Outsourcingavdelningen på huvudkontoret i Ljungby. Där räknar hon och en kollega löner för ett stort bolag. Ljubica har en bakgrund som logistiker på ett industriföretag i Ljungby, men vidareutbildade sig till lönekonsult. Hon gillar att läsa historiska böcker, spela och lyssna på musik. Kanske kan drömmen om en resa till Japan slå in en dag?!



● MIKAELA GÖRBRING

Innan Mikaela Görbring började som lönekonsult på Konteks Outsourcingavdelning i Ljungby, arbetade hon som lönespecialist på HR-avdelningen hos Älmhults kommun. Hon tycker att det bästa med jobbet är de härliga kollegorna, som besitter en sådan kunskap och alltid månar om varandra. Hon bor just nu i en sommarstuga med sin sambo, eftersom deras nästa hus totalrenoveras!



● CAROLIN HANSSON

Efter en lönekonsultutbildning började Carolin Hansson arbeta på huvudkontoret i Ljungby som lönekonsult. Nu hjälper hon till med Konteks kunders lönehantering. Hon bor i en lägenhet i Växjö med sin sambo och är gärna ute i skogen och springer på fritiden. Carolin mår bra av att röra på sig – men gillar också att baka och umgås med sin sambo och sina vänner.



● MALIN HENRYSSON

Lönekonsult Malin Henrysson räknar lön åt olika företag på Konteks kontor i Värnamo. Hon arbetade på Systembolaget innan hon skiftade bana och utbildade sig till lönekonsult. Malin samlar energi på fritiden i sitt spabad i trädgården, eller på en vandring eller tur med husvagnen med maken och de två barnen. Så upptäcker de nya platser tillsammans. Då njuter hon av livet.



● KATARINA JOHANSSON

Som lönekonsult på Outsourcing räknar Katarina Johansson lön åt Konteks kunder på kontoren i både Stockholm och Ljungby. Hon har ett förflutet på Kontek, men arbetade som löneadministratör i golfbranschen innan hon återvände. Katarina tillbringar gärna tid utomhus tillsammans med maken, barn eller sitt lilla barnbarn. Då blir det golf, trädgårdsarbete eller en tur i kajaken.



● LYNDA NGUYEN

Lynda Nguyen arbetar som lönekonsult på Värnamokontoret. Där sköter hon hela löneprocessen för sina kunder. Hon arbetade inom detaljhandeln innan hon började studera till lönekonsult med systeminriktning i Ljungby, och kom till Kontek redan under praktiken. Lynda bor i Värnamo med sin sambo, eller snart framtida man. I slutet av året blir det bröllop!



● CATRIN MÖLLER

Efter att ha arbetat i tio år med kundsupport på PostNord TPL kom Catrin Möller till Konteks huvudkontor i Ljungby. Där jobbar hon som lönekonsult med att räkna och köra löner. Catrin bor på en gård med sin man, ett par katter, hästar och några hönor. När arbetsdagen är slut vill hon gärna röra på sig och göra något kreativt, som att jobba i trädgården eller baka.



● JIMMY NOWÉN

Som vd på Kontek har Jimmy Nowén ansvar för att leda Kontek som företag och utveckla verksamheten framåt. Han var tidigare ansvarig för marknadsföring, försäljning och affärsutveckling på Visma Spcs i åtta år. Jimmy trivs med Konteks klimat, där kunskapen, framåtandan och hjälpsamheten genomsyrar verksamheten. På fritiden är det padel som gäller, eller en tur med motorcykeln.



● MICHAEL OLSSON

Michael Olsson är kommersiell chef på Kontek och leder både marknadsförings- och säljteamet från huvudkontoret i Ljungby. Han har lång ledarerfarenhet från flera branscher, och kommer närmast från ett techbolag i Stockholm där han var HR-chef, och innan dess kommersiell chef. Michael bor med sin sambo i en villa från 1920 i Växjö, ett charmigt och spännande renoveringsprojekt.



● ALEXANDRA POP

Efter många år på IKEA har Alexandra Pop kommit till Konteks kontor i Ljungby. Där arbetar hon på Min Lön, och svarar på frågor kring lön, tid och resor för anställda på företag med outsourcingavtal. Alexandra bor i en villa i Ljungby i vad hon kallar en klassisk Svenssonfamilj (villa, vovve och Volvo), och drömmer om att köpa ett sommarhus i sitt födelseland Rumänien.



● KIM WIKSTRÖM

Kim Wikström arbetar på Min lön, med support för de anställda som har frågor kring sin lön, tidrapport eller kvittokontroll. Tidigare jobbade hon på Region Kronoberg inom rättspsykiatri, och därefter intern kundservice. Hon bor i en lägenhet i Ljungby med sin sambo och katten Zelda. Kim brinner för padel, hon spelar flera gånger i veckan och är hallvärd på Ljungby PadelClub.

Låt kunden säga nej – inte du.

Calvin Coolidge, USA:s 30:e president, höll på 1920-talet ett uppmärksammat tal om ordet uthållighet (persistence). Talang tar dig inte hela vägen fram, menade han. Inte heller utbildning, eller expertis. Det är beslutsamhet och framhårdande som löser problem, övervinna hinder och tar dig dit du vill. Efter hans tal reste sig publiken och applåderna ville aldrig ta slut.

Jag pratade med en god vän, som jobbat med försäljning hela sitt vuxna liv, om hur han tänker. Han berättade att hans inställning var att aldrig ta beslut åt kunden i förväg. Varför kontakta någon om sina tjänster om man redan bestämt sig för att de inte kommer att vilja ha den?

– Men det är inte din uppgift att säga nej, det får kunden göra, menade han.

Det här är en nyckel, inte bara för de som aktivt jobbar med försäljning. Den bör gälla alla på företaget, via en attityd som genomsyrar hela organisationen. Vi är ett företag som tror på det vi gör och som vet att det vi erbjuder passar de flesta. Därför är vi alla säljare på ett eller annat vis.

Det här går att applicera inte bara i jobbsituationer, det gäller livet i stort. Hur många gånger har inte du och jag tagit beslut åt andra? »Det är ingen idé att fråga

Malin om hon vill följa med på en aw på fredag, hon har ju så mycket nu«. Vi tror oss veta i förväg vad andra kommer att svara, därför låter vi bli att ställa frågan.

Det är särskilt när du har några bakslag i ryggen som det här beteendet kickar in. Om du fått fyra raka nej, då lär väl nummer fem säga samma sak. Det följer en logisk princip som det gäller att aktivt bryta. Det är inte din sak att säga nej, det ska kunden göra, inte du. Det är inte din roll att besluta huruvida Malin vill gå på en aw eller inte. Det får hon avgöra, inte du.

Tricket är att inte låta det förflutna avgöra dina beslut härifrån och framåt. Sakerna kan förändras med tiden och plötsligt har en stängd dörr satts på glänt. Det har vi alla varit med om. Men det får du aldrig veta om du slutar fråga.

Det här gäller även dig själv. Du har bestämt dig i förväg vad du kommer att tycka om en viss artist och därför väljer du att inte gå på konserten. Men då och då hamnar du ändå där och ibland händer det

att du omvärderar dina tidigare åsikter. Du fick frågan att följa med, trots att du tidigare sagt nej, men nu stod stjärnorna rätt. Din vän eller partner lät dig få avgöra det själv och nu har du fått en ny favoritartist. Om det här gäller dig, då gäller det även andra.

Vi jobbar alla med försäljning på ett eller annat vis. Ett företag fungerar inte om det inte finns andra som brukar deras produkter eller tjänster. Det är få som önskar sig färre kunder, man vill istället ha tillväxt. I slutändan är det våra kunder som gör att det går att betala ut löner och täcka kostnaderna och göra vinst. Utan användare saknas företagets existensberättigande. Det finns många fler där ute som skulle säga ja, om de bara fick frågan.

Calvin Coolidge levde som han lärde. När han ville genomföra en reform såg han till att fråga tillräckligt många för att få med sig beslutsmajoritet. Om de ville stötta honom eller inte, det fick de själva bestämma. Han tog inte det beslutet åt dem, oavsett partitillhörighet.

Min vän har en framgångsrik säljkarriär bakom sig. Han har samma inställning som Coolidge. Han vet att det handlar om siffror. För att få ett ja behöver du kunna ta ett stort antal nej, det finns inga genvägar runt det.

Den som fortsätter fråga, som inte tar beslut åt andra i förväg, kommer att framhärda. Inget annat än det kommer ta dig dit, oavsett vad det gäller. Inte talang, inte kunskap, inte genialitet. Det är uthållighet som är grejen och där kommer du och jag in i bilden.



● 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. Foto: Niklas Palmklint



Det finns många fler där ute som skulle säga ja, om de bara fick frågan.

Ny vd på Kontek.

Möjligheten att kasta sig in i ett nytt äventyr är oemotståndlig. Nu har Jimmy Nowén tagit över stafettpipen från Konteks mångåriga vd Maria Ericsson.
– Timing och rätt förutsättningar gjorde att jag kände att jag måste göra det här, säger Jimmy Nowén, ny vd på Kontek.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Det är mycket att ta in, många bollar i luften för Konteks nye vd Jimmy Nowén, men det är ju precis som det ska vara. Sedan han tillträdde sin tjänst 1:a augusti, försöker han sätta sig in i Konteks verksamhet, formulera mål för framtiden samtidigt som han lär känna sin nya arbetsplats.

– Jag hade höga förhoppningar på Kontek och är glad att kunna säga att de infriats med råge, säger han. Kontek är ett väldigt trevligt företag. När man kommer in i det här huset får man ett varmt välkomnande. Medarbetarna är ambitiösa, väldigt noggranna och stolta över det vi levererar. Här är det lätt att trivas!

– Att söka jobb är lite som när man köper ett hus, fortsätter han. Man kollar allt med själva huset, men snackar inte med grannarna – och det är ju dem man ska leva med i 20 år. Det är först när man är på plats som man får svaret på hur det faktiskt är.

45-årige Jimmy Nowén är född i Växjö, men flyttade till Stockholm för studier. Efter examen började han arbeta inom media och återvände till Växjö 2005 när det var dags att bilda familj. Då arbetade han inom försäkringsbranschen och ägnade sig framför allt åt att arbeta med kundupplevelsen. Han kommer närmast från systerföretaget Visma Spcs, där han arbetade i åtta år med marknadsföring, försäljning och affärsutveckling i tätt samarbete med produktutveckling.

– När jag började jobba där var jag helt novis inom mjukvaruutveckling, så det var en ynnest att få stiga in i Europas främsta koncern inom molntjänster,



”Vi är möjliggörare för att svenska arbetsgivare ska kunna behålla sin personal. Det är vårt samhällsbidrag.

JIMMY NOWÉN,
VD PÅ KONTEK

och en möjlighet för mig att lära mig massor om hur man bygger en stark affär inom tech, säger han.

Den kunskapen tar han förstås med sig till Kontek tillsammans med erfarenheterna från arbetet inom försäkringsbranschen, som gav insikter i kundens perspektiv och upplevelse av sin leverantör. För Kontek är just förståelsen av kundernas behov en av grundstenarna i verksamheten.

– Kontek är ett magnifikt företag med en imponerande 90-årig historia av att både hjälpa företag och vara en expertpartner inom allt som har att göra med lön och löneadministration, säger Jimmy Nowén. På senare år har även affärsområdet HR vuxit oerhört mycket. Idag hjälper vi våra kunder brett inom hela HR- och löneprocessen, oavsett om det handlar om system och tjänster för att kunder ska kunna göra arbetet själva, eller om de vill att vi hjälper till och sköter allt åt dem.

– Jag känner ett enormt ansvar för att förstå vad det är som gör att vi kan fira 90-årsjubileum nästa år, fortsätter han. Jag vill hitta själen och bevara det som i grunden gjort oss så framgångsrika över åren. Men samtidigt måste man inse att det som var en garant för framgång tidigare år, kanske inte gäller imorgon.

När han skädar in i spåkulen, ser Jimmy Nowén en spännande framtid för Kontek. Idag är molntjänster en självklarhet, liksom krav på integration mellan olika system och helhetstänk. Framtidens utmaningar handlar om automatisering, AI och ökade krav på



**Vi måste klara
att både förstå och
identifiera Konteks
själ och vad som är
relevant för framtiden.**

JIMMY NOWÉN, VD PÅ KONTEK

säkerhet. Nu flödar allt större mängder data genom flera system. Det ställer krav på effektiva och säkra processer och kopplingar, samtidigt som det skapar nya möjligheter till automatisering, effektivitet och tidsbesparing för alla som arbetar med lön och HR.

– Idag är AI på allas läppar. Så här i början tror jag många förundras över vad som blivit möjligt, men samtidigt finns det säkert en del som skruvar på sig av rädsla att exempelvis förlora jobbet, säger Jimmy Nowén. Jag tror inte alls att det blir så. Snarare kan AI hjälpa oss människor att bli mer produktiva genom att ta över de mest repetitiva och manuella uppgifterna, så att vi kan använda vår kunskap och expertis där den verkligen behövs, så att den skapar värde för våra kunder.

– Någon sa »AI kommer inte att ta ditt jobb, men någon som använder AI kommer att göra det«. Jag är övertygad om att personen bakom det citatet kommer att få rätt, fortsätter han. De företag som lyckas kombinera möjligheterna med artificiell intelligens och automatering i sina processer med personalens kunskap och engagemang för kunderna, kommer att stå där som segrare. Den vägen ska vi gå med Kontek.

Samtidigt är Jimmy Nowén väl medveten om att den verkliga grundbulten i alla företag inte är tekniken, utan de anställda. Utan kompetent personal med rätt kunskaper och förutsättningar för att göra jobbet, är det svårt att driva företag. Och idag kräver arbetsgivare att arbetsgivaren har en professionell hantering av lön och HR.

– Jag tänker mycket på hur man ska få sina anställda att trivas. Det är så lätt hänt när man kommer till ett nytt jobb att frågorna enbart handlar om struktur, men jag funderar över vad Kontek är? Vad har vi för existensberättigande? Varför går vi till jobbet? Säger Jimmy Nowén.

Frågan är förstås retorisk, för han och alla hans kollegor har säkerligen en god idé om varför de går till sitt arbete varje morgon. Men han är intresserad av frågan ur ett djupare perspektiv, dels för att hitta nya värden för Konteks kunder, men också identifiera var i samhällsmaskineriet Kontek passar in.

– Vi är möjliggörare för att svenska arbetsgivare ska kunna behålla sin personal. Det är vårt samhällsbidrag, det som är lite större än budgetar och vår verksamhet, säger han. Det är ändå så att nära 300 000 svenskar inte får lönen utbetald den 25:e om vårt system går ner. Det finns något som är extremt ärofyllt i vårt uppdrag. För vad är ett företag utan sin personal? Ingenting!

Därför känner han stort engagemang för att fortsätta utveckla Kontek som expertföretag med helhetslösningar inom lön och HR. Han pekar på det ständigt pågående utvecklingsarbetet, på flexibiliteten och möjligheten för kunderna att anpassa Konteks produkter och tjänster efter sina egna behov, även när de förändras. Den vägen är utstakad sedan länge. Nu fortsätter resan, med en ny energisk och entusiastisk förare vid ratten.

JIMMY NOWÉN VD PÅ KONTEK:

BAKGRUND: Civilekonom med inriktning marknadsföring, examen från Handelshögskolan i Stockholm 2002. Arbetade 2005–2015 med försäljning och kundupplevelse på Trygg-Hansa. Kommer närmast från Visma Spcs, där han varit ansvarig för företagets marknadsföring, försäljning och affärsutveckling under åtta år.

ÅLDER: 45 år.

BOR: I ett hus i Växjö.

FAMILJ: Gift och har två barn, en dotter på 18 år och en son på 16 år samt en katt som är hela 14 år.

FRITIDSINTERESSE: Älskar att spela padel (»ja, jag vet, jag är cirka fem år efter alla andra!«) och så spelar jag gitarr – om ingen ser eller lyssnar.

Lön och HR i samma system för smidigare arbete.

En helhetslösning för både lön och HR, det var vad **Sveland Djurförsäkringar, ömsesidigt** letade efter. Efter en grundlig process föll valet på Kontek. Nu sköts allt för företagets tvåbenta medarbetare i Kontek Lön och HRM-systemet Kontek HRM.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES

Det moderna kontoret i centrala Lund ser vid första anblicken ut som många andra, men plötsligt blickar ett par mörka ögon ut från ett av kontorsrummen och förändrar intrycket i ett slag. Det är Staffordshire Bullterriern Akillah, som nyfiket kikar ut från mattes rum. Hon är en av runt 40 hundar, som delar arbetsplats med cirka 55 tvåbenta kollegor hos Sveland Djurförsäkringar. Här står djuren i centrum. Företaget verkar för ekonomisk trygghet för ägande av hundar, katter, hästar och smådjur och hållbart djuräggande. Det är en självklarhet att personalen får ta med sig sina hundar till arbetsplatsen.

– Det är en del av vår personalvård, säger löneadministratör Cecilia Ellman. Det blir mindre stress för våra anställda och de slipper ordna med hundvakter. Dessutom bidrar det till den vänliga, lugna stämningen. För även om en del av hundarna förstås är nyfikna på vad som händer utanför rummet, så är de också vana vid miljön och vilar oftast lugnt vid sin människas fötter tills det är dags för en rast eller hemgång.

För drygt två år sedan bestämde man sig på Sveland Djurförsäkringar för att se över sina löne- och HR-processer. HR-chef Åsa Jonsson ville hitta ett system för både lön och HR. Efter en noggrann urvalsprocess, där de granskade ett flertal leverantörer, föll valet på Konteks helhetslösning med Kontek Lön och HRM-systemet Kontek HRM med HR-systemet Kontek HRM Employee, reseräkningssystemet Kontek HRM Travel och tidsystemet Kontek HRM Time.

– Vi ville ha ett gemensamt system, där all information finns samlad med tanke på GDPR. Tidigare fanns det olika medarbetarrelaterade underlag ute hos cheferna. Det var varken GDPR-vänligt eller praktiskt. Det är bättre att ha underlag för exempelvis medarbetarsamtal eller ledighetansökningar i systemet, så att all information som cheferna ska ha tillgång till finns samlad där, säger Åsa Jonsson.

– Vi ville effektivisera och digitalisera. Det var jätteviktigt att systemet skulle vara integrerat, för att minska manuell hantering, säger Cecilia Ellman.

Eftersom Sveland är ett försäkringsbolag, styrs de av ett hårt regelverk från bland annat Finansinspektionen och specifika lagkrav. Ett sådant är att anställda som säljer försäkringar måste ha minst 15 timmars kompetensutveckling varje år. Sedan man började arbeta med Kontek HRM Employee, har det blivit enklare för både medarbetare och chefer att hålla koll på att de årliga utbildningarna genomförts.

– I kompetensmodulen på Kontek HRM Employee loggar vi vem som går vilka kurser och utbildningar. Nu kan chefer och medarbetare se att det blivit registrerat, och om Finansinspektionen kommer för granskning kan vi enkelt visa att det är så här det ser ut. Tidigare noterade vår utbildningsansvarige allt i Excel på sin kammare. Det här är en tydlig förbättring med ökad transparens – och dessutom mindre personberoende, säger Åsa Jonsson.

1. Jennifer, skadereglerare och nybliven nordisk mästare i agility. Dock inte med Caela som här sitter i knät.

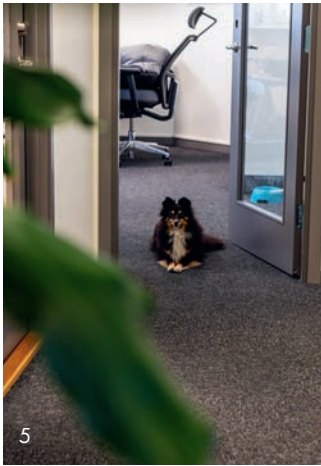
2. Juli jobbar med matte Carita på Kundenservice.

3. Milli jobbar med matte Anna på Kundenservice.

4, 5. Zia jobbar med matte Jennifer på Skadeavdelningen Sällskapsdjur.

6. Ålderdomen Nilla jobbar med matte Nicci på Skadeavdelningen Sällskapsdjur.

7. Happy håller till under matte Malins skrivbord på Sälj-avdelningen.





Nu kan alla följa sina tider och tidssaldon i appen, så vi får inte så många frågor längre. Det blir en annan översiktlighet och det är guld värt.

CECILIA ELLMAN,
LÖNEADMINISTRÖR



Uttag av föräldraledighet och föräldraersättning enligt kollektivavtalet är en hel vetenskap. Det är en utmaning, men vi har fått god hjälp av Konteks konsulter.

ÅSA JONSSON, HR-CHEF



Staffordshire Bullterriern Akillah som också syns på framsidan tillsammans med sin matte Annelie Enarsson, skadereglerare.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER SVELAND DJURFÖRSÄKRINGAR?

Molnlösning som inkluderar: Lönesystemet Kontek Lön, HRM-systemet Kontek HRM med delsystemen Kontek HRM Employee, Kontek HRM Time och Kontek HRM Travel.

Regelverket kräver även att hon begär in ett utdrag ur belastningsregistret samt kreditupplysning från UC på varje nyanställd försäkringsförmedlare. Dessa måste förnyas vartannat år. Nu går det ut automatiska påminnelser från systemet. Det förenklar för henne, chefer och medarbetare att ha koll på att alla har de behörigheter som krävs.

Nu har Sveland Djurförsäkringar arbetat med Konteks lösningar i ett och ett halvt år. Många företag som byter system väljer att göra förändringen stegvis genom att implementera en produkt i taget, men här valde man en annan väg.

– Vi tog allt på en gång, det är inget jag rekommenderar, skrattar Cecilia Ellman. Det var ett tufft första år.

– Vi tog hjälp av Konteks konsulter och hade en ambitiös agenda, fyller Åsa Jonsson i. Vi började med Kontek HRM Time den 1 mars 2022 för att medarbetarna skulle registrera sina tider så att vi kunde köra den första lönen i april. Tid och lön är ju grunden för allt.

Sedan körde de på intensivt med att implementera Kontek Lön och Kontek HRM Travel. Idag ser Åsa Jonsson hur systemet hjälper medarbetare och chefer att göra rätt sak i rätt tid. Medarbetare kan ansöka om ledighet, tidrapportera och redovisa utlägg eller resor löpande i mobilappen Kontek HRM Mobile, och chefer får automatiskt påminnelser när det är dags för dem att exempelvis attestera.

På Sveland tillämpar man flextid och möjlighet att arbeta hemifrån två dagar i veckan. På onsdagar är det obligatorisk kontorsdag, så den dagen lägger man gemensamma möten eller firanden. Då är kontoret fyllt av både anställda och hundar.

– Många av våra medarbetare pendlar och cirka 95 procent av dem har egna djur. De är engagerade och otroligt aktiva djurägare som tex tävlar i olika hästgrenar eller agility, ställer ut eller har hästgård.

Flera av skadereglerarna har en bakgrund som djursjukvårdare. Djuren genomsyrar allt vi gör. Vår expertis kring djur är genomgående. Våra medarbetare kan alltid relatera till det kunderna pratar om, säger Åsa Jonsson.

Företaget har cirka 55 anställda på huvudkontoret i Lund, och ett 15-tal medarbetare runt om i landet. Dessutom har man ett 30-tal fritidsombud, som verkar som ambassadörer för Sveland Djurförsäkringar genom att sälja försäkringar.

Sveland har ett kollektivavtal, försäkringsbranschens avtal FAO-Forena, som gäller alla anställda. Det är ett förhållandevis litet avtal, som det vanligtvis inte finns färdiga uppsättningar för i lönesystem. Därför krävdes hjälp från Kontek för att få allt rätt i Kontek Lön.

– Vi har andra regler för tex semester och tjänstepension än andra tjänstemannaavtal. Vi tillämpar FTP-planen som visserligen liknar ITP-planen, men ändå är såpass avvikande att vi inte kan använda ITP-grunden som finns i programmet, säger Åsa Jonsson. Där fick vi lägga lite tid tillsammans med våra konsulter. De var tålmodiga och lyssnade in vad vi behövde. Det är skönt att de är så insatta i vår verksamhet.

SVERIGES ENDA KUNDÄGDA, RENODLADE DJURFÖRSÄKRINGSBOLAG

Sveland Djurförsäkringar grundades 1911 med idén om att ta väl hand om sina djur för att ge dem ett långt, hållbart liv, och dela på riskerna för skador och sjukdomar i ett samägt bolag. Idag arbetar man med försäkringar för häst, hund, katt och smådjur. Företaget har ca 70 anställda och ett 30-tal ombud. Eftersom bolaget är kundägt, går eventuell vinst tillbaka till verksamheten för att hålla de gemensamma kostnaderna nere, samt till satsningar för hållbart djuräggande via bolagets stiftelse.



Kontek Update

– två inspirerande halvdagar om lön och HR.

Kontek Update – två halvdagar om lön och HR/HRM-systemet – bjuder på inspiration och fördjupade kunskaper i novembermörkret. Seminariedagarna är fyllda med vidareutbildning i ett matnyttigt program för alla som arbetar med lön och personalhantering.

Man blir aldrig fullärd när det gäller lön och HR. Därför erbjuder Kontek i november en möjlighet att fördjupa kunskaperna med seminariet Kontek Update som genomförs under två halvdagar. Den 7 november blir det fokus på frågor som rör lön och lönesystemet Kontek Lön och den 9 november flyttas fokuset till HR-frågor och HRM-systemet Kontek HRM. Och ja, det är den populära Kontekdagen som fått en remake och nu blivit två utbildningsdagar med varsitt fokus.

– Vi tror att de som tidigare deltagit på Kontekdagen kommer att känna igen sig, men vi ville bredda konceptet utifrån de helhetslösningar som våra kunder ofta har hos oss. Det kan ju vara bra med ett helhetsupplägg där man får insikter och kunskap om delar som hör nära samman. Lön och HR-frågor är ett bra exempel på detta. Det är ju väldigt vanligt att en person jobbar med flera olika system och lösningar för att hantera sin personaladministration och nu kommer vi kunna ge deltagarna en bredare kunskap och input som inkluderar fler delar i processen, säger Pernilla Persson, projektledare för Kontek Update.

– Utvärderingarna från den tidigare Kontekdagen visar att våra kunder önskar sig mer utbildning och input inom HR och HRM-systemet Kontek HRM, så det har vi förstås lyssnat på. De som arbetar med HR och/eller lön är ofta ensamma med sina frågor på sina arbetsplatser. Kontek Update är en chans för dem att förkovra sig och dela dagen med andra som jobbar med samma saker, säger Marie Falk, projektledare Kontek Update.

KONTEK UPDATE – FOKUS LÖN

7 november blir det fokus på lön och lönefrågor med nyheter i lagar och regler, nyheter i lönesystemet, tips & trix samt rapporter. Många av frågorna som tas upp baseras på frågeställningar som löpande kommer in till Konteks support. Några av Konteks specialister kommer visa smarta funktioner i systemet Kontek Lön, som kan förenkla vardagen för dig som användare.

– Vi är ju vanemänniskor, du jobbar på i vardagen och utnyttjar kanske inte alla möjligheter i systemet.



● **PERNILLA PERSSON**

Projektledare för Kontek Update



● **MARIE FALK**

Projektledare för Kontek Update

”Det digitala upplägget ger många fördelar: man slipper resa och man kan ha sitt eget system uppe samtidigt som våra specialister visar funktioner i systemet.

PERNILLA PERSSON

Här får du chans att lära dig sådant som kan underlätta det dagliga arbetet, säger Pernilla Persson.

– Det är våra kollegor, som dagligen arbetar med våra system och tjänster, som svarar på alla frågor. De är specialister inom sitt område och kan det utan och innan, tillägger Marie Falk.

KONTEK UPDATE – FOKUS HR OCH HRM-SYSTEMET

9 november blir det fokus på frågor och utbildning kring HR och HRM-systemet Kontek HRM med sina delsystem. Under rubriken tips & trix kommer Konteks applikationskonsulter visa smarta genvägar i Kontek HRM. En ny spännande programpunkt är trendspaning inom HR – vad väntar oss inom HR-området framöver?

– Vi är ett specialistbolag inom lön och HR och just det faktum att vi är specialister, ger våra kunder mycket eftersom vi ju gärna, både delar med oss om kunskap i de olika systemen, men också att vi har en bred kunskapsbas och kan mycket om processerna som systemen supporterar, säger Marie Falk.

FRÅGESTUND FÖR ALLA

Kontek Update är ett digitalt seminarium, men känslan av gemenskap finns där ändå vid skärmen – inte minst under den populära programpunkten Frågestund. Då, om inte förr, upptäcker man lätt att man inte är så ensam med sina frågeställningar som man kanske tror.

– Många har samma frågor och sitter i samma sits, så frågestunden är viktig för vi-känslan, säger Pernilla Persson. Vi på Kontek satsar mycket på den familjära känslan och hoppas att det ska nå ut genom skärmen.

BONUS

Kontek Update spelas in så även om du inte har möjlighet att medverka den 7:e och 9:e november så kan du ta del av seminariet i efterhand. Alla deltagare får tillgång till inspelningarna efter eventet under fyra månader.



Kompetens, kontinuitet och helhetstänk med outsourcing.

När företaget växte räckte kunskaperna kring lön och HR inte längre till. För **K.D. Feddersen Plastics Machinery AB** i Värnamo blev lösningen ett outsourcingavtal med Kontek. – Vi hade inte kompetensen själva, säger Simon Vestlund, ekonomidirektör på K.D. Feddersen i Norden. Nu blir det lättare att göra rätt och behandla alla lika.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES

När man kör längs riksväg 27 på väg in i Värnamo kan man, om man är snabb, få syn på någon av de stora maskinerna som K.D. Feddersen Plastics Machinery AB säljer. Företagets byggnad har gigantiska fönster mot vägen, men entrén på baksidan är mer modest. Här arbetar ett 20-tal anställda med försäljning av plastmaterial, maskiner, service, finansieringslösningar och utbildning. Man har även utbildningar och samarbete med andra aktörer inom forskning och utveckling genom Polymerinstitutet.

Företaget grundades 1981, tre mil från sitt nuvarande läge, som familjeföretaget Materialdepån i Anderstorp. Man arbetade då med distribution av plastgranulat i Sverige. Sedan 2007 är företaget en del av tyska K.D. Feddersen Group, en gigant i plastindustrin med ca 1100 anställda i 33 olika bolag över hela världen.

– Vi växer starkt och är nu över 30 medarbetare i Sverige, Finland och Norge. Tidigare fick en av tjejerna på kundtjänst ta hand om lön, men det blev övermäktigt ju fler vi blev. 2022 gick vi över till ett outsourcingavtal med Kontek, säger Simon Vestlund, ekonomidirektör på K.D. Feddersen i Norden. Att välja outsourcing i stället för att anställa en person för att sköta lönerna var närmast en självklarhet.

– Det fanns inte den kompetensen som vi behövde i huset. Steget att kunna lite om lön till att ta hela ansvaret för lön är stort. Lönen får aldrig bli sen eller fel, det är svårt att rätta till i efterhand. Vår konsult på Kontek kan inte heller allt, men hon har

ju hela Kontek och all kunskap som finns där bakom sig, säger han.

Han tillträdde sin roll i januari 2022. Då var redan beslutet om att köra lönen via ett outsourcingavtal med Kontek taget, men Simon Vestlund ville inte stanna där. Han ansvarar för K.D. Feddersens sju bolag i de nordiska länderna, och ville ha ett gemensamt system för lön och HR. Det var därför självklart att koppla på HR-systemet Kontek HRM Employee.

– Det är viktigt att ha kontinuitet över tid i ett HR-system, risken är annars att det blir mycket papper i pärmar när det handlar om HR, säger han. Vi har knutit ihop lönesystemet med HRM-systemet – det är ju på integrationer man spar tid. Min plan är att det ska bli ett komplett HR-system. Redan nu kan jag ta ut rapporter, som när vi behöver skicka underlag till hållbarhetsredovisningen till moderbolaget i Tyskland. Det hade varit omöjligt utan Kontek. Nu finns alla uppgifter som vi behöver, smidigt att hämta i samma system.

En av de första åtgärderna var att se över företagets personalhandbok. Kontek gick igenom K.D. Feddersens 36-sidiga personalhandbok för att säkerställa att allt var korrekt och i takt med tiden.

– Jag ville att Kontek skulle vara proaktiva när de reviderade personalhandboken, och se vad vi skulle kunna förbättra framåt. Kontek kom med en del bra svar i den processen, säger Simon Vestlund.



Jag ser HR som en rådgivande funktion i frågor som gäller de anställda och chefer.

SIMON VESTLUND,
EKONOMI-
DIREKTÖR

T v. För Simon Vestlund, ekonomidirektör på K.D. Feddersen i Värnamo, var outsourcing det bästa alternativet för lönehanteringen och HR-stöd.



K.D. Feddersens filantropiska bakgrund har genererat ett hållbarhetstänk i hela företaget – man har till exempel bikupor och en blomsteräng för insekterna utanför byggnaden i Värnamo.



Det är tufft för ett företag i vår storlek att ta in många nya anställda på kort tid. Onboarding kan vara en utmaning, men den kan bli bättre med tydligare rutiner.

SIMON VESTLUND, EKONOMIDIREKTÖR

MASKINER OCH MATERIAL

K.D. Feddersen Plastics Machinery AB startade 1981 som ett familjeföretag i Anderstorp och säljer maskiner, material och utbildningar för konstruktionsplaster. Företaget är sedan 2007 en del av K.D. Feddersen Group, en stor aktör inom plast- och kemiindustrin. Det grundades i Tyskland av Karl Detlef Feddersen 1949, och har idag ca 1100 anställda över hela världen. Karl Detlef Feddersen präglades starkt av nöden i efterkrigstidens Tyskland. Han placerade därför sin förmögenhet i en stiftelse för äldreomsorg. Idag driver stiftelsen ett äldreboende för cirka 300 personer i Hamburg, och äger holdingbolaget K.D. Feddersen Group med 33 bolag runt om i världen, och en omsättning på 1 miljard euro.

I den stora maskinen kan man producera produkter med de egenskaper som önskas av specialkomponerat plastgranulat.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER K.D. FEDDERSEN PLASTICS MACHINERY AB?

Outsourcinglösning som inkluderar:
Lönssystemet
Kontek Lön samt ett plusjämsamtavtal för tidsystemet Kontek HRM Time, reseräkningssystemet Kontek HRM Travel och HR-systemet Kontek HRM Employee. K.D. Feddersen Plastics Machinery AB har även investerat i en personalhandbok.

Innan han anlitade Kontek arbetade han också med personal och HR-frågor, så ämnet är välbekant. Men det finns förstås luckor i detta stora område med sitt minfält av regelverk och avtal.

– Det jag behöver hjälp med är arbetsrätt, säger han. I ett litet företag blir det lätt att varje person skapar ett eget system, men jag vill säkerställa att vi gör rätt och lika för alla. Därför bad jag om en kompetensmatris för medarbetarsamtal från Kontek. Nu är jag trygg med att det blir rätt och att det finns en kontinuitet i hur vi arbetar.

Många av K.D. Feddersens medarbetare är ofta på resande fot. Man har 25 tjänstebilar och många säljare, tekniker och utbildare som besöker företagets kunder. Kontek HRM Travel har inneburit en tydlig tidsbesparing för alla som hanterar reserapporter.

– Att man bara kan ta en bild på ett kvitto och lägga in den i appen, istället för att spara kvitton i en burk är en stor fördel, säger Simon Vestlund. Det är också mycket enklare att räkna ut traktamenten. Utan Kontek HRM Travel hade det varit högar av papper och svårt att överblicka.

Men för medarbetarna innebär det att en del av arbetsbördan flyttats tillbaka på dem. Man kan inte längre gå till löneadministratören med en bunt kvitton eller noteringar om milersättning och förvänta sig en lösning.

– Ingen av medarbetarna gillar väl den administrativa bördan, men fördelen är att de kan göra det

i appen. De behöver inte spara allt till sista sekunden, utan kan lägga in saker efter hand. De tycker att det är smidigt, säger Simon Vestlund.

I sin strävan att få till en komplett helhetslösning för både lön och HR har man också valt att lägga till en del moduler. Det handlar om att göra processerna mer effektiva och professionella. En av de första modulerna var Medarbetarsamtal och on/off-boarding.

– Jag vill att det ska bli lika för alla, inga hemmasnickrade lösningar, säger Simon Vestlund. Det blir dessutom en mindre börda om man följer en mall, man vet att det blir rätt och att man följer lagkraven.

Hans önskan är att HR-processerna ska genomsyras av kunskap och transparens, men har insett att det är en process där det finns en del luckor. Simon Vestlund påpekar att många operativa chefer är duktiga i sina yrken, men inte nödvändigtvis har någon chefsutbildning eller HR-kunskaper när de sätter sig på chefsstolen.

– Därför har jag efterlyst mer coachande HR-kunskap från Kontek, säger Simon Vestlund. Det är mycket kring lön som är så hårt uppstyrt av lagar och regelverk att det är perfekt att automatisera, men mjuka värden, det mellanmännsliga, det som egentligen är HR, det går ju inte att automatisera. Det är ofta mina chefer skulle behöva någon att bolla med.

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, redo att hjälpa dig med dina frågor och funderingar. Du når oss som vanligt på 0372-890 00.



KONTEK LÖN

- Så här års kan det bli aktuellt att som medlem redovisa till Svenskt Näringsliv. Innan du skapar filen kan det vara en bra idé att kontrollera *Personalregistret* under fliken *Årsuppgifter* m.m och se över att information finns i rutan för *Yrkeskod*, *Jobbstatus*, *Förbundsnummer*, *Personalkategori* och *Arbetsbetsart*. Det går att rapportera både via API och fil, om du rapporterar via API behöver du en API-nyckel från Svenskt Näringsliv.

- Du vet väl om att du kan läsa tillbaka en säkerhetskopia om du behöver korrigera i redan fastställd lön? Förutsatt att du inte har skickat bankfilen kan du läsa tillbaka den automatiska säkerhetskopian som togs vid fastställande, gå in via *Företag – Företagsregister* och fliken *Säkerhetskopia/Återställ*. Här markerar du korrekt backupfil och trycker på knappen *Återställ*. Du hamnar i det läget du var i innan du tryckte på fastställ.

- Presentationen av löneperiodens rapporter har förändrats. Nu presenteras dina valda rapporter på en sida. För att se samtliga inställningar klickar du på rapporten, som då öppnas upp som en dragspelslista. Förändringen innebär att du även kan skriva ut *Semesterskuld* och *Övertidsjournalen* härifrån. För att lägga till en rapport i din beställning, klickar du på den blå länken till höger som heter *Lägg till/ta bort*. Då öppnas en ruta där du markerar vilka rapporter som du vill inkludera i din rapportbeställning.

Rapporter		Lös Hjälp...
Löneperiodspecifikation	Alla i löneperiod	
Utbetaling	Alla i löneperiod, Export	
Bokning	Bokningsunderlag (standard)	
Löneblad	(Alla örearter) (Sammandrag, Utömning)	
Fackliste	(Standard)	
AG-deklaration	Skriv fil	
Semesterskuld	Alla, En rad per anställd	Semesterskuld per datum: Den sista i aktuell månad
Övertidsjournal		Fr o m datum: Den 1:e i aktuell månad

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 Info-rutan i Kontek Lön eller på hemsidan, för att anmäla dig.



• ANNA NILSSON

Applikationssupport
ger dig tips om Kontek Lön



KONTEK HRM

KONTEK HRM TIME

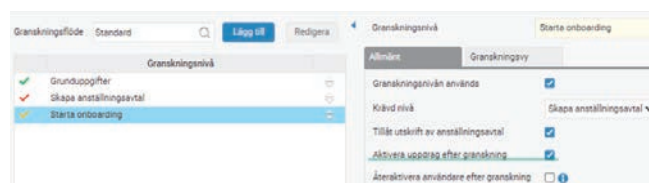
- När du avslutar en anställd i HRM, tänk på att även hantera de saldon som eventuellt finns kvar. De saldon som finns i Kontek Lön kommer att hanteras via saldo API vid eventuell slutlön, men exempelvis flextidssaldo som oftast bara visas i HRM behöver nollas genom en saldojustering innan perioden är överförd till lön. Detta görs för att saldot ska vara korrekt vid eventuell återanställning och vid uttag av saldorapport.

KONTEK HRM TRAVEL

- Vid årsskiftesrutinerna behöver du inte längre manuellt hämta belopp och procent samt normalbelopp för utrikestraktamente, utan de nya värdena kommer att uppdateras automatiskt för samtliga länder allteftersom de finns tillgängliga. Observera att du fortfarande manuellt behöver uppdatera eventuella egna skattepliktiga belopp för utrikes traktamenten, intervallet för traktamentsregler, skattepliktiga km-ersättningar och initieringsnummer för reseräkningar. Vill du lära dig mer, anmäl dig gärna till vår årsskiftesutbildning.

KONTEK HRM EMPLOYEE

- Hur ställer jag in i vilket granskningssteg onboardinguppgiften ska aktiveras? Detta ställer du in under *Inställningar – Allmänt – Granskningsnivåer – Nyanställningar*. Här väljer du i vilken granskningsnivå vald uppgiftsmall ska aktiveras, genom att på vald nivå bocka i *Aktivera uppgift efter granskning*. Om du inte gör ett aktivt val kommer uppgiften att aktiveras direkt när uppgiftsmallen är vald och sparad på den anställda. Tänk på att du kan ha flera olika granskningsflöden.



KONTEK HRM PLAN

- Det finns möjligheter att välja specifika flexramar per arbetspass som du skapar i bemanningsplanen eller i arbetspassvyn. Anges inga flexramar på arbetspasset, kommer HRM att gå efter dag-schemats flexramar.

DU VET VÄL OM ATT ...

... vi har supportwebbinarier inplanerade för HRM-systemet i höst och vinter. Håll utkik i event och utbildningskalendern på Mina sidor för att anmäla dig.



• SANDRA STRÅLMÁN

Applikationssupport
ger dig tips om Kontek HRM

Framtidens teknik ger nya möjligheter.

Framtiden är redan här. Nu pratar alla om AI. När Konteks CTO Louise Björelind spanar mot framtiden ser hon hur den nya teknologin kan öppna för spännande möjligheter till smidigare lönehantering och HR-arbete.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Man behöver inte ens vara särskilt teknikintresserad för att känna att vi lever i en tid av stor förändring. AI och ChatGPT har gjort att allt fler intresserat sig för den nya teknologin. För ett expertföretag som Kontek är det förstås viktigt att hänga med i svängarna.

Louise Björelind är CTO på Kontek och ansvarar för produktutveckling och produktutvecklingsteamet på Kontek. Det innebär att hon ägnar en del av sin arbetstid åt att kika mot framtiden för att se vilka trender som kan bli viktiga för Kontek och Konteks kunder.

– Vi måste spana ut i världen för att ta fram vår roadmap kring hur vi kan använda oss av den nya tekniken och hur vi kan möta våra kunders nya krav, säger hon. Man får ha både kortsiktiga och långsiktiga visioner och mål. Det är kul nu, mycket snack om teknologi. Alla börjar intressera sig!

KAN AI UNDERLÄTTA VARDAGEN FÖR LÖNEADMINISTRATÖRERNA?

Det stora samtalsämnet ute i världen är förstås AI. För Kontek handlar det om att analysera hur man som leverantör av lönesystem och tjänster kan utnyttja AI till sina kunders fördel. Hur skulle AI kunna underlätta vardagen för löneadministratörerna? Louise Björelind ser till exempel datahantering som en möjlighet. För en löneadministratör är en av de största arbetsuppgifterna att se till att underlag

och utfall blir rätt, alltså att rätt uppgifter hämtas ut från ett system och matas in i lönesystemet. Lönen som betalas ut måste ju vara korrekt.

– Det blir väldigt mycket data. Det innebär att det bör finnas stora möjligheter att använda automatisering och AI för att underlätta för löneadministratörerna, säger Louise Björelind. Jag tror att deras dagar skulle bli mindre stressiga om datan redan fanns i systemet och fel flaggades upp.



Vi vill inte göra något bara för att det är coolt, det måste också ge ett värde till våra kunder.

LOUISE BJÖRELIND, CTO KONTEK

Kontek skulle också kunna använda AI för att utveckla supporten. Man skulle till exempel kunna skapa en chat-bot eller en faktiskt röst som tränas på vanliga frågor som tidigare ställts till Konteks support. Den typen av chat-botar är redan vanliga i många sammanhang, men Louise Björelind ser en ännu mer spännande utveckling för supporttjänsten i framtiden.

– Ett intressant framtidsscenario är att alla som jobbar med lön skulle kunna ha en digital assistent, som de kan skriva till för att förenkla sitt arbete, funderar hon. Då skulle man till exempel kunna skriva

»Louise Björelind har varit ledig sedan midsommar« i text, eller ladda upp ett CV. AI skulle tolka informationen, extrahera det som behövs och lägga in uppgifterna i systemet. På så vis undviks att fel information matas in från tex CV till system.

NU FINNS AI TILLGÄNGLIGT FÖR ALLA.

Louise Björelind förklarar att AI har funnits som ett begrepp i techvärlden länge, men att skälen till att AI hamnat i fokus så starkt det senaste året är att AI-verktyg nu tränats på många olika typer av språk. AI kan nu hantera mer generella typer av problem eftersom AI-modellerna också tränats med enorma mängder data. Dessutom har AI gjorts tillgängligt att använda för gemene man, vilket innebär att man kan använda AI utan egentlig AI-kompetens.

Det allt fler upptäckt med ChatGPT är att AI också kan vara generativ, alltså skapa text, bilder eller programmeringskod. Du kan till exempel be AI skriva ditt CV. Tidigare har AI bara kunnat lösa en specifik uppgift som den blivit tränad på.

– Jag tror att vi kommer att använda AI till hjälp att tolka nya lagar. Till exempel skulle AI kunna hjälpa oss på Kontek att tolka hur vi ska implementera lagarna – eller rent av skriva koden åt oss, säger Louise Björelind. En annan tanke är att en AI-bot skulle kunna se hur du arbetar för att lära sig ditt arbetssätt och sedan upprepa ditt flöde. När den möter något den inte känner igen får du, som är expert, rycka in.



”**Var inte rädd för att AI kommer att ta ditt jobb. Lär dig hur du kan använda den, hur den kan underlätta ditt arbete. Det tror jag är viktigt för att man ska vara konkurrenskraftig i framtiden.**

LOUISE BJÖRELIND, CTO KONTEK

En skrämmande tanke kanske – eller en möjlighet? Louise Björelind ser hur AI öppnar oändliga möjligheter för framtiden, men menar att det är viktigt att inte missa samtalet om hur man ska reglera AI och se till att användningen är etisk och korrekt.

– Det går väldigt fort, så det gäller att man funderar över konsekvenserna av olika sätt att använda AI, säger hon. AI är här för att stanna, så i stället för att vara rädd för den nya tekniken får man omfamna den, testa själv och se hur den funkar.

SNABB UTVECKLING FÖDER NYA KRAV.

Tidigare har man från Kontek pratat mycket om fördelarna med molnbaserat och webbaserat system. Innan coronapandemin var det fortfarande något av ett framtidsscenario för många kunder, men numera är det snarare ett av de grundläggande kraven. Nu handlar det istället om att utveckla integrationer och API:er mellan olika system.

– I en optimal värld ser vi att all data och underlag skickas sömlöst utan manuell handpåläggning mellan olika system, säger Louise Björelind. Det gäller allt från rekryteringssystem till HR-system och lönesystem, eller att automatiska rapporter går direkt till myndigheter och liknande organisationer.

Med bra data på plats tack vare integrationer mellan olika system, kanske också det växande behovet av dataanalys kan

mötas. Louise Björelind konstaterar att allt fler av Konteks kunder vill ha möjlighet att presentera data på andra sätt än i en Excel-fil, som i grafer. Det handlar om att få bättre verktyg för att kunna analysera och filtrera den data man har, för att få insikter och ta bättre beslut för företaget.

– Även här finns möjlighet att använda AI för att göra systemet smartare. Man skulle kunna tänka sig att en löneadministratör får hjälp med dataanalysen för att upptäcka saker i tid, potentiellt innan de faktiskt händer, säger Louise Björelind. Det kan till exempel varna för att det är, eller finns tendenser till, en skev lönefördelning mellan olika etniciteter eller kön, eller att en medarbetare varit ledig konstiga tider, mycket sjukskriven eller jobbat många obekväma timmar – faktorer som kan leda till att den personen inte trivs och riskerar att säga upp sig.

Det är inte minst viktigt idag, när anställda ställer allt tydligare krav på sina arbetsgivare. Inom Kontek pratar man till och med om att man bör se även den anställda som en kund till Kontek Lön.

– Idag förväntar sig medarbetare mer transparens. De vet inte riktigt hur löneprocessen ser ut och kan till exempel ha svårt att tolka lönespecifikationen, säger Louise Björelind.

Därför har Kontek byggt en mobilapplikation som heter Min Lön. Där kan kundernas medarbetare ställa frågor om

sina lönespecifikationer och varför de fått den lön som de har fått.

Ett annat, nyare krav från medarbetare är större flexibilitet kring lönen. Man ser möjligheten att inte bara få betalt en gång i månaden. För timanställda kan det till exempel finnas önskemål att få sin lön direkt efter att man gjort sina timmar. On demand salary har blivit en trend.

– Från vårt perspektiv som leverantör av mjukvara ser vi alla de här trenderna, teknologierna och förändringarna som möjligheter att hjälpa löneadministratörerna att komma bort från det stressiga i sitt jobb. Vi vill bygga teknologi som hjälper dem i sitt arbete, säger Louise Björelind. Det blir nödvändigtvis inte mer korrekt – våra användare är så otroligt noggranna, det vet vi – men det blir mer effektivt och frigör tid för löneadministratörer till att lära sig nya saker och utvecklas i sitt yrke.

4 TRENDER ATT HÅLLA ÖGONEN PÅ

1. AI – finns numera tillgängligt att köpa/plugga in, nya, kreativa tillämpningsområden kommer hela tiden. AI kan användas för bland annat databearbetning och support.

2. INTEGRATIONER & API – allt mer kommunikation och automatisering mellan olika system.

3. GENERATIONSSKIFTE – den nya generationen är uppvuxen med smartphones och digital teknik och ställer nya krav på systemet.

4. DEN ANSTÄLLDE SOM KUND – framtidens anställda ställer krav på transparens och flexibilitet på sina arbetsgivare.

Susanne Bern ansvarar för utvecklingen av lönesystemet Kontek Lön och Dan Falk Johansson för utvecklingen av HRM-systemet 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.

Kommer det några nyheter i Årsversionen av Kontek Lön?

– Absolut. Vi har fullt fokus på kommande Årsversion av Kontek Lön. Den brukar vara klar i slutet av december. Årsversionen kommer förstås att innehålla de årliga förändringarna som alltid behöver göras, som nya värden för Konstanter och uppdaterade skattetabeller för 2024. Men förutom de vanliga uppdateringarna, så är det också en stor förändring som handlar om redovisningen till Fora. Det påverkar många av våra kunder.

Vad handlar den förändringen om?

– Fora har beslutat att de vill övergå till månadsrapportering från och med 2024. Men man ska inte göra det för alla anställda, utan till att börja med enbart för de arbetare som tjänar in till Avtalspension SAF-LO. I framtiden är målet för Fora att även tjänstemännen ska rapporteras månadsvis, men inte nu i uppstarten.

Så vad innebär detta?

– Jo, det här betyder att man ska rapportera till Fora för år 2023 precis som vanligt i januari. Då redovisas uppgifterna för hela 2023 för både arbetare och tjänstemän. Men sedan ska man också börja månadsrapportera uppgifterna för arbetare för januari månad 2024. Vid årets slut 2024 ska man inte redovisa arbetarna i den årliga rapporteringen, för det är ju redan gjort löpande. Däremot ska man rapportera tjänstemännen i den årliga rapporten till Fora även i fortsättningen.

Hur kommer detta att fungera i Kontek Lön?

– Vi behåller vår nuvarande funktion för rapportering till Fora, så att man har möjlighet att hämta uppgifter till sin årsrapportering. Samtidigt kommer vi att lägga till nya fält i Personalregistret och skapa en ny funktion för månadsrapportering till Fora. Filen för månadsrapportering har andra krav än den fil som har skapats för årsrapporteringen.

Vad är det för nya krav från Fora?

– Fora vill att dina arbetare märks upp med en FOK-kod (Försäkringsomfattningskod) i filen. Via FOK-koden vet Fora vilket kollektivavtal den anställda tillhör och kan se till att varje individ får den förmån man har rätt till enligt sitt avtal. Den uppmärkningen behöver göras för varje

enskild person. Fora har tagit fram ett API för den här uppmärkningen, som vi bygger stöd för i Kontek Lön, så att våra kunder bara ska kunna välja sina aktuella FOK-koder hos Fora.

Hur ska den här nya rapporteringsrutinen gå till i praktiken?

– Fora har varit flexibla i sin utveckling av månadsrapporteringen. Fora vill helst att vi använder API för uppmärkning med FOK-koder, men eftersom vissa lönesystem inte har möjlighet att ansluta till Foras API, har Fora gjort det möjligt för företag att märka upp sina arbetare med de uppgifter som behövs i Foras webbtjänst istället.

Så man måste gå till Fora och göra uppmärkningen där?

– Nej, inte om man använder Kontek Lön. Då ska man märka upp sina arbetare i Kontek Lön, det är viktigt. Filen ska ju innehålla uppgift om FOK-koder, så om man inte märker upp arbetarna i Kontek Lön så att uppgifterna finns lagrade i lönesystemet, blir inte filen korrekt.

Vad händer om man gör fel, och gör uppmärkningen hos Fora istället för i Kontek Lön?

– Då får man göra om uppmärkningen igen. Arbetarna behöver märkas upp med sina FOK-koder i Kontek Lön för att filen ska bli korrekt. Vi kommer nog behöva förtydliga det här på fler sätt framöver för att förhindra dubbelarbete.

Det betyder att det är extra viktigt att läsa all ny information från Kontek?

– Ja, absolut. Varje år när vi släpper en Årsversion levererar vi också ett Årshäfte, där jag till exempel går igenom förändringar i lagar och regler. I år kommer jag att skriva väldigt tydligt vad man behöver göra för att rapportera till Fora på rätt sätt. Då har man ju också lönesystemet framför ögonen så att man enkelt kan följa instruktionerna och se hur man ska göra.

De här nya rutinerna hos Fora verkar vara en stor fråga?

– Det är det, det är en stor förändring. Det är lite fjärilar i magen, det måste jag erkänna.

NYHETER FÖR REDOVISNING TILL FORA

- **Slutliga löner för inkomstår 2023** ska redovisas för hela året precis som vanligt för arbetare och tjänstemän.
- **Uppmärkning med FOK-koder** för de anställda ska göras i Kontek Lön, inte i Foras webbtjänst.
- **Rapportering per månad** ska göras från och med januari 2024 för arbetare som tjänar in till Avtalspension SAF-LO.

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 HRM-SYSTEMET



Kontek HRM



● **DAN FALK JOHANSSON**

ansvarar för att produktutveckla HRM-systemet Kontek HRM.

Finns det några särskilda nyheter i Kontek HRM i höst?

– Vi har fortfarande fokus på att utveckla Kontek HRM Employee ytterligare för att möta kundernas behov. En av våra förbättringar är att man ska kunna styra onboardinguppdrag på valfri granskningsnivå.

Vad innebär det?

– I en organisation så har man ofta flera olika granskningssteg som ska utföras innan personen blir inlagd i systemet. Stegen kan se olika ut beroende på varje företags behov och rutiner. Tidigare har vi inte kunnat styra vilket steg uppdragen ska vara möjliga att genereras från, men nu har vi frigjort uppdragen så att man kan starta dem i valfritt granskningssteg.

Varför har det varit så efterlängtat?

– Jo, för tidigare var onboardinguppdraget kopplat till angivelsen av anställningsdatumet. Det innebar att uppgifterna kunde skickas ut innan alla steg var klara, på grund av att fältet för uppdragsmallen var möjligt att ange. Vi har även gjort det möjligt med en inställning i notifikation och mailutskick kring vilka uppgifter och anställda som berörs för mottagaren. Detta förenklar om man till exempel jobbar med en extern IT-avdelning.

Har ni fler nyheter i Kontek HRM Employee?

– Ja, vi kommer också att fokusera på att göra det nya verktyget Lönekartläggning ännu bättre. Vi har sett ett behov av att öka användarvänligheten för kunder med många befattningar. Om det till exempel finns 20–30 befattningar på företaget, så kanske 3–4 av dem är av samma typ vid arbetsvärderingen. Idag behöver man värdera varje befattning för sig, men i framtiden kommer man att kunna gruppera befattningar av samma typ.

Utvecklar ni fler funktioner i Lönekartläggningen?

– Vi har gjort det möjligt att dokumentet som används för Lönekartläggningens slutrapport populeras automatiskt av resultatet från Lönekartläggningen. Framöver kommer vi kunna skapa egna mallar som används för slutrapporten av Lönekartläggningen, så att varje kund kan göra en

mall som passar just dem. I dag har vi en standardmall som ligger fast i systemet.

Är det något mer du vill berätta om Kontek HRM Employee?

– Ja, verktygen för Lönerrevision kommer att förbättras inför nästa lönerrevision. Det ska bli en bättre vy och smidigare funktioner. Vi fortsätter också med vidareutvecklingen av LAS-stöd. I höst kommer rätten till tillsvidareanställning och därefter återanställningsrätten.

Vad händer i Kontek HRM Time då?

– Ansökt frånvaro kommer att visas i schemavyn vilket underlättar för chefen vid beviljandet, då vederbörande får relevant information samlad i en enda vy. Vi kommer också göra det möjligt för frånvaroorsaker som är kopplade till någon form av tidbank välja vilket gränsvärde som tilläts innan en spärr av frånvaro görs. Idag kan man bara välja ett värde vid spärr och det är 0. Det kommer framöver vara valfritt värde. Lite längre fram har vi också planerat för en påminnelsefunktion för saldot, så att när man som anställd eller chef för sina medarbetare närmar sig gränsvärdet blir uppmärksammas i god tid.

Kommer det nyheter även i Kontek HRM Travel?

– Absolut, vi har till exempel två nya funktioner på gång – kopiering av utläggskoder och utskrift av utläggskoder med Rapportgeneratorn.

Hur ser det ut i Kontek HRM Plan?

– Jo, när det gäller ansökt frånvaro som kommer till Time i schemavyn, så gör Plan det också möjligt att i samma vy för beviljande av frånvaro, se anställda som är tillgängliga för att ta passet som i det fallet blir ledigt vid beviljande, och i förlängningen en smidigare arbetsgång för passförfrågningar för pass som blir lediga vid beviljande av frånvaro. Lite längre fram kommer man som anställd kunna markera sig som tillgänglig/icke tillgänglig vissa dagar. Vi har märkt av att det finns ett behov av det för flera olika kunder och branscher. Det här har vi tänkt utveckla länge, men nu är det antligen på gång.

NÅGRA NYHETER I HRM-SYSTEMET HÖSTEN 2023:

- **Employee:** Möjlighet att detaljerat styra onboardinguppdrag på valfri granskningsnivå samt fortsatt utveckling av lönekartläggning.
- **Travel:** Kopiering av utläggskoder samt utskrift av utläggskoder från Rapportgeneratorn.
- **Time:** Ansökt frånvaro visas i schemavyn för bättre överblick för schemaläggaren och chefen.
- **Integration:** Ytterligare vidareutvecklingar av Kontek HRM:s öppna API samt fler byggda integrationer med andra system så som Winningtemp och rekryteringssystem.

Medarbetarresan i fyra etapper.

När konkurrensen om arbetskraft ökar, blir det allt viktigare att se frågan om nyanställningar ur nya perspektiv. Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare börjar långt innan en person faktiskt är anställd och på plats.

– En välplanerad medarbetarresa ger många positiva följder, säger Mattias Strömgren, som är HR-konsult på Kontek.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

ETAPP 1: REKRYTERINGSPROCESSEN

Medarbetarresan startar redan under rekryteringsprocessen. Det är första mötet med företagets kultur och ger en bild av hur det kan vara att arbeta där. Då kan ett rekryteringssystem vara ett bra hjälpmedel för företaget.

– Rekrytering är något alla bolag behöver jobba med. Det finns många steg att tänka på för att göra rekryteringen effektiv. Vi kommer att kunna erbjuda både ett rekryteringssystem och konsultstöd framgent, säger Michael Olsson, kommersiell chef på Kontek.

Han pekar på vikten av att formulera en bra jobbannons, så att rätt kandidater söker. Redan där kan man lyfta fram den kultur och de värderingar som gäller på företaget. Ett rekryteringsverktyg ger också en bra överblick över vilka annonser man har ute och vilka kandidater som söker jobben, samt över kommunikationen med kandidaterna.

– Många bolag missar de enklare delarna med att kommunicera med kandidaterna, som att bekräfta att vi tagit emot din ansökan och informera om nästa steg i processen. Det är viktigt för en positiv upplevelse, säger Michael Olsson.

– Även om man inte får jobbet, så kanske man ändå upplever det som en positiv process om man fått ett bra bemötande, säger Mattias Strömgren. Det blir mer lättarbetat med ett rekryteringsverktyg.

Ett bra rekryteringsverktyg kan också bidra till att rekryteringen verkligen blir objektiv och kompetensbaserad. Det underlättar att ha ett system som gör att alla bedöms efter samma förutsättningar och på samma grunder.

”Preboarding-perioden är en möjlighet att få den nya medarbetaren att känna sig välkommen och inkluderad redan innan hen börjat arbeta.

MICHAEL OLSSON,
KOMMERSIELL CHEF
PÅ KONTEK

ETAPP 2: PREBOARDING

Preboardingperioden börjar när en kandidat signerat sitt anställningsavtal och kulminerar vid första arbetsdagen. Det är ibland en bortglömd period – allt är ju överenskommet och arbetet har inte börjat ännu. Men det är en bra tid att fortsätta dialogen och bygga vidare på den nya medarbetarens (förhoppningsvis) positiva syn på sin nya arbetsplats.

Man kan exempelvis försäkra sig om att den nya medarbetaren får relevant information och en välkomstguide om sin nya arbetsplats för att kunna läsa på om värderingar, historia och visioner.

– Det kan ju dröja tre månader innan man börjar på sitt nya arbete. Hör man inget under den tiden kan medarbetaren känna en onödig oro. Den nya medarbetaren har ett stort engagemang för att lära känna sin arbetsgivare. Hen slukar information under den här tiden – en viktig aspekt som inte bör förbises, säger Mattias Strömgren.

Dessutom är det förstås klokt att använda preboarding till att ordna med de praktiska saker som behövs för att medarbetaren ska kunna sköta sitt arbete. Det kan handla om saker som arbetskläder, utrustning och teknologi. Då finns det på plats redan första arbetsdagen.



Michael Olsson,
kommersiell chef och
Mattias Strömgren,
HR-konsult.

ETAPP 3: ONBOARDING

En bra onboardingprocess bygger vidare på den goda starten från preboarding och startar redan första dagen på det nya jobbet. Det handlar om att få den nye medarbetaren att känna sig välkommen och bli en del av sitt nya team.

För arbetsgivaren kan det också vara viktigt att plocka upp tråden efter ett par veckor, och fråga sin medarbetare: Har vi infriat de förväntningar du hade innan du började arbeta här? Fördelen med att arbeta medvetet och inkluderande är många, menar Michael Olsson.

– Du vill få en ny medarbetare som känner sig välkommen och engagerad, säger han. En väl strukturerad onboardingprocess kan korta ner startsträckan, så att man snabbare kan börja arbeta med det man ska.

I sitt arbete som HR-konsult på Kontek hjälper Mattias Strömgren dagligen kunder med deras HR-processer. Då har han märkt hur olika det kan se ut med onboarding. Hos en del företag finns det etablerade, välfungerande processer, men inte hos alla.

– En del av våra kunder jobbar strukturerat med onboarding medan andra har ett större behov av stöd för att få till en fungerande process, säger han. Många har en checklista med praktiska delar, »det här ska du göra«, men glömmer kanske uppföljningar och andra mjuka delar. Efter tre månader bör man till exempel ha ett uppföljningssamtal och kolla: Är det något du saknar för att kunna utföra ditt arbete? Företaget har allt att vinna på att få veta det.

Han pekar på att Konteks systemstöd kan vara till god hjälp i onboardingprocessen, för att inget ska falla mellan stolarna.

”**Det systemstöd vi erbjuder gör onboarding lättarbetad. Tidigare har man kanske haft en person som skickat ut en checklista på mail.**

MATTIAS
STRÖMGREN,
HR-KONSULT PÅ
KONTEK

ETAPP 4: OFFBOARDING

Ibland skiljs vägarna åt, men när en anställning avslutas är det viktigt att inte bara släppa taget för det. Offboarding handlar om att avsluta en anställning på samma ansvarsfulla sätt som den påbörjats. Det är särskilt viktigt i dagens samhälle, där information sprids i snabb takt och ett företags rykte som arbetsplats i hög grad påverkas av dess anställda.

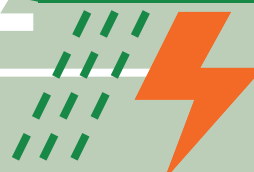
– Det handlar om att ta sig tid att lyssna på medarbetaren i ett avslutningssamtal, och lyfta in frågor om vad som fungerat och vad som inte fungerat. Det finns många insikter som kan vara bra att ha med sig in i framtiden, säger Mattias Strömgren. Har man ett värdigt avslut kommer medarbetaren att bli en ambassadör för företaget. Kanske väljer man till och med att komma tillbaka med nya erfarenheter efter ett par år.

Offboarding handlar förstås också om praktiska saker som behöver göras när en person avslutar sin anställning. Det kan vara utrustning som ska lämnas tillbaka, kompetensförsäkring så att viktiga kunskaper inte försvinner när medarbetaren lämnar, slutlön med mera.

– Fördelarna är många med att skapa en positiv medarbetarresa och tänka igenom de olika delarna, säger Michael Olsson. Det skapar större känsla av tillhörighet. Man får bolaget där medarbetarna väljer att stanna längre, så att man inte behöver lägga lika mycket krut på att ersättningsrekrytera. I stället får man mer engagerade och drivna medarbetare, som kan hjälpa till att sprida att det här är ett bra bolag att arbeta på.

OVÄDERSQUIZ

TÄVLA
OCH VINN
PRESENTKORT
PÅ DELICARD!



1.

Vad hette ovädret som drabbade Sverige i augusti i år?

- a. Hans
- b. Otto
- c. Jan

2.

Orkanen Katrina skapade stor förödelse, vilket år drabbade den södra USA?

- a. 2002
- b. 2005
- c. 2008

3.

Vad måste medelvindhastigheten minst vara för att en storm ska uppnå orkanstyrka?

- a. 24,5 m/s
- b. 32,7 m/s
- c. 35,4 m/s

4.

Var bildas tropiska cykloner (stormar med orkanstyrka)?

- a. Över varma hav
- b. Över bergskedjor
- c. Över Sydpolen

5.

Vad kallas en tropisk cyklon när den förekommer i nordvästra Stilla havet och Östasien?

- a. Tyfon
- b. Tromb
- c. Östasiatisk orkan

6.

De största hagelkorn man har registrerat föll i Bangladesh 1986. Hur mycket vägde de?

- a. ca 50 g
- b. ca 250 g
- c. ca 1 kg

7.

I vilken av följande städer regnar det mest?

- a. Värnamo
- b. Göteborg
- c. Borås

8.

Vilket namn fick den kraftiga stormen som drog in över Sverige i januari 2005?

- a. Gudrun
- b. Dagmar
- c. Per

9.

Även i kulturen stormar det ibland. Vem har skrivit pjäsen Stormen?

- a. August Strindberg
- b. Anton Tjechov
- c. William Shakespeare

Nu är hösten här med rusk och stormvindar. Så medan vinden viner utanför fönstren, stanna inne i värmen och se vad du kan om oväder. Mejla dina svar till tavling@kontek.se eller skicka dem till Kontek Lön AB, Box 193, 341 24 Ljungby senast 15/11. Vi lottar ut tre presentkort från Delicard bland de rätta inskickade svaren.

VINNARE I HÖSTENS TÄVLING BLEV: **Malin Johnsson** Melbye Skandinavia Sverige AB, **Gunnel Olsson** Global Batterier, **Thomas Lindqvist** Belid Lighting Group.

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	31,42 %*
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: Sophie
Björkqvist, 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 Update – digitalt seminarium för dig som jobbar med lön och HR.

Kontek Update sänds live från en studio. Du kan enkelt vara med var du än är.
Allt som behövs är en dator och internetuppkoppling. Välkommen att anmäla dig!

FOKUS: LÖN **7 NOVEMBER KL 8.30–12.00**

8:30 START

- + NYHETER I LAGAR OCH REGLER**
Uppdatering om förändringar inom löneområdet.
- + NYHETER I LÖNESYSTEMET**
Nya, smarta funktioner i Kontek Lön.
- + TIPS & TRIX**
Vanliga frågor till supporten och våra konsulter.
- + RAPPORTER**
Utnyttja möjligheterna i Kontek Lön.
- + FRÅGESTUND**

12:00 AVSLUTNING

FOKUS: HR/HRM-SYSTEMET **9 NOVEMBER KL 8.30–12.00**

8:30 START

- + TRENDSPANING**
inom HR-området
- + NYHETER**
i Kontek HRM Time och Travel
- + TIPS & TRIX**
i Kontek HRM Time och Travel
- + MEDARBETARRESAN**
– från rekrytering till offboarding
- + TIPS & TRIX**
i HR-systemet Kontek HRM Employee
- + FRÅGESTUND**

12:00 AVSLUTNING

PRIS: 3500:–/person **ANMÄL DIG PÅ:** kontek.se eller mail: kontekupdate@kontek.se

**LÄS MER OM
KONTEK UPDATE
PÅ SIDAN 11**