

Lönearten.

KONTEK
1934 90 2024

KONTEKREPORTAGE

Kontek 90 år

Med sikte på framtiden.

KUNDREPORTAGE

Åsljunga Pallen AB

Från DOS till molnet.

KRÖNIKA

Anna Dyhre

Här och nu.

EN TIDNING

FRÅN KONTEK

VÅR 2024

KUNDREPORTAGE: HOLTAB

Från löneplatta till molnet.



INNEHÅLL Nr 1 • 24

NOTISER	2
NYA MEDARBETARE	4
KRÖNIKA	5
Anna Dyrhre.	
KONTEKREPORTAGE	6
Kontek 90 år.	
KUNDREPORTAGE	9
Holtab – 40 år med Kontek.	
KUNDREPORTAGE	12
Åsljunga Pallen AB – Från DOS till molnet.	
UTBILDNING	15
Kontek satsar på inspiration och kunskap.	
HR-TJÄNSTER	16
6 frågor (och svar) om det goda HR-arbetet.	
PRODUKTINFORMATION	18
Utveckling i Kontek Lön.	
PRODUKTINFORMATION	19
Utveckling i Kontek HRM.	
PRODUKTNYHET	20
Optimera din rekryterings- process med Kontek Employ.	
TIPS FRÅN SUPPORT	21
Tips, frågor och svar från Konteks support.	
TÄVLING	22
90-årsquiz.	
LÖNEFAKTA 2024	23

Mot framtiden med maskiner och människor.

AI och automatisering är begrepp som ligger i tiden med ett både lockande och skrämmande skimmer omkring sig. Vad ger det för möjligheter för framtiden? Vad behöver vi oroa oss över? Det är förstås inte lätt att veta.

Men jag är en nyfiken person och har därför både provat och använt olika AI-verktyg ett bra tag nu. Mitt bästa tips är att gå från instruktion och envägskommunikation till dialog. Ju mer du pratar med din AI, desto mer lär den sig – och den svarar oerhört bra på feedback. Våga tycka till, utmana och be den skapa fler versioner innan du nöjer dig.

Jag tror att AI och automatisering har mycket intressant att ge oss ur ett kvalitetsperspektiv. Kanske kan vi använda AI och automatisering för de kontrollerande uppgifterna, så att du som användare av våra system känner dig trygg.

Säkerhet är särskilt viktigt för oss på Kontek. Vi ser det som en hederssak att skydda våra kunders data. Därför pratar vi internt om hur vi kan utveckla systemet, så att det blir ännu bättre på att hjälpa användarna. Vi är ju människor, och kan missa eller glömma saker. Kan vi på Kontek bygga ett skyddsnät som gör att man inte kan göra fel, ett automatiskt skydd? Vi är på god väg redan nu, med flera regelverk som känner av när det blir fel i våra system. Här kan vi göra ännu mer och vi har spännande planer framåt.

Samtidigt är förstås människorna de främsta resurserna, inte minst hos oss här på Kontek. Vi är stolta över att vi är ett företag som finns kvar i verkligheten. Vi svarar när du ringer! Det personliga bemötandet är en av våra grundbultar. Människor är ju ändå bäst i världen på att möta andra människor.



JIMMY NOWÉN
VD KONTEK

Instruktionsfilm Föra-rapportering

Som du säkert vet så ska rapportering av arbetarnas löner göras till Fora varje månad. Det är endast arbetare som har Avtalspension SAF-LO som ska rapporteras varje månad. På Mina Sidor hittar du en instruktionsfilm som ger dig tydliga instruktioner hur du kommer igång med månadsrapportering i systemet!

Utbildningsalternativ för dig som vill lära dig mer om rapporter i Kontek Lön.

KONTEK LÖN RAPPORTER

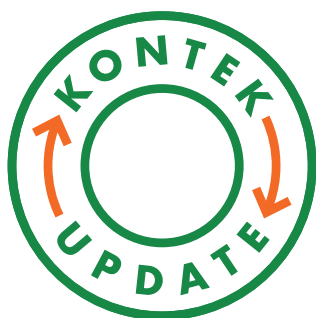
En tvådagarsutbildning med fokus på lönesystemets rapporter. Utbildningen riktar sig till dig som arbetar med lön, HR och ekonomi. Utbildningen varvar teori och praktiska övningar.

Vi tittar på bevakningar och går igenom en del av de färdiga rapporter som finns. Dag två ägnar vi största delen åt Rapportgeneratoren där du får lära dig skapa egna rapporter i systemet. Utöver rapporter går vi igenom hur du kan registrera och lagra information på olika sätt.

INTRODUKTION RAPPORTER – KONTEK LÖN

En digital utbildning på 90 minuter för dig som efterfrågar en introduktion till Kontek Löns rapporter med fokus på intern rapportering. Du får en genomgång på vilka färdiga rapporter som finns i systemet och hur du kan utforma egna anpassade rapporter för ditt företag.

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



Kontek Update kommer tillbaka!

I november är det återigen dags för vårt mycket populära Kontek Update – ett digitalt event som består av två halvdagar fyllda med information för dig som arbetar med lön-, personal- och HR-frågor. Håll koll på kontek.se för mer information.

Låt Kontek hjälpa dig med personalhandboken

Oavsett storlek på ditt företag så bör det finnas en personalhandbok som ger råd och vägledning i personalfrågor.

FÖRDELAR MED EN DIGITAL PERSONALHANDBOK FRÅN KONTEK:

- Säkerställ enhetlig information till hela verksamheten
- Färdigskrivna texter efter svenska lagar och regler
- Sökbar plattform – medarbetare kan själva hitta svaret på sina frågor
- Anpassa med eget innehåll eller låt Kontek stå för uppdateringar
- Frigör tid för HR & Lön till andra uppgifter
- Var en attraktiv arbetsgivare som har koll på sina processer och rutiner

INSPIRATIONSWEBBINARIUM

– Så skapar du den bästa medarbetarresan

Välkommen till ett av våra kostnadsfria webinarier där vi bjuder in dig till en genomgång av vårt HR-system, Kontek HRM Employee. Alexander Karlsson, säljare, och Karl Ekström, HR-konsult, kommer att gå igenom hur Kontek HRM Employee effektiviserar företagsprocesser, stödjer medarbetarresan och bidrar till en förbättrad upplevelse för varje medarbetare.

Optimera din rekryteringsprocess med Kontek Employ

Vårt innovativa rekryteringssystem automatiserar flera kritiska steg i rekryteringen, vilket ger dig en smidigare och effektivare hantering under hela rekryteringsprocessen. Läs mer om vårt rekryteringssystem på sidan 20.



Alltid rätt lön i rätt tid – låt våra specialister sköta lönearbetet!

Du vet väl om att Kontek erbjuder flexibla outsourcinglösningar där du själv väljer om du enbart vill outsourca hanteringen av löneberäkningen, eller om du vill ta steget fullt ut och låta oss sköta hela lönearbetet med tidregistrering och/eller reseräknings- och utläggshantering. Vi skräddarsyr våra lösningar efter dina behov! Kontakta våra duktiga säljare för mer information.



Söker du assistans och vägledning inom HR-området?

Vår digitala tjänst, Min HR, erbjuder stöd och assistans för en rad HR-relaterade ärenden, från arbetsrätt till att skapa en hälsosam arbetsmiljö. Du får även tillgång till expertis inom juridisk rådgivning.

Genom vår rådgivningstjänst erbjuds du personanpassat stöd för HR-relaterade frågor. Vi hanterar allt från arbetsmiljöfrågor och personalrelaterade

ämnen, såsom återintegrering i arbetslivet, till rådgivning kring arbetsrätt. Vårt team finns här för att ge dig det stöd och den support du behöver.

Ring 0372-891 70 eller maila forsaljning@kontek.se för mer information.

Välkomna säger vi till ...



● MARINA BLOMMENDAHL

Lönekonsult Marina Blommendahl har gjort ett lappkast i yrkeslivet. Tidigare arbetade hon som barnskötare, men idag jobbar hon som löne-konsult på Outsourcingavdelningen på Konteks huvudkontor i Ljungby. Där sköter hon lönehan-teringen åt kunderna. Hon bor i en villa i Ljung-by med man och tre barn och gillar att vara ute i trädgården. Men drömmen är ett hus vid Medelhavet. Det kanske blir en husbil först, för att kunna köra runt och sondera terrängen.



● DAISSY GREEN

Lönekonsult Daissy Green jobbar på Out-sourcingavdelningen på Konteks huvudkontor i Ljungby, och kommer närmast från en tjänst som lönespecialist på HR-avdelningen på Ljungby kommun. Där jobbade hon i fem år efter utbildningen till löne-konsult. Daissy bor med man, två barn och en katt i en villa i Bäck utanför Ljungby. Hon läser gärna en bra bok, går ut med familjen eller tillbringar tid med vänner när hon är ledig.



● FRIDA STRÖMBERG

Lönekonsult Frida Strömberg hjälper kunderna med lönehantering, och är stöttepelare till de-ras anställda när det finns oklarheter kring lön. Innan hon började arbeta på Konteks huvud-kontor i Ljungby, jobbade hon som supportmed-arbetare på Fortnox i Växjö inom lön och bok-föring. Hon bor i ett radhus i Växjö med sambo och två katter, och ägnar sig gärna åt bräd-spel. Hon kommer från en familj av idel vinnar-skallar, så mysiga spelkvällar är en given hit.



● MIKAELA DAVIDSSON

Försystems-konsult Mikaela Davidsson arbetar med den dagliga driften av kundernas tidsystem Kontek HRM på huvudkontoret i Ljungby. Det innebär ändringar och underhåll av system, samt support. Tidigare jobbade hon som kvali-tetstekniker på ett produktionsföretag i Ljungby. Hon bor i ett hus en bit utanför orten med man och tre barn, och umgås gärna med familj och vänner på fritiden. Då lagar hon extra god mat och ägnar sig åt konsten att bara vara.



● PONTUS HÖRBERG

Pontus Hörberg, med titeln CIO, ansvarar för att driva Konteks utveckling av interna verktyg och integrationer, samt att säkerställa att IT-styrningen stödjer företagets behov och mål. Han var utvecklingschef på HRM Software i Växjö innan han klev in på Konteks huvud-kontor i Ljungby. Pontus bor i en villa i Ljungby med fru, tre barn och en hund. Han gillar allt som har med teknik att göra, och kombinerar gärna teknik och hälsa för bättre balans i livet.



● EVELINA SVENSSON

Evelina Svensson arbetade tidigare som HR-/lönespecialist på Konecranes Lifttrucks i Marka-ryd, men jobbar nu som HR-konsult på Konteks huvudkontor i Ljungby. Där stöttar hon kunder i HR-relaterade frågor och arbetsuppgifter, som exempelvis HRM Employee, lönekartläggning eller att ta fram en personalhandbok. Evelina bor i en villa i Ljungby med sambo och sin 1,5 år gamla dotter, och tar gärna en löptur i skogen eller vid havet – då mår hon som bäst.



● KARL EKSTRÖM

Efter studierna i HR med inriktning företagseko-nomi på Jönköping University, fick Karl Ekström jobb på Kontek som HR-konsult. På Konteks huvudkontor i Ljungby arbetar han nu med Konteks kunder kring de HR-tjänster som före-taget erbjuder. Det passar fint, för han gillar särskilt de dagliga mötena och kontakterna med alla kunder. Karl bor i en lägenhet i Jön-köping med sin flickvän, och tycker att alla goa kollegor bidrar till att göra jobbet extra trevligt.



● LUDWIG KRAFT

Som försystems-konsult i Kontek HRM arbetar Ludwig Kraft med underhåll och ändringar i systemet hos kunder, samt support och utbild-ning. Han hittas på Konteks huvudkontor i Ljungby, praktiskt eftersom han bor i Ljungby med sin sambo. Innan Ludwig kom till Kontek arbetade han som butikssäljare på Intersport. Han gillar att det nuvarande arbetet innebär ständig utveckling – man blir aldrig färdig-lärd. Och så de fantastiska kollegorna förstås.



● NOAK ROSENGREN

Noak Rosengren arbetar som utvecklare av mjukvara på Konteks huvudkontor i Ljungby. Det innebär att han underhåller existerande pro-dukter och tar fram nya moduler både internt och externt. Han kommer närmast från ett startup-bolag, Invono AB, som utvecklar programvara för bolagsstyre och investeringsstöd, och känner sig varmt välkomnad av den goda stämningen bland de nya kollegorna på Kontek. Noak bor i Ljungby med sin fru och två fina katter.

»Ja visst gör det ont när knoppar brister.

Varför skulle annars våren tveka?»

KARIN BOYE

Varför gör det så ont när knoppar brister – ja annars skulle ju våren aldrig tveka ... eller har den FOMO (Fear Of Missing Out)?

För tvekar det gör den – våren alltså – tills man nästan gett upp hoppet, och plötsligt strömmar vitklädda studenter nerför trappor lite här och var och tycker den ljusnande framtiden är deras. De verkar inte tveka att kasta sig ut och upp på ett flak för att vråla ut att de faktiskt tagit studenten och är sååååå bra. På vadå? Många har inte ens jobbat extra, och är så curlade att åsynen av en tvättinstruktion på en liten vit lapp i sidan av tröjan framstår som hieroglyfer.

Men de kan en massa annat. De kan bli kränkta och har tolkningsföreträdare genom talande tystnad, "känns cringe" när lite mer obekväma eller känsliga ämnen kommer upp till diskussion vid köksbordet över generationsgränserna. Vi curlade bort det också. Min ömma moder, född på 1930-talet, som kämpat för kvinnors rätt på många sätt har en mycket pragmatisk syn, läs krass, på vad livet, studierna och karriären ska leda till. Trygghet, titel och helst

många tusenlappar. För mig och mina 70-talistkompisar var det självförverkligande, platta hierarkier och spännande arbetsuppgifter utomlands som gick före tusenlapparna.

Med dagens unga känns det som vi gått varvet runt – trygghet är viktig

i form av många tusenlappar, tillsvidareanställning och en engelskklingande svårtolkad titel som hägrar. Tänk att vara runt 20 år idag – det innebär att leva i otrygga tider där Sverige går med i Nato, Trump trumpetar valfläsk, skjutningar sker kontinuerligt i kvarter där vanliga människor bor, och ständiga larm ljuder om miljöförstörelsen som ska utplåna planeten inom kort. En ungdom som bombarderas av otrygghet och vars framtidstro ständigt får sig en törn. Klart de vill ha trygghet i flera dimensioner. Berlinmuren föll när jag var 20 år, och en ny era av framtidstro och enande globalisering tog vid med internet som smörjmedel. Generationsforskare hävdar att just tiden mellan 20–25 år är väldigt formande för framtida värderingar och livssyn – för att redan vid 30-årsstrecket vara mindre formbara.

Vad är då nutidens heliga graal för denna målgrupp? Här och nu ... ja, du läste rätt. Medveten närvaro med känsla av tillfredsställelse. Något som många av oss äldre suktar efter i en 38-gradig bikramyoga-sal i en omöjlig position, i slutminuten på

Champions League-finalen, eller när du fick lämna på förskolan och hade kommit ihåg både båda stövlarna och överdragsbyxorna.

Livet består av så många stunder mellan det extraordinära och allmän vardagslycka – men många har nästan glömt hur vi känner och lever här och nu. En ny generation kommer nu in på arbetsmarknaden, de som vuxit upp med smartphones där de alltid informeras om vad som sker i realtid, här och nu. Att alltid översköljas med reels, posts, snaps och nyheter som efter algoritmerna anpassas till tycke och smak och som skapar ett FOMO utan dess like. Det är alltid mer spännande, roligt, coolt eller intressant där du inte är.

Även om det kanske inte är så på riktigt, har stunden av medveten närvaro kapats av flödet som ger den efterlängttade dopaminkicken. En bekväm flykt från här och nu som lär vara lika beroendeframkallande som droger. Professor Micael Dahmén på Handelshögskolan i Stockholm har räknat ut att de som är födda i Sverige efter år 2000, kommer i snitt ha 17 jobb under sin karriär.

Hörde jag FOMO, eller ett vårskrick à la Ronja Rövardotter från landets HR-avdelningar som ska attrahera och utveckla målgruppen?

Snälla våren kom – låt mig få lyfta blicken mot en värmande sol och fånga dagen. Allt är förlåtet. Här och nu.



• ANNA DYHRE

Expert inom Employer Branding, författare, moderator och talare

Anna Dyhre är inte bara en göteborgare i hjärtat. Hon är även en av landets vassaste experter inom Employer Branding och författare till boken »Så bygger arbetsgivare starka varumärken« utsedd till Årets Marknadsföringsbok 2017. Dessutom är hon en mycket omtyckt och erfaren moderator och talare. Foto: Kalle Nordlund.



Det är alltid mer spännande, roligt, coolt eller intressant där du inte är.

90-åring med framtiden i sikte.



Även om man fyller 90 kan man inte bara luta sig mot en imponerande historik. Nej, på Kontek är kikaren inställd på framtiden. Då blir den 90-åriga historien en nyckel till frågan om hur man ska kunna fortsätta att vara relevant i minst 90 år till. Svaret stavas utveckling, nyfikenhet och förändringsvilja.

TEXT: MARIE OSKARSSON



”Vi på Kontek har gjort stora förändringar under de här 90 åren, både för att förändra oss och för att innovera inför framtiden.

JIMMY NOWÉN,
VD PÅ KONTEK

90 år är en aktningsvärd ålder, som kanske skulle innebära en önskan att vila på lagrarna och klappa sig nöjt på magen över allt man lyckats med under åren som gått. Men för 90-årsjubilerande Kontek är de många åren snarare en sporre framåt och en utgångspunkt för frågan: Hur blir vi 90 år till? Minst.

När Kontek föddes 1934 var världen en annan och lönehantering en minst sagt manuell syssla. Idag har teknisk utveckling och tempo gjort arbetet mer komplext, digitalt och rörligt. Den som står still blir inte långlivad, så för Konteks VD Jimmy Nowén handlar årets stora jubileum framför allt om att reflektera bakåt för att kunna blicka framåt.

– Det som är gemensamt under våra 90 år, är att vi alltid jobbat med väldigt angelägna frågor. Människor vill ha sin lön. Det ska vara rätt. Det finns mycket regler, så det finns ingen flexibilitet kring frågan. Men hur vi levererar, det har förändrats i rask takt. Förutsättningarna har förändrats, och vår förmåga att förstå att även vi måste förändras har varit avgörande, säger han.

– Jag har stor respekt för våra 90 år, men historia är ingen garanti för framgång, fortsätter Jimmy Nowén. Vi har fått ärva denna fina juvel. Generationerna bakom oss har varit modiga och fattat

riktigt djärva beslut om att skrota saker och se framåt. Det måste vi också ha modet till.

Han pekar på att Kontek under sina 90 år stått inför ett antal vägsval, där man kunnat välja att fortsätta i gamla välkända hjulspår eller våga kasta sig ut i något nytt. Det handlar till exempel om när Löneplattan byttes mot en mjukvara, och därför fick skrotas till förmån för datorn. Det handlar också om utvecklingen av outsourcing, när man insåg att arbetssituationen förändrats så att en del kunder ville ha hjälp med lönearbetet. Och det handlar förstås också om den ökade digitaliseringen, som gör att man numera arbetar i molnet. Även om varje steg nu, med facit i hand, känns fullkomligt naturligt, så krävdes det mod och framtidsblick när besluten fattades. Det är något att bygga vidare på och lära sig av, menar Jimmy Nowén.

– Vi måste klara att innovera baserat på allt vi lärt oss, och skapa lösningar för våra kunder som är ännu bättre och smidigare än de vi har nu, säger han. Jag tror inte att de stora milstolparna i Konteks 90-åriga historia kommit av att våra kunder pressat oss till de besluten, men oerhört många kunder uppskattar att vi har tänkt framåt åt dem. Vi kan inte stövla på som vanligt, vi måste gå längst fram.

90 ÅR AV UTVECKLING

1934

Kontek grundas i Stockholm av familjen Brenning.



1947

Kontek lanserar löneplattan.



1936

BBC börjar med regelbundna TV-sändningar i England.

1940-TAL

De första datorerna utvecklas av Tyskland, Storbritannien och USA för att knäcka fiendekoder under andra världskriget.

1956

Sveriges Television startar sin första kanal och börjar sända program.

4 experter spanar mot framtiden.

HR-ARBETE

● **CECILIA LINDH**
HR-manager, Kontek



I framtiden ser jag att HR:s största fokus fortfarande kommer att handla om att utgå från de mjuka värdena, alltså människorna. Även om roller och kompetenser naturligtvis ändras över tid, är medarbetarna våra viktigaste resurser.

Framtidens system kommer att förenkla för oss som arbetar med HR, så att vi kan jobba smartare och med rätt saker för att skapa rätt värde i organisationen. Man kan tänka sig att system exempelvis ser korrelationer mellan olika värden på en ny nivå och mer proaktivt kan skapa åtgärdsplaner av olika slag.



Framtidens HR-system kan bidra till att vi som arbetar med HR kan jobba mer proaktivt.

Jag tror också att det blir ännu viktigare att implementera agila arbetssätt. Ett exempel, som vi redan ser, är medarbetarundersökningarna. I stället för att göra dem någon eller några gånger om året, börjar tättare och mer fokuserade pulsmätningar bli standard.

En annan trend jag kan se är att HR får en mer central roll som förändringsledare i organisationer och ledningsgrupper. Det är garanterat ett resultat av förändringstakten vi ser i samhället i stort, där allt går enormt snabbt. Men jag tror även det beror på att ledarskap och kultur är högre prioriterat idag än tidigare.

LÖNEMARKNADEN

● **ANDREAS FRIDELL**
Kommersiell chef, Kontek



Löne- och HR-marknaden är på väg mot mer automatiserade och tekniska lösningar, vilket innebär att man måste ta ställning till hur man ska använda AI och automatisering.

Kunderna kräver av oss leverantörer att vi ska vara väldigt flexibla och snabbfotade för att kunna möta deras behov. Vi kommer att erbjuda helhetslösningar för hela medarbetarresan oavsett våra kunders storlek och behov. Med AI och automatisering kan vi skapa skräddarsydda standardlösningar. Det handlar om att ha ett smörgåsbord för våra kunder, där de med stöd av oss kan välja rätt lösning.



Vi går mot något som kan låta som en motsättning – skräddarsydda standardlösningar!

Med ändring i regelverk och snabb teknikutveckling blir möjligheterna fler, men det blir också svårare för kunderna att veta vilket system man vill ha. Beställarkompetensen behöver nog öka, så att man förstår vikten av att identifiera vilka behov och problem man behöver ha löst, istället för att säga »jag vill ha det här systemet«. Vi som expertbolag inom lön och HR behöver vända på frågan och säga: Vad vill du egentligen ha gjort? Vilket problem vill du ha löst? Då kan vi bidra med rätt lösningar och funktioner.



1974

Kontek flyttar från Stockholm till Ljungby.



1982

Kontek lanserar sitt första digitala löneprogram.



1984

Den första Macintosh-datorn lanseras och datormusen slår igenom.

1999

Lönesystemet Kontek Lön lanseras.

1969

Amerikanska Apollo 11 landar på månen.

1979

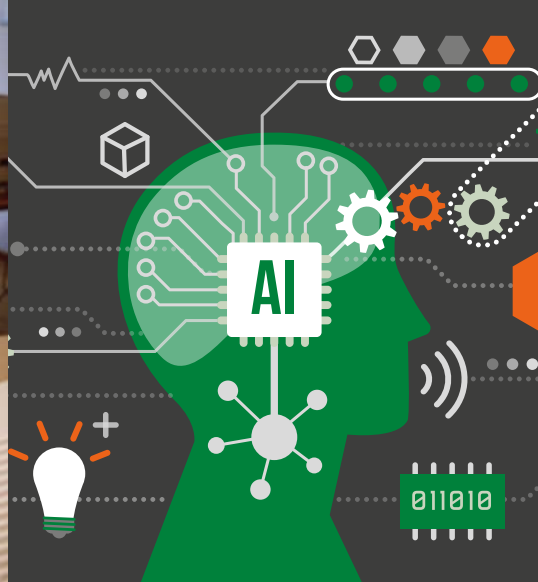
SVT börjar med Text-TV på prov.

1981

IBM PC lanseras.

1991

Den första webbplatsen på World Wide Web lanseras.



SÄKERHET

● PONTUS HÖRBERG

CIO, Kontek



I takt med att utvecklingen går allt snabbare, AI accelererar och vi kan jobba var, när och hur vi vill, behöver man en leverantör som har koll på informationssäkerhet. Det är viktigt att ett företag som Kontek står för trygghet och kunskap. Vi gör under året ett stort arbete kring säkerhet och certifierar oss för ISO 27001, en standard som handlar om informationssäkerhet. Vi som leverantör måste vårda våra kunders data på allra bästa sätt. Det handlar bland annat om att vara kompatibel med regelverk som GDPR.

”Det är väldigt viktigt att vi som leverantör vårdar våra kunders data på allra bästa sätt.

I framtiden tror jag att säkerhet kring integrationer och datakvalitet kommer att stötts av AI på ett mer proaktivt sätt än vad tekniken erbjuder idag. Det gagnar trygga och pålitliga integrationer. Jag tror även att informationsflöden kommer att upplevas enklare och mer sömlöst för kunderna.

AI spannar överallt och kommer att vara en helt naturlig del i och runt våra produkter, även om det idag känns som hokus pokus. Det kommer till exempel att användas för anomalidetektion – att tekniken automatiskt hittar avvikelser som vi människor inte upptäcker, och säger »det där borde du kolla på«.

UTBILDNING

● MARIE FALK

Projektledare utbildning, Kontek



Om man ser på utbildning och ska trendspara framåt, ser man att vi står inför en förändring för att möta våra kunders behov. Under pandemin digitaliserades mycket. Det fortsätter med både E-learning, Micro Learning, On Demand och Blended Learning.

”Tidsbrist och vår förmåga att hålla fokus förändrar kraven på utbildningarna.

Vi vill erbjuda kortare och mer flexibla utbildningar inom lön och HR. Vår förmåga att hålla fokus har förändrats, och tid är en värdefull resurs. På Kontek förändrar vi därför våra tvådagarsutbildningar till flera kortare, som erbjuds On Demand. Då kan våra kunder delta när och var de vill.

Blended Learning handlar om att man blandar On Demand-utbildningar med workshops eller uppsamlingsheat med en kursledare. Det blir en kombination av olika sätt att lära ut, utan att ta bort det personliga mötet. Lönekonsulter och löneadministratörer arbetar ofta väldigt ensamt, så dialogen med branschkollegor är värdefull.

Vi ser på våra utvärderingar att tid och flexibilitet är viktiga faktorer. Ska man då ta tid i anspråk, är det viktigt att inte tro att kunderna har en halv eller hel dag till förfogande. Det gäller att paketera utbildningarna på ett nytt sätt, med rörlig bild, korta, personliga möten och digitala föreläsningar.



2016

Kontek lanserar webbaserat lönesystem.

2020

Kontek lanserar Plustjänster

2021

Visma köper Kontek av familjen Brenning.

2024



2006

SVT lanserar SVT Play.

2007

Apple lanserar sin första iPhone.

2011

Apple lanserar Siri.

2022

Chat GPT lanseras för allmänheten.

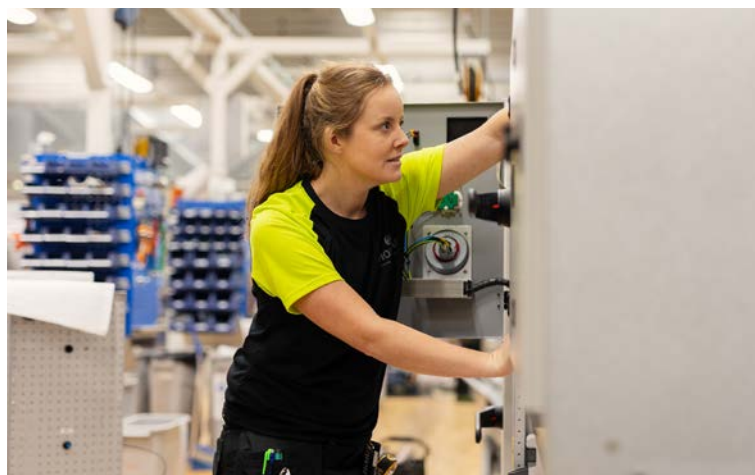


40 år med Kontek – från löneplatta till molnet.

När Karin Kilman började arbeta på Holtab i Tingsryd 1984 räknade hon lön med Konteks löneplatta. 40 år senare har **Holtab vuxit rejält och hennes arbetsredskap bytts till en modern, molnbaserad lösning för lön och HR.**

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES

Parkeringen utanför entrén ger en första ledtråd med sina laddstolpar på rad. Här på Holtab arbetas det med lösningar för kraftöverföring. Bakom entrén finns ett mindre universum av produktion, lager och industri för att bygga nätstationer, fördelningsstationer, teknikhus och lågspänningsställverk efter kundernas behov och önskemål. Här har företaget huserat sedan det grundades av Bengt Holmberg 1973. Under sina drygt 50 år har Holtab vuxit rejält, och eftersom elförsörjning minst sagt är en framtidsfråga fortsätter satsningen mot framtiden med nya utbyggnader.



Ovan: De anonyma husen som står överallt med varnings skyltar om hög spänning på dörren, kan komma från Holtab i Tingsryd. Där byggs de i olika storlekar, material och design för varje kunds specifika behov.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER HOLTAB?

Molnlösning som inkluderar lönesystemet Kontek Lön, HR-systemet Kontek HRM Employee, tidrapporteringssystemet Kontek HRM Time och reseräkningssystemet Kontek HRM Travel.

Karin Kilman började arbeta på Holtab efter gymnasiet 1984. Hon hade läst distribution och kontor, var enda kvinnan bland cirka 35 män, och fick då bland annat ta hand om lönehanteringen. Redan då var Holtab kund hos Kontek.

– På den tiden var lönen en liten del av mina arbetsuppgifter. Vi hade 14-dagarslön och stämpelklocka. Mitt jobb var att summera tiden från stämpelkortet och lägga in på Konteks löneplatta, berättar Karin.

Eftersom hon hade en elektrisk skrivmaskin på sitt kontor, föll alla arbetsuppgifter med skrivna dokument på hennes bord. Det handlade bland annat om fakturor, offerter, ordrar, fraktdokument, exportpapper, och förstås allt som handlade om personal. När den första datorn kom till Holtab på 1990-talet, utökades arbetet med bland annat foto, marknadsföringsmaterial, hemsida och Holtabs egen personaltidning. Och strax tog även arbetet med lönehanteringen ett första steg mot digitalisering med programmet Kontek Lön DOS för Windows.

– Jag gjorde allt administrativt – och det är jag stolt över, säger Karin. Bytet till DOS minns jag var ett ganska stort jobb med att gå från manuellt till digitalt med koll på alla lönearter och avtal. Så småningom moderniserades även tidrapporteringen, och Holtab lade till Kontek Time efter att ha provat ett annat tidrapporteringssystem. För Karin

var valet enkelt. Det handlade inte bara om att hon var van vid Konteks system.

– Redan då hade jag Konteks support som stöd. Det är viktigt, för även om lön fortfarande var en liten del av mitt arbete, har jag alltid varit helt själv med den uppgiften, säger hon.

Konteks support blev både arbetskamrat och stöd när problem uppstod. Och genom att gå på Konteks utbildningar, såg Karin till att kontinuerligt vidareutbilda sig inom löneområdet.

– Jag vill gärna att utbildningarna är på plats, för det ger så mycket att prata med de andra kursdeltagarna. Det saknar jag! Det är kul att få träffa sina lönesysstrar, men idag är det mest snabba och digitala kurser, säger hon.

Supporten på Kontek har varit fantastiska. De är som mina arbetskamrater.

KARIN KILMAN, LÖNEADMINISTRATÖR PÅ HOLTAB

2019 implementerade Holtab tidrapporteringssystemet Kontek HRM Time och reseräkningssystemet Kontek HRM Travel, och gick över till att arbeta molnbaserat. Det var en stor omställning, som inne-



ANSVAR OCH ENERGI

Holtab grundades 1973 av Bengt Holmberg i Tingsryd, där huvudkontoret fortfarande ligger. Idag har företaget drygt 300 anställda i fabriker i Tingsryd, Lidhult och Olofström, och kontor på nio andra orter i Sverige samt Danmark och Finland. Holtab levererar och utvecklar kundanpassade produkter, lösningar och tjänster inom energiområdet. Det kan handla om förnybar energi, energidistribution för industrier, sjukhus med mera samt energilösningar för infrastruktur som spårtrafik och laddstationer för elbilar.



bar nya arbetssätt. Nu behövde inte bara Karin mer kunskap utan även cheferna, eftersom de behövde gå in i systemet för att exempelvis attestera, lägga in dokument och skriva avtal.

– Sedan dess har det utvecklats snabbt, men det har varit lätt att hantera i systemet, säger Karin. Konteks system är väldigt användarvänliga. Kraven har ökat i takt med att bolaget vuxit. Det är till exempel många rapporteringar till myndigheter. Vi försöker lägga in påminnelsefunktioner i systemet som stöd till cheferna.

Under de 40 år som Karin arbetat på Holtab har verksamheten vuxit från 35 personer till cirka 300 idag. Företaget har fabriker i Tingsryd, Lidhult och Olofström, och kontor på nio andra orter i Sverige samt Danmark och Finland. Det betyder förstås att löneadministrationen numera tar större delen av hennes arbetstid, och att hon arbetar nära sina två kollegor på HR-avdelningen. Även de har behövt sätta sig in i Kontek HRM Time och Kontek HRM Travel samt senaste tillskottet Kontek HRM Employee.

– Vi har ju Kontek HRM Employee som vårt personalsystem och har utbildat chefer i olika funktioner de senaste två åren, säger Pernilla Sundén som är personalchef på Holtab. I och med att vi växer behöver vi systemstöd. Vi nyanställer 40–50 personer om året.

– Ja, då är det bra att allt finns på samma ställe, säger Martina Karlsson, HR Business partner.

Hon har ägnat mycket tid åt att lägga in all relevant information i kompetensdatabasen sedan hon började på Holtab för två år sedan.

– Vi har tittat på alla roller vi har på Holtab, och identifierat vilka kunskaper och kompetenser som behövs för varje roll, berättar Martina.

– Vi är i ett expansivt skede med tanke på den energiomställning som pågår nu, lägger Pernilla till. Idag är vi drygt 300 anställda, varav 60 kvinnor. Vårt långsiktiga mål är att vi ska ha 40 procent kvinnor 2040, men i och med att man behöver en elutbildning i de flesta roller är detta en utmaning. Därför jobbar vi för att öka intresset för elutbildningar bland kvinnor.

De pekar på några konkreta exempel på hur HR-processerna blivit smidigare med hjälp av Kontek HRM. Det kan handla om rekrytering, on- och offboardingprocessen eller ansökan om ledighet och semester. Holtab har även alla arbetskläder inlagda i systemet, och har e-signering för avtal och dokument.

– Vi har tagit bort alla blanketter. Förr hade vi semesterplaneringen på Excelblad, men nu gör vi vår semesterplanering direkt i systemet. Det minskar arbetsinsatsen, säger Pernilla.

– Jag tycker om att Kontek HRM Employee är ett HR-system som inte lever sitt eget liv utan hänger ihop med lönesystemet, fortsätter hon. Det är lättarbetat och självförklarande.

Ovan t v: Karin Kilman arbetar nära sina två kollegor på HR-avdelningen, Martina Karlsson, HR Business partner och Pernilla Sundén, personalchef.

Ovan t h: Karin Kilman firar 40 år på Holtab och har använt Konteks produkter och lösningar lika länge. Längst ner Konteks löneplatta.

Från DOS till molnet.

»Förändringarna har varit bra
– det förenklar mitt arbete.«

Från enbart lönehantering till allt mer HR – för HR-ansvarige Inger Nilsson på **Åsljunga Pallen AB**, har arbetet utvecklats parallellt med att familjeföretaget vuxit. Kontek har varit med hela tiden, ända från DOS med mycket handpåläggning, till dagens moderna molnlösning där systemet hjälper till och förenklar.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES

Timmerstockarna som är staplade vid infarten ger en vink om vad som väntar när man kliver in på Åsljunga Pallen AB:s kontor i Vemmen-torp utanför Örkelljunga. Hit kommer timmerbilar varje dag med stockar som barkas, sågas och spikas ihop till omkring 1,7 miljoner lastpallar årligen. Åsljunga Pallen AB är ett familjeföretag som utvecklats starkt sedan Mauritz Nilsson spikade ihop den första pallan för hand i ett stall 1951, till ett modernt företag i trä- och förpackningsbranschen med automatiserade sågverk och starkt fokus på hållbarhet.

Europapallen har sett likadan ut i 70 år sedan den uppfanns i slutet av andra världskriget när de allierade behövde en standardiserad lastpall för att transportera krigsmaterial till fronterna. Den står för 30–35 procent av Åsljunga Pallens produktion, och cirka 60–65 procent är specialpall i ett 50-tal varianter efter kundernas specifika önskemål. En palls livslängd är ca 25–30 resor.

– Företaget bygger på idén att vi har hela linjen, från timmerstockar till slutprodukt, och det finns ett skäl till att vi ligger där vi ligger – skogen som växer här. Pallvirket är helt unikt och vi måste kunna härleda allt. Det gäller att vi kan styrka att vi kontrollerat och certifierat allt virke, säger Stefan Nilsson som är VD och tredje generationens ägare till Åsljunga Pallen AB.

Företaget har omkring 80 anställda och många har varit länge i företaget. Det är som att familjeföretagskänslan sprider sig vidare bland medarbetarna.

Här arbetar flera familjer i olika konstellationer och de flesta av medarbetarna kommer från trakten.

– Vi har en fantastisk medarbetarskara med väldigt fin lojalitet, konstaterar Inger Nilsson, som är HR-ansvarig och gift med VD Stefan Nilsson.

Hon är från början damskräddare och hade egen ateljé, men när familjen växte med två söner och Åsljunga Pallen AB behövde förstärkning med löneadministratören, började hon 1995 arbeta på kontoret. Då var det fortfarande Kontek DOS som gällde, men redan ett år senare gick de över till Windows.

– Då tänkte jag »ska vi ändra på allt?!«, men det tog bara ett par dagar och sen var det mer »varför har vi inte gjort detta tidigare?«, berättar Inger. Att jag har den kunskapen jag besitter idag, handlar bara om erfarenhet.

Hon menar att hon lärt sig yrket genom Konteks kurser, årliga utbildningsdagar och att fördjupa sig i systemet. Numera arbetar hon molnbaserat med Kontek Lön, och hon har aldrig varit rädd för de förändringar som teknikutvecklingen öppnat för under åren.

–Det är nog för att jag förstår att det kommer att förenkla mitt arbete, säger Inger, men visst har det varit stora tekniska förändringar. För 25 år sedan fick jag lägga in och flytta allt själv. Nu kan jag bara klicka i och allt följer med. När jag började tog det längre tid att räkna lön, men idag är det en liten del av min arbetstid.



Det är ju bara jag här på företaget som arbetar med lön, men om något händer mig har jag ett backupavtal med Kontek och kan be dem gå in och köra lönen.

INGER NILSSON,
HR-CHEF

Åsljunga Pallen AB håller hållbarhet högt och praktiserar cirkulär ekonomi. Allt på timmerstockarna används: barken används till uppvärmning, flis säljs till pappersmassa, spån går till värmeverk och pallarna recyklas när de är slutkörda efter 25–30 användningar.

T h Inger Nilsson,
HR-chef.





PALLAR I GENERATIONER.

Åsljunga Pallen AB grundades 1951 i Vemmentorp utanför Örkelunga av Mauritz Nilsson. Idag har fjärde generationen i familjen Nilsson tagit plats i företaget. Åsljunga Pallen AB tillverkar lastpallar i olika utföranden från timmerstock till färdig produkt. Företaget har omkring 80 medarbetare och omsätter över 325 miljoner kronor. Miljöfrågor och hållbarhet i produktionen är viktiga. Åsljunga Pallen AB har ett cirkulärt perspektiv, så inget går till spillo. Pallarna recyklas och flis blir till energi.



Stefan Nilsson är VD och tredje generationens ägare till Åsljunga Pallen AB.

De omkring 80 anställda på Åsljunga Pallen AB arbetar i tvåskift. Alla medarbetare hör till GS – fackförbundet för skogs-, trä och grafisk bransch för både tjänstemän och arbetare.

– När jag jobbade med DOS fick jag knappa rapporter till banken för hand utanför systemet, fortsätter hon. En av de sakerna som jag framför allt uppskattar med Kontek, är att det är så lätt att jobba i systemet. Nu ser systemet till att man gör rätt, och man lär sig att lita på systemet.

Idag har Åsljunga Pallen omkring 80 anställda som arbetar tvåskift, och Ingers arbete omfattar även HR. Därför har hon också adderat Kontek HRM Employee och Kontek HRM Time.

– HR-frågorna tycker jag är roliga att jobba med. Idag handlar mitt arbete mycket om det kognitiva, att förstå människor, säger hon. Den största delen handlar om att ta hand om personalen. Vi har ett tufft samhälle idag. Man kan behöva extra hjälp i olika situationer.

Men den största utmaningen handlar inte om medarbetarna som redan finns på Åsljunga Pallen AB. Inger Nilsson lägger mycket tid på att utveckla samarbeten med yrkesförberedande utbildningar och stimulera intresset för industriarbete bland unga.

– Dagens 20-åringar söker sig inte till industrin, de har en felaktig bild av hur det är att arbeta här. Man måste väcka intresset i tidig ålder, säger hon. Det svåra för oss är att hitta rätt kompetens, så ofta försöker jag istället hitta personer som vill utvecklas. Och så får de 3–6 månaders utbildning här hos oss på plats.

I arbetet med rekrytering och att ta hand om nya medarbetare har Inger stor glädje av Kontek HRM Employee. Där finns bland annat stöd för onboardingprocessen.

– Man kan till exempel lägga in påminnelser, och de ligger kvar där tills allt är bockat, säger Inger. De där påminnelserna är över huvud taget bra. Man har så mycket i huvudet hela tiden, det kommer nya lagar och regler, så det förenklar mycket.

Personalhandboken är också ett bra verktyg i Ingers HR-arbete. När hon hade tagit beslut att de skulle ha en personalhandbok, gick hon först igenom Konteks modell för personalhandbok, och identifierade delar som måste till eller tas bort för att passa just Åsljunga Pallen AB:s behov. Och hon beställde en revidering direkt, så att personalhandboken garanterat skulle gås igenom ett år efter att de först implementerat den.

– Det är viktigt att personalhandboken alltid är uppdaterad, säger Inger. Den är ju som en uppslagsbok för medarbetarna. Det är bra – jag vet att all den information som vi vill ge till medarbetarna finns där.

Bit för bit tar hon sig igenom möjligheterna i Kontek HRM Employee och lär sig de olika modulerna. Nu använder Inger till exempel HR-blanketter, löne-revision och lönekartläggning. De modulerna var helt nya för henne för två, tre år sedan.

– De är väldigt bra upplagda. Man lär sig bara genom att använda dem, och vissa avtal är ju generella, säger Inger. Tidigare byggde jag lönekartläggningen själv i ett Excel-ark. Nu har jag en mall som är uppdelad i krav på kunskap/färdigheter, ansvar och ansträngning/arbetsförmåga. Det tycker jag är riktigt bra ord att använda, för de säger något om vad jag ska värdera.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER ÅSLJUNGA PALLEN AB?

Molnlösning som inkluderar lönesystemet Kontek Lön, HR-systemet Kontek HRM Employee och tidrapporterings-systemet Kontek HRM Time, samt HR-tjänsterna HR-blanketter och personalhandbok.



Kontek satsar på inspiration och kunskap.

Under våren har Kontek fortsatt att inspirera och sprida kunskap inom lön- och HR-området med en rad kostnadsfria inspirationswebbinarier.

På Kontek är vi övertygade om att korrekt information är avgörande, inte bara för att välja rätt HR- och lönesystem utan även för att du ska kunna nyttja systemet på ett så effektivt sätt som möjligt. Våra webbinarier är designade för att utrusta dig med de insikter och den trygghet som behövs för att göra informe-

rade val. Genom att delta får du tillgång till expertkunskaper, aktuella trender inom branschen och handfasta råd som hjälper dig i ditt beslutsfattande.

Vi ser fram emot att inspirera och dela kunskap med dig för att stödja dig på din resa mot smartare arbetsprocesser.

Håll utkik i vår Event & utbildningskalender för mer information om våra kommande webbinarier.



Med vår specialistkunskap inom lön och HR siktar vi på att motivera och stödja både befintliga och framtida kunder genom våra engagerande och kostnadsfria webbinarier.

MARIE FALK, PROJEKTLEDARE FÖR KONTEKS WEBBINARIER.

6 frågor (och svar) om det goda HR-arbetet.

Människorna är den viktigaste resursen i många företag, så ett gott HR-arbete är allt viktigare. Men hur gör man för att vässa sina HR-processer? Konteks HR-konsulter Evelina Svensson och Mattias Strömgren vet. Här är deras svar på de 6 vanligaste frågorna kring HR-arbete.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

1. VARFÖR ÄR DET VIKTIGT MED BRA HR-RUTINER?

– Goda HR-rutiner tryggar organisationens tillväxt och framgång. Det hjälper till att säkra kompetenserna inom företaget, säger Mattias Strömgren. Kompetenser blir en av många viktiga HR-processer som man kan arbeta med i Kontek HRM för att hjälpa organisationer att ha en god översikt över vad det finns för kunskaper i företaget, och om det finns några kompetensgap.

Goda HR-processer är dock inte en automatisk lösning, utan snarare hjälpmedel för att förenkla och strukturera HR-arbetet. Det är viktigt att fundera över hur man vill arbeta, så att man inte bara digitaliserar manuella processer.

Goda HR-rutiner säkrar organisationens tillväxt och framgång.

MATTIAS STRÖMGREN, HR-KONSULT PÅ KONTEK

2. NÄR SKA MAN BÖRJA ARBETA MED HR-PROCESSER?

– Det hela startar egentligen redan innan medarbetaren har hunnit påbörja sin anställning. Jag tänker på preboardingprocessen, alltså tiden från det att anställningskontraktet är signerat, till att den nya medarbetaren gör sin första arbetsdag, säger Evelina Svensson. Då är det viktigt att arbetsgivaren håller kontakt med medarbetaren, och ser till att medarbetaren får den information som hen behöver för att känna sig trygg. När jag pratar med en del av

våra kunder märker jag att preboarding inte är helt självklart. För många är onboarding första steget. Det behöver inte handla om så omfattande aktiviteter, menar hon. Det kan vara enkla saker som att bjuda in den nya medarbetaren på en AW eller fika på jobbet innan första anställningsdagen. Det kan vara ett avslappnat sätt för medarbetaren att möta sin nya arbetsplats och nya kollegor.

– Man skapar en positiv upplevelse i preboarding-en. Att ha tillgång till den information som behövs som ny medarbetare, och att bli introducerad till företagskulturen redan innan man kliver in genom dörren, ökar engagemanget och minskar risken för tidiga avhopp, säger Mattias. I Kontek HRM kan vi ge tillgång till delar i systemet under preboarding-en, så att man exempelvis kan läsa på i personalhandboken.

– Som ny medarbetare är man extra benägen att ta till sig information, tillägger Evelina.

3. HUR KAN MAN FÅ HJÄLP AV KONTEK HRM FÖR ATT INTE MISSA NÅGRA STEG I HR-PROCESSERNA?

– Där är Kontek HRM Employee ett bra stöd. De flesta kunder har en rutin kring de förberedelser som behöver göras innan medarbetarens första anställningsdag, men många saknar en struktur och process kring det. Det kan ske ad hoc, och då blir det svårt att veta vad var och en ska göra under processen, säger Evelina.

– I Kontek HRM Employee får man en god översikt över vilka uppgifter exempelvis en chef ansvarar för, och du kan också få hjälp med notifieringar när uppgifterna håller på att löpa ut. Om man inte har



Mattias Strömgren
och Evelina Svensson,
båda HR-konsulter
på Kontek.

systemstödet är det lätt att det faller mellan stolarna, säger Mattias. I Kontek HRM Employee hamnar allt i ett och samma system och går i takt med hur utvecklingen ser ut för övrigt i arbetslivet.

4. HUR KAN GODA HR-PROCESSER BIDRA TILL ATT MEDARBETARE TRIVS BÄTTRE PÅ JOBBET?

– En annan HR-process kan innebära kontinuerliga avstämningssamtal mellan chef och medarbetare, för att fånga upp vad som fungerar bra och mindre bra. Man behöver skapa rum för att ge feedback i båda riktningar. Det gör att det skapas en bättre relation mellan medarbetare och chef, vilket ofta resulterar i en bättre arbetsmiljö, säger Evelina.

Det finns många olika typer av samtal mellan chef och medarbetare, inte bara det årliga medarbetarsamtalet. Mattias lyfter fram samtal under onboarding för att höra hur allt fungerar, eller samtal med medarbetare som behöver arbetslivsinriktad rehabilitering.

– Alla medarbetare upplever skiften i livet, så det är viktigt att ha regelbundna samtal för att säkerställa måendet hos medarbetaren, och för att skapa en feedbackkultur, säger han. I Kontek HRM Employee finns det samtalsmallar med stöd kring vilka ämnen man ska beröra och hur man ska tackla problemen. Det säkrar förtroendet. Chefen måste ju också vidta åtgärder, inte bara hålla i samtalet.

5. HUR PÅVERKAR DET OM MAN INTE HAR GODA HR-PROCESSER?

– Arbetsmiljön blir snarare negativ. I värsta fall lämnar medarbetaren arbetsgivaren, tar med sig

sin upplevelse och för den vidare, »där fungerade inget«. Alla arbetsgivare borde vara medvetna om hur viktigt det är att ha goda HR-rutiner, för att behålla kompetens och säkra organisationens framgång, säger Mattias. Goda HR-processer säkerställer tillväxt och konkurrensfördelar gentemot andra.

– Det ligger i tiden med Employer Brand, lägger Evelina till. Det märks att många företag mår på sitt varumärke för att kunna locka till sig rätt medarbetare med den kompetens som efterfrågas. En stor del av Employer Brand handlar om hur medarbetarna pratar om organisationen och dess kultur. Deras uppfattning sprider sig snabbt.



En väl utformad personalhandbok är en viktig del av den goda HR-processen.

EVELINA SVENSSON, HR-KONSULT PÅ KONTEK

6. VARFÖR SKA MAN HA EN PERSONALHANDBOK?

– En väl utformad personalhandbok är en viktig del av den goda HR-processen. Där finner medarbetaren bland annat vilka riktlinjer som finns. Det gör att medarbetaren kan känna sig trygg och vet vad som gäller, säger Evelina.

– Personalhandboken hjälper också till att besvara frågor som annars kan ta tid för chef eller HR. Saknar du information om vad som exempelvis gäller vid studie- eller föräldraledighet kan du leta i personalhandboken, säger Mattias.

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.

Hur har förändringen från Fora påverkat utvecklingen av Kontek Lön?

– Det har varit ett stort fokus. Förändringen innebär att man ska rapportera arbetarnas löner varje månad från januari 2024. För tjänstemän gäller fortfarande årsvis rapportering, men vi vet att Fora framöver kommer att kräva månadsrapportering även för den gruppen, men när det ska börja gälla är ännu inte beslutat.

Det kom en ny programversion av Kontek Lön i mars, med en helt ny funktion, systemlogg. Vad handlar den om?

– Den handlar om att förbättra vår säkerhet. I systemloggen kan man se en händelse, att någon varit inne i systemet under funktionen Administrera användare. Man kan se vilken tid det var och vad som har gjorts, helt enkelt spåra en aktivitet. Man kan även se vilka inloggningar som gjorts i Kontek Lön, uppgifter för när en säkerhetskopia återställts eller när en löneperiod har fastställts.

Varför behövs den här funktionen?

– Det finns behov av att kunna spåra den här typen av aktiviteter av säkerhetsskäl, så vi såg att denna nya funktion behövde komma på plats så snart som möjligt. Den har varit högt prioriterad i vårt utvecklingsarbete.

Är det enbart denna nya funktion som vässar säkerheten under 2024?

– Nej, vi vill också förbättra funktionen Ändringslogg under året. Det är högtintressant för våra kunder. I ändringsloggen kan man just nu se förändringar som är gjorda i några delar av systemet, men vi kommer att inkludera fler. Tanken är att öka spårbarheten så att man kan se vad som är ändrat, när ändringen gjordes och vem som har ändrat.

Vad kan du berätta mer om den senaste programversionen av Kontek Lön?

– Vi har gjort en förbättring som gör det möjligt att välja vilka tidssaldon som ska visas i Personalregistret för respektive personalkategori. Man kan ju ha tidsbanker av olika slag, men vissa saldon gäller inte för alla, och kunder har undrat varför de ser saldon som inte är relevanta.

Är detta en stor förändring?

– Nej, inte så jättestor, men det är en förändring som utgår från kundernas önskemål. Det har förstås varit förvirrande att se saldon man inte använder för olika personalkategorier. Nu är det enkelt att ändra. Man kan gå in på vilken person som helst och ändra under knappen Kategorier. Då slår det igenom för alla inom samma kategori.

Det finns också en förändring som handlar om semestergrundande sjukfrånvaro?

– Ja, vi har förbättrat programmets regler för när vi bedömer sjukfrånvaro som semestergrundande eller ej semestergrundande. En person som är sjuk kan tjäna in semester under 180 dagar per intjänandeår. Men i semesterlagen står även att om personen har varit helt eller delvis sjuk under hela intjänandeåret, utan längre avbrott i frånvaron än 14 dagar i följd, ska den personen inte ha 180 nya dagar när ett nytt intjänandeår börjar. För att stödja det som står i lagen kontrolleras nu om den anställda har ett avbrott på minst 15 dagar i följd i sin sjukfrånvaro under föregående intjänandeår. Då bedöms sjukfrånvaron vara semestergrundande i 180 dagar. I annat fall blir sjukfrånvaron ej semestergrundande på det nya semesteråret.

Varför har ni gjort den här förändringen?

– De kunder som har långtidssjukskriven personal har tidigare själva fått ha koll på detta, men nu ska de kunna lita på att systemet gör rätt för dem.

Är det något annat du vill lyfta fram som rör ämnet semesterberäkning?

– Ja, jag tänker på att det är dags för semesterberäkning för många av våra kunder. Ofta är intjänandeåret från 1 april till 31 mars. Då ska man göra semesterberäkningen när löneutbetalningen i april är klar. Det är viktigt att all frånvaro som avser mars månad är registrerad, eftersom den kan påverka resultatet av semesterberäkningen.

Är det här ett nytt problem?

– Nej, absolut inte, men eftersom det var ett helt år sedan man senast gjorde semesterberäkningen är det lätt att bli osäker när det är dags igen. Under mappen Användarmanualer i hjälptexterna i Kontek Lön finns det bra hjälp – en manual som heter Semesterårsskifte. Den kan vara till nytta när man ska göra årets semesterberäkning.

NYHETER I KONTEK LÖN UNDER 2024

- **Systemlogg:** Möjlighet att spåra ändringar i funktionen Administrera användare samt se aktiviteter för inloggning, återställning av säkerhetskopia samt fastställande av löneperiod.
- **Ändringslogg:** Loggningen kommer att omfatta fler delar av systemet.
- **Regler för sjukfrånvaro:** Förbättrat regelverk för att avgöra om sjukfrånvaron är semestergrundande eller ej.

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. Informationen om nya funktioner släpps då samtidigt på Konteks hemsida. Missa inte att läsa versionsinformationen! Tänk på att klicka på inloggningsidan när du ser att systemet har uppdaterats.

UTVECKLING I HRM-SYSTEMET



Kontek HRM



● DAN FALK JOHANSSON

ansvarar för att produktutveckla HRM-systemet Kontek HRM.

Hittar vi några nyheter i den nya versionen av Kontek HRM som släpptes i mars?

– Ja, nu har vi släppt den sista delen av LAS, rätten till återanställning. Det har varit en följetong under en lång tid. Vårt LAS-stöd är uppdelat i tre olika vyer. Nu har vi släppt den tredje och sista vyn, som handlar om dem som har rätt till att bli återanställda enligt gällande lagar och regler.

Finns det några fler nyheter som berör HR?

– Ja, vi kommer till exempel att vidareutveckla lönekartläggning, så att den inte bara gäller för den svenska marknaden utan för hela den nordiska marknaden. Det kommer att bli möjligt att ha dokumentation på de övriga nordiska ländernas språk samt engelska, så att lönekartläggningen blir mer anpassad för en större marknad. Det finns ju marknader där man exempelvis använder engelska som koncernspråk.

Vad har hänt i Kontek HRM Employee?

– Vi har precis släppt en lösning för kunder som har IF Metall-avtal, som berör det så kallade knät, alltså den lägsta nivån som man ska beräkna lönepotten ifrån i IF Metalls låglönesatsning.

Händer det mer i Kontek HRM Employee längre fram?

– Ja, vi arbetar med att förbättra frånvarouppföljningen. Det kommer att bli möjligt att följa frånvaro på individnivå för att kunna sätta in riktade insatser till de personer som behöver. Vi utgår till viss del från hur det fungerar i Norge, där det redan finns stöd för uppföljning av frånvaro. Det här ingår i en av de strategier vi vill satsa på och kommer i slutet av året.

Hänger detta ihop med Kontek HRM Time?

– Ja, vi har gjort en förbättring i Kontek HRM Time som rör frånvarouppföljningen i Kontek HRM Employee. För att kunna förbättra frånvarouppföljningen, behövs uppgifter från Kontek HRM Time.

Finns det andra nyheter i Kontek HRM Time?

– Vi har gjort en komplettering av rapportgeneratoren som är intressant. Det kommer att möta kunder som har andra lönesystem än svenska. Ofta kan det vara så att norska,

finska eller danska system kan ha filformat som är i CSV. Med rapportgeneratoren kan man generera ut CSV-filer som kan användas för att skapa ett löneunderlag. Det innebär att rapportgeneratoren nu kan få ut informationen på ett sätt som passar de flesta system i Norden.

Men det är väl inte den enda förbättringen i Kontek HRM Time?

– Nej, vi har också förenklats så att faktisk arbetad tid och dygnsvila kan följas upp. Tidigare har man bara haft möjlighet att följa upp schemalagd tid mellan två dygn, men nu kan man även följa upp faktiskt arbetad tid, så att man kan se att medarbetarna får sin dygnsvila.

Vad händer i Kontek HRM Travel?

– Vi arbetar just nu med att göra anpassningar som kan möta CSDR-direktivet från EU. Det är ett direktiv för att mäta hållbarhet, som exempelvis företagens koldioxidutsläpp, så det påverkar reseräkningssystemet. Rapporterna ska vara bredare och man ska kunna ta ut mer data än vad man kan göra idag. Det kommer vi kunna åstadkomma genom att komplettera Rapportgeneratoren med fler datakällor, med möjlighet till att följa upp utläggskostnader och bilresor på ett bra sätt.

Och hur ser det ut i Kontek HRM Plan?

– En nyhet är möjligheten för den anställda att ange sig som tillgänglig för att ta ett arbetspass. Det förenklar om vi vill veta vem som kan ta ett visst arbetspass vissa specifika dagar. Nu behöver man inte längre ringa de där samtalerna för att kolla vem som kan hoppa in, utan kan direkt skicka det lediga arbetspasset till den anställda som markerat sig som tillgänglig. Det här är en funktion som vi tänkt på länge och nu finns den.

Men ni har också gjort några generella förbättringar i Kontek HRM Plan?

– Ja, vi har ökat användarvänligheten i vissa vyer, skapat fler drag-släpp-funktioner, gjort det enklare att kopiera pass och att arbeta i bemanningsplansvyn. Vi har också lagt in visning av sökt frånvaro i schemavyn, så att arbetsgivaren enklare kan avgöra om det är möjligt att bevilja ledighet beroende på bemanning. Vi tycker den informationen landar bra i den vyn.

NÅGRA NYHETER I HRM-SYSTEMET HÖSTEN 2024:

- **Generellt:** Nytt ramverk som förbättrar kodstruktur och nytveckling för bättre prestanda och ökad säkerhet.
- **Kontek HRM Time:** Möjlighet att sortera ersättningsrader i ersättningsvyn, så att man till exempel kan sortera per rubrik. Det ger bättre möjlighet att följa att man fakturerar allt som är registrerat för en viss kund.
- **Kontek HRM Travel:** Anpassningar för att möta CSDR-direktiven från EU, samt kompletteringar i rapportgeneratoren för att öka möjligheten att följa färdmedel och avstånd i samband med resa.
- **Kontek HRM Employee:** Förbättrade loggningar som gör det lättare att se vem som gjort vad och bättre möjlighet att gallra uppgifter.



Optimera din rekryteringsprocess med Kontek Employ.

Vårt innovativa rekryteringssystem automatiserar flera kritiska steg i rekryteringen, vilket ger dig en smidigare och effektivare hantering under hela rekryteringsprocessen.

VARFÖR SKA DU INVESTERA I ETT REKRYTERINGSSYSTEM?

SPARA TID OCH PENGAR MED AUTOMATISERING

Kontek Employ är utvecklat för att effektivisera hela rekryteringsprocessen. Tack vare avancerad automatisering reduceras det manuella arbetet avsevärt, vilket inte bara sparar tid utan också minskar kostnader på alla nivåer.

INTEGRATION MED KONTEKS HR-SYSTEM

Genom att integrera Kontek Employ med HR-systemet Kontek HRM Employee, blir informationshanteringen både effektivare och säkrare. En enda datainmatning räcker, vilket stödjer snabba och korrekta beslutsprocesser.

FRÅN FÖRSTA KONTAKT TILL ONBOARDING

Vi förstår vikten av medarbetarresan. Kontek Employ täcker hela processen – från att attrahera de rätta kandidaterna, till att säkerställa en smidig onboarding. Vårt system ger en bättre upplevelse för både kandidater och chefer, stärker ditt varumärke som arbetsgivare och gör dig mer attraktiv på arbetsmarknaden.

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

- Månadsrapportering till Fora för arbetare med Avtalspension SAF-LO är i full gång, och vi har släppt information både i årshäftet och i en E-guide där du kan se hur rapporteringen går till i Kontek Lön. Filmen hittar du på Mina sidor. Uppmärkning görs för arbetare i *Personalregistret och fliken Årsuppgifter m.m. i rutan för AFA (Fora)*. Rapporten tas ut under menyn *Rapporter – Fora AFA-försäkringar – Rapportering*.
- I systemet finns nu, under menyn *Admin*, en systemlogg där du som är systemadministratör kan se ändringar som gjorts i funktionen *Administrera användare*, se inloggningar som är gjorda i Kontek Lön, se uppgifter för när en säkerhetskopia har återställts och även när en löneperiod har fastställts.
- Eftersom löneberäkningen i april är fastställd före semesterberäkningen, kommer inte de nya semesterdagarna synas på lönespecifikationen förrän i maj. Ett tips är att skriva ut semesterbesked under menyn *Semester – Semesterskuld* till de anställda om de vill ta del av denna information innan maj-lönen.
- Håll utkik på hemsidan för information om kommande semesterberäkning för dig som har semesteravtal med startdatum i april!

Uppmärkning FOK

+

Uppmärkning FOK* Fr.o.m datum* T.o.m datum

FOK123456 2024-01-01 2024-02-15

Tillval

☐ Avtalspension SAF-LO efter 65 år T.o.m datum

☐ Kompletterande Pension efter 65 år T.o.m datum

(Endast ett exempel på FOK-kod)

SUPPORTWEBBINARIUM

Delta i våra populära supportwebbinarier och få information kring senaste versionen och tips & trix i systemet.

DU VET VÄL OM ATT ...

... det nu finns E-guiden inne i systemet, tryck på Playknappen vid en rutin och få information direkt om just detta moment!



• ANNA NILSSON

Applikationssupport
ger dig tips om Kontek Lön



KONTEK HRM

GENERELLT

- I behörighetsöversikten under *Administration – Användare/Behörigheter – Behörighetsöversikt*, kan du enkelt få en överblick på vem eller vilka som har behörighet till en anställd, genom vilken roll och på vilken nivå i företaget.

KONTEK HRM TIME

- När nyanställda läggs upp i systemet finns det möjlighet att via Kontek HRM skicka ett välkomstmål som innehåller den anställdes inloggningsuppgifter, URL-adress till Kontek HRM och en QR-kod för inloggning i mobilen. Det krävs att den anställde har en e-postadress registrerad. Inställningarna för välkomstmålet ställer du in på respektive Användarmall under *Administration – Systemregister – Användarmallar*.

Välkomstmål

Skicka inloggningsuppgifter ☒ Lösenord giltigt i 10 dagar (inloggningsuppgifter skickas endast om e-post finns registrerat på anställd)

Bifoga QR-kod till HRM Mobile ☒

Bifoga URL till HRM ☒

URL till HRM <https://foretaget.hrm.kontek.se>

KONTEK HRM EMPLOYEE

- När du vill skapa en ny uppdragsmall kan du istället för att skapa en helt ny mall, spara lite tid genom att kopiera en befintlig uppdragsmall. I den nya uppdragsmallen kan du sedan göra de förändringar som behövs, på så sätt får du med dig en grund som du kan bygga vidare på.

KONTEK HRM PLAN

- Anställda kan nu på ett smidigt sätt via *Mitt schema* i Kontek HRM Mobile ange när de är tillgängliga för jobb. Detta underlättar sedan för schemaläggaren som enkelt i Schemavyn kan se vilka anställda som finns tillgängliga och kan ta det lediga passet.

Du behöver först aktivera funktionen genom att markera inställningen *Använd tillgänglighet*, som du hittar under *Administration – Inställningar – Tid och Bemanning – Bemanning*. Du behöver även aktivera inställningen *Mitt Schema – Ange tillgänglighet* på de anställdas roll. Till sist, för att se vilka anställda som finns tillgängliga, aktiverar du *Visa tillgängliga under Mer – Inställningar* i schemavyn.

DU VET VÄL OM ATT ...

... du kan se nyheter direkt på startsidan i Kontek HRM genom att aktivera Nyhetsflöden på din och anställdas roll.



• SANDRA STRÅLMÁN

Applikationssupport
ger dig tips om Kontek HRM



90-ÅRSQUIZ.



1. Lagerbiträdet Oskar Andersson uppfinner den elektriska ljusstaken.
2. Den första hjärttransplantation i Sverige utförs på Sahlgrenska sjukhuset i Göteborg.
3. Facebook startar.
4. Martin Luther King får Nobels fredspris.
5. Provsändningar med television inleds från Tekniska högskolan i Stockholm.
6. Den svenska regeringen godkänner byggandet av Öresundsbron.
7. Marcus Wandt blir den tredje svensken i rymden.
8. Island förklarar sig självständigt från Danmark.
9. Elransonering införs i Sverige på grund av oljekrisen.
10. Folkomröstning hålls i Skottland om självständighet.

1934 _____ 1954 _____ 1974 _____ 1994 _____ 2014 _____

1944 _____ 1964 _____ 1984 _____ 2004 _____ 2024 _____

Du har väl inte missat att Kontek fyller 90 i år? Det innebär att Kontek startade 1934 och har firat jämna födelsedagar åren här ovan. Men det hände även annat dessa år. Kan du placera händelserna vid rätt årtal (en händelse per årtal)? 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 inskickade rätta svaren.

VINNARE I HÖSTENS TÄVLING BLEV:

Lotta Soffman Krönleins Bryggeri AB, **Cajsa Persson** AB P J Jonsson & Söner, **Maria G Cederström** Ropack Materialhantering AB.

LÖNEFAKTA 2024

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
2024	57 300	58 500	76 200

MERVÄRDESSKATT

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

STATSLÅNERÄNTAN

2023-11-30	2,62 %
------------	--------

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 1958 eller senare	31,42 %
Avgift födda 2006–2008	31,42 %
Avgift födda 2001–2005	31,42 %
Avgift födda 1938–1957	10,21 %
Avgift födda 1937 eller tidigare	0 %

BOSTADSFÖRMÅN VÄRDE/M²

	KR/MÅNAD	KR/ÅR
Stor-Stockholm	129	1 553
Stor-Göteborg	117	1 400
Stor-Malmö	125	1 497
Kommuner i övrigt		
>75 000 inv	113	1 358
Övriga kommuner	99	1 188
Utanför tätort		
och dess närområde	89	1 069

SKATTEFRIA GÅVOR TILL ANSTÄLLDA

Julgåva	550 kr inkl moms
Jubileumsgåva (företagsjubileum)	1 650 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	290 kr
Halv dag	145 kr
Efter tre månader, hel dag	203 kr
Nattractamente	145 kr

REDUCERING FÖR: REDUCERING MED:

	290 KR	203 KR	145 KR
Frukost, lunch och middag	261 kr	183 kr	131 kr
Lunch eller middag	102 kr	71 kr	51 kr
Frukost	58 kr	41 kr	29 kr

KOSTFÖRMÅN

Helt fri kost	300 kr
Lunch/middag	120 kr
Frukost	60 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: kontek.se



Kontek



Vad tycker du?

Vi värdesätter din åsikt om Lönearten och strävar efter att göra tidningen ännu bättre och mer relevant för dig. Genom att delta i denna korta undersökning, som endast tar någon minut, bidrar du med värdefull feedback som hjälper oss att förstå dina behov och preferenser. Berätta gärna för oss vad du uppskattar med Lönearten och om det finns områden du anser kan förbättras.

Tack för att du tar dig tid att hjälpa oss att utvecklas. Skanna QR-koden så kommer du till frågorna. Vi ser fram emot att höra vad du tycker. Dina svar är anonyma.

