

Lönearten.

KONTEK
1934 90 2024

KONTEKREPORTAGE

Outsourcingavdelningen

Trygghet och expertkunskap.

KUNDREPORTAGE

Transab

Lättare och rättare lönehantering.

KRÖNIKA

Anna Dyhre

Familjebildning var god dröj...

EN TIDNING

FRÅN KONTEK

HÖST 2024



KUNDREPORTAGE: CEPHEID

Testtillverkare med unika krav.

INNEHÅLL Nr 2 • 24

NOTISER	2
NYA MEDARBETARE	4
KRÖNIKA Anna Dyrhre.	5
UTBILDNING Rätt kunskap i rätt tid.	6
FRAMTIDSSPANING AI som assistent och support.	8
KUNDREPORTAGE Cepheid – Tryggare löneprocess med outsourcing.	9
KUNDREPORTAGE Transab – Lättare och rättare lönehantering.	12
INFORMATIONSSÄKERHET Fånga och åtgärda svagheter innan olyckan är framme.	15
TIPS FRÅN SUPPORT Tips, frågor och svar från Konteks support.	16
PRODUKTINFORMATION Utveckling i Kontek Lön.	18
PRODUKTINFORMATION Utveckling i Kontek HRM.	19
KONTEKREPORTAGE Outsourcingavdelningen.	20
TÄVLING 90-årsquiz 2.	22
LÖNEFAKTA 2024	23

När allt bara fungerar.

Varje företag är beroende av ett antal stödfunktioner för att fungera. Frågan är om inte löneadministratören är den allra viktigaste. Rätt lön till alla, månad efter månad, helt enligt alla regelverk och utbetalt på kontot rätt dag, är naturligtvis helt avgörande för att de anställda fortsatt ska känna förtroende, lojalitet och engagemang för sin arbetsgivare.

Att vara löneadministratör är ofta ett ensamt jobb. På många företag finns bara en eller kanske ett par personer som arbetar med lön. Därför värmer det extra mycket när våra kunder skriver saker som »Konteks Support känns som mina kollegor« i våra kontinuerliga utvärderingar. Det är för oss det ultimata kundbetyget.

Vi vet från alla våra kundundersökningar och kontinuerliga utvärderingar i våra programvaror och tjänster, att Kontek har väldigt nöjda kunder. Det är något vi är både stolta och tacksamma över. Men VAD är det som gör att våra kunder är så nöjda?

Forskning visar att om man vill ha nöjda kunder ska man sträva efter att göra det så lätt som möjligt att vara kund. Där det är svårt och ansträngande att vara kund, där vill ingen vara. Så vad gör det lätt att vara kund hos Kontek?

För oss är det tydligt att det handlar om att vi både har väldigt bra produkter och en fantastisk support. Den ena klarar sig inte utan den andra. Vi måste ha båda. Många av våra kunder har jobbat länge med lön och HR, dessutom i våra produkter. De kan både sitt område och Kontek väl. Därför ligger ofta samtalen till vår support på en hög nivå. Man behöver verkligen kunna löneområdet för att arbeta där och ge rätt stöd åt våra kunder när de behöver, allt för att alla löneadministratörer ska fortsätta kunna vara den där stödfunktionen på företaget som gör att allt bara fungerar.



JIMMY NOWÉN
VD KONTEK

3

MÄSSOR I HÖST OCH VINTER

HR-systemdagen
Stockholm, 12 november

HR-dagen
Växjö, 22 november

Personal och chef,
Kistamässan, 5–6 februari
2025

Hoppas vi ses!

Kontek Guides – din digitala plattform för personal- och chefshandboken.

Med Kontek Guides gör du det enkelt för dina medarbetare och chefer genom att samla viktiga rutiner och processer på ett ställe. Informationen blir lättillgänglig och enkel att söka i en användarvänlig portal, vilket gör att dina medarbetare snabbt och smidigt kan hitta svar på sina frågor själva.

Fördelar med Kontek Guides:

- Säkerställer enhetlig information till hela verksamheten.
- Färdigskrivna texter efter svenska lagar och regler.
- Sökbar portal – medarbetare kan själva hitta svaren på sina frågor.
- Tillgång till både personal- och chefshandboken.

Vi är inte riktigt hundra.

Men nu fyller vi 90 år, så vi är på god väg.



Läs mer om vår resa på kontek.se

KONTEK
1934 **90** 2024



Miss inte våra kostnadsfria webinarier i höst och vinter!

När dagarna blir kortare och temperaturen sjunker, är det den perfekta tiden att fördjupa dina kunskaper och utveckla nya färdigheter. Vi är glada att kunna erbjuda en rad kostnadsfria webinarier som sträcker sig över en mängd olika ämnen – allt för att ge dig den inspiration och kompetens du behöver.

Ta chansen att fördjupa dig i nya ämnen och förbereda dig inför framtiden.

Titta på tidigare webinarier.

- **HR och lön:** Få de senaste uppdateringarna inom HR- och lönehantering för att säkerställa att du följer de senaste regelverken och bästa praxis.
- **Digitala verktyg och innovation:** Låt oss guida dig i den snabba utvecklingen av teknik och digitalisering.
- **Effektiv arbetsplanering:** Lär dig metoder och verktyg för att maximera effektiviteten i ditt team och förbättra arbetsflöden.

Skanna QR-koden för mer information och för att registrera dig.



Konteks hållbarhetsarbete – en investering för framtiden.

För oss på Kontek är det självklart att ta ansvar. Vi driver hållbarhetsagendan utifrån tre områden:

• Miljö

Vi bryr oss om vilka avtryck vi lämnar efter oss och följer därför upp och rapporterar vårt CO₂-utsläpp. Självklart använder vi 100% förnybar el på kontoret och även vår datalagring drivs av förnybar el.

• Socialt ansvar

På Kontek skapas förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och schyssta grundvillkor genom att vi är anslutna till kollektivavtal. Vi har ett generöst friskvårdsbidrag och erbjuder flexibilitet för alla i syfte att balansera arbete och privatliv. Vi arbetar även aktivt med mångfald och inkludering för allas lika värde och möjlighet att trivas hos oss.

• Styrning

Vi följer de hållbarhetskrav och regelverk som gäller och arbetar för att överträffa dem i alla lägen.

Hållbarhet är viktigt för oss för att möta framtidens krav, inklusive det kommande hållbarhetsdirektivet, och för att fortsätta vara en pålitlig partner för våra kunder.

Löntransparensdirektivet – Är du förberedd?

Det nya Löntransparensdirektivet ställer krav på ökad insyn i lönesättningen för att säkerställa lika lön för lika arbete mellan kvinnor och män. Direktivet träder i kraft i Sverige senast juni 2026 och innebär bland annat att arbetstagare har rätt till information om lönestrukturer, och att arbetsgivare inte längre får fråga om tidigare löner under rekrytering. Med vårt systemstöd för Lönekartläggning i Kontek HRM får du hjälp att uppfylla dessa krav. Kontakta oss för mer information!

Du har väl inte missat våra guider?

Som ett specialistbolag inom lön- och HR-området besitter vi en enorm kunskap inom allt som rör lön- och HR-processerna. Vid jämna mellanrum släpper vi guider med information och tips som kan hjälpa dig.

Besök gärna kontek.se/aktuellt/guider/ där du bl.a hittar:

- **HR guide – 6 frågor och svar**
- **Medarbetarresan i fyra steg**

Nytan med ett rekryterings-system.

Kontek Employ är ett användarvänligt system som hjälper dig att automatisera din rekryteringsprocess. Med en automatiserad process sparar du tid, minskar kostnader och säkerställer att du attraherar de bästa talangerna på marknaden.

Kontakta oss så berättar vi mer. Du når oss via mail på forsaljning@kontek.se eller via telefon på 0372-891 70

Välkomna säger vi till...



● JOÃO KESELIK

Systemutvecklare João Keselik arbetar med att utveckla Konteks lönesystem från kontoret i Stockholm. Han kommer närmast från en liknande roll på ett annat företag. João bor i en lägenhet i Stockholm, långt från familjen i Brasilien. När han inte arbetar gillar han att läsa, träna jiu-jjitsu och meditera, alla aktiviteter som kräver koncentration. João gillar att vara konsekvent med sina aktiviteter för att kunna bli bättre på att utföra dem.



● LINUS LINDH

Efter att ha varit restaurangchef på Harrys Restaurang i Ljungby, arbetar Linus Lindh nu som applikationskonsult för system på Konteks huvudkontor i Ljungby, och ger Konteks molnkunder stöd i Kontek HRM. Han bor själv i en hyrd villa i Ljungby. Lagsportälskande Linus lägger mycket av sin fritid på uppdraget som assisterande tränare för IF Troja, Ljungbys damlag. Han tycker att det är väldigt givande att få hjälpa tjejer i laget att växa som spelare och personer.



● ANITA LONGVASTØL

Ekonomichef Anita Longvastøl har kontroll på allt från intäkter och kostnader till prognos och budget på Konteks huvudkontor i Ljungby. Hon kommer närmast från en tjänst som ekonomichef på Tripletex AS, ett företag i Vismakonsernen i Oslo i hemlandet Norge. Nu bygger hon hus i Mellbystrand till sig, sin svenske make och två »svorska« söner. Anita kände redan under anställningsintervjun att Kontek skulle vara en bra arbetsplats – och det stämmer!



● JULIA LÜDDECKENS

Innan Julia Lüddeckens började arbeta som applikationssupport för system på Konteks huvudkontor i Ljungby, arbetade hon med kundtjänst på JBM Recycling. Julia och hennes pojkvän har nyss flyttat in i en första gemensam lägenhet och det känns roligt! På fritiden är det annars hennes hund och häst som tar mycket av hennes tid. Det är så givande att vara tillsammans med djur tycker hon. Man blir så lugn.



● EWA MOCARSKA

Efter tio år i service- och kundservicebranschen sadlade Ewa Mocarska om och gick en utbildning till lönekonsult. Nu arbetar hon som lönekonsult på outsourcingavdelningen på huvudkontoret i Ljungby, och hanterar det löpande lönearbetet för ett flertal kunder inom olika branscher. Ewa bor i en villa utanför Värnamo med familjen och en katt och trivs bra på Kontek. Här har hon redan från dag ett fått stora möjligheter att utveckla sin kompetens inom lön.



● KEVIN MUZENJAK

Letar du på plan 3 på Konteks huvudkontor i Ljungby hittar du utvecklaren Kevin Muzenjak, som arbetar med att vidareutveckla Konteks interna system samt nya system och integrationer. Tidigare var han utvecklare på Consid. Kevin bor i en närmast pedantskött tvåa i Ljungby och lägger mycket tid i gymmet. Där styrketränar han nästan varje dag – han mår ju så bra efter ett riktigt hårt pass. Plus att han träffar både nya och gamla vänner där förstås.



● EMMA SANDBERG

Emma Sandberg arbetade som applikationskonsult inom affärssystem även innan hon kom till Konteks huvudkontor i Ljungby. Där jobbar hon nu med att implementera Kontek HRM Time och Kontek HRM Travel hos företagets kunder. Hon bor i ett hus i Värnamo med sin man, och menar att det bästa med att jobba på Kontek är att ingen dag är den andra lik, och kollegorna förstås. Man kan fråga alla om hjälp och alla ställer upp.



● JESSICA STENKVIST

Pensionskonsult Jessica Stenkvist hittar vi på Konteks huvudkontor i Ljungby. Hon har en lång erfarenhet av just pensionsfrågor, för innan Jessica började arbeta på Kontek jobbade hon som pensionspecialist på Region Kronoberg i Växjö. Jessica bor i en villa i Växjö med sin man och dotter. Hennes stora intresse är hästar och hon tillbringar gärna mycket tid i stallet. Det ger möjlighet till både avkoppling och ny energi, menar Jessica.



● PETRA WESTERLUND

Lönekonsult Petra Westerlund har återvänt till Kontek efter att ha arbetat med HR utanför huset en period. Men Kontek lockade med sin företagskultur och många härliga kollegor, så nu hanterar hon lönerna åt Konteks kunder och deltar i ett API-projekt på huvudkontoret i Ljungby. Urgöteborgaren Petra bor "tillfällig" i ett hus i Ljungby med man och labradoren Ebbot för att ha nära till barn och barnbarn – den tillfälliga vistelsen har nu varat i 29 år!

Familjebildning var god dröj... eller inte alls?

Villa, Volvo, Vovve brukade vi säga när man skulle dra gränsen för att vara Vuxen på riktigt – att inkludera barn i den ekvationen var så självklart att det inte behövde tas med i allitterationen. Minst två barn, helst en pojke och en flicka och så var saken biff. Även om statistiken krävde att man skulle klämma ut 2,1 barn per kvinna för att klara återväxten för AB Sverige. Ja, ja, någon annan fick väl ha tre barn – en sladdis är ju charmigt när det knakar lite i äktenskapsfogen – hos något annat par såklart...

Professor Hans Rosling lärde oss väldigt pedagogiskt att om ett lands välstånd ökar så minskar barnafödandet – så det där med befolkningsexplosion var en 70-talsgrej att oja sig över och skulle lösa sig på sikt. Se bara i Europa där barnafödandet sjunkit drastiskt de senaste 50 åren. Den italienska mamman hade redan på 80-talet sagt Basta! och födde i snitt endast 1,3 barn. Ja, men det är ju Italien skrockade vi härhemma – de har ju inte som vi lyckliga svenskar knäckt koden – alltså genom att erbjuda föräldrar en generös föräldraförsäkring, pappamånader, gratis förskola, barnsjukvård, fruktstund och överdragsbyxor.

Strimla mozzarella och håll upp Negronin – vi är numera nästan italienare och den svenska kvinnan född efter 1990 är på samma låga nivå med barnafödandet –

ihop med norskorna... nettopp! Var tionde förskola kan få stänga inom tre år enligt SKR och ja, du gissade rätt, dessa behöver bli äldreboenden i stället. Gärna med kompetent personal när våra föräldrar väl ska flytta in...

Jag vet, man känner sig nästan lite lurad av dessa unga kvinnor. Här har vi byggt ut ett modernt Barbie-land, man kan plugga gratis, göra karriär, jobba deltid och Ken kan hämta på förskolan, gå på babysång och ingen oro finns för någon hög sjukhusräkning eller missad vaccination. Vad har hänt? Klimat, krig och kriminalitet skanderar vissa! Räntan! Vem vill sätta barn till denna värld? Bättre att knipa, skaffa ett överlevnadskit eller överfallslarm i återvunnen plast.

Sorry, jag tror inte det är den främsta anledningen till den låga nativiteten i Sverige. Tror mer på FOMO, YOLO och Me Myself and I – alltså ändrade normer och ifrågasättande om huruvida ett eller två egna barn är vägen till Lyckans Land. Om ett vuxet par för några år sedan sa att de valt att

inte skaffa barn blev de ofta starkt ifrågasatta, och om en kvinna som lever själv sa att hon inte ville ha barn eller familj kunde hon lätt klassas som »crazy catwoman« (även så 2024 av en åldrad amerikansk presidentkandidat). Normerna håller på att luckras upp och allt fler lever i en variant av »Modern Family«* med spretigare men kanske mer utvecklande relationer än den klassiska kärnfamiljen? Skilsmässobarnen har vuxit upp.

En annan aspekt är synen på alternativkostnad och transaktionskostnad som är viktiga element inom mikroekonomin. Låt oss börja med den senare – på en perfekt marknad möts utbud och efterfrågan i ett ekvilibrium – i snitt är kvinnor med akademisk examen ute på arbetsmarknaden ganska sent, när de är 28 år, och ska då helst inom max en tioårsperiod träffa den Rätte, göra karriär, fixa bostad och bli gravid. Tight! Gäller att det är kul AW på jobbet med jämnåriga kollegor när bläddrandet på Tinder tappat sin fräschör och gett höga transaktionskostnader i form av dåliga dejting.

På Maslows behovspyramid står självförverkligandet högst – att uppnå sin fulla potential som individ. Kanske har många hittat genvägen dit, på bekostnad av trampet av små barnafötter på sina nya designermattor. En lägre alternativkostnad.

Att leva är att välja och kanske ska vi se den lägre nativiteten som att glaset istället är halvfullt – att de barn som ändå föds i Sverige är efterlängtade, planerade, väl omhändertagna, och att män och kvinnor antligen kan få välja själva vem de vill vara och hur de ska leva. Även Soft Girls...

*amerikansk komediserie



● 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.



Den italienska mamman hade redan på 80-talet sagt Basta! och födde i snitt endast 1,3 barn.

Rätt kunskap i rätt tid.

Utbildning när man behöver den och kan avsätta en stund, det är grunden för Konteks nya utbildningsatsning **lärplattformen Kontek Academy** som lanseras i januari 2025. Med ett abonnemang får man smidigt tillgång till ett helt bibliotek av nyttig kunskap.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON



Vi vill erbjuda utbildningar inom alla våra system. De utvecklas hela tiden, så det behövs.”

MARKUS
ARVIDSSON,
UTBILDARE
I KONTEK HRM

Man blir aldrig fullärd inom lön och HR. Det är självklart viktigt att hålla sig ajour med nya lagar och regler eller nya funktioner i systemen man arbetar i. Men i takt med att samhälle och arbetsliv förändrats, kräver också synen på hur utbildningar ska utformas och genomföras ett nytänkande. Därför lanserar Kontek en digital lärplattform, Kontek Academy. De traditionella tvådagarsutbildningarna på plats byts mot kortare utbildningar som man kan ta del av när det passar ens eget schema.

– Det är kanske inte alla som har två dagar att avvara. Samtidigt efterfrågar kunderna fler utbildningar, så därför lanserar vi fler korta utbildningar på 15–60 minuter som görs tillgängliga på lärplattformen, säger Marie Falk, projektledare för utbildning på Kontek.

– Vi vill alltid finnas till för kunden. Det ska vara enkelt att gå en utbildning. Vi vill finnas till när de har tid istället för att kunderna måste boka in sig på en utbildning som bara är tillgänglig vid enstaka tillfällen, säger Markus Arvidsson, som arbetar med utbildning i Kontek HRM.

Den nya lärplattformen Kontek Academy fungerar så att man som kund tecknar ett abonnemang, och då får tillgång till digitala utbildningar som man kan gå när det passar. Varje år släpps minst åtta nya utbildningar inom lön, HR och Kontek HRM.

Det handlar alltså om både systemutbildningar och utbildningar inom lagar och regler.

– Fördelen med Kontek Academy är att i stället för att leta efter information, får man det tilldelat i abonnemanget. Som specialistbolag är vi måna om att informera kunderna om när man behöver en viss typ av ny kunskap, särskilt när det gäller lagar och regler. Nu behöver kunden inte gå in i en utbildningskalender och se när utbildningarna är schemalagda, utan kan bara logga in och titta på de senast publicerade utbildningarna när det passar, säger Marie.

Istället för att själv plocka ihop rätt utbildningar genom att köpa dem styckvis, får man med ett abonnemang på Kontek Academy tillgång till utbildningarna och gå dem närhelst det passar. Dessutom lanserar alltså Kontek ett antal utbildningar vid rätt tidpunkt på året, för att säkerställa att lönearbetet och HR-arbetet blir tryggare.

– Grundutbildningar för lön och HRM kommer alltid att finnas där samt fortsättningsutbildningar, medan vissa andra utbildningar kommer att tas bort och läggas till allt eftersom de är aktuella, säger Markus. Det kan till exempel vara fördjupande utbildningar inom regelverk i HRM.

Just utbildningarna i Kontek HRM är ett nytillskott i Konteks utbildningsflora sedan en tid tillbaka.



Utbildning i våra system är ett sätt att kvalitets-säkra löneprocessen. Med goda kunskaper blir allt rätt från A till Ö.

MARIE FALK,
PROJEKTLEDARE UTBILDNING KONTEK



Markus har en bakgrund som applikationskonsult för Kontek HRM, men använder nu sin erfarenhet av att implementera systemet hos kunder för att skapa relevanta utbildningar.

– Det har varit så efterfrågat med utbildningar i Kontek HRM. Systemet uppdateras kontinuerligt, så det kan vara svårt för kunderna att hålla sig uppdaterade, säger han.

– Vi har haft företagsanpassade utbildningar i Kontek HRM tidigare och kommer att fortsätta att erbjuda dessa, men nu kan vi erbjuda utbildningar för alla, som passar majoriteten av användarna i våra HRM-system. Vi har också sett att behovet av internutbildning ökat hos oss, poängterar Marie. Vi har många nya medarbetare och vill främja det organisatoriska lärandet, så vi såg ett stort värde i att nyttja Kontek Academy även internt.

Ett abonnemang på Kontek Academy är personligt med en användare per abonnemang. Det är för att man bland annat kan ta ut rapporter om vilka utbildningar man gått, eller skriva ut intyg för utbildningar om man vill. Varje användare har sin personliga inloggning och kan enkelt se vilka utbildningar man har gått, vilka som är påbörjade och vilka nya som finns att tillgå.

– Det ska inte vara en lång startsträcka för att komma igång, utan Kontek Academy är ganska självinstruerande. Det ska vara lätt att hitta den ut-

bildning man har behov av i ett växande bibliotek som hålls aktuellt. Både lön och personalhantering är strikt styrt av lagar och regler som ständigt uppdateras. Många arbetsmoment gör man bara en gång om året. Då kan det vara bra att ha ett bibliotek att falla tillbaka på om man vill kolla upp en rutin man inte gjort på tolv månader, säger Marie.

Men vad är det för kunskaper som Konteks kunder efterfrågar? Hur ska man kunna veta det?

Marie och Markus behöver inte fundera ut det själva. Svaret finns hos Konteks support, där ärendehanteringssystemet ger en vink om vilka frågor som berör många användare och vad som är aktuellt. Dessutom har man fått värdefull feedback från tidigare utbildningar kring vad kunderna önskar mer av. Och en sak är säker – behovet av kompetensutveckling och mer kunskap tar aldrig slut.

MER OM KONTEK ACADEMY.

Kontek Academy, som lanseras i januari 2025, är Konteks nya digitala lärplattform för kontinuerligt lärande, både för internutbildning och utbildningar för Konteks kunder. Det är en digital prenumerationstjänst med en användare per abonnemang, som ger tillgång till både utbildningar i Kontek Lön och Kontek HRM, och korta tilläggsutbildningar i aktuella förändringar i lagar och regler.

KONTEK ACADEMY – SÅ FUNGERAR DET

1. Teckna ett abonnemang.
2. Logga in på plattformen.
3. Botanisera i utbudet av utbildningar inom lön, HRM och HR
4. Välj själv när du vill gå din utbildning.

AI som assistent och support.

Framtiden är redan här, och tekniken utvecklas snabbt. Företag över hela världen, inklusive Kontek, utforskar nu hur AI och maskininlärning kan integreras för att skapa smartare och mer effektiva lösningar.

– Vi ser en enorm potential i AI, och vårt mål är att göra vardagen enklare för våra kunder. Därför arbetar vi just nu med två större projekt där AI står i centrum, säger Louise Björelind, CTO på Kontek.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON



AI hjälper till att automatisera och minimera manuella uppgifter.

LOUISE BJÖRELIND,
CTO KONTEK

PROJEKT 1: CHATBOT SOM SUPPORT

Chatbotar har funnits länge. Många av oss har stött på de stolpiga chatbotarna där man ska välja ett av fem alternativ, klicka sig fram för att få ett svar men landa i något som ändå inte var till hjälp. Med AI öppnas nya möjligheter.

– Chatboten får en ny styrka eftersom AI kan tolka fritext och skapa text baserat på information och underlag. Med tidigare chatbotar behövde vi gissa vilka frågor kunderna kunde tänkas ha och förbereda svar på just dem, säger Louise Björelind.

Nu kan utvecklingsteamet i stället mata in all information Kontek har kring produktfunktionalitet, och det blir materialet som den AI-baserade chatboten tränas på. Sedan kan den formulera svar på användarnas frågor.

– När du är inne i Kontek Lön och har frågor ska du enkelt kunna skriva till chatboten och få svar, i stället för att ta fram telefonen och ringa supporten, säger Louise. Det är ett sätt att göra informationen mer lättillgänglig för våra kunder.

Kommer chatboten att kunna svara på alla support-frågor?

– Nej, den kommer exempelvis inte att svara på frågor som är väldigt specifika för dig och ditt företag, säger Louise. Den AI-baserade chatboten kommer att kunna svara på enklare, mer allmängiltiga frågor. Har man mer komplexa frågor kommer man även i fortsättning att få prata med någon av våra konsulter på supporten.

DEN BORTGLÖMDA SÄKERHETEN

Dagens allt större flexibilitet med hybridarbetsplatser och molnbaserat arbete gör att fler kommer att arbeta hemifrån. Det ställer högre krav på datasäkerheten. Framförallt eftersom att vi hanterar känslig data och ska följa GDPR. Vi vet också att cyberhot ökar lavinartat.

– Kontek fokuserar förstärkt på robusta cybersäkerhetslösningar, men för att skydda kunder och anställdas data skulle jag önska att alla lade till multifaktorautentisering (tvåstegsautentisering) för att öka säkerheten, säger Louise Björelind. Trots att det är en enkel och effektiv åtgärd ser vi att många kunder inte aktiverat denna säkerhetsfunktion. Ta steget nu för en tryggare digital framtid.

PROJEKT 2: AI SOM STÖD KRING LÖNEAVVIKELSER

Kontek och ett antal partners i Vismagruppen har samarbetat kring en funktionalitet som ska hjälpa löneadministratörer att hitta fel i löneberäkningen. Med hjälp av AI scannas tidigare löneberäkningar för att upptäcka det som avviker från det normala. AI:n flaggar för eventuella avvikelser så att administratören kan kontrollera om det har blivit något fel.

– Generellt ser man att en löneadministratör lägger mycket tid på att kontrollera att allt stämmer. Många är noggranna och vill ha kontroll på allt. För att minska stressen och kraven, vill vi hjälpa löneadministratörerna att hitta eventuella fel som smugit sig in i en löneberäkning, säger Louise.

En av styrkorna med AI är möjligheterna att hitta mönster och avvikelser i mönster. Efter en snabb genomlysning av löneberäkningarna hittas mönster utifrån flera parametrar som t ex dina tidigare lönespecar, hur lång tid du arbetat, vilken roll du har och jämför sedan med övriga i företaget. Det ökar både effektiviteten, kvaliteten och tillförlitligheten.

Kommer AI att göra allt? Behövs inte lönekonsulternas kunskap längre?

– Man kan se AI som en assistent. När AI felsöker kommer den inte att gå in och ändra något, utan bara visa dig var möjliga fel finns, säger Louise. När man känner sig trygg med att assistenten hittar alla fel hoppas jag det kan minska stressen hos löneadministratören, och ge tid till annat som är mer värdeskapande än att bara dubbelkolla allt.

Hur kommer det att påverka löneadministratörens yrkesroll i framtiden?

– Det kommer att bli mindre handpåläggning och manuella steg. Löneadministratörens roll kommer att förändras allt eftersom systemen utvecklas. Då får de som arbetar med lön och HR möjlighet att arbeta mer strategiskt och bidra till organisationens affärsverksamhet. Det blir nog ett skifte där löneadministratören får kliva ut från sitt kontor och ta större plats i organisationen.



Tryggare löneprocess med outsourcing.

»Kontek stödjer oss och våra behov«

När lönespecialisterna på Konteks outsourcing tog över lönehanteringen för **Cepheid** fick HR-avdelningen tid för annat. Nu kan HR Operations ansvariga Samira Elmsved koncentrera sig på strategiska frågor, och känna sig trygg med att företagets omkring 900 anställda får rätt lön i rätt tid, trots skiftgång och ett schema i ständig förändring.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: THERESIA JATTA KÖLIN



Ovan: Det är mycket att sortera när man flyttat in i ett nytt kontor. Samira Elmsvärd närmaste medarbetare HR-koordinatorerna Sumeila Berhane och Elina Ajne, botaniserar bland pappren i lådorna.

De rena ytorna, den där särskilda doften av nytt och de vita flyttlådorna i kontorsmodulerna avslöjar att Cepheid är ett företag i expansion som just tagit nya ytor i besittning. Företaget, som utvecklar PCR-tester för en mängd olika sjukdomar, huserar i ett typiskt kontorskomplex i Solna. Här arbetar cirka 900 personer dygnet runt veckans alla dagar med både produktion, förpackning och utveckling.

HR-avdelningen har just fått byta hus och flytta in i helt nya kontor. Där sitter HR Operations ansvariga Samira Elmsved, med titeln Nordic HR Operations Leader, vägg i vägg med två HR-koordinatorer. När hon började jobba på Cepheid 2016 hade företaget 250 anställda i Sverige, och dåvarande HR-ansvarige hade just beslutat att förändra lönehantlingsprocessen. Tidigare hade man en anställd löneadministratör, men nu skulle man låta Kontek i Ljungby ta hand om lönehantlingen via outsourcing.

– Vi har två kollektivavtal och skiftgång så det blev lätt fel, och om löneadministratören var sjuk behövdes en ersättare. För att kvalitetssäkra valde vi Kontek outsourcing, säger Samira. Jag tror att det har varit till stor nytta för företaget att inte ha fullt ansvar och istället kunna lägga arbetstid på annat. Vi behöver inte vara specialister på lön, och vi vet att när regler förändras i våra kollektivavtal och behöver uppdateras, så sköter Kontek det.

Cepheid grundades 1996 i USA och finns nu i 17 länder, men bara tre av dem har produktionsenheter: USA, Indien och Sverige. Där produceras de patenterade små boxarna för diagnostisering av allt från Covid till bröstcancer.

På Cepheid gäller två kollektivavtal, IF Metalls kollektivavtal samt IKEM:s tjänstemannaavtal. Alla medarbetare loggar in i Kontek HRM Time på fasta terminaler. Cepheids föränderliga scheman och skiftgång är en utmaning, både för avdelningschefer, HR-avdelning och deras konsult på Konteks outsourcing. Produktionsenheten på Cepheid i Solna är i gång dygnet runt veckans alla dagar, och har flera olika skiftscheman. Bemanningsbehoven och skiftscheman förändras ständigt beroende på inkommande ordrar och leveranskrav.

– Vi lever ständigt med skiftändringar, planeringsförändringar och organisationsförändringar, säger Samira. Ibland kan jag nästan känna mig lite skyldig när vi kommer till Kontek med en sen förändring, som tex när vi har ett nytt schema om två veckor, men vi har aldrig mötts av ett »nej det kan vi inte fixa«.

En trygghet är att löneprocessen har ett fast löneschema, så att både HR-avdelningen och Kontek vet när det är dags att göra en åtgärd i löneprocessen. Cepheids HR-avdelning levererar underlag till Kontek,

och finns det oklarheter – och det finns det garanterat med 900 anställda – så skickar Konteks lönekonsult dem till Samiras HR-team. När hon sedan är klar går lönerna tillbaka till Cepheid för kontroll och fastställan av lönerna.

– Vår ekonomiavdelning har skapat en otroligt bra avstämningsfil, som visar avvikelser på mer än fem procent. Den Excel-filen är skräddarsydd för oss, så där tycker jag att Kontek varit väldigt tillmötesgående. De lyssnade in, ingenting var omöjligt, och tog sig tid att bygga upp detta med sina specialister så att det fungerar för oss, säger Samira.

– Vi har fått höra att vi varit en utmanande kund eftersom vi har unika krav, fortsätter hon, men Kontek har antagit utmaningen och tyckt att det varit roligt. De har dragit ihop sina konsulter och löst problemen.

Vi har byggt upp ett bra partnerskap med Kontek, särskilt med lönekonsulterna. De känns som våra kollegor.

SAMIRA ELMSVED,
NORDIC HR OPERATIONS LEADER CEPHEID EMEA

För ett par år sedan gjorde Cepheid en ny upphandling av lönehanteringssystem, för att inventera vad som fanns där ute på marknaden förutom Kontek. Det handlade både om att se över processerna och kostnaderna, och tillsammans med ekonomiavdelningen listade Samira tio leverantörer, inklusive Kontek. Arbetsgruppen på Cepheid gick sedan igenom listan och skalade ner till tre företag som jämfördes på djupet. Resultatet blev...

– Ja, vi stannade hos Kontek, säger Samira med ett skratt. Vi såg att allt som vi ville förbättra

fanns hos Kontek, så det var en trygghet att stanna kvar. Kontek kan vår bransch, och de kan våra avtal.

Men allt går förstås inte smärtfritt. För ett år sedan skaffade Cepheid Kontek HRM Plan, eftersom systemet sades kunna hantera det återkommande problemet med skiftbytesförfrågningar på Cepheid.

–Vi har fem olika skift. När det är sjukdom eller arbetstoppar lånar vi personal mellan skiften. Plan-modulen sades kunna hantera det. Vi fick en konsult som skulle bygga in den efter våra behov, men vi har inte riktigt fått det att fungera. Det är frustrerande, säger Samira.

Hon är ändå hoppfull kring att problemet ska lösas. Konteks konsulter har identifierat var felet ligger och gjort ett omtag. Förhoppningsvis kan snart skiftledare skicka ut passförfrågningar via SMS som det är tänkt.

– Det som ska vara bra med Kontek HRM Plan är att systemet ser till att medarbetarna får sin dygnsvila och man kan bygga in kompetenser, så att förfrågan går till personer med rätt kompetens. Då kan chefen enkelt lägga ut passet på rätt person. Det skulle vara till stor hjälp eftersom vi har 350–400 personer som arbetar skift, säger Samira.

På Cepheid har man också valt att ha medarbetartjänsten Min Lön, dit de anställda kan ställa alla sina frågor om lön. Tidigare var det Samira och hennes två kollegor som fick ta emot alla frågor, bara för att skicka dem vidare till lönespecialisten på Kontek.

– Sedan vi rullade ut Min Lön i vår organisation har det lyft bort extremt mycket frågor från oss. Det är också skönt att inte behöva hantera saker som byte av kontonummer. Nu sköter alla anställda det själva via Min Lön, säger hon.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER CEPHEID?

Outsourcinglösning som inkluderar: Lönesystemet Kontek Lön, Tidrapporteringssystemet Kontek HRM Time och bemannings-systemet Kontek HRM Plan samt medarbetartjänsten Min Lön.

Nedan: På Cepheids kontor i Solna arbetar 900 personer. Allt kretsar kring de små blå plastboxarna som kallas cartridge, för företagets patenterade PCR-tester.

TRYGGA TESTER

Cepheid grundades av Kurt Petersen i Sunnyvale i Kalifornien 1996, och arbetar med molekylär diagnostik. Företaget utvecklar CPR-tester för en mängd olika sjukdomar, från luftvägsinfektioner och infektionssjukdomar till sexuell hälsa och onkologi. Cepheids patenterade GeneXpert-system används i över 180 länder. Företaget finns i 17 länder med produktionsenheter i USA, Sverige och Indien. Cirka 900 personer arbetar på Cepheids anläggning i Solna. Cepheid ägs sedan 2016 av Danahar Corporation.



Lättare och rättare lönehantering med Kontek Lön.

Efter många år med papper och excelark tog **Transab** beslutet att kliva in i den digitala löneprocessens värld. Men hur skulle det gå till med flera olika företag och väldigt skilda behov i koncernen? Lösningen fanns hos **Kontek**, och två år senare märks skillnaden.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES



Jag tycker att Kontek är väldigt kundnära. Vi ville ha support, någon som man bara kan ringa. Det hade vi inte tidigare.

VESNA FRANIC,
CONTROLLER

Den gula huvudkontorsbyggnaden i ett industriområde i Jönköping avslöjar inget om att där, innanför väggarna, döljer sig ett nav för transporter och maskiner. Idag är Transab, med sina sex dotterbolag, en koncern som omsätter cirka 600 miljoner kronor och har drygt 1 500 anställda men allt började med en lastbilscentral 1968.

– I grunden är vi en lastbilscentral som ägs av 93 företag och privatpersoner, varav 65 är aktiva och levererar transport- och maskintjänster genom Transab. Vi förfogar över omkring 300 lastbilar och maskiner, och är som ett dragspel i marknaden, en neutral aktör som jobbar åt alla, från privatpersoner till byggbolag, kommun och stat. Vi gillar sten, grus och asfalt, säger Fredrik Wånehed, som är vd på Transab.

Sedan starten 1968 har Transab utvecklats till en koncern. Tyngdpunkten i Transab ligger på maskiner och transporter, men allt eftersom verksamheten vuxit har man fått fler ben att stå på. Här finns det helägda dotterbolaget Bjursells med 35 anställda, som tillhandahåller bandgrävare, bandschaktare och dumpers. Här finns också NKAB, som driver kombiterminaler i Nässjö och Jönköping där man med hjälp av terminaltruckar lastar och lossar containers på frakttåg. Här finns Procab, med ett 40-tal fordon som kör bud- och godstransporter. Här finns NMÅ med 6 anställda som arbetar med insamling och återvinning av avfall i Nässjö och Eksjö. Och

dessutom finns två fastighetsbolag, som följt med vid företagsförvärven.

De olika bolagen har egna platschefer, men ekonomi och löneadministration hanteras av Transabs ekonomiavdelning, förutom för de åkeribolag i ägarbolaget Transab som fortfarande hanterar sina egna löner. För controller Vesna Franic och hennes kollegor på ekonomiavdelningen handlar det om att ha koll på de många olika avtalen, personalkategorierna och skilda förutsättningarna i de olika bolagen för att kunna räkna fram rätt lön i rätt tid. 2022 ledde det till en förändring. Då valde man en molnlösning med Kontek Lön.

– Vi hade haft samma lösning för lönehanteringen i 35 år och ville gå vidare till en digital plattform för att bli lite modernare. Med det dåvarande lönesystemet gick det inte att utveckla löneprocessen som önskat, så vi tvingades in i en förändring, säger Vesna Franic.

– Förut var det mycket papper som skickades fram och tillbaka, tidrapporter, frånvaro, traktamenten. Allt fanns på den där lilla lappen som jag fick, säger ekonomiassistenten Jonna Nors.

En kärnfråga för att byta system handlade om supporten – det var viktigt att ha en lättillgänglig och kunnig support. En annan fråga handlade om HRM-systemen. De olika bolagen i koncernen har olika förutsättningar och behov, så detta med att byta lönehanteringssystem handlade också om att



hitta ett system som var flexibelt nog för att fungera i Transabs värld.

– Ett av bolagen hade redan ett HRM-system som fungerade väl på kollektivsidan. Det är kopplat till tidrapportering och färdskrivare, så lönesystemet behövde vara kompatibelt med det, säger ekonomiassistenten Cecilia Svenningsson.

– Vi ville byta HRM-system i de andra bolagen och få in mer personal för digital rapportering, för att göra lönehanteringen lättare och rättare, säger Vesna.

Hon och hennes kollegor har huvudansvar för olika delar av koncernen. Vesna hanterar lönerna för alla tjänstemän, Cecilia arbetar med löneadministration för flera av Transabs bolag, medan Jonna tar hand om Bjursells. Och förhoppningen om att göra löneprocessen lättare och rättare tycks ha slagit in.

– Tidigare lade vi mer arbetstid på att köra lönerna. Det var mer pappersexercis, många ändringar och dubbelkoll för att det inte skulle bli fel. Nu landar allt enkelt. Vi sparar tid, men vi vet inte riktigt var. Jag tror egentligen att det är i alla led, säger Vesna.

– Jag ser så mycket mer i HRM-systemet och fångar upp avvikelser redan där, lägger Jonna till.

I Transabs koncern har man fem olika avtal att ta hänsyn till när lönerna ska räknas. Det är Byggnads, Seko Väg och ban, Transport, Miljö och Terminal

Vi känner oss trygga med att lönesystemet är genomgående rätt uppsatt.

JONNA NORS, EKONOMIASSENTENT

1: Controller Vesna Franic.

2: Vd Fredrik Wånehed.

3: Ekonomiasistent Jonna Nors.

4: I koncernen ingår bla det helägda dotterbolaget Bjursells.

5: Tyngdpunkten i Transabs verksamhet ligger på maskiner och transporter.





Ovan: Transab förfogar över ca 300 lastbilar och maskiner.

T h: Jonna Nors har hand om löneadministrationen för Bjursells och Vesna Francic hanterar lönerna för alla tjänstemän i koncernen.



VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER TRANSAB?

Molntjänstlösning med lönesystemet Kontek Lön, tidrapporteringssystemet Kontek HRM Time och reseräkningssystemet Kontek HRM Travel.

för kollektivsidan, och Tjänstemannaavtalet för Transportföretag. Tidigare hade de inte avtalsstöd i lönesystemet. Det fungerade, men när de skulle gå över till Kontek Lön ville man komma ifrån att behöva räkna exempelvis övertid och OB manuellt.

– När vi skulle börja implementera Kontek Lön tänkte vi att det ska väl gå smidigt. Vi jobbade mer likvärdigt i alla bolag innan med inlämning på papper och manuell löneberedning, men eftersom varje bolag har olika avtal och behov krävs separata lösningar vid digital lönehantering, det insåg vi då, säger Jonna. Konsulten som hjälpte oss var erfaren och löste det snyggt.

– Ja, vi fick fantastiskt stöd av Kontek, både när det gällde Kontek HRM och Kontek Lön. Vi gick igenom avtalen tillsammans och de dubbelkollade med kollegor om vi var osäkra, säger Vesna. Nu är systemet uppsatt efter avtalen och ger oss ett bra stöd. Trots att vi har olika avtal i alla bolag, kan vi vara

trygga med att ersättningar faller ut rätt. Vi slipper kontrollräkna, det blir rätt från början.

Det är inte bara avtalen som skiljer de fem bolagen i Transabs koncern åt. De verkar i skilda branscher med olika standard för till exempel arbetstider. Då krävs ett anpassningsbart system för tidrapportering och reseräkningar. En mall passar inte alla.

– De flesta jobbar inte standardtid utan har varierande scheman, säger Vesna. Vi har valt Kontek HRM till de flesta bolag, men skraddarsytt för varje bolag, tjänstemän och arbetare, så att det ska passa alla anställda lika bra.

– Konteks konsulter var lyhörda för att anpassa Kontek HRM så att det passar oss och våra anställda, förklarar Jonna. Arbetet går snabbare för mig nu än det gjorde tidigare. Det är färre klick.

Ett annat skäl till att Transab ville gå från sin tidigare, mer pappersbaserade löneprocess till en digital, molnbaserad lösning som Kontek Lön, handlade om trygghet.

– Vi är relativt små i detta med ekonomi och administration, så det är viktigt att det fungerar även om någon är borta, säger vd Fredrik Wånehed. Nu är det ordning och reda i systemet och lättare för någon annan att ta över om det behövs.

– Plus att Kontek kan ta över om det skulle behövas, lägger Vesna till. Det kostar förstås, men det är en trygghet att veta det.

FRÅN LASTBILSCENTRAL TILL TUNG KONCERN

Transab grundades 1968 som en lastbilscentral och har sitt huvudkontor i Jönköping, samt kontor i Nässjö, Vetlanda och Eksjö. 60 åkeri- och maskinföretag i olika storlekar är idag anslutna till Transab. Till Transab hör dessutom fem dotterbolag: Bjursells i Jönköping AB, Nässjö Kombiterminal AB (NKAB), Nässjö Miljö och Återvinning AB (NMÅ), Proc Transportservice AB (Procab) samt två fastighetsbolag med två fastigheter. Transab-koncernen har idag 150 anställda och omsätter cirka 600 miljoner kronor.

Fånga och åtgärda svagheter innan olyckan är framme.

Tänk dig att ditt hem är fullt av värdesaker – dina familjefoton, bankdokument och andra viktiga papper. Informationssäkerhet handlar om att skydda dessa värdefulla tillgångar från olika hot, som inbrottstjuvar (hackare) eller olyckor (handhavandefel) som kan skada eller förstöra dem. På Kontek är vår och våra kunders data de värdesaker som vi vill skydda.

TEXT: LOTTA TAGESSON

På Kontek arbetar vi ständigt med att skydda vår och våra kunders information från obehörig åtkomst, ändringar och förstörelse. Vårt mål är att säkerställa informationens konfidentialitet, integritet och tillgänglighet. Informationssäkerhet är inte något man kan checka av en gång, utan ett arbete som

pågår kontinuerligt. Vi har ett starkt fokus på trygghet, insikt och utveckling för att möta de utmaningar som hela tiden dyker upp.

Nyfikna som vi är, ställde vi några frågor till Jens Aspmann, vår expert och informationssäkerhetsansvarige, för att få mer insikt i ämnet.

6 FRÅGOR TILL JENS ASPMAN, INFORMATIONSSÄKERHETSANSVARIG PÅ KONTEK

Varför är det viktigt att engagera medarbetarna i informationssäkerhet?

– Som SaaS-bolag måste vi vara proaktiva och se till att informationshanteringen är säker både internt och för våra kunder. Ett roligt initiativ vi nyligen genomförde är en tävling där våra anställda fick tänka ut de smartaste sätten att »hacka« våra system. Det har inte bara ökat medvetenheten kring informationssäkerhet, utan också gett oss nya insikter. Genom att engagera alla i säkerhetsarbetet, oavsett roll, skapar vi en kultur där alla tänker på risker och möjliga förbättringar. Vi är inte starkare än vår svagaste länk.

Hur arbetar Kontek med informationssäkerhet?

– Informationssäkerhet är högsta prioritet på Kontek. Vi strävar efter att identifiera risker och minimera antalet angreppspunkter innan något händer. Det handlar också om att skydda företaget mot insiderhot och se till att våra tredjepartsleverantörer har sina säkerhetsåtgärder på plats. Hoten har ökat markant de senaste åren, och angriparna blir alltmer sofistikerade. Därför är det avgörande att vi följer och bevakar dessa processer, samtidigt som vi håller oss uppdaterade med de senaste lagarna och reglerna.

Vilka lagar styr informationssäkerheten?

– Flera lagar och internationella standarder styr vårt arbete. GDPR är den lag som påverkar oss mest i vardagen, då den skyddar personuppgifter och privatliv. ISO27001 är en annan viktig standard för informationssäkerhet, och Kontek är i slutfasen av att certifieras enligt den. Detta systematiska arbete gör att vi även kommer uppfylla den nya cybersäkerhetslagen, NIS2, som träder i kraft vid årsskiftet.

Vad ser du som de största utmaningarna framöver?

– Utvecklingen inom AI är en stor utmaning. Å ena sidan kan AI hjälpa oss att snabbt identifiera nya hot och automatisera reaktioner på attacker. Å andra sidan kan samma teknik användas av cyberkriminella för att göra deras attacker mer målinriktade och svårare att stoppa. Vi måste förhålla oss till AI:s potential och risker, samtidigt som vi fortsätter med vårt traditionella säkerhetsarbete.

Hur skyddar man sig?

– Några konkreta tips för att förbättra informationssäkerheten:

- Utbilda och skapa medvetenhet i hela organisationen
- Använd starka lösenord och multifaktorautentisering (MFA)
- Håll programvara uppdaterad
- Implementera åtkomstkontroller
- Säkerhetskopiera data regelbundet
- Ifrågasätt, låt något för bra för att vara sant, så är det nog det.

Vad gör man om man misstänker ett angrepp?

– Larma, identifiera, agera! Tveka aldrig att larma din chef (eller mig om du jobbar på Kontek) så att vi kan identifiera problemet och agera. På Kontek har vi tydliga processer för incidenthantering och policys som säkerställer att vi vet vad vi ska göra när något inträffar. Om något komplext skulle inträffa har vi dessutom ett team av säkerhetsexperten och jurister inom Visma som vi snabbt kan koppla in.

Jens avslutar med att poängtera vikten av förtroende i informationssäkerhetsarbetet. Det är alltid bättre att agera snabbt och slå larm än att riskera stora skador. Ju mer standardiserat vi och våra kunder arbetar med säkerhetsfrågor, desto bättre.



● JENS ASPMAN
Informationssäkerhetsansvarig på Kontek

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

AG-dekl/individ via API till Skatteverket.

- Du vet väl om att du kan skicka in AG-deklaration via API till Skatteverket. Gå till *Rapporter>AG-dekl/individ* välj perioden som ska skickas in och klicka på knappen *Skicka via API*. Det finns även möjlighet att radera de senaste uppgifterna som skickats in via API genom att klicka på knappen *Radering via API*. Man tillåts endast radera uppgifter som man själv har skickat till det »egna utrymmet» på Skatteverket. Då uppgifterna skickas direkt till Skatteverket från Kontek Lön, är det tidsbesparande för lönearbetet.

Systemloggen – en nyhet sedan i våras i Kontek Lön.

- Funktionen är endast tillgänglig för användare som har markerats som Systemadministratör. I loggen kan du spåra följande aktiviteter:
 - Ändringar som har gjorts i funktionen Administrera användare
 - Inlogningar som är gjorda i Kontek Lön
 - Information om löneperiod som har fastställts
 - Information om säkerhetskopiering som har återställts

Systemloggen hittar du under *Admin>Systemlogg*

Ändringsloggen hittar du under *Företag>Ändringslogg*.

- Förändringar som görs i *Personalregistret*, *Löneartsregistret* samt i *Ingående värden* loggas och visas här. Från och med programversionen som släpptes våren 2024 inkluderas fler funktioner i ändringsloggen. Loggning inkluderar följande:
 - Företagsregistret (med undantag från flikarna *Företagsnoteringar* och *Säkerhetskopiera/Återställ*)
 - Schemamall
 - Företagsinställningar
 - Semesteravtal
 - Löneperiod (endast loggning för när du startar en löneperiod eller raderar en uppstartad löneperiod)

Kontrollera transaktioner med värde noll.

- Den här funktionen finns under *Löneperiod>Kontrollera transaktioner med värde noll*. Här finns möjligheten att hitta anställda i din öppna löneberäkning som inte har några belopp på sina lönetransaktioner. Det kan t ex inträffa om du har personal som endast arbetar ibland men som ändå har fasta lönerader. Om de anställda inte ska få någon lönespecifikation, kan du markera anställda som har hittats i kontrollen och därefter radera samtliga lönerader från deras lönespecifikationer, dvs ingen lönespecifikation skapas.

Fältet *Månadslön/Timlön avser* i Löneberäkningen.

- Ibland kan det hända att det blir en konstig period/datum i fältet *Månadslön/Timlön avser* i Löneberäkningen.



Om en anställd slutar den 31 juli och det är utbetalt löneart 740 Slutlön semester i augustilönen, då är det rätt, det går bra att fastställa lönen. Om det inte finns eller ska finnas en slutlön stäm av om den anställda har en provanställning/visstidsanställning, med t o m datum 20240731 i fältet *Anställningsperiod* under *Personalregistret*. Ändra inställningarna i anställningsperioden utifrån den aktuella förlängningen av anställningen. Gå tillbaka till Löneberäkningen och klicka på knappen *Räkna om lönerader*.

Nytt semesteravtal 180 Hotell och restaurang.

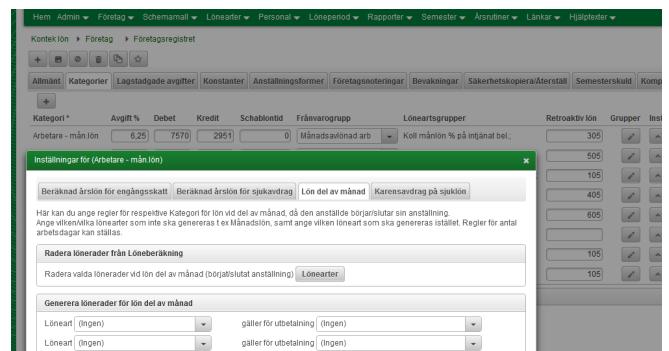
- Med den senaste versionen av Kontek Lön, som släpptes i augusti, finns det nu möjlighet att kunna hantera olika sätt att göra semesteravdrag. På den nya semestermallen kan du ange hur löneavdrag ska beräknas vid semesterfrånvaro 1–14 kalenderdagar. I det här fallet ska du enligt kollektivavtalet göra avdrag per timme. Du kan också ange hur löneavdrag ska beräknas vid semesterfrånvaro som är längre än 14 kalenderdagar. I det här fallet ska du enligt kollektivavtalet göra avdrag per kalenderdag.

Semesterintjänande (ändrad syss.grad) pga deltidfrånvaro.

- I *Personalregistret>Semester* finns funktionen *Semesterintjänande (ändrad syss.grad)* pga deltidfrånvaro. Fältet används när den anställda är deltidfrånvarande del av dag en längre tid t ex långtidsjuk. I vissa kollektivavtal ska sysselsättningsgraden räknas ner med hänsyn till frånvarandelen efter 180 kalenderdagar. Bocka i rutan för att knappen ska bli aktiv, därefter när du formuläret. Klicka på +knappen, lägg in datum från dag 181, om den anställda är deltidssjuk. Lägg in den procentsats/sysselsättningsgrad som den anställda arbetar. Lägg in nytt datum om förutsättningarna ändras. När den anställda blir helt frisk eller återisjuknar på 100%, lägg in det datumet och 100 i sysselsättningsgrad. Det är bra att lägga in dessa värden löpande under året, då de även påverkar semesterkul och semesterberäkning. Kontakta gärna oss på Supporten för att få mer information.

Lön del av månad

- Om en anställd börjar eller slutar mitt i en månad, finns funktionen *Lön del av månad*, då hela månadslönen raderas och dagslön betalas ut enligt inställningar i *Företag>Företagsregistret>Kategorier*. Gör inställningen per kategori genom att klicka på knappen för *inst>Lön del av månad*.



För att funktionen *Lön del av månad* ska fungera måste det finnas schema för datumintervallet *Månadslön/Timlön avser* (alltså för löneperiodens aktuella datumintervall), annars kan programmet inte veta hur många arbetsdagar eller timmar anställningsperioden innehåller. Om du inte använder schemamallar i Kontek Lön, kan du som använder API integration från HRM, läsa in schematid från HRM när du startar din *Ordinarie löneberäkning* för att få in schema för löneperiodens datumintervall.



• CARINA HENNINGSSON

Applikationssupport
ger dig tips om Kontek Lön

Fler tips
hittar du på
Frågor & Svar
på Mina Sidor



KONTEK HRM

GENERELLT

• Det finns möjlighet att behörighetsstyra konteringsdimensioner i anställda-registret under *Användare/behörigheter>roller*. Därefter behöver du peka ut vilka konteringar som ska vara synliga för respektive roll och det görs under flik företagsanknutna. Det innebär att man kan dölja konteringsdimensioner som inte längre används, eller begränsa åtkomsten för användare till endast specifika konteringsdimensioner. Denna funktionalitet bidrar till ett mer strukturerat och överskådligt system, eftersom användarna bara ser de konteringar som är relevanta för dem och företaget.

Hemkonteringar ⓘ	
Dimension	Kontering
Konto	
Projekt	
Kund	
Avdelning	200 - Ekonomi
Attestkod	1 - Anders Andersson (1001 - Anders (Attest tjm VD period) Andersson)
VD	
Arbetsplats	1 - Göteborg
Kostnadsställe	20 - Administration
Beräknas som (i LAS)	
Arbetsstation	

Hemkonteringar ⓘ	
Dimension	Kontering
Projekt	
Kund	
Avdelning	200 - Ekonomi
Attestkod	1 - Anders Andersson (1001 - Anders (Attest tjm VD period) Andersson)
Arbetsplats	1 - Göteborg
Kostnadsställe	20 - Administration
Arbetsstation	

KONTEK HRM TIME

• Visste du att Kontek HRM erbjuder möjligheten att automatiskt få en påminnelse när alla tidrapporter blivit klarmarkerade och attesterade? Detta innebär att du som administratör slipper kontrollera hur många tidrapporter som återstår att klarmarkera och attestera innan filen till lön kan genereras. På så sätt kan du använda din tid till viktigare uppgifter och låta systemet sköta övervakningen åt dig. Med våra smarta lösningar effektiviserar du arbetet och får bättre kontroll över både tid och resurser. Inställningarna för detta hittar du under *Inställningar>allmänt>påminnelser*.

• En till användbar funktion är möjligheten att aktivera manuell registrering av tidkoder i tidrapporten, och samtidigt styra vem som har tillgång till denna funktion. Genom att sätta behörigheter kan du specificera att endast en viss roll eller användare kan registrera tidkoder manuellt. Inställningarna för detta ställs in under *Inställningar>tid* och *bemanning>tidkoder*, välj aktuellt tidkod och klicka på flik *behörighet*.

KONTEK HRM TRAVEL

• Från den 1 juli började den nya lagen om papperskvitton att gälla. Det innebär att digitaliserade kvitton måste sparas i minst sju år efter räkenskapsårets slut. Har du förberett allt för att hantera digitala kvitton? Enligt lagen gäller detta enbart papperskvitton. När dessa digitaliseras kan de fysiska kvittona slängas, men de digitala versionerna måste sparas i sju år.

För att säkerställa att informationen inte förändras eller försvinner har Kontek redan lösningar på plats. När en reseräkning eller ett kvitto har granskats eller överförs till lön blir uppgifterna lästa, vilket förhindrar ändringar och ser till att informationen är korrekt. Dessutom kan reseräkningar inte raderas efter att de granskats eller överförs till lön, vilket garanterar att all information bevaras i enlighet med lagen.

Med Kontek HRM Travel är du redo för den nya lagen. Vår AI-baserade kvittotolkning läser automatiskt av alla uppgifter från kvittot och säkerställer korrekt registrering. Du kan även sätta krav på att en bilaga måste bifogas för att garantera fullständig dokumentation och efterlevnad av lagen.

Vill du veta mer kring hur du ställer in funktionaliteten i Kontek HRM är det bara att kontakta oss via telefon eller genom att lägga ärende.

KONTEK HRM EMPLOYEE

• Har du missat vår fantastiska påminnelsefunktion? Den gör att du kan släppa kontrollen och automatiskt få viktig information, som avslutsdatum för anställda, bevakning av egna fält, födelsedagar, anställningstider och mycket mer. Du hittar inställningarna för detta under *Inställningar>allmänt>påminnelser*.

Påminnelser	
Anställningstider	
	1001 - Anders (Attest tjm VD period) Andersson har varit anställd i 15 år onsdag 2025-01-01
	1002 - Lotta (Admin tjmötid) Larsson har varit anställd i 15 år onsdag 2025-01-01

DU VET VÄL OM ATT ...

... du kan anmäla dig till våra supportwebbinarier via Mina sidor på www.kontek.se. Under rubriken Utbildning hittar du vår Event & Utbildningskalender.



• WALDINE BJÖRKLUND

Applikationssupport
ger dig tips om Kontek HRM

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.

Vad kan du berätta om de senaste nyheterna i Kontek Lön?

– Vi släppte en ny programversion i månadsskiftet augusti/ september. Där finns två nyheter som jag hoppas att våra kunder har glädje av. Den ena är en ny mall för *Semesteravtal*, mall 180. Den är byggd för att ge bättre stöd för avtalet Hotell- och Restaurang, eftersom man gör semesteravdrag på olika sätt beroende på hur lång semestern varit. I den nya mallen finns utrymme för att ange två olika avdrag.

Vad innebär detta?

– Jo i den här nya mallen kan man ange hur löneavdrag ska beräknas vid semesterfrånvaro 1–14 kalenderdagar. Då ska man enligt kollektivavtalet göra avdrag per timme. Mallen har också en inställning där man kan ange hur löneavdrag ska beräknas vid semesterfrånvaro som är längre än 14 kalenderdagar. I det fallet ska man enligt kollektivavtalet göra avdrag per kalenderdag.

Så den här nyheten är en anpassning till hotell- och restaurangbranschen?

– Ja, det är ju bara de som följer Hotell- och Restaurangavtalet som har nytta av den här nyheten, men vi har många sådana kunder och önskemålet har funnits länge.

Och vad är den andra nyheten?

– Det är en förändring i modulen *Byggrapport*. Byggföretag måste varje månad rapportera till fackförbundet hur många timmar medarbetaren arbetat, hur mycket de fått i lön etc, och det ska rapporteras via fil. Byggnads efterfrågar nu fyra nya uppgifter, så vi har byggt stöd för den senaste versionen av LÖSEN-filen, version 2.2. Det innebär att vi har stöd för rapportering av de fyra nya uppgifterna *Rolltillägg*, *Aktivitetstillägg*, *Kompetenstillägg* och *Ansvarstillägg* i filen.

Är det vanligt att ni gör sådana här branschspecifika utvecklingar?

– Ja, det är inte alls ovanligt. Kontek Lön är ju avtalsberoende, så vi har stöd för många branscher. När vi känner att det behövs något nytt för att stödja ett visst avtal, går vi gärna in och gör den förändringen.

Vad arbetar ni med just nu?

– Som vanligt vid den här tiden på året har vi börjat arbeta med Årsversionen. Den brukar kunna släppas i

slutet av december. Den kommer att innehålla allt årligt underhåll som alltid krävs vid ett årsskifte. Vi jobbar också med en hel del annan utveckling, både små förbättringar och nya funktioner. Vi får se vad som hinner bli klart till kommande Årsversion.

Är det något annat du vill passa på att berätta om?

– Ja, det finns ett par funktioner som kanske är lite bortglömda, som jag gärna vill lyfta fram. Den ena funktionen finns som standard hos alla i löneberäkningen – fältet *Lönens status*, där man kan ändra status till *Ej klar* eller *Klar*. Att ändra till *Klar* kan hjälpa dig att tydligt se när du är färdig med den anställdes löneberäkning. Har man statusen *Ej klar* kan man inte fastställa lönen. Det är användbart om man till exempel väntar på att den anställda ska lämna in kvitto för utlägg eller en reseräkning – då kan man inte fastställa lönen av misstag. Man får ett meddelande som anger vilken anställd som har status *Ej klar* så att man kan färdigställa lönen och sedan ändra status.

Och vilken är den andra funktionen som du vill uppmärksamma?

– Det är modulen *Attestfunktion*. Där kan du ange behörighet för attest för användare i Kontek Lön och välja om attest ska göras på en eller två attestnivåer. När man använder den här funktionen har man olika bockrutor som gör det enkelt att följa om lönen är attesterad eller inte. Det finns menyalternativ som gör det möjligt att göra markeringarna för flera anställda samtidigt. Dock krävs det att man har den här modulen i sin programlicens för att man ska kunna använda den.

Vad händer om lönerna inte är attesterade när man fastställer?

– Då genereras *Attestrapporten*, som visar vilka anställda löner som saknar attest. Det är alltså inte möjligt att råka fastställa löneberäkningen förrän fullständig attest är gjord.

För vilka är det här en bra funktion?

– Jag tycker det är en bra funktion oavsett storlek på företag. Det handlar nog mer om vilka rutiner man har. Om man har rutiner med attestanter som ska gå in och attestera innan lönen fastställs är det ju en ypperlig lösning.

NYHETER I KONTEK LÖN UNDER 2024.

- **Semesteravtal Mall 180:** Denna mall har stöd för olika sätt att göra semesteravdrag beroende på semesterfrånvarons längd enligt kollektivavtalen tillhörande Hotell- och Restaurang.
- **Modul Byggrapport:** LÖSEN-fil stödjer version 2.2 kan innehålla rapportering av Rolltillägg, Aktivitetstillägg, Kompetenstillägg och Ansvarstillägg.

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 inloggningssidan när du ser att systemet har uppdaterats.

UTVECKLING I HRM-SYSTEMET



Kontek HRM



● DAN FALK JOHANSSON

ansvarar för att produktutveckla HRM-systemet Kontek HRM.

Finns det någon generell funktion du vill att kunderna upptäcker i Kontek HRM i höst?

– Ja, vi har sen en tid tillbaka gjort det möjligt att bygga organisatoriska enheter på ett flexibelt sätt i den nya vyn Organisationsträd. Med ett bra uppbyggt organisationsschema kan man med enkelhet flytta enstaka eller flera anställda mellan olika enheter med vår smidiga dra-och-slapp-funktion.

När behöver man detta?

– Det går hand i hand med att kunna följa upp nyckeltal. Man vill kanske se på vilken avdelning man har en viss sjukfrånvaro eller personalomsättning. Då kan man jämföra olika delar av verksamheter i vår dashboard. I HRM har vi obegränsat med dimensioner som kan användas för att följa upp personalen gällande nyckeltal. Där finns attribut som kan användas flexibelt för att göra rapporter och nyckeltal i dashboarden.

Finns det någon annan uppdaterad funktion som du vill berätta om?

– Ja, Rapportgeneratorn finns ju med som standard för alla nya kunder, och där har det hänt en hel del de senaste åren. Det har kommit många fler möjligheter att vända och vrida på data och ta hjälp av olika formler för att skapa nya fält, precis som i Excel. Vi hoppas att våra kunder vill sätta sig in mer i Rapportgeneratorn och göra sig beredda på att det kommer ännu fler saker där som de kan ha nytta av.

Vad kan det handla om till exempel?

– Vi kommer att möta mycket av behoven som kunderna har utifrån EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Det handlar ju om hållbarhet, så det kan handla om allt från att följa upp koldioxidutsläpp på tjänsteresor, till mjuka nyckeltal som hur många anställda man har per chef.

Har kunderna inte utnyttjat Rapportgeneratorn?

– Jag tror att många inte vet vad Rapportgeneratorn erbjuder för möjligheter. Det kan vara idé för kunderna att höra av sig till oss och kolla, så kan vi hjälpa till utifrån vad de har för behov. Det går att göra så mycket, och med alla integrationer kan man göra mer träffsäkra urval och få ut data till andra system.

Finns det någon funktion i Kontek HRM Employee du vill lyfta fram extra?

– Ja, med hjälp av Kontek HRM Employee kan man få ut ännu mer data ur Rapportgeneratorn, kring bland annat lön och kompetenser. Vi har exempelvis en kostnadsfri tilläggsmodul för BKY (Behörighetskontroll Yrkestrafik), en inbyggd integration till BKY, som hämtar information från Trafikverket och kontrollerar om den anställde har rätt behörighet för att köra de fordon som de ska hantera. Då kan man få ett utdrag från registret som hela tiden är ajour mot Transportstyrelsen och kan följa upp det i Kontek HRM Employee.

Och hur ser det ut i Kontek HRM Time, finns där också "glömda" funktioner?

– Jag misstänker att en del kunder inte upptäckt möjligheten att låta systemet automatiskt granska tidrapporter. Systemet kan okeja en tidrapport om det inte finns avvikelser i den. Är det en vanlig standarddag kan man låta systemet attestera den dagen, men är det exempelvis en övertid som är lite ovanlig för den personalgruppen, reagerar systemet på den detaljen så att man som löneadministratör kan granska den.

Vad vill du berätta om Kontek HRM Plan?

– Vi har länge tänkt att lägga till funktionen att man kan göra sig tillgänglig eller ej tillgänglig för jobb. Den finns nu! Det hoppas vi ska förenkla.

Vad vill du dra fram i ljuset från Kontek HRM Travel?

– Vi har en funktion som har funnits länge, men som många ändå inte kommit igång med ännu, och det är registreringsregler. Det innebär exempelvis att man kan sätta begränsningar för hur mycket man får sätta på ett visst utlägg eller en reseräkning. Går det över gränsen ska det attesteras av en chef, och man vill kanske kolla närmre på vad det egentligen gäller. Det kan också vara tillämpligt för friskvård, man kan då ha ett friskvårdssaldo som räknas ner under året. Då kan man, som användare, direkt ser hur man ligger till. Som administratör kan man smidigt se till att man inte går över beloppet innan man godkänner utlägg.

NYHETER I KONTEK HRM ATT HÅLLA UTKIK EFTER INFÖR 2025.

- Information om CSRD och systemstöd för det.
- Partnersamarbeten och andra nya spännande samarbeten.
- Förbättringar av personalintegrationer till Kontek Lön.
- Inloggning med mobilt BankId.
- Ny mobilapp.
- Modernare teknik som främjar prestanda och utveckling.

TÄNK PÅ ATT ...

Det finns många goda möjligheter att knyta ihop olika system med Kontek HRM, både vad gäller filer och API. Det man inte ser som en helhetslösning med HRM, kan i stället mötas av en bra integration. Kontek gör det kontinuerligt möjligt för fler systemleverantörer att integrera med sina system.

Konteks outsourcingavdelning – en hemlig arbetskompis i löneprocessen.

Om lönen inte kommer när den ska är katastrofen nära. För en del företag är den smidigaste lösningen till rätt lön i rätt tid att låta **Konteks outsourcingavdelning** ta över. Där hanterar ett 50-tal lönekonsulter löneprocessen för företag i alla storlekar och branscher.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

Det finns många skäl att välja outsourcing i stället för att ha en egen löneadministratör på plats. Ett skäl är att lön är ett komplext område och att det kan vara svårt att upprätthålla kunskap och kompetens. Ett annat skäl är sårbarheten. Om löneadministratören blir sjuk, vill ha semester eller säger upp sig blir det direkt problem.

Då kan alternativet att lägga över löneprocessen på specialiserade lönekonsulter som omges av kollegor med gedigna kunskaper inom löneområdet kännas särskilt lockande. Och de finns på Konteks outsourcingavdelning.

– Jobbar du inte med lön tänker du inte på att det är så komplext. Det är så mycket mer än bara trycka på en knapp, många saker man måste ha kunskap om, säger Malin Wass, gruppchef på Konteks outsourcingavdelning.

– En stor fördel med Kontek är att vi har system för hela medarbetarresan med bla stöd för tid och resa. Vi har också 50 lönekonsulter med specialistkunskaper som har otrolig hjälp av varandra fortsätter hon.

Den typiska outsourcingkunden är ... ingen! Bland kunderna som valt Konteks outsourcinglösning finns företag i nästan alla branscher, från butiker och hantverkare till tillverkningsindustri och energibolag. Det finns företag med tio anställda

och företag med flera tusen anställda.

– Har man storkunder är det ju inte bara en lönekonsult hos oss som jobbar med dem. Då är man minst ett par lönekonsulter som samarbetar, säger Malin.



Vi har kunder i alla branscher, från småföretag till flera tusen anställda. Vi har allt!

EVA ENGNELL, GRUPPCHEF
KONTEK OUTSOURCING

Som lönekonsult på outsourcing arbetar man med flera olika kunder och kör 1000–1300 löner på en månad, beroende på vad man har för kunder. En del företag är komplexa med många bolag, flera avtal eller mycket manuell hantering, medan andra bara har ett avtal eller färre anställda. Variationsrikedomen ställer särskilda krav på lönekonsulterna.

– Man behöver vara ordningsam och strukturerad för att vara lönekonsult. Och man behöver dessutom vara service-minded och gilla att ha kontakt med kunderna, säger Malin.

– Ja, det krävs att en bra lönekonsult

på outsourcing är lyhörd och vågar lyfta luren och prata med sin kund, säger hennes kollega Eva Engnell, som också är gruppchef på Kontek outsourcing.

Hon poängterar vikten av att känna sin kund och kommunicera på det vis kunden vill. Allt man kommer överens om måste dessutom bekräftas som ett ärende i Konteks ärendehanteringssystem, så att det inte blir några missförstånd eller något glöms bort.

När särskilt svåra frågor dyker upp har lönekonsulterna på outsourcing en fantastisk resurs att ta till, nämligen alla sina kollegor. Eftersom lönekonsulterna arbetar med en brokig flora av kunder, är det inte omöjligt att någon kollega tidigare stött på samma problem som man just brottas med.

De senaste åren har Kontek vuxit så det knakar, även outsourcingavdelningen. Det ger energi och vitaliserar. Samtidigt är det viktigt att ge nyanställda rätt kunskaper och verktyg för att kunna kliva in i rollen som lönekonsult åt en mängd olika företag utanför Konteks väggar. Det handlar om att ha en genomtänkt onboarding och resurser i form av vidareutbildning.

– Vi har en del konsulter som kommit till oss direkt från utbildning. De har kanske gjort sin praktik hos oss och får



”**Du ser på lönebeskedet att Kontek gjort lönen, men de anställda träffar aldrig våra lönekonsulter.**

MALIN WASS, GRUPPCHEF
KONTEK OUTSOURCING

Malin Wass och
Eva Engnell, båda
gruppchefer på
Kontek outsourcing.

jobb direkt. Så vi har funderat mycket på hur vi kan onboarda och vårda dem bäst, säger Malin.

Ett verktyg är den nya lärplattformen Kontek Academy, ett helt bibliotek av utbildningar med både grundläggande kunskaper och specialistkunskaper (läs mer om Kontek Academy på sidan 6). Där kan nyanställda själva välja de utbildningar de behöver och genomföra dem när det passar bäst.

– Om man börjar jobba hos oss i september behöver man kanske inte tänka

på semester just då, men i april är det dags att friska upp kunskaperna, säger Malin.

– Alla har olika kunskaper när de kommer till Kontek. Med lärplattformen Kontek Academy har vi en helt annan möjlighet att hitta den kunskap man behöver när den behövs, förtydligar Eva.

Ett annat projekt handlar om att säkerställa att alla lönekonsulter arbetar med löneprocessen på samma sätt. På Kontek har man workshops för lönekonsulter kring processer för att alla ska jobba lika i systemet.

– Det handlar om att få en likvärdighet

i arbetet, säger Eva. Bolaget har vuxit och många har bytt arbetssätt. Tanken är att vi ska jobba mer likvärdigt så att vi enklare kan hjälpa varandra om någon är borta.

Satsningen på utbildning är ett sätt att tänka framåt. Det går inte att bara sitta nöjd om man vill ha duktiga medarbetare.

– Det är en rekryteringsfråga, säger Malin. Vi vill ju att folk ska vilja jobba hos oss. Med bra onboarding och kunskaper tillgängliga i ett digitalt bibliotek får vi nöjdare medarbetare. Man känner sig delaktig och engagerad.

SÅ JOBBAR LÖNEKONSULTEN PÅ OUTSOURCING.



● **ANETTE LUNDEVALL**
är en erfaren lönekonsult på
Konteks outsourcingavdelning.
Här berättar hon hur hon arbetar.

»Om man tar själva löneprocessen, så finns det en kontaktperson på varje företag som jag har kontakt med. Den personen ansvarar för att jag får in all och rätt information inför varje lön.

Det är viktigt att underlagen är tydliga. Om kunden har Kontek HRM Time får vi en fil där varje anställd har registrerat sina tider. Har kunden Kontek HRM Travel får vi en fil där varje anställd har registrerat sina resor. Innan lönen är klar är det många kontroller och avstämningar som ska göras.

Det är många frågor och avcheckningar mot kontrollistor.

När kunden har godkänt aktuell lönehantering och lönen är klar, fastställer vi. Då ska flera olika rapporter göras och sparas ner till kund. Utöver lönen hanteras saker som inrapportering till Försäkringskassan, pension, statistik till SCB, hantering av anställda som arbetar både i Sverige och utomlands.

Jag har daglig kontakt med kunderna. Som lönekonsult på Kontek ansvarar man ofta för

10–20 bolag, beroende på hur stora de är. Det innebär att man har 10–20 kontaktpersoner. Jag vill vara som en kollega för kunden, så det gäller att ha både kunskaperna och en bra känsla för kundbemötande. Varje kund är ju unik. Och det är minst lika viktigt att du är bra på att bygga upp kontakter med nya personer och bygga nätverk, som att ha godigen lönekunskap.«



TÄVLA
OCH VINN
PRESENTKORT
PÅ DELICARD!

90-ÅRSQUIZZ 2.

1934

startade Kontek. Vilken av dessa seriefigurer är jämgammal med Kontek?

- a. Kalle Anka
- b. Tintin
- c. Musse Pigg

1944

refuserade Albert Bonnier en numera känd svensk författare. Vem då?

- a. Moa Martinsson
- b. Karin Boye
- c. Astrid Lindgren

1954

skivdebuterade en artist på skivbolaget Sun Records med låten That's All Right. Vem var artisten?

- a. Roy Orbison
- b. Elvis Presley
- c. Bob Dylan

1964

föddes en av dessa poliker. Vem?

- a. Barack Obama
- b. Angela Merkel
- c. Boris Johnson

1974

tog Ingemar Stenmark sin första världscupseger. Hur många har han tagit sammanlagt?

- a. 38
- b. 64
- c. 86

1984

fyllde Kontek 50 år. Vilket av händelserna nedan inträffade samma år?

- a. Berlinmuren föll.
- b. Den lagstadgade svenska semestern förlängdes från fyra till fem veckor.
- c. Sverige vann första officiella fotbolls-EM för damer.

1994

invigdes en viktig förbindelse. Vilken?

- a. Tunneln under Engelska kanalen
- b. Stora Bältbron
- c. Öresundsbron

2004

stals tavlan Skriet. Vem har målat den?

- a. Edvard Munch
- b. Isac Grünevald
- c. P.S. Krøyer

2014

vann Conchita Wurst Eurovision Song Contest. Vilket land tävlade hon för?

- a. Portugal
- b. Israel
- c. Österrike

Kontek är fortfarande inne på sitt nittionde år och vi fortsätter med quizz på det temat. Mejla dina svar till tavling@kontek.se senast 10 november. Vi lottar ut tre presentkort från Delicard bland de rätta inskickade svaren.

VINNARE I VÅRENS TÄVLING BLEV:

Andreas Hall, Lidhults kök & interior, **Eva Pettersson**, Resinit, **Annelie Lundstedt**, Mullsjö Folkhögskola.

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%

STATSLÄNERÄNTAN

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:
Nicolina Ruff, Sophie
Björkqvist, Lotta Tagesson

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

Tidningsreturer till:
Kontek Lön AB
Box 193
341 24 Ljungby



Välkommen till **Kontek Update** – ett digitalt seminarium för dig som jobbar med lön och HR.

I november är det återigen dags för vårt mycket populära Kontek Update. Seminariet riktar sig till dig som vill hålla dig uppdaterad om förändringar och utmaningar inom lön- och HRM.

FOKUS: HRM/HR

TISDAGEN DEN 5:E NOVEMBER KL 8:30–12:00

- + VÄLKOMMEN
- + AKTUELLT INOM HR
- + TIPS & TRIX I KONTEK HRM TIME
- + SÄKRA FÖR FRAMTIDEN – KONTEK HRM TRAVEL
- + SPARA TID MED API
- + DITT HR-SYSTEM – KONTEK HRM EMPLOYEE
- + FRÅGESTUND & AVSLUTNING

FOKUS: LÖN

TORSDAGEN DEN 7:E NOVEMBER KL 8:30–12:00

- + VÄLKOMMEN
- + NYHETER I LAGAR OCH REGLER
- + TIPS & TRIX I KONTEK LÖN
- + LÖNEVÄXLING – HUR FUNKAR DET?
- + EFFEKTIVISERA DIN LÖNEBERÄKNING
- + FRÅGESTUND & AVSLUTNING

ANMÄL DIG PÅ: kontek.se eller mail, kontekupdate@kontek.se

PRIS/PERSON: en dag: 2990kr, två dagar: 4990kr

Du kommer få tillgång till det inspelade materialet i efterhand.