

Lönearten.

EN TIDNING
FRÅN KONTEK
VÅR 2025

KONTEKREPORTAGE

Kontek Pulse

Nytt verktyg för snabba
mätningar.

KUNDREPORTAGE

Curt Nicolin Gymnasiet

Mindre dubbelarbete och större
trygghet med outsourcing.

KRÖNIKA

Anna Dyhre

Är du en av knappt fyra
miljoner som vill byta jobb?



KUNDREPORTAGE: DUNLOP HIFLEX SCANDINAVIA

Bättre flöden i HR-processerna.

INNEHÅLL Nr 1•25

NOTISER	2
NYA MEDARBETARE	4
KRÖNIKA	5
Anna Dyrhre.	
VÅRT ERBJUDANDE	6
System och kunskap för lön och HR-arbetet.	
UTVECKLING	8
Teknisk utveckling med människan i fokus.	
KUNDREPORTAGE	9
Dunlop Hiflex.	
KUNDREPORTAGE	12
Curt Nicolin Gymnasiet.	
HR-TJÄNSTER	15
Digitala handböcker.	
KONTEKREPORTAGE	16
Nya verktyget Kontek Pulse.	
PRODUKTINFORMATION	18
Utveckling i Kontek Lön.	
PRODUKTINFORMATION	19
Utveckling i Kontek HRM.	
TIPS FRÅN SUPPORT	20
Tips, frågor och svar från Konteks support.	
TÄVLING	22
Landskapsflaggspelet	
LÖNEFAKTA 2025	23

Regler, lagar och ständiga utmaningar.

Det är en evig insikt – man blir aldrig färdig. Om man, som vi på Kontek, arbetar med lön och HR verkar man också i ett fält där nya lagar och regelverk ständigt strömmar till. Det gäller att vara på tårna, ha stora öron och spana framåt för att vara beredd. När nya regler börjar gälla måste vi ju ha stöd för dem i våra system.

Det finns en debatt i omvärlden om att vi i Europa reglerar sönder oss. Och när man ser alla direktiv som regnar ner över företagen kan man förstå det. 2017 kom lagen om Lönekartläggning, 2018 fick vi GDPR och 2024 kom klimatredovisningskraven för företag över 500 anställda. Viktiga frågor att reglera allihop, och viktiga frågor för oss på Kontek att erbjuda fungerande stöd kring i våra system.

Men det är förstås inte slut här. När vi blickar in i framtiden ser vi redan nya, viktiga och omfattande direktiv som vi behöver hantera. Redan nästa år kommer Lönetransparensdirektivet, ett mer omfattande regelverk som ska bidra till en mer transparent och jämlik lönesättning.

För oss som specialistbolag inom lön och HR är det en stor och viktig uppgift att göra begripliga och lättanvända tekniska lösningar för att du, som kund, ska kunna följa alla dessa nya regelverk. Eller ännu bättre. Inte bara följa. Det ska gå som en dans. Både i våra system och när du behöver support. Det är en utmaning, men en rolig sådan.

Så istället för att sucka och gå med krökt rygg genom alla nya regler och direktiv, lägger vi vår energi på att skapa konstruktiva lösningar. Vi finns ju till för dig. Vårt mål är att både se och lösa problemen innan frågorna blir för många. På så sätt bidrar vi till en bättre arbetsvardag för alla våra användare. Det är den finaste belöningen.



JIMMY NOWÉN
VD Kontek

Kontek Update – håll dig uppdaterad!

I november är det dags igen för Kontek Update – vårt uppskattade digitala event med två halvdagar fulla av värdefull information för dig som jobbar med lön, personal och HR. Håll utkik på kontek.se för mer info!

Rekrytering med struktur och precision.

Framtidens rekrytering är automatiserad, träffsäker och transparent. För att attrahera rätt kompetens krävs en smidig process och en positiv kandidatupplevelse – även för de mest attraktiva arbetsgivarna.

Med ett strukturerat rekryteringsflöde blir det enklare att kommunicera ditt företags arbetsgivarvarumärke, hantera kandidater på ett professionellt sätt och rekrytera rätt talanger. Vårt rekryteringssystem Kontek Employ hjälper dig att visa upp organisationen från bästa möjliga vinkel, stärka samarbetet i rekryteringsteamet och effektivisera hela processen.

Möt Sally – din supportkollega i Kontek Lön.

Sally är vår chatbot som snabbt ger dig svar på frågor om lönesystemet – dygnet runt, utan kaffepauser! Hon lär sig hela tiden, så ju fler frågor du ställer, desto smartare blir hon.

- Snabba svar – alltid tillgänglig.
- Lär sig och blir bättre med tiden.
- Din feedback hjälper oss att förbättra henne.



Testa att fråga Sally nästa gång du undrar något! Och självklart finns vår telefonsupport kvar när du behöver personlig hjälp.



HR-trender 2025 – Viktiga förändringar att ha koll på.

HR-landskapet förändras snabbt, och under 2025 står företag inför nya utmaningar och möjligheter. Här är några av de viktigaste trenderna som vi ser just nu:

■ **Lönetransparens blir norm** – EU:s nya direktiv kräver öppenhet kring löner, vilket ställer högre krav på lönekartläggning och tydliga lönestrategier.

■ **Hållbarhetsrapportering skärps** – CSRD-direktivet gör hållbarhet till en affärskritisk fråga. HR behöver integrera arbetsvillkor och jämställdhet i strategin.

■ **Flexibelt arbete är här för att stanna** – Hybridarbete är inte längre en förmån utan en förväntning. Tydliga riktlinjer och digitala verktyg är avgörande.

■ **Kompetensutveckling i realtid** – Snabb teknikutveckling kräver att lärande blir mer tillgängligt genom e-learning och mikrolärande.

■ **AI förändrar HR-processer** – Automatisering och AI används allt mer inom rekrytering och people analytics, men kräver också tydliga etiska riktlinjer.

Vad innebär detta för ditt företag?

HR-teamet behöver vara proaktivt för att anpassa sig till de nya kraven och möjligheterna. Genom att ligga steget före kan du stärka både arbetsgivarvarumärket och affärsresultatet.

Nyhet i Kontek Lön:

Effektiv hantering av flera företag med Koncernhantering.

Nu kan du hantera flera företag samtidigt i lönesystemet Kontek Lön med vår nya modul Koncernhantering! Modulen gör det möjligt att utföra viktiga moment för flera företag på en gång – snabbt, smidigt och effektivt.

Med Koncernhantering kan du bland annat:

- Använda gemensamma konstanter för alla företag.
- Exportera lönearter till flera företag samtidigt.
- Gallra personaluppgifter effektivt.
- Starta löneperioder för flera företag på en gång.
- Räkna om lönerader smidigt.
- Göra FOS-förfrågningar via API för alla valda företag.

Vill du veta mer?



AI-assistenten som gör lönehanteringen enklare.

Snart lanseras Kontek Sidekick – en AI-assistent som identifierar avvikelser och potentiella fel i löneprocessen i ett tidigt skede. Det sparar tid och säkerställer en smidigare och mer korrekt lönehantering. Läs mer på kontek.se

Träffa oss på HR-dagen i höst.

Till hösten kommer vi återigen ställa ut under HR-dagarna. Kom och prata lön- och HR-system med oss! Vi ses på:

Helsingborg: Elite Hotel Marina Plaza 2025-10-17

Linköping: Linköpings Konsert & Kongress 2025-11-07

Stockholm: München-bryggeriet 2025-11-14

HAR DU
20
MINUTER ÖVER?

Missa inte våra kostnadsfria inspirationswebbinarier.

Lön & HR – på ditt sätt!
I detta 20-minuters inspirationswebbinarium får du en inblick i hur vårt flexibla tjänsteerbjudande kan stödja hela medarbetarresan, från rekrytering till pensionsplanering.

Upptäck Kontek Academy – din nya digitala lärplattform
Under 20 minuter får du en inblick i varför vi skapat Kontek Academy och vilka behov det löser, samt en praktisk demo av plattformen.

För mer information besök kontek.se

Välkomna säger vi till...



■ WALDINE BJÖRKLUND

Waldine Björklund arbetade förut som teamledare på Citygross, men jobbar nu på Konteks huvudkontor i Ljungby som Customer Solutions Agent. Det betyder att hon är en hjälpare hand för Konteks kunder i systemet. Waldine bor i ett hus hon hyr i Ljungby tillsammans med sin sambo och deras hund och gillar att vara ute i naturen. Hon tycker att jobbet är väldigt utvecklande, eftersom man lär sig något nytt varje dag och har fantastiska kollegor.



■ ELLEN BRANDT

Pension Coordinator Ellen Brandt arbetar med att hantera och administrera kunders rapportering och avstämningar efter regelverk. Innan hon började arbeta på Konteks huvudkontor i Ljungby jobbade hon på Happy Homes som butikssäljare. Ellen bor på en hästgård i Lagan med sin familj och hund. Hon tillbringar mycket av fritiden utomhus i stallet med hästarna, eller på långa promenader med hunden. Det är skönt att komma ut före och efter jobbet.



■ MICHAEL HANSSON

Michael Hansson arbetade tidigare med produktledning på Fortnox, men jobbar nu som Business Innovation Manager på Konteks huvudkontor i Ljungby. Hans uppdrag är att hitta nya affärsmöjligheter, samarbeten eller produkter som ligger i linje med Konteks målsättningar. Michael bor i en villa i Växjö med fru och två barn. Han har alltid värnat om kunden, så han uppskattar särskilt det starka kundengagemang som alla på Kontek delar.



■ EMMA HEMSTRÖM

Customer Solutions Agent Emma Hemström arbetar med att supporta Konteks kunder i Kontek HRM med allt från frågor om hur man lägger upp en nyanställd i systemet till hur man gör en kompetenssökning bland sina medarbetare. Emma bodde tidigare med man och barn i Bangkok där hon arbetade för ett bolag som sysslade med teambuilding-event. Att resa, upptäcka nya platser och kulturer är en stor del av livet.



■ IDA HÅKANSSON

Förut arbetade Ida Håkansson på Emballator, där hon drev interna projekt för produktionsplanering, men numera jobbar hon som Project Manager på Konteks huvudkontor i Ljungby. Det innebär att hon planerar, driver och leder projekt i nära samarbete med kund, för att säkerställa att projekt levereras enligt tidsplan med hög kvalitet. Hon bor i Ljungby med sin familj och ägnar gärna fritiden åt bowling. Det är en spännande sport för alla, oavsett ålder.



■ SVJETLANA JOVANOVTCH

Application Consultant Payroll Svjetlana Jovanovitch arbetade tidigare som applikationskonsult på HRM Software AB i Växjö, men nu finns hon på Konteks huvudkontor i Ljungby. Där ansvarar hon för att implementera och optimera lönesystemet efter kundens behov samt ge support och utbildning. Hon bor i en villa i Alvesta med sambo och tre barn och ägnar gärna fritiden åt att baka. Det är roligt att testa nya recept och att få till en video om det.



■ KARIN LAMPE

Karin Lampe arbetade som löneansvarig och med HR på CTC i Ljungby, innan hon började jobba som Payroll Consultant på OS-lön på Konteks huvudkontor i Ljungby. Hon bor på en gård i Annerstad utanför Ljungby med man och en dotter, samt hästar, får, höns och hundar. Hennes son och ett barnbarn bor också utanför Ljungby. Karin uppskattar särskilt alla goa, hjälpsamma kollegor på Kontek, och menar att det är en arbetsplats där man ständigt lär sig nya saker.



■ ANDRÉ LÅDÖ

Business Controller André Lådö arbetar på Konteks huvudkontor i Ljungby med att följa upp och analysera intäkter och kostnader, ta fram prognoser och bevaka nyckeltal för att stödja företagets affärsbeslut. Tidigare arbetade han som Associate Assurance på Grant Thornton. André bor i en lägenhet i Hässleholm med sin fästmo och drömmer om att tågluffa genom Europa för att upptäcka dolda pärlor bortom turiststråken. Kanske blir det verklighet snart!



■ LINN SANDSTRÖM

People & Culture Specialist Linn Sandström arbetar med att stötta och driva Kontek inom hela HR-agendan, som rekrytering, onboarding, employer branding, ledarskap och kompetensutveckling. Innan hon började jobba på Konteks huvudkontor i Ljungby arbetade hon med HR och workplace på ett annat bolag inom Visma. Hon bor i Växjö med sin familj och drömmer om att någon gång lyckas springa ett maraton – men just nu arbetar hon inte så aktivt för det ...

Är du en av knappt fyra miljoner som vill byta jobb under 2025?

Alltså två av tre på den svenska arbetsmarknaden ... Siffran är hisnande och färsk, kom i slutet på januari*, mitt under oxveckorna efter julen och innan vårsolen kanske vågar sig fram ...

Vad är det som händer – känner så många kliet i själen över att gräset kan var grönare på andra sidan vikskärmen eller vid cafébordet intill. Nä, det är pengarna säger över 60% av svaranden. Så futtigt ... men vi som är så goda i Sverige ... ska lite slantar få oss att lämna allt överbord, paja Laslistan, logga in i och förstå andra it-system, plus hitta nya resvägar via förskolan.

En tredjedel svarar enligt nämnda undersökning att de vill byta för att få till ett meningsfullare arbete eller testa något nytt. Nu tar det sig – sa hen som hade eld i håret #gbg – tänk om det nya kunde vara både nytt och meningsfullt. Bingo!

Vad är det som händer – känner så många kliet i själen över att gräset kan var grönare på andra sidan vikskärmen ...

Utan att bli alltför filosofisk över vad meningen är med livet, så tror jag att många känner igen sig i viss leda och meningslöshet när världen brinner och en och annan propp gått i Vita huset. Vi får höra hur våra kontorsjobb ska utmanas av AI, och

att du kanske kan få behålla ditt jobb endast om du kan samarbeta med AI genom dina smarta prompts – alltså hur du frågar – promptar – för att få rätt svar, argument, presentationer, marknadsplaner och strategier på nolltid. Apropå strategier – jag var på en föreläsning innan jul där forskaren hävdade att strategier egentligen är fantasier – för ingen vet ju hur framtiden kommer bli – oavsett hur mycket datakraft vi har. (Väldigt få ekonomichefer jag känner la in effekterna av pandemin i excelarket i sitt budgetarbete för 2020 – en s k svart svan.)

Vad är det då vi fantiserar om? Flödena på Instagram och TikTok visar världar i lyx och perfekta kroppar med botoxade läppar som smeks av solen inmundigandes en paraplydrink. Ungdomsbarometerns senaste resultat visar även den att jakten på pengar alltmer överskuggar

idealismen – klimatet och feminism är på tillbakagång – Biancagenerationen kliver in på arbetsmarknaden som insett att utan cash blir ingen queen. Kanske inte så konstigt heller när medierna vevar om lågkonjunktur, inflation och nedskärningar i välfärden. Själva blir bäste dräng – även barn får nej tack! Barnen som är vår framtid och många gånger de som på lång sikt – skippa tonåren – ger meningsfullhet och även ska mata oss på ålderns höst.

Så vad göra? Trycka control alt delete och hoppas på en mer rosig framtidsvision à la Barbie eller Lilla huset på prärien? När vi känner oss som Vilse i pannkakan. Meningsfullhet och motivation går hand i hand med bekräftelse och välbefinnande. Ingen kan göra allt men alla kan göra något – lyft blicken från skärmen – bekräfta dina kollegor, kunder eller leverantörer med ett extra leende, och kanske tacka personligen för det jobb de gör tillsammans med dig. Vänlighet smittar – kanske så långt som till Moskva! Plus att ge positivism ökar ditt eget välbefinnande. Motivera dig själv genom att våga ta steget ut i det okända – prova något nytt, utmana dig själv – du är inte ensam – »byta jobb-revolutionen« är här! Långa leve rörligheten! Du har aldrig blivit så bekräftad som på din avtackning ...

* Sifo-undersökning från Jobbland



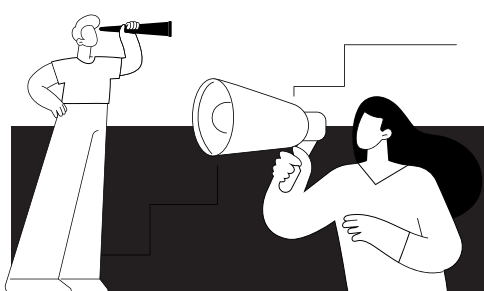
ANNA DYRE

Expert inom Employer Branding, författare, moderator och talare

Anna Dyre 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.

System och kunskap för lön och HR-arbetet

– från rekrytering till engagemang
och utveckling.



Rekrytering

Hitta och attrahera de bästa talangerna

Att hitta rätt person för jobbet är avgörande för företagets framgång. Med Kontek Employ automatiseras och effektiviseras hela rekryteringsprocessen. Från att annonsera tjänster och hantera ansökningar, till att boka intervjuer och få kandidater att känna sig välkomna – allt i ett smidigt system.

System

- Kontek Employ



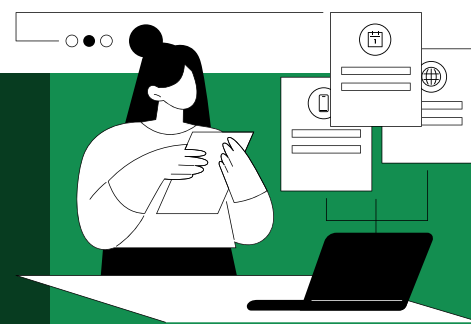
Onboarding

Ge en bra start

En stark start skapar långsiktigt engagemang. Kontek HRM Employee hjälper dig att få nya medarbetare på plats snabbt och smidigt genom digitala checklistor, uppgifter och mallar. Det ger både ledare och medarbetare en tydlig väg in i organisationen.

System

- Kontek Employee



Personal- administration

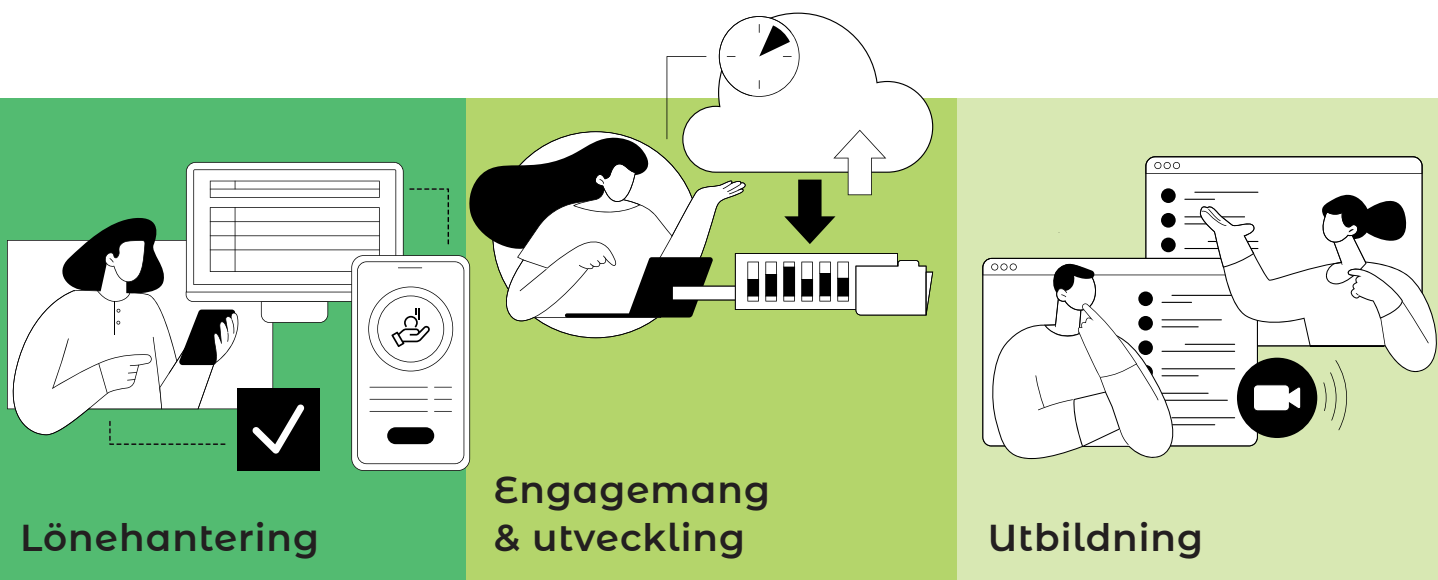
Förenkla det dagliga arbetet

Efter onboarding börjar den löpande personaladministrationen. Med Kontek HRM kan du hantera anställningsavtal, lön, förmåner och personalregister i ett enda system. Du får full kontroll och kan lägga mindre tid på administration – och mer på att utveckla dina medarbetare. Utöver detta erbjuder vi även systemstöd för lönerevision och lönekartläggning, vilket är avgörande för att uppfylla lagkrav.

System

- Kontek HRM Time
- Kontek HRM Travel
- Kontek HRM Plan
- Kontek Guides
- Kontek Employee

Medarbetaren är en central del av varje verksamhet – från det första mötet med en kandidat till en engagerad och produktiv medarbetare. Kontek erbjuder smarta lösningar för varje steg på vägen, vilket gör din hantering av lön och HR enklare och mer effektiv.



Säkerställ korrekta utbetalningar

Lönehantering är en kritisk del av personalhanteringen. Med webb-baserade Kontek Lön, får du en trygg och automatiserad löneprocess som säkerställer att rätt lön betalas ut i rätt tid – samtidigt som du håller koll på lagar, regler och kollektivavtal.

System

- Kontek Lön
- Lönerrevision
- Lönekartläggning
- Sidekick
- Min Lön

Stärk ditt team

Motiverade medarbetare leder till bättre resultat. Med Kontek Pulse kan du mäta och följa upp medarbetarengagemang och få insikter som hjälper dig att skapa en bättre arbetsplats.

System

- Kontek Pulse

Kontinuerlig kompetensutveckling

Kunskap är nyckeln till framgång! Kontek Academy erbjuder digitala utbildningar inom lön, HRM och HR, så att du och ditt team alltid har de senaste kunskaperna. Med on-demand-kurser kan du utvecklas i din takt och på dina villkor.

System

- Kontek Academy

Med Kontek får du smarta system och flexibilitet att välja tjänster som passar ditt företag bäst, från molntjänstavtal där du själv utför lönehanteringen, till en komplett outsourcinglösning. Vi ger dig rätt verktyg för att attrahera, utveckla och behålla de bästa medarbetarna. Läs mer på kontek.se

Teknisk utveckling med människan i fokus.

En nybliven 90-åring som siktar mot nästa 90 år, så kan man beskriva Kontek idag. Det handlar om att utnyttja den nya teknikens möjligheter, utan att glömma människorna som ska använda alla nyheterna, menar Konteks vd Jimmy Nowén.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON

med jubileumsåret 2024 i ryggen blickar Konteks vd Jimmy Nowén framåt. För även om man har 90 års erfarenhet som en trygg ryggrad, går det förstås inte att luta sig tillbaka och tänka att gammal är äldst. Ett av skälen till att Kontek kunde fira hela 90 år förra året, var ju att företaget präglas av ständig utveckling, innovation och genuint intresse för att hitta nya lösningar som kan förenkla vardagen för Konteks kunder.

– Att vi fyllde 90 år 2024 gav oss ett ypperligt tillfälle att fundera över vilka vi är och vart vi vill i framtiden, säger Jimmy Nowén. Vi inspirerades att hitta våra nästa 90 år, vårt uppdrag för att fortsätta vara relevanta. Det handlade om att ta reda på varför vi fått fylla 90 år och vad vi ska erbjuda i framtiden, hur vi ska se ut, hur vi ska jobba, vilka värden från förr vi måste bevara för att inte planlöst förlora oss i techracet, men också utmana gamla sanningar.

Vad ledde det till?

– Det ledde bland annat till strategier för vilka integrationer vi behöver jobba igenom och till att vi lanserade vår första AI-tjänst: Vi utvidgade vårt erbjudande med en AI-baserad chatbot, så att våra kunder kan få mer hjälp direkt inne i programmet. Vi utvecklar också AI för att få datan att flöda mer effektivt och samtidigt bli ett stöd för att förstå mönster. Den trenden står verkligen i fokus för oss nu.

Hur påverkar det era kunder, som ju uppskattar Konteks personliga bemötande?

– Vi jobbar i en bransch där lönekonsulten arbetar allt mer automatiserat, men också kunskapsbaserat och administrativt. Så det är viktigt att vi reflekterar



Jag älskar när innovationer tar bort uppenbara slöserier. Tänker man på tekniska innovationer handlar det väldigt ofta om hur vi människor använder en av våra mest dyrbara tillgångar. Vår tid.

JIMMY NOWÉN, VD KONTEK

över vad AI är för oss. När vi lanserar en AI-support tar vi inte bort vår uppskattade personliga support. Den är kvar! Du kan fortfarande ringa oss.

Har ni utvecklat andra AI-baserade tjänster?

– Vårt andra AI-projekt handlar om avvikelsek kontroll. Den identifierar allt som är avvikelser mot kundens eget normala mönster i lönesystemet Kontek Lön, men den bestämmer inte vad du ska göra, utan du avgör sedan hur det ska hanteras. Du har kontrollen, men vi vill ge dig så mycket hjälp som möjligt.

Hur är Konteks filosofi när det handlar om ny teknik, som AI?

– Förra året, när vi fyllde 90 år, funderade jag mycket över hur vi skulle uppdatera vilka vi är, vad vår vision är. Då landade vi i mantrat »People first technology«. Det handlar om att vi alltid sätter människan först. Våra kunder är före-

tag och företag är människor, som samlas runt en idé, människor som vill samma sak, som strävar mot samma mål. Det är företagets odiskutabelt största resurs. Sedan starten har vi utvecklat mjukvara och tjänster för att det ska bli så enkelt och bra som möjligt att arbeta med lön och personal ute hos våra kunder.

Så vad har ni då i sikte under året?

– Vi arbetar just nu mycket med hur vi kan göra det ännu smidigare och enklare att jobba i våra lösningar. Det innebär bland annat att vi uppdaterar hur det ser ut och känns i systemen – men du kommer fortfarande att känna igen dig. Som jag var inne på fortsätter vi också att jobba med våra integrationer, så att du som kund ska uppleva att det flödar smidigare. Det handlar både om effektivitet och säkerhet. Ju fler manuella steg man har, desto mer kan gå fel. Automatisering och integrationer handlar om säkerhet, så där har vi en ständigt pågående utveckling.

Ni har också förändrat Konteks utbildningar. Varför?

– För inte alls länge sedan var utbildning närmast synonymt med klassrum, fika, att åka till oss och lägga en hel dag på utbildningen, men det är inte så kunderna nödvändigtvis vill ta till sig ny kunskap idag. Vi har exempelvis hämtat inspiration från streamingtjänster och skapat en prenumerationstjänst för våra utbildningar. Det blir lite mer utbildning on demand. Det innebär att vi har delat upp våra längre utbildningar i korta fokuserade kurser om specifika moment, som du kan ta del av när som helst när det passar dig. Det verkar som om detta fallit i god jord hos våra kunder. Det gläder mig.

Christoffer Emilsson,
ekonomi- och HR-
chef på Dunlop
Hiflex Scandinavia.



Smidigare HR-processer med Kontek.

»Vi sparar tid när allt finns i samma system.«

När **Dunlop Hiflex Scandinavia** i Halmstad sökte efter nya, mer effektiva arbetssätt, hamnade även löne- och HR-processen under luppen. Lösningen blev att lägga båda delarna i händerna på ekonomichef Christoffer Emilsson, med hjälp av Kontek Lön och Kontek HRM.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: NICKE MESSO

Bakom den anonyma entrén i ett industriområde i Halmstads utkanter döljer sig en värld av spetskompetens i slangarnas universum. Dunlop Hiflex Scandinavia producerar högkvalitativ industrislang och hydraulslang samt kopplingar för flödeshantering och hydraulik. Kunderna finns både på skandinaviska marknaden och i andra delar av världen. På huvudkontoret i Halmstad

har man produktion och lager i den över 13 000 kvadratmeter stora byggnaden, där hydraulik- och industrislangar kapas, stålrör bockas och monteras med tillhörande kopplingar, för att sedan kvalitetssäkras, testas, packas enligt specifika instruktioner före leverans direkt ut till kund.

Dunlop Hiflex Scandinavia ägs sedan 2005 av det italienska familjeföretaget Alfagomma Group utanför Milano, som



Vi söker kontinuerligt efter rutiner och processer att förbättra – så att vi jobbar smartare och mer effektivt och i slutändan kan skapa ett större värde till våra kunder.

CHRISTOFFER
EMILSSON,
EKONOMI-
OCH HR-CHEF



Ovan: Det handlar inte bara om slangar på Dunlop Hiflex AB. På rörsektionen ansvarar Kassem Shamma för att rör kapas, bockas och formas efter kundernas behov.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER DUNLOP HIFLEX SCANDINAVIA?

Plustjänstlösning som inkluderar: lönesystemet Kontek Lön och HRM-systemet Kontek HRM med delsystemen Kontek HRM Time, Kontek HRM Travel och Kontek HRM Employee samt medarbetartjänsten Min Lön.

utvecklar och tillverkar hydraulslang, industri-slang, kopplingar med mera. Det innebär att man har en stabil ägare, där Sverige, Norge och Danmark ingår under samma ledning, som vågat satsa sig igenom de senaste årens utmaningar med pandemi, krig i Europa och inflation, och som samtidigt är en pålitlig leverantör av högkvalitativ slang och tillbehör till Dunlop Hiflex Scandinavia.

Företaget har ett 20-tal filialer och sex produktionsanläggningar i alla de skandinaviska länderna, med 205 anställda i Skandinavien, varav 110 i Sverige.

– Vi har sett stora fördelar sedan Alfagomma förvärdade oss. Vi har kunnat vända den negativa trenden på senare år, öka effektiviteten och har vuxit i både omsättning och personalstyrka, säger Christoffer Emilsson som är ekonomi- och HR-chef på Dunlop Hiflex Scandinavia.

Han började på företaget som ekonomichef 2021. Ett år senare fick han även HR-ansvaret, som en del i det pågående arbetet med att optimera och effektivisera inom företaget.

– Jag har en bakgrund från bemanningsbranschen och har arbetat mycket med avtal, så det var ganska naturligt att ta HR-biten. Som ekonomichef ser jag på verksamheten utifrån balans- och resultaträkning. Där ingår även personal, vår viktiga

gaste resurs, men även vår näst största utgift efter vårt lager, säger Christoffer.

Till sin hjälp har han en heltidsanställd lön- och HR-assistent för Sverige och en på halvtid i Danmark. Företaget använder Kontek Lön för lönehantering i Sverige, men inte i Norge och Danmark. Däremot är det numera HRM-systemet Kontek HRM som gäller i hela Skandinavien.

– Det är en förbättring att vi kan ha samma system för alla de skandinaviska länderna. Nu har vi samma rutiner och processer, samma tidrapportering och samma moderna gränssnitt, säger Christoffer. Jag har jobbat i många tidrapporteringssystem. Det vi hade tidigare var gammaldags. Det är ett jättelyft att få ett enklare sätt för tidrapporteringen, särskilt för alla chefer som ska använda och godkänna medarbetares tider. Det är också mycket lättare för de anställda att se vad de rapporterat. Det är ju så viktigt att indatan blir rätt från början.

På Dunlop Hiflex Scandinavia är det viktigt av flera skäl än att lönen ska bli rätt. Det handlar även om att hålla koll på hur lång tid olika arbetsmoment kräver, för att ge företaget en kostnadsbild per arbetsstation och timme.

– Ute i produktionen loggar de varje arbets-

moment. Det ger oss strategisk information, så att vi ska kunna veta vad det faktiskt kostar att producera en viss typ av slang. Det underlättar i förhandlingar med kund, säger Christoffer.

För reseräkningar och utlägg används Kontek HRM Travel, där utläggskvittan kan scannas in direkt i appen och ligga redo i slutet av månaden när det är dags att attestera reseräkningen. Det är smidigt för företagets säljare och ledningsgrupp, som är de som främst reser.

Nästa steg på Dunlop Hiflex Scandinavias Kontekresa är att implementera Kontek HRM Employee. Christoffer ser fram emot att få ett systemstöd för smidigare on- och offboarding. Efter några tuffa år med åtstramningar och minskad personalstyrka, har man de senaste två åren nyanställt och återanställt ett 70-tal personer. Därför vill man se över rutinerna för hur nya medarbetare ska tas emot.

– Nu kan vi säkerställa att inget hamnar mellan stolarna. Det ska finnas en tydlig agenda, säger Christoffer. Två, tre gånger om året har vi ett par introduktionsdagar för samtliga anställda i Skandinavien här på huvudkontoret i Halmstad. Det är viktigt att presentera oss och skapa en företagskännedom hos alla anställda.

Han ser också fram emot att använda kompetensmodulen, som finns i Kontek HRM Employee. Verksamheten på Dunlop Hiflex Scandinavia kräver att medarbetarna har vissa utbildningar och certifikat, och de ska förstås hållas uppdaterade. Tidigare har det varit chefernas ansvar att ha koll på när de är dags att förnya utbildningar, men nu kan man få påminnelser och stöd från systemet.

– Det finns också samtalsmallar av olika slag, som kommer hjälpa oss att få en gemensam syn

på hur de olika samtalen ska genomföras. Våra chefer får ett enkelt verktyg som kan frigöra tid för dem. De har så otroligt mycket på sin agenda, så det kan vara svårt att boka in de där medarbetarsamtalen, eller hålla koll på att man klarat av hela on-/off-boardingen, säger Christoffer.

En av cheferna han pratar om är produktionschef Alexander von Haartman. På hans avdelning arbetar 13 personer med att producera, montera och kvalitetstesta slang efter kundernas beställning. Det är ett arbete som kräver noggrannhet och kunskap. Många av kunderna kräver att produkterna och kvalitetskontrollerna är godkända och certifierade av deras respektive försäkringsbolag.

– Vi är självcertifierande och kan erbjuda våra kunder hela portföljen av certifikat, säger Alexander. Vi har många specialbeställningar, hydraulslangar som används på vindkraftverk, båtar, oljeriggar eller industrislang för fiskodlingar bland annat, så vi följer noggranna produktionsprocesser som övervakas av klassningsföretagen med årliga revisioner.

I ena änden av lokalerna finns stora tavlor, där man kan följa de senaste årens höga ambitioner att förändra både arbetsprocesser och arbetsmiljö. Det handlar både om att hitta tidstjuvar och effektivisera, och att jobba med kulturen på arbetsplatsen. Alexander är stolt över sina medarbetares kunnande och engagemang. Nu ser han fram emot att få stöd för exempelvis medarbetaresamtal i Kontek Employee.

– Man håller ju inte lönesamtal varje dag, säger han. Jag attesterar tider varje månad och uppskattar att man kan se i detalj vad alla gjort och vilken avdelning de stämplat på. Det är väldigt lätt att jobba i Konteks system.



Vi löser de flesta utbildningar som våra medarbetare behöver internt. Man får lära sig på plats.

ALEXANDER VON HAARTMAN, PRODUKTIONS-
CHEF

SLANGAR MED HÅLLFASTHET OCH KOMPETENS.

Dunlop Hiflex Scandinavia är en av marknadens mest etablerade leverantörer av slangar och kopplingar av hög kvalitet för hydraulslang, industrislang, aktiva komponenter, rörböckning, pneumatik, transmission, industri-gummi, hydrauliska verktyg och tillbehörprodukter.

Bolaget har funnits i Sverige sedan 1969 med huvudkontor och centrallager i Halmstad och ingår sedan 2005 i Alfagomma Group, en av de ledande globala tillverkarna av hydraul- och industrislangar.



Mindre dubbelarbete och större trygghet med outsourcing.



Är man ensam ansvarig för ekonomi och HR gäller det att hushålla med tiden. För Cecilia Stenhammar, ekonomichef på **Curt Nicolin Gymnasiet** i Finspång var valet enkelt. Genom att välja en outsourcing-lösning med Kontek frigjorde hon tid till andra arbetsuppgifter.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES

Curt Nicolin Gymnasiet i Finspång är inte vilken gymnasieskola som helst. I det imponerande trapphuset möts ungdomarna, men en del av dem har arbetskläder och är på väg till verkstaden. Curt Nicolin Gymnasiets cirka 550 elever kan välja skolans fyra linjer: Industritekniska programmet, Vård- och omsorgsprogrammet, El- och energiprogrammet samt Teknikprogrammet.

– Vi har ett gott rykte. 60 procent av våra elever kommer från en annan kommun och pendlar hit. Vårt vinnande koncept är närheten till arbetsmarknaden och näringslivet och metoden att jobba ämnesintegrerat i större block, säger Cecilia Stenhammar, ekonomichef på Curt Nicolin Gymnasiet.

Curt Nicolin Gymnasiet ägs till 51 procent av företag och industri i Finspångsregionen. Övriga 49 procent ägs av Finspångs kommun. Ägarföretagen erbjuder eleverna arbetslivserfarenhet i form av praktik och sommarjobb, och är högst engagerade i att utveckla utbildningsprogrammen. De vet ju vilka kunskaper som efterfrågas och vad som förväntas i framtiden.

Cecilia ansvarar för det som handlar om ekonomi och personal på skolan, inklusive löner och HR. Det finns cirka 60 anställda samt ett antal konsulter på skolan. Dessutom får cirka 160 elever årligen timlön för olika arbeten som tex att rensa förråd eller skruva ihop möbler som de utfört åt skolan. Det är en del av skolans filosofi att förbereda sina elever för vuxenlivet på riktigt.

– Det är viktigt att eleverna känner till vad som krävs när man har ett jobb. Jag kan till exempel få frågor som »jag har inte fått min lön«, och då svara »det beror på att du inte stämplat din arbetstid«. Det är nyttigt för eleverna att vara med i den

processen. Vi vill utbilda dem till att bli vuxna människor, säger Cecilia.

Curt Nicolin Gymnasiet använder Konteks outsourcinglösning med Kontek Lön och Kontek HRM. Redan när Cecilia kom till skolan 2016 använde man Kontek, men hennes företrädare hanterade mycket av löneadministrationen själv.

– När jag började skaffade vi Kontek HRM Time och Kontek HRM Travel, och Kontek tog över lönerna. Jag är ekonom, men har ingen utbildning kring lön, så det är skönt att lägga över det på Kontek. Har jag frågor kan jag ställa dem till deras konsulter och vi har alltid samma kontaktperson. I stället för att hamna i den allmänna supporten får man snabb hjälp, säger Cecilia.

Även om Kontek hanterat lönerna ända sedan hon började på Curt Nicolin Gymnasiet, har hon också haft perioder av manuell hantering och papper. Under en övergångstid var exempelvis personalen inlagd i Kontek HRM, men inte eleverna. De rapporterade sina tider på papper och Cecilia fick lägga in allt. Det gav henne en insikt i hur mycket tid den manuella hanteringen krävde.

– Jag fick avsätta två dagar för att kunna lösa all information som eleverna behövde, säger hon. Idag lägger eleverna själva in sina timmar. Ibland kan det vara något avvikande som vi inte har rutin för som kräver handpåläggning, men det är väldigt få saker.

Det senaste året har Curt Nicolin Gymnasiet också börjat använda Kontek HRM Employee för att få bättre HR-rutiner. Den utlösande faktorn var att de insåg att de behövde strama upp sina on-



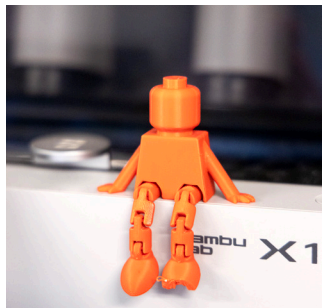
Det är skönt med avlastningen, att jag inte behöver känna mig uppdaterad kring lön hela tiden. Kontek hanterar ju det.

CECILIA STENHAMMAR, EKONOMICHEF

Curt Nicolin Gymnasiet i Finspång flyttade 2014 in i en nybyggd skola med stora öppna ytor och verkstäder för teknik-, industri-, el- och energiprogrammen. Skolan delar lokalerna med den kommunala gymnasieskolan.

T v: Cecilia Stenhammar, ekonomichef på Curt Nicolin Gymnasiet.





Ovan: Yrkeslärare Jonny Andersson kollar programmeringen innan eleverna skriver ut sina projekt i 3D-skrivaren.

VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER CURT NICOLIN GYMNASIET?

Outsourcing-lösning som inkluderar: Löne-systemet Kontek Lön, HRM-systemet Kontek HRM med delsystemen Kontek HRM Time, Kontek HRM Travel och Kontek HRM Employee med tilläggsmodulen Lönekartläggning.

boardingprocesser. Cecilia ser klara fördelar med att all information finns i samma system samtidigt som systemet ger stöd kring när man ska göra vad.

– Man kan redan se hur mycket tid som sparas och frustration som personalen slipper. Vi är fem olika chefer som har personalansvar. I Kontek HRM Employee är det lätt att se att nu ska den här personen börja och då behöver hen det här. Nu vet alla chefer och medarbetare vad som förväntas. Det blir mer ett »vi«, säger Cecilia.

– HR-systemet har uppfyllt de förväntningar vi haft, även om det finns en del småsaker som vi saknar, fortsätter hon. Då upplever jag å andra sidan att Kontek är väldigt lyhörda och försöker hitta lösningar som passar oss, säger hon.

Man lägger bland annat in kompetenser i Kontek HRM Employee. För en skola är det förstås viktigt att notera om en person har lärarlegitimation, och flera av pedagogerna behöver dessutom ha olika certifikat och utbildningar.

– Vi har blivit bättre på att lägga in sådant så att vi har koll på när certifikat ska förnyas eller när vissa personer behöver gå vissa utbildningar. Det är bra för ekonomin också. Då kan man se till att så många som möjligt genomför exempelvis HLR-utbildningen samtidigt och kan lägga in det i budgeten, säger Cecilia.

De använder även tilläggsmodulen Lönekartläggning, ett lyft från tidigare då Lönekartläggningen genomfördes med Excel och manuellt arbete med listor som skulle uppdateras. Nu finns i stället all information på samma ställe.

– När man öppnar Lönekartläggning finns allt där. Man får så mycket på köpet och slipper risk för mänskliga-faktorn-fel, säger Cecilia.

På Curt Nicolin Gymnasiet har man tre olika kollektivavtal: Kommunal, Vision och Sveriges Lärare. Det innebär att man också har tre olika löneredvisionsdatum och tre olika perioder för medarbetarsamtal, »så det händer mycket under året«, som Cecilia säger.

Men själva lönehanteringen är smidig, eftersom Kontek gör jobbet. För Cecilia återstår att granska kontrollistorna innan lönen körs ut. Det är inte bara en tidsvinst för henne, utan handlar också om trygghet. Om hon skulle bli sjuk kan lönerna ändå betalas ut.

– Det står inte och faller med mig, säger hon. Om jag inte är här och det är lönekorning är det bara att ringa Kontek. Och det är också skönt att jag har någon att bolla med och att Konteks konsulter har lönekompetens, för i mitt arbete är jag väldigt ensam.

Man använder Kontek HRM Travel för utlägg och resor. Den vanligaste posten är friskvårdsutlägg, men det händer också att lärarna behöver göra reseräkningar. Årskurs 3 åker alltid på utlandspraktik, och skolan har ett aktivt Erasmusutbyte. Och då följer förstås lärarna med.

– Eleverna växer otroligt genom att komma i väg till andra länder, träffa ungdomar från andra kulturer och prata ett annat språk, säger Cecilia. Det är en ögonöppnare för många av dem.

UTBILDNING FÖR LIVET.

Curt Nicolin Gymnasiet är en icke vinstdriven friskola i Finspång som ägs av regionens industri och Finspångs kommun. Den grundades 1996 och har idag drygt 500 elever i fyra olika program: Industritekniska programmet, Vård- och omsorgsprogrammet, El- och energiprogrammet samt Teknikprogrammet. Skolan har ett nära samarbete med ägarföretagen. Det innebär bland annat att ägarföretagen kan bidra till att utveckla programmen, och att eleverna erbjuds praktikplatser och sommarjobb.

Digitala handböcker

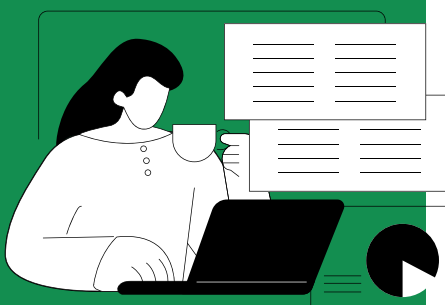
– nyckeln till en smidigare och mer effektiv arbetsvardag.

I och med att distans- och hybridarbete blir allt vanligare, ökar behovet av tydliga riktlinjer och lättillgänglig information i personalfrågor. Med **personal-** och **chefshandbok** i den digitala plattformen **Kontek Guides**, skapar du en arbetsmiljö där både medarbetare och chefer känner sig trygga och väl rustade i sina roller. Handböckerna blir en smart resurs som stärker medarbetarnas självständighet och ger cheferna tydliga riktlinjer för att leda med både effektivitet och inspiration.

Fördelar med digitala handböcker:

1 Alltid uppdaterad information – utan extra jobb

Nya lagar uppdateras löpande, men du behöver inte hålla koll själv – det sköter systemet åt dig. Med en digital handbok har alla medarbetare och chefer alltid tillgång till den senaste versionen, utan risk för inaktuella dokument eller gamla papperskopior.



5 Tydligare riktlinjer för ökad trygghet och efterlevnad

När regler och riktlinjer är lättillgängliga vet både medarbetare och chefer alltid vad som gäller. Det skapar transparens, minskar risken för missförstånd och säkerställer att både interna och externa regelverk följs.

2 Tillgänglig var och när som helst

Oavsett om du är på kontoret, arbetar hemifrån eller är på resande fot kan du enkelt komma åt handboken via dator, mobil eller surfplatta. Det gör att medarbetare och chefer alltid har rätt information nära till hands när de som bäst behöver den.

3 Enklare onboarding av nya medarbetare och chefer

En digital personal- och chefshandbok blir en naturlig del av introduktionen för nya anställda och chefer. Genom att samla all viktig information på ett och samma ställe kan nyanställda snabbt komma in i rutiner, värderingar och arbetsprocesser utan att behöva leta i olika mappar eller fråga kollegor.

Alltid uppdaterade handböcker med Kontek Guides – nu till halva priset!

Med Kontek Guides samlar du enkelt alla dina handböcker på ett ställe – alltid uppdaterade och anpassade efter aktuell lagstiftning. Våra färdigskrivna texter säkerställer att din organisation har korrekt och relevant information tillgänglig när den behövs.

Genom digitala handböcker får medarbetarna enkelt tillgång till företagets rutiner, mål och lagkrav – utan att behöva fråga HR eller chefer. Smidigt, tryggt och alltid aktuellt!

Just nu har du möjlighet att få 50 % rabatt på din abonnemangskostnad på Kontek Guides under första året! Klicka på QR-koden för mer information.

Erbjudandet gäller t o m den 30 maj.



4 Smidigare kommunikation och mindre administration

Med en digital personalhandbok kan medarbetarna själva hitta svar på vanliga frågor om semester, sjukfrånvaro, förmåner och interna processer. Det minskar onödig administration och frigör tid för HR och chefer att fokusera på viktigare strategiska frågor.



Ta pulsen!

Snabba mätningar för ökat engagemang.

Hur ska man veta om medarbetarna trivs och känner sig engagerade i arbetet? Medarbetarsamtal och medarbetarenkäter är ett sätt. Eller så kan man ta tempen med snabba, täta pulsmätningar i nya verktyget Kontek Pulse och få en fingervisning på hur organisationen mår.

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: ANNA GUMMESSON OCH NICOLINA RUFF



Engagemang och inkludering är två delar som går hand i hand.

KARL EKSTRÖM,
HR-KONSULT PÅ
KONTEK

Det sägs så ofta att det kanske känns som en utnött sanning: medarbetarna är ett företags viktigaste resurs. Det i sin tur betyder förstås att det är viktigt för en arbetsgivare att medarbetarna känner delaktighet. Begreppet medarbetarengagemang har blivit allt hetare. Så varför är det så viktigt?

– Medarbetarengagemang är ett begrepp som florerar mycket i vår bransch just nu. Det handlar inte bara om en hygienfaktor för företaget, utan är också något som är nödvändigt för att behålla konkurrenskraft. Det kan bidra till att man behåller personal, ökar både lönsamheten och produktiviteten samt får lägre frånvaro, säger Karl Ekström, som är HR-konsult på Kontek.

Men vad är medarbetarengagemang egentligen? Karl beskriver det som kärnan i hela organisationen, alltså något mer än att plikttroget gå till ar-

betet och göra sitt jobb. Det går djupare än så.

– Det är en väldigt viktig del i att föra verksamheten framåt. Det innebär inte bara att ha engagerade medarbetare, utan också att man känner stark koppling och en identitet, ja att man vill uppnå samma mål som företaget. Engagemang är ett resultat av att inkludera, säger han.

– Själva arbetskulturen blir en avgörande faktor för engagemanget, eftersom den påverkar hur medarbetarna upplever meningsfullhet och arbetsglädje. Att ha en holistisk syn på medarbetarna, som utgör både bolaget och dess kultur, är avgörande för att skapa en robust struktur där alla drar åt samma håll, säger Mattias Strömgren, som också är HR-konsult på Kontek.

Han påpekar samtidigt att chefer och ledning kan arbeta för att skapa engagemang hos medarbetarna, men att det förstås inte går att tvinga fram. Hur och i vilken utsträckning man vill engagera sig kan också variera över tid och påverkas av många faktorer.

– Det händer alltid saker i en organisation, men även i privatlivet. Det är inte statiskt, säger Mattias. Engagemanget går upp och ner av naturliga skäl. Där kommer vårt nya verktyg Kontek Pulse in.

– En pulsmätning, som Kontek Pulse, är en effektiv kommunikation, som kan ge en boost till känslan att jag har möjlighet att påverka min situation. Individerna ges möjlighet att kommunicera upplevelser, känslor samt komma med förslag, vilket gör att hen känner sig sedd. Detta i sin tur är positivt för engagemang, lägger Karl till.

Om man jämför pulsmätningar med de traditionella medarbetarsamtalen ser man snabbt att de har olika funktioner och kompletterar varandra som instrument i kommunikationen mellan medarbetare och företag. Medan medarbetarsamtal





SÅ FUNGERAR KONTEK PULSE.

Det nya verktyget Kontek Pulse är ett efterlängtat tillskott i Konteks HR-utbud som lanseras under våren 2025. Med Kontek Pulse kan man göra fokuserade korta och täta medarbetarundersökningar för att ta tempen på organisationen.

Kontek Pulse är ett samarbete med Winningtemp, som är en väletablerad produkt på marknaden, skapat i samarbete med Göteborgs Universitet.

Frågorna utgår i grunden från nio olika kategorier som handlar om meningsfullhet, arbetsglädje, delaktighet, autonomi, ledarskap, arbetssituation, personlig utveckling, teamkänsla och engagemang. Man kan också lyfta in ytterligare kategorier, beroende på vad som behöver undersökas närmre.

Kontek Pulse synkroniserar med datan i Kontek HRM, vilket innebär en utökad möjlighet att analysera mönster. Pulsmättningsverktyget använder också AI och machine learning för att ställa frågor som behöver analyseras mer, men också för att analysera data och exempelvis ge förslag på åtgärder.



Vi kan kombinera och sammanföra de olika data vi får från Kontek Pulse och Kontek HRM för att få en mer heltäckande bild över organisationens mående.

MATTIAS STRÖMGREN, HR-KONSULT PÅ KONTEK

är ett personligt möte mellan en medarbetare och en chef, är pulsmätningen exempelvis anonym. I medarbetarsamtalen har man en rad punkter som ska gås igenom, medan pulsmätningen handlar om korta, fokuserade frågor.

Karl beskriver pulsmätningen som en frekvent dialog mellan medarbetare och företag över tid, som ger HR-avdelningen stora möjligheter att följa och fånga upp frågor som kan vara viktiga för att medarbetare ska trivas och känna engagemang. Många företag genomför redan stora medarbetarundersökningar varje eller vartannat år, men pulsmätningar kan vara ett sätt att enklare och snabbare samla in och analysera datan.

– Årliga medarbetarundersökningar är ofta väldigt massiva och bastanta. Det kan handla om hundratals frågor, så det blir mycket data att analysera och ett stort arbete, säger Mattias.

– Pulsmätningar är lättare att följa upp och det blir möjligt att göra små justeringar snabbt om det behövs, fortsätter han. En pulsmätning handlar oftast om sex, sju frågor som går ut till medarbetarna 1–2 gånger i månaden eller någon gång per kvartal. Eftersom pulsmätningarna görs ofta och över tid, får man mycket data att plocka fram och kan se hur det varierar över året, exempelvis i samband med arbetstoppar eller säsongsmässiga förändringar.

Konteks nya verktyg Kontek Pulse är ett efterlängtat tillskott i Konteks utbud, menar Konteks projektledare Arneo Gajek. Kontek Pulse är ett samarbete med en väletablerad aktör, som skapat ett pulsmättningsverktyg med forskningsbaserade frågor i samarbete med Göteborgs Universitet. De rör allt från meningsfullhet och arbetsglädje till personlig utveckling och engagemang.

– Vi har märkt en ökad efterfrågan på pulsverktyg bland våra kunder. Det finns så många för-

delar med pulsmätning. Man får insikterna i realtid och kan därefter snabbt skapa åtgärder, säger Arneo Gajek.

Eftersom Kontek Pulse är ett samarbete med en etablerad aktör, finns också redan nu kunskap om hur effektivt och användarvänligt verktyget är. Man skickar ut korta frågebatterier hämtade ur nio olika kategorier ett antal gånger i månaden. Frågorna varvas över tid och svaren är anonyma. Det ger en bild av hur organisationen mår och indikationer på om något behöver ändras.

– Att svara är en snabb procedur, en vanlig pulsmätning tar 10–20 sekunder att genomföra, säger Mattias. Man har sett att det är en väldigt hög svarsfrekvens hos de flesta organisationer som använder det här verktyget, vilket gör det möjligt att samla in ett mer omfattande och representativt underlag.



Fördelen med pulsmätning är att man kan börja med täta mätningar och sen välja att göra det mindre ofta. Allt är anpassningsbart i systemet.

ARNEO GAJEK,
PROJEKTLEDARE
KONTEK PULSE



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.

Har det skett några större förändringar i Kontek Lön den senaste tiden?

– Den största förändringen kom vid årsskiftet. Från och med i år ska arbetsgivare redovisa uppgifter om anställdas frånvaro som kan ge rätt till föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning till Skatteverket i samband med den månatliga arbetsgivardeklarationen. Skatteverket överför sedan de uppgifterna direkt till Försäkringskassan.

Hur har ni hanterat det i Kontek Lön?

– Vi har byggt bra programstöd för detta, som innebär att vi automatiskt samlar in rätt uppgifter för den redovisningen. Användaren bara skapar sin fil eller redovisar arbetsgivardeklarationen via API precis som vanligt. Kontek Lön hittar då och redovisar de frånvarotransaktioner som ska redovisas enligt gällande regler. Löneadministratören behöver alltså inte göra någon ny inställning. Vi vet att detta är något som väckt många frågor från våra kunder, men de behöver inte vara oroliga.

Vad vill du berätta om innehållet i den senaste programversionen?

– Vi arbetar ständigt med att göra förbättringar i våra integrationer. Det är väldigt efterfrågat av både våra kunder och oss själva. I vår senaste version har vi till exempel lagt till fler uppgifter som kan importeras via fil till Personalregistret och förbättrat integrationen med Kontek HRM. Vi har förstås intresse av att ha bra integrationer mellan våra egna system för att det ska vara så sömlöst som möjligt. Vi har även gjort det möjligt att hämta preliminära (ej fastställda) lönespecifikationer från vårt öppna API per ett angivet datum.

Har det också kommit till några helt nya funktioner?

– Ja, vi lanserade en helt ny funktion i mars som vi kallar Slutlön/Saldon. Det har även tidigare funnits en bra möjlighet att avsluta en anställning, men det blir en del registrering, så den här funktionen ska hjälpa kunden att registrera lönetransaktionerna på rätt sätt när anställningen upphör.

Hur fungerar den?

– Man kan ange vilken löneart som ska betala ut kvarvarande timmar i olika tidssaldon för respektive personalkategori, vilken löneart som ska betala ut värden från arbetstidskonto, och slutligen ange löneart för utbetalning av semestervärden. När funktionen är aktiverad presenteras knappen Slutlön i löneberäkningen, så om den anställda ska sluta på företaget trycker man på knappen och anger avgångsdatum och avgångsorsak. Då genereras lönetransaktionerna automatiskt för kvarvarande värden från tidssaldon, arbetstidskonto och semestervärden.

Finns det någon mer nyhet?

– Ja, vi har en helt ny modul som kallas Koncernhantering. Det är något som kunden får välja till i sin programlicens. Tanken är att man ska kunna arbeta mer effektivt i sin koncern. Man arbetar ju ofta likartat i en koncern och vill kanske göra vissa moment samtidigt i hela koncernen. Istället för att gå in i varje företag ett och ett, kan man nu göra samma sak i alla företagen samtidigt. Man kan till exempel starta upp en ny löneperiod, göra FOS-förfrågan och gallra personuppgifter för flera företag samtidigt. Det tror vi kan vara tidsbesparande för våra kunder.

Hur går det med AI-projekten i Kontek Lön?

– Vi har kommit långt med AI-assistenten Sidekick, som ska levereras som en modul och hjälpa till att hitta avvikelser i löneberäkningen. Just nu har vi ett antal pilotkunder som testar och ger feedback, så att vi kan förbättra funktionaliteten. Vi har även chatboten Sally, som kan svara på generella frågor om Kontek Lön och är ett komplement till vår vanliga support. Jag hoppas att våra användare provar att ställa frågor till Sally. Vi vill gärna veta vad de tycker. Alla synpunkter är viktiga för oss.

Vad ser du för utveckling för Kontek Lön i framtiden?

– Vi arbetar mycket med sådant som kunderna kanske inte ser direkt, teknisk utveckling som är viktig för att förbättra funktionaliteten och säkerheten. Vi vill ju alltid bli tryggare, säkrare och snabbare.

Nyheter i Kontek Lön under 2025

- **Slutlön/Saldon:** Med den här funktionen får du automatiskt utbetalning av kvarvarande timmar i valda tidssaldon, värden från arbetstidskonto samt utbetalning av semestervärden.
- **Modul Koncernhantering:** Den här nya modulen gör det möjligt att utföra vissa moment för flera företag samtidigt.

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 ni ser att systemet har uppdaterats.

UTVECKLING I HRM-SYSTEMET



Kontek HRM



DAN FALK JOHANSSON

ansvarar för att produktutveckla HRM-systemet Kontek HRM.

Finns det några nya funktioner i Kontek HRM i vår?

– Ja, vi kommer att möta det nya EU-direktivet Lönetransparens, som börjar gälla 1 juni 2026, i Lönekartläggningsmodulen. Här drar vi nytta av att man redan har de anställda i våra system. Med tanke på hur ofta Lönetransparensdirektivet ska göras, är det viktigt att både persondata för befattning och lön är uppdaterade, och det är en klar fördel om man också använder tidssystemet Kontek HRM Time.

Det finns också en nyhet i Kontek HRM Time som rör frånvaro?

– Ja, man kan använda Rapportgeneratoren för att fånga upp frånvarostatistik för kort och lång sjukfrånvaro med Kontek HRM Time som datakälla, och få ut det på valfritt sätt i Excelvänligt filformat. Det finns ju många skäl att hålla koll på frånvaro. Från HR kan det till exempel handla om att fånga upp och rikta rehabiliteringsinsatser, få översikt på dem som är sjuka och kunna agera innan det gått för långt. Från ekonomens perspektiv kan det handla om att man vill följa upp sjuklönekostnader utifrån kort- och långtidssjukfrånvaro.

Finns det andra användningsområden för Rapportgeneratoren?

– Ja, vi har utvecklat möjligheten till CSRD-uppföljning. Nu kan man registrera alla olika transportmedel, så att man kan följa klimatavtrycket som de anställda gör på olika sätt i sina tjänsteresor. Det finns också en mjukare del för social hållbarhet, som kan handla om frågor som hur många anställda varje chef har under sig. Är det hållbart? Har vi ett hållbart arbetsklimate? Här har man verkligen nytta av Rapportgeneratorns verktyg.

Men åter till Lönetransparens. Vad handlar det om?

– Lönekartläggning påminner mycket om Lönetransparens, därför är mycket jobb redan gjort i Kontek HRM. Syftet är att hitta orsaker till löneskillnader mellan könen, så där finns en likhet med Lönekartläggning, men Lönetransparens tar det ett steg längre. Det ska följas om löneskillnader påverkas av om man t ex varit föräldraledig. Det kommer att vara mycket hårdare krav på att man som arbetsgivare verkligen

gör det här arbetet. Åtgärder enligt Lönetransparensdirektivet måste göras inom sex månader, medan det för Lönekartläggning måste ske inom tre år.

Hur fungerar det?

– Vi drar nytta av vårt tidssystem Kontek HRM Time, som kan hämta data kring faktorer som föräldraledighet eller tjänstledighet för utbildning. Där finns till exempel redan alla uppdateringar gällande lön och befattning, så det är klokt att se över verktygen i modulen Lönekartläggning. Med Kontek HRM Time och Rapportgeneratoren löser sig problemet med Lönetransparens smidigt.

Är detta bara viktigt för arbetsgivaren?

– Nej, även anställda har rätt att kunna se vad snittlönen är för likvärdigt arbete. Det ska vara transparent. Med tanke på att direktivet ska följas från 1 juni 2026 är det viktigt att man gjort en lönekartläggning inför detta.

Vad händer mer i Kontek HRM under 2025?

– Generellt arbetar vi med att förbättra användarvänligheten, så att systemet ska upplevas enklare. Vi har tidigare fokuserat på att lösa alla utmaningar som vi har i alla avtal, men vi vill nu fokusera på att det ska bli enklare att använda systemet. Det innebär att vi skapar tydliga menyer och snyggar upp det grafiska, så att det blir tydligare vad man förväntas göra i ett visst steg.

Händer det något nytt kring integrationer?

– Vi har ju våra två system, Kontek Lön och Kontek HRM, och vi vill att de ska fungera så bra som möjligt tillsammans. Därför lägger vi in ytterligare en växel för att förbättra integrationerna mellan dem. Ofta är det samma användare som jobbar i båda systemen och då vill man helst bara administrera personal i det ena.

Och hur blir det för de kunder som delvis arbetar i andra system än Konteks?

– Vi ökar successivt möjligheterna att integrera med Kontek HRM på valfritt sätt.

Nyheter i Kontek HRM under 2025

- Stöd för Lönetransparensdirektivet med Lönekartläggning, Kontek HRM Time och Rapportgeneratoren.
- Frånvarostatistik med Rapportgeneratoren och Kontek HRM Time.
- Utökade möjligheter för CSRD-uppföljning i Rapportgeneratoren.
- Förbättrade integrationer mellan Kontek HRM och Kontek Lön.

Tänk på att ...

Det finns många goda möjligheter att knyta ihop olika system med 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.

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

■ Rapportering av frånvaron till Skatteverket via AG-deklarationen är i full gång.

Från och med Redovisningsperiod Januari 2025 började vi att inkludera uppgifter om frånvaro när du skapar fil eller redovisar via API. Det är frånvarotransaktioner som finns i Fastställda löneperioder som har utbetalningsdag under redovisningsperioden som redovisas. Redovisning görs för transaktioner som har registrerats med lönearter som använder följande Frånvarotyp:

- Föräldraledig
- Föräldraledig vid barns födelse
- Kontakttag
- Vård av barn

Frånvarouppgifterna presenteras inte på någon rapport, uppgifterna finns endast i filen. Du kan granska frånvarouppgifter i det egna utrymmet hos Skatteverket samt lägga till, ändra, radera uppgifterna där. När du har signerat och godkänt är det inte längre möjligt att ändra några frånvarouppgifter för den redovisningsperioden.

■ **För dig som hanterar semesteravtal med startdatum i april** är det dags att göra semesterberäkningen efter att du har fastställt lönen i april. Det är viktigt att man har fastställt april-lönen så att man får med frånvaron i mars. Under *Hjäptexter/Hjälpindex* → *Innehållsförteckning* → map-pen *Användarmanualer* hittar du manualen för semesterårsskifte plus under *Semester* → *Semesterberäkning* finns en E-guide, klicka på playknappen.

■ **Du vet väl om att eftersom april-lönen är fastställd före semesterberäkningen syns semesterdagarna först på lönespecifikationen i maj?** Om du vill att de anställda ska ta del av sina nya semesterdagar innan maj kan du skriva ut ett *Semesterbesked* under menyen *Semester*.

■ Har du provat att ställa en fråga till Sally?

Sally är vår nya AI-chatbott i Kontek Lön som kan hjälpa dig att svara på frågor om systemets funktioner. Hon är ny på jobbet, men vi bevakar varje fråga hon får för att göra henne ännu bättre hela tiden. Så ju mer frågor du ställer, desto bättre blir hon på att ge bra svar. Och tänk dig att ha support lättillgängligt 24/7, så hjälp oss gärna att göra henne som en i gänget av oss supportare.

■ **Kivra har kompletterats med en sökfunktion:** Vi har lagt till en sökfunktion i formuläret för Kivra. Sökning görs på Anst.id, Personnummer och Namn. Syftet med sökfunktionen är att underlätta för dig, i de fall du endast vill skicka/skicka om lönespecifikation till några specifika anställda. Då kan sökfunktionen vara till hjälp för att lättare hitta de anställda som du ska markera för att sända till Kivra.

Lönespec via Kivra

Sök anställd:

Anst.id

Personnummer

Namn

■ **Utbetalning av semestertillägg, hur gör du?** Gå till *Semester* > *Semesteravtal* och stäm av era inställningar i semesteravtalet. Har du flera semesteravtal kan inställningarna skiljas åt. Har du inställningen:

- **Vid ledighet** – innebär att semestertillägg betalas ut i samband med uttagen ledighet, dvs när semesterfrånvaron registreras.
- **Samtliga före huvudsemester** – innebär att alla resterande semestertillägg betalas ut före huvudsemester. Använd *löneart 700 Sem.tillägg utbet före semester*. För semesterfrånvaro som tas ut och registreras *före* den här utbetalningen, genereras semestertillägg vid frånvaroregistreringen.
- **Delutbetalning före huvudsemester** – innebär att du före huvudsemester registrerar valfritt antal semestertillägg att utbetala, normalt motsvarande kommande huvudsemester t ex 20 tillägg. Använd *löneart 700 Sem.tillägg utbet före semester*. För semesterfrånvaro som tas ut och registreras *före* den här utbetalningen, genereras semestertillägg vid frånvaroregistreringen.

■ **Fora – Lön hänförlig till annan månad med automatisk fördelning.** Har du en löneart som ska vara hänförlig lön och fördelas på en specifik period, kan du styra den fördelningen med automatik direkt i löneberäkningen med att registrera datum på den specifika lönearten. T ex bonus/provision betalas ut i april-lönen som ska avse Q1=jan-mars. När du registrerar lönearten, lägg till datum 20250101–20250331.

Benämning	Datum	-Datum	Antal/Tim	Åpris	Belopp
Bonus Q1	2025-01-01	2025-03-31			3 000,00

Vid Rapportering till Fora ska lönearten för Bonus vara ibockad under *Lön hänförlig till annan månad* > *Valda lönearter* ska redovisas som *Hänförlig lön* (om du önskar kunna fördela värdet på olika perioder).

Bonus ☒

När du skapar filen kommer det med automatik upp en fördelning på perioden som du angav i *Löneberäkningen* på lönearten för *Bonus*.

Varav Hänförlig lön: 3000

År och månad	Hänförlig lön
2025-01	1 000
2025-02	1 000
2025-03	1 000



■ CARINA HENNINGSSON

Payroll System Support
ger dig tips om Kontek Lön



KONTEK HRM

GENERELLT

■ Under *Administration* → *Användare/Behörigheter*, finns nu ett utökat filter. Här kan du enkelt filtrera efter specifika roller eller, om du är en del av en koncern, specificera vilket företag du vill fokusera på för tillfället.

■ Delegering av behörigheter: Praktiskt inför semestrar för chefer som behöver delegera attestbehörigheter. Detta görs under *Min Profil* i Kontek HRM där du väljer delegat samt tidsperiod, inklusive vilka roller/behörigheter du önskar delegera.

■ Kontaktpersoner i företag: Dessa kan nu läggas till på HRM:s startsida med exempelvis befattning, kontaktinformation och foto. Inställningar görs via *Hem* → *Systemregister* → *Register*, och synligheten kan anpassas beroende på roll.

■ Visselblåsarlagen: Denna lag ställer krav på att anställda ska kunna rapportera missförhållanden anonymt inom företag eller myndigheter. Vi på Kontek samarbetar med Qnister och erbjuder integration med deras molntjänst Qnister Whistle. För att använda denna funktion i Kontek HRM krävs ett avtal med Qnister. Kontakta oss gärna för mer information.

KONTEK HRM TIME

■ Anställda eller chefer kan nu bifoga bilagor direkt i Frånvaro-hanteraren, såsom sjukintyg vid längre sjukfrånvaro.

Aktivering:

Steg 1: *Användare/Behörigheter* → *Roller* → *Tid* → *Tidrapport* → *Frånvaro se bilaga* och *Frånvaro Ladda upp bilaga*.

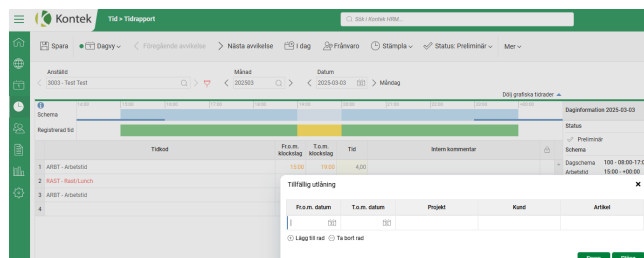
Steg 2: Gå in på *Frånvaroorsaken* och på fliken *Tid* klicka i *Bilaga kan anges*.

■ För de som arbetar med kostnadsställe, avdelning eller projekt i tidrapporten, är det nu lätt att tillfälligt låna ut anställda till andra divisioner. Använd *Mer*-knappen i tidrapporten, välj *Tillfällig utlåning*, och specificera datum och målavdelning.

DU VET VÄL OM ATT ...

... Kontek Academy erbjuder en modern lärplattform för dig som arbetar med lön och HR? Med Kontek Academy får du tillgång till ett växande bibliotek av utbildningar. Läs mer på kontek.se

Fler tips
hittar du på
Frågor & Svar på
Mina Sidor.



Aktivering:

Steg 1: *Användare/Behörigheter* → *Roller* → *Tid* → *Tidrapport* → *Tillfällig utlåning*.

Steg 2: *Inställningar* → *Allmänt* → *Konteringsdimensioner*.

Markera önskad kontering, välj flik *tid* och bocka i *Använd vid tillfällig utlåning*. Klart!

■ Deltidsfrånvaro kan nu bli tydligare i tidrapporten med en egen tidkod. Kopiera t ex tidkoden SJUK, döp t ex till SJDEL, på fliken *Överföring till Lön*, blanka *Löneart* och *Orsakskod*. Gå sedan till *Frånvaroorsaker* och välj *Sjuk*-fliken *tid*. Plocka upp den nya tidkoden i kolumnen *Tidkod* för *deltidsfrånvaro* i *tidrapporten*. Utfall:

KONTEK HRM TRAVEL

■ Det går nu att visa saldo för vissa registreringsregler i reseräkningen. Ett användningsområde är till exempel att man visar saldo för *Friskvård*. Det blir enkelt för den anställda att själv se hur mycket av saldot som använts och hur mycket man har kvar.

■ CSRD/Rapportgeneratoren – möjlighet att följa ditt företags klimatavtryck vad gäller anställdas tjänsteresor som registreras i HRM Travel. För mer info se sidan 19 i detta nr av Lönearten.

KONTEK HRM EMPLOYEE

■ I Employee finns funktionen *Egna fält* som gör det möjligt att skapa egna, företagsanpassade fält i anställda-registret och därmed bygga ut samtliga flikar med de uppgifter du behöver, exempelvis lönetillägg.

Ett lönetillägsfält kan man sedan koppla ihop med API:et över till Lön. På så sätt kan man samla den anställdes löneuppgifter direkt i Kontek HRM.



LOVISA FÄLTH

Customer Solutions Agent
ger dig tips om Kontek HRM

Landskaps- flaggspelet.

TÄVLA
OCH VINN
PRESENTKORT
PÅ DELICARD!



- a. Bohuslän _____ c. Jämtland _____ e. Småland _____ g. Öland _____
b. Hälsingland _____ d. Skåne _____ f. Västergötland _____ h. Östergötland _____

Para ihop landskapsflaggorna ovan med rätt landskap och skicka ditt svar till oss, så kan du vinna ett presentkort från Delicard. Mejla dina svar till tavling@kontek.se senast 20 maj. Vi lottar ut tre presentkort bland de rätta inskickade svaren.

VINNARE I HÖSTENS TÄVLING BLEV:

Madeleine Ewaldh – Intigena Nordic AB, Sara Salomonsson – MAFA i Ängelholm AB, Maria G Cederström – Ropack Materialhantering AB

LÖNEFAKTA 2025

PRISBASBELOPP

	NORMALT	FÖRHÖJT	INKOMST
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
2025	58 800	60 000	80 600

MERVÄRDESSKATT

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

STATSLÅNERÄNTAN

2024-11-30	1,96 %
------------	--------

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 1959 eller senare	31,42 %
Avgift födda 2007–2009	31,42 %
Avgift födda 2002–2006	31,42 %
Avgift födda 1938–1958	10,21 %
Avgift födda 1937 eller tidigare	0 %

BOSTADSFÖRMÅN VÄRDE/M²

	KR/MÅNAD	KR/ÅR
Stor-Stockholm	138	1660
Stor-Göteborg	124	1492
Stor-Malmö	134	1610
Kommuner i övrigt >75 000 inv	122	1458
Övriga kommuner	106	1266
Utanför tätort och dess närområde	95	1 139

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
Nattraktamente	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	305 kr
Lunch/middag	122 kr
Frukost	61 kr

När frukost ingår i hotellpriset uppstår ingen kostförmån

REDUCERING AV FASTSTÄLLT
DAGTRAKTAMENTE 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



Tidningsreturer till:
Kontek Lön AB
Box 193
341 24 Ljungby



Från klassrum till on-demand

– Kontek Academy

förenklar kompetensutveckling.

Konteks utbildningsverksamhet har utvecklats från tvådagars klassrumsutbildning och digitala liveutbildningar till mikrokurser som erbjuds on demand.

En förflyttning som genomförts i takt med att behov och efterfrågan förändrats.

Under 2024 deltog ett antal kunder i ett pilotprojekt för den nya lärplattformen Kontek Academy. Plattformen testades, utvärderades och justerades för att sedan lanseras i januari 2025. Tjänsten erbjuder utbildningar inom lön, HRM och HR med flexibiliteten att välja vilka fokusområden som ska ingå i ditt bibliotek beroende på vilka av Konteks produkter och tjänster du nyttjar.

Flexibilitet med Kontek Academy

Utbildningarna i Kontek Academy erbjuds som mikrokurser – korta, fokuserade utbildningsmoduler som är utformade att snabbt förmedla kunskap i ett specifikt område. Du slipper resor och långa utbildningsdagar och kan istället ta del av kurser i din egen takt, när behovet uppstår.

Sofia Gustafsson på ARK AB ville snabbt komma igång som superuser i Kontek Lön och har nyttjat Kontek Academy sedan pilotprojektet startades.

– Möjligheten att repetera delar som

är mer komplexa i din egen takt är en av fördelarna med att utbildningarna finns tillgängliga on demand. Du slipper resor och ditt fokus är koncentrerat till korta sessioner, berättar Sofia Gustafsson.



Lärplattformen ger mig friheten att planera min kompetensutveckling utifrån min egen nivå.

Med Kontek Academy får du alltid uppdaterade utbildningar i rätt tid – oavsett om det handlar om att snabbt komma igång i Kontek Lön eller hantera semesterårsskiftet korrekt.

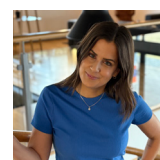
– Lärplattformen ger mig friheten att planera min kompetensutveckling utifrån min egen nivå, säger Sofia. Dessutom får vi nya infallsvinklar på hur vi kan använda systemet bättre.

Lärplattformen erbjuder interaktiva och varierade utbildningsformer.

– Kombinationen av video, text och interaktiva moment är positivt och bidrar till att bibehålla fokus, berättar Sofia.

Kompetensutveckling ska vara roligt och tillgängligt, och den ska framför allt bli av. Precis som ett träningspass. All kompetensutveckling som blir av, kommer alltid vara värdefull – både för dig i din professionella yrkesroll och för ditt företag.

- Uppdaterade utbildningar i rätt tid
- Alltid tillgängliga on demand
- Mikrokurser som bibehåller ditt fokus



MARIE FALK

Learning & Development Specialist