

## » REFERENSKUND

### Åsljunga Pallen AB

#### ANTAL ANSTÄLLDA

Åsljunga Pallen AB har ca 80 anställda.

#### VERKSAMHET

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

#### ORT

Åsljunga Pallen AB har sitt säte i Vemmentorp.

#### LÖSNING

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

# Från DOS till molnet.

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

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

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

INGER NILSSON,  
HR-CHEF

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

**T h** Inger Nilsson,  
HR-chef.





### PALLAR I GENERATIONER.

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



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

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

#### VILKA KONTEK-LÖSNINGAR ANVÄNDER ÅSLJUNGA PALLEN AB?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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