



» REFERENSKUND

K.D. Feddersen Plastics Machinery AB

ANTAL ANSTÄLLDA

K.D. Feddersen Plastics Machinery AB har ca 1100 anställda.

VERKSAMHET

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

ORT

K.D. Feddersen Plastics Machinery AB har sitt säte i Värnamo, men har anställda över hela världen.

LÖSNING

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

[Här kan du läsa mer om Outsourcinglösningarna Kontek har.](#)



Kompetens, kontinuitet och helhetstänk med outsourcing.

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

TEXT: MARIE OSKARSSON FOTO: PAUL MAC INNES

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

Företaget grundades 1981, tre mil från sitt nuvarande läge, som familjeföretaget Materialdepån i Anderstorp. Man arbetade då med distribution av plastgranulat i Sverige. Sedan 2007 är företaget en del av tyska K.D. Feddersen Group, en gigant i plastindustrin med ca 1 100 anställda i 33 olika bolag över hela världen.

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

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

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

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

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

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

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



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

SIMON
VESTLUND,
EKONOMI-
DIREKTÖR

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



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



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

SIMON VESTLUND, EKONOMIDIREKTÖR

MASKINER OCH MATERIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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