

befintliga lönesystem. Carat HR är ett omfattande verktyg som innehåller funktioner för att underlätta styrning och utveckling av det egna humankapitalet, med tonvikt på strategisk kompetensutveckling och flexibel belöning. Som chef har du tillgång till högkvalitativ information som underlättar utövandet av ett äkta personalansvar. Högsta ledning och personalfunktionen får en övergripande bild tack vare överskådligt sammanställd information.

Carat HR är helt webbaserat vilket gör det enkelt att snabbt få till stånd självbetjäning och ansvarsdelegering.

Carat HR gör det lättare att:

- identifiera olika nyckelpersoner i organisationen
- få en bild av var kompetensbristerna är som störst
- administrera och få kostnadskontroll över flexibla belöningsformer
- koppla ihop affärsplaner med individuella mål
- dokumentera och följa upp utvecklingssamtal
- hantera intern och extern rekrytering
- genomföra frekventa enkätundersökningar

Kontek Data

Kontek Data startades 1934 och ägs fortfarande av samma familj. Målgruppen är mindre och medelstora företag med 10-300 anställda oavsett branchstillhörighet. Företaget säljer löneprogram för personatorer. Kunderna erbjuds också utbildning och telefon-support för att lönehanteringen ska bli så enkel och smidig som möjligt.

Idag använder de snabba datorer och överföringar via modem för att betala ut sina löner. När Kontek startade sin verksamhet 1934 gick det till på ett annat sätt. Då skedde alla uträkningar manuellt och lönen betalades ut kontant en gång i veckan. Sedlar och mynt lades i små bruna "lönepåsar". Sedan 1982 säljer Kontek egenutvecklade löneprogram för personatorer.

Kontek har haft en stabil utveckling under 2002. Paula Majgren på Kontek berättar om tre nyheter för 2003;

- Reseräkningsprogram från Kontek. Med det nya programmet blir det enklare både för den resande att skriva sina reseräkningar och för löneadministratören att göra

utbetalningarna. Reseräkningsprogrammet är integrerat i Kontek Lön.

- Kontek genomför löneadministrativa grundkurser under 2003. Under två dagar får du lära dig de grundläggande funktionerna och momenten i löneadministration. Kursen vänder sig till dig som behöver bättre kunskap och ökad förståelse i hanteringen med löner. Ingen speciell förkunskap krävs, och kursen är inte kopplad till något specifikt löneprogram, dvs. du behöver inte vara kund på Kontek.

- Kontek lön ska inkludera ett ytterligare PA-stöd under året. Nästa steg blir ett riktigt PA-system.

Enligt Paula Majgren efterfrågas tidsredovisning av deras kunder. Kontek testar tidsredovisningsfiler och ger stöd i valet av fil men har inte planerat att erbjuda ett eget system inom det närmaste året. Paula Majgren tror på att personalen kan registrera sin egen tid, men inte på att personalen kan registrera sin egen lön.

• **Svenska PA** är en av de stora leverantörerna av lönerelaterade tjänster. De är ett kunskapsbaserat företag som erbjuder marknaden totallösningar innefattande tjänster, produkter och service inom området personal och lön. Huvudkontor ligger i Kista utanför Stockholm och de har lokalkontor i Eskilstuna och i Göteborg. Företaget etablerades 1989 och har idag 65 medarbetare jämt fördelade på utveckling, underhåll och kundsupport. Genom Svenska PAs lönesystem POL Personalsystem registreras cirka 300.000 löner per månad. Systemet hanterar också bl.a. reseräkningar, beslutsstöd, lönebildning, tidsredovisning, avvikelserapportering och spontana rapporter.

Svenska PA har en kontinuerlig produktutveckling och särskilt tjänsteutbudet har breddats. I enlighet med efterfrågan erbjuder Svenska PA ett antal webbfunktioner exempelvis avvikelserapportering, reseräkningar samt lönespecifikationer. Företaget kan även utföra GAP-analyser genom att de anställda registrerar sitt CV genom webbfunktioner. ASP-tjänster, vilket Svenska PA också erbjuder, är ett fenomen som

har ökat de senaste åren. Svenska PA har även renodlade outsourcingtjänster genom ett samarbete med Proffice. Trots detta ligger fortfarande den huvudsakliga efterfrågan inom renodlad löneproduktion vilket utgör ca 75% av utbudet. Marknadschef Sonny Börjesson är dock av den uppfattningen att utvecklingen går mot att fler företag använder sig av ASP-tjänster samt outsourcing av lönehanteringen. Sonny Börjesson menar att år 2002 var ett genombrottsår för självservice.

"Målsättningen är en så utbredd webb-baserad lösning som möjligt."

Lönechef Bill-Arne Andersson på Vägverket

Svenska PAs grundfilosofi är att systemet ska gå att integrera med kundernas affärs- och ekonomisystem samt att en registrering ska räcka. Sonny Börjesson menar att det viktiga är kundupplevelsen, inte hur det fungerar tekniskt. Svenska PAs dataprogram gör att alla uppgifter om de anställda sammanställs och uppdateras kontinuerligt mot samma databas/dokument.

• **PA-konsult** har sedan starten 1979 utvecklats till ett framgångsrikt konsultföretag och en marknadsledande systemleverantör inom området Human Resource. Idag finns det ca 90 anställda. Huvudkontoret ligger i Växjö och filialer finns i Stockholm, Göteborg, Malmö, Sundsvall och Falun. Dess huvudsakliga verksamhet är att utveckla, underhålla, installera och marknadsföra sina egenutvecklade system HR-plus och PA-systemet. Dessutom kan de erbjuda ett komplett utbud av kurser, seminarier och konferenser.

Fler än 400 företag, kommuner och organisationer runt om i landet är kunder hos PA-konsult. Tillsammans handlar det om ca 650.000 anställda som får lön genom HR plus. Bland kunderna finns flera av de större industri- och handelsföretagen, bankerna och försäkringsbolagen i Sverige. En viktig del av marknaden är den offentliga sektorn.

PA-konsult är ett helägt dotterbolag av SchlumbergerSema, ett av världens ledande IT-tjänsteföretag, med över 30 000 medarbetare i 65 länder. SchlumbergerSema är ett affärssegment i det globala tekniktjänsteföretaget Schlumberger Limited.

PA-konsult har bara anställda i Sverige men deras system används även internationellt. Omsättningsmässigt hade företaget sitt bästa år 2002 och de ser en ökad omsättning inför 2003.

Enligt Jan Axelsson på PA-konsult efterfrågas ständigt nya produkter inom webbportalen. Trenden går mot mer källrapportering eller självservice som det också heter, då den anställda rapporterar direkt till webbportalen på intranät. Källrapporteringen besparar företagen mycket administration och pengar. Det som tidigare utfördes av specialister kan den anställda nu och ännu bättre i framtiden ansvara för på egen hand. Ett tydligt exempel på hur det används vid löneplanering är vid projekt och uppdragsanställningar. Den anställda kan lägga in om att exempelvis få ut sin lön vid projektets slut. En ytterligare trend är outsourcing av delar eller hela löneadministrationen. Kunden väljer vilka delar som man vill outsource. Man kan köpa in vissa system eller tjänster och outsource andra. En av fördelarna med outsourcing enligt Jan Axelsson är att man kan vara flexibel och variera från år till år beroende på vad man har för kompetens inom området på företaget.

Enligt Jan Axelsson går också utvecklingen inom PA-system mot att man vill samla all data på ett ställe. PA-konsults program HR-plus har är flexibelt, det kan ge access både via webb och Windows. PA-konsult utvecklar ständigt nya versioner av sitt lönesystem och en ny version av HR-plus utkommer i mars 2003. En stark fokusering ligger på utveckling av webbtjänst. Webbportalen som ett hjälpmedel för medarbetare och chefer är en viktig del av framtidens PA-system.

Av PA-konsults kunder använder sig ca 20% av outsourcing och 80% har egen drift. Källhantering används endast av ca 10-15% av kunderna. Det växer dock snabbt

och av företagets nya kunder så är procenttalet så högt som 70%. De företag som använder självservice hittas enligt Jan Axelsson främst inom tjänsteföretag men det börjar även växa hos producerande företag. En viktig del av rapporteringen är också projekt-rapporter, då fokus ligger på vad man gör och inte hur länge man har varit på plats.

• **Zalaris** är en nordisk företagsgrupp, som erbjuder innovativa och moderna webbaserade löne- och personaladministrativa tjänster till större nordiska och internationellt verkande organisationer. Zalaris startade 2000 och i april 2001 köptes det svenska företaget Lönepartner AB. Deras affärsidé är att öka effektiviteten och minska kostnaderna hos sina kunder genom att överta ansvaret för de traditionella löne- och personaladministrativa processerna genom outsourcing-bas. Därmed kan kunderna fokusera de egna resurserna på strategiska personalfrågor som t.ex. resursplanering, kompetens- och organisationsutveckling.

Idag har företaget 14 anställda men tanken är att de ska växa. Lönepartner AB har funnits på den svenska marknaden sedan 1988 och dess produkt är LP lön. 80% av företagets intäkter kan härledas från den outsource verksamheten. Företaget hanterar löneadministrationen baserad på LP lön för ca 200 kunder. År 2002 satte företaget på investeringar i SAP HR. Hittills har företaget tre kunder som löneadministrerar enligt detta system. SAP HR ger kunden möjlighet att även utnyttja systemet på en nordisk basis. Andra bitar som Zalaris Lönepartner erbjuder inom HR-området är en kompetensdatabas. Detta kan t.ex. hjälpa multinationella företag att samla alla anställdas kompetens i en databas.

De svenska och nordiska marknaderna visar ett starkt och ökande intresse för Zalaris Lönepartners affärskoncept med outsourcing av löne- och personalfunktionerna. Bland kunderna kan Zalaris Lönepartner AB räkna in företag som Dell Computer, Nokia, Motorola, Goodyear och Toshiba m.fl.

Anna Eriksson

Säkerhets-Nätet

Även säkerhet är en HR-fråga!

När skickade du senast din personal på en säkerhetsutbildning?
 • Säkerhet berör hela organisationen, alla måste känna sig hemma i företagets säkerhetspolicy.
 • Alla medarbetare har sin personliga del i förebyggande, kris-hantering och debriefing

SäkerhetsNätet speglar aktuella och framtida säkerhets- och sårbarhetsfrågor inom samhälle, IT, brand/räddning, fysisk och personell säkerhet.

Telefon 08-20 21 10 • Fax-08-20 78 10 •
 info@kompetensgruppen.se • sakerhetsnatet.nu