



Ansökan om att en utbildning ska ingå i yrkeshögskolan

Utbildningens namn:
Pensioner och försäkringar på svensk arbetsmarknad

Ansvarig utbildningsanordnare:
Iterum Education AB

Omfattning, poäng:
25

Diarienummer:
MYH 2023/1344

Ansökningsnummer:
202301390

Registreringstidpunkt:
2023-02-14

Föregångare till den sökta utbildningen:
Ansökan gäller utbildning utan kopplingar till tidigare utbildningar

Arbetslivets medverkan i utbildningens planering och genomförande:

Totalt antal medverkande organisationer:	10 st
Totalt antal bekräftade:	10 st
Totalt antal dementerade:	0 st
Totalt antal som satt sig in i utbildningen:	10 st
Totalt antal som medverkat i framtagning av utbildningens innehåll och upplägg:	10 st

Faktauppgifter

Ansvarig utbildningsanordnare

Iterum Education AB

Organisationsnummer

556473-1841

Organisationsform

Aktiebolag

Postadress och besöksadress

Postadress

Organisation: Iterum Education AB

Adress: Heleneborgsgatan 2 A

Postnr/ort: 11732 Stockholm

Besöksadress

Organisation: Iterum Education AB

Adress: Heleneborgsgatan 2 A

Ort: Stockholm

Webbadress, telefonnummer och e-postadress till ansvarig utbildningsanordnare

Telefon: 08-675 07 70

Hemsida: <http://www.iterum.se>

E-post: johan.larsson@iterum.se

Fullmaktsgivare

Förnamn: Johan

Efternamn: Larsson

Telefon: 08-675 07 70

E-post: johan.larsson@iterum.se

Kontaktperson för ansökan

Förnamn: Maud

Efternamn: Falk

Telefon: 08-6750770

Epost: maud.falk@iterum.se

Uppgifter om utbildningen

Utbildningsområde

Ekonomi, administration och försäljning

Utbildningens namn

Pensioner och försäkringar på svensk arbetsmarknad

Omfattning poäng

25

Undervisning på engelska

Nej

Motivering

Kursen hanterar det regelverk som finns på svensk arbetsmarknad och den kurslitteratur vi kommer att använda oss av i kursen är författad på svenska språket. Om man i sin yrkesroll behöver använda sig av engelska bedömer vi att den kunskap man har i engelska språket från gymnasiet är tillräcklig.

Antal studerande med start år

Ar	Antal
2023	35
2024	70

Motivera studerandeplatser

Det finns stora kunskapsbrister om pensioner & försäkringar på svensk arbetsmarknad. Det gäller både arbetsgivare och anställda. För att öka jämlikheten avseende förutsättningar att planera för sin framtida pension samt möjligheten att nyttja de avtalsförsäkringar man har rätt till som anställd behöver kompetensnivån ökas radikalt hos arbetsgivare och anställda överlag. Det är svårt för försäkringsbolagen att nå ut med information till rätt målgrupp när det gäller exempelvis avtalssjukförsäkringen eftersom bolagen inte vet om någon försäkrad har rätt till ersättning innan anmälan görs. Inom många avtalsförsäkringar är det den försäkrade själv som ska anmäla händelsen till försäkringsbolaget. Många anställda vet inte att de omfattas av en avtalsförsäkring och vet därmed inte att en anmälan ska göras. Kompetensbristen är så pass stor idag att vi bedömer att antalet studerandeplatser är rimligt.

Studieort

Län	Kommun	Ort
Västra Götaland	Göteborg	Göteborg

Tillträde

Behörighet

Särskilda förkunskaper krävs i följande

Yrkeserfarenhet i omfattning och tid

1 år heltid

Typ av yrkeserfarenhet

Yrkeserfarenhet nom lönehantering och/eller HR

Motivering av förkunskaper yrkeserfarenhet

För att kunna tillgodogöra sig utbildningen krävs en grundläggande kunskap i lönearbete eller inom HR för att förstå vilken roll pensioner & försäkringar har i organisationen och hur det påverkar personalkostnaderna. Hos de flesta arbetsgivarna hanteras pensioner och försäkringar för de anställda inom lön eller HR. Ofta kombineras försäkringsadministrationen med någon typ av löne- eller HR-arbete. Detsamma gäller den information som arbetsgivaren lämnar till de anställda vid nyanställning eller när vissa försäkringsfall är aktuella.

Urvalsgrunder

Särskilt prov

Innehåll och upplägg

Utbildningens mål

Efter avslutad utbildning ska den studerande ha kunskaper om/i

- Hur socialförsäkringssystemet fungerar och finansieras
- Den allmänna pensionen och kollektivavtalad tjänstepension
- Övriga försäkringsformer gällande trygghetsområdet enligt lag och avtal samt känna till de rutiner som hänger samman med dessa.
- Vad pension och trygghetsförsäkringar kostar för arbetsgivaren
- Hur lönevaxling fungerar och i vilka fall detta är lönsamt för arbetstagaren
- Alternativa lösningar då kollektivavtal saknas

Efter avslutad utbildning ska den studerande ha färdigheter i att

- Identifiera vilka lönedelar som ligger till grund för pensionsmedförande lön och säkerställa att underlaget för premierna är korrekta och rapportera in dessa till Skatteverket och valcentralerna
- Beräkna kostnad och förmånsutfall av försäkringar gällande de kollektivavtalade försäkringarna och tjänstepensionen.
- Räkna på lönevaxling och identifiera om detta är lönsamt för medarbetare och arbetsgivare.

Efter avslutad utbildning ska den studerande ha kompetenser att

- Ta fram processer, manualer och rutiner för att säkerställa att rapporteringen till Skatteverket och valcentraler blir korrekta.
- Informera och ta fram skriftlig information till chefer och medarbetare om lagstadgade och kollektivavtalade pensioner och försäkringar.

Utbildningen ger en eftergymnasial nivå

Tydliggör hur utbildningen garanterar en eftergymnasial nivå

Kursens mål när det gäller kunskaper, färdigheter och kompetenser motsvarar SeQF nivå 5. Kursen ger specialiserade kunskaper där de studerande självständigt kan utföra specialiserade arbetsuppgifter. Motsvarande innehåll finns ej på gymnasial nivå utan kursen bygger på de kunskaper de studerande erhållit på ett nationellt program inom gymnasieskolan eller motsvarande.

Kursöversikt

Kurser

Kursnamn	Kurstyp	Poäng
Pensioner och försäkringar på svensk arbetsmarknad	Standard	25
Summa:		25

Kurser i bokstavsordning

Kursnamn:	Pensioner och försäkringar på svensk arbetsmarknad
Poäng:	25
Kurstyp:	Standard
Beskrivning:	<p>Syfte och mål: Kursen bidrar till att öka jämlikheten så att alla som arbetar i Sverige ska få ökad kunskap om vårt sociala trygghetssystem, såväl det lagstadgade som det kollektivavtalade samt säkerställer att rätt lön ligger till grund för arbetsgivaravgifter och preliminärt skatteavdrag. Kursen bidrar också till att kunskaperna om vilka lönedelar som ligger till grund för de premier arbetsgivaren betalar för det kollektivavtalade trygghetssystemet. Målet med kursen är att öka kunskaperna om vårt pensions & försäkringssystem och bidra till att fler i befolkningen får ta del av de försäkringar de har rätt till och ha möjlighet att göra</p>

klocka val gällande sin framtida pension.

Kursens huvudsakliga innehåll:

- Ge fördjupade kunskaper i det pensions & försäkringssystem som finns i Sverige, både lagstadgat och avtalat.
- Beräkna vilka kostnader arbetsgivaren har för pensioner & försäkringar.
- Få kunskap om när rapportering ska ske, hur det går till och till vilken instans.
- Räkna på löneväxling och redogöra för vilka konsekvenser löneväxling får för arbetsgivare och den anställde.
- Ta fram informationsmaterial och rutinbeskrivningar kring pensioner & försäkringar

.....

Utbildningens upplägg *

Kursen kommer helt att ges på distans med inslag av digitala träffar. Vårt utbildningskoncept bygger på att de studerande tar del av kursmaterialet på vår utbildningsportal. Detta kan ske dygnets alla timmar, året runt. Om man som studerande vill ha ut det mesta av kursen så ska man välja att läsa tillsammans i grupp, gruppspåret, då man då kan dra nytta av de digitala träffarna som ges i realtid samt att kunna diskutera och ställa frågor i ett forum. Forumets främsta syfte är att de som studerar ska kunna ställa frågor och hjälpa varandra. Forskning visar att genom att lära andra så bidrar det att det egna lärandet fördjupas och kunskaper har lättare att bibehållas i minnet. I forum finns också en lärare kopplad som i första hand ska fungera som en samtalsledare som kan ge ytterligare perspektiv och lyfta frågor i ämnet.

Det är också möjligt att läsa kursen helt på egen hand, individspåret, och få tillräckliga kunskaper, färdigheter och kompetenser men utan tillgång till reflektion tillsammans med övriga studerande och lärare. Även detta spår ger den studerande goda möjligheter att nå kursens mål.

Om man som studerande väljer gruppspåret så planeras studietakten till 50% och om man väljer att gå på individspåret så görs en överenskommelse mellan den studerande och oss som utbildningsanordnare om studieupplägg och studietakt.

Det övergripande ansvaret och den dagliga driften för kursen är utbildningsledaren som även besitter gedigna kunskaper i ämnet. I dagsläget planerar vi för att denna person även ska fungera som lärare i kursen samt ansvara för innehållet i kursen och upplägg på utbildningsportalen.

Antal lärar- eller handledarledda timmar *

40

Kvalitetssäkring av utbildningen *

Iterum använder EQAVET i sitt kvalitetssäkringsarbete, dvs. vi arbetar utifrån de fyra stegen planering, genomförande, utvärdering och översyn. Ledningsgruppen som ansvarar för att ett systematiskt kvalitetsarbete bedrivs har diskuterat och fastställt arbetssättet. Ledningsgruppen är involverad i planeringsfasen där riktlinjer tas fram och arbetslivsanknytningen säkerställs. Anordnaren ansvarar för genomförandet och utvärderingen som ligger till grund för översyn i ledningsgruppen som ligger till grund för förändrings- och förbättringsarbete. Det främsta syftet med arbetssättet är att det ska säkerställas att utbildningen ger kompetens som leder till arbete.

Utbildningens övergripande mål i form av kunskaper, färdigheter och kompetenser är formulerade av ledningsgruppen och varje kursmål är ett steg på vägen mot de övergripande målen. Vi följer upp det stegvisa läranderesultatet genom att redovisa graden av målpåfyllelse (studerande med >G) utifrån den matris som visar hur olika delkurser bidrar till att uppfylla utbildningsmålen. Samtidigt synliggörs studerande som inte har nått målen, vilket i sin tur ger upphov till diskussion kring möjliga åtgärder för att förbättra resultatet. Detta illustrerar hur vi arbetar med kvalitetshjulets olika steg.

På samma sätt använder vi oss av flera indikatorer som beskriver, mäter eller värderar kvaliteten i vårt arbete samt de förutsättningar vi erbjuder. De underlag och frågeställningar vi använder är framtagna med stöd av MYH:s "Kvalitetskriterier för yrkeshögskolan 2019".

Följande granskningsunderlag används:

1. Utvärderingssamtal (i grupp)
2. Kursutvärderingar (individuellt)
3. Rapportering från studeranderepresentant

4. Halvtidsuppföljning och LIA-uppföljning (studerande och handledare)
5. Omdöme av utbildningen i sin helhet (i grupp)
6. Studieresultat (måluppfyllelse, examensgrad)
7. Effekttuppföljning (andel i arbete, matchningsgrad)

I de fall det är möjligt gör vi jämförelser med resultat från våra tidigare utbildningar/ eller likvärdiga utbildningar.

När det gäller kurser inom YH använder vi oss av tillämpliga delar i vårt kvalitetssystem. Punkt 3, 4 och 7 ovan tillämpas ej för våra kurser inom YH.

En gång per år, vid ledningsgruppsmötet i maj månad, gör vi en genomlysning av vårt systematiska kvalitetsarbete. Detta för att säkerställa att vi följt våra rutiner och gjort de uppföljningar vi lovat att göra. Vid detta tillfälle diskuterar vi också det systematiska kvalitetsarbetets inriktning och utformning.

Utbildningens koncept

Svarar mot myndighetens prioriteringar

Ja

Motivera hur utbildningen svarar mot myndighetens prioriteringar

En stor andel av befolkningen i Sverige saknar grundläggande pensionskunskaper. Kunskaperna är i genomsnitt lägre bland yngre, lågutbildade, låginkomsttagare och kvinnor. Personer som har en bristfällig kunskap om pensionssystemet planerar och förbereder sig i lägre utsträckning för sin pension. Majoriteten anser att pensionssystemet är komplext och svårt att sätta sig in i. Många tänker också att det där "tar jag sen". Dessvärre visar det sig att "sen" sällan inträffar.

I rapporten "Svenska folkets kunskap om pensionen" (rapport 2020:23, IFAU) så anges följande "De starka sambanden mellan pensionskunskap, olika socioekonomiska faktorer och planering inför pensionen spår på oron att skillnader i socioekonomiska förutsättningar och förmågan att fatta sunda finansiella beslut leder till ökad ojämlikhet i pensionsutfall."

Kursen "Pensioner & försäkringar på svensk arbetsmarknad" bidrar främst till nedanstående mål med störst fokus på mål 8.

Mål 1 – Ingen fattigdom

Avskaffa fattigdom i alla dess former överallt.

Rätten till social trygghet slås till exempel fast i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.

•1:3 Inför sociala trygghetssystem

Mål 8 – Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.

Främjande av anständiga arbetsvillkor bör bedrivas parallellt med att utvidga tillgången till grundläggande sociala förmåner. Sociala trygghetssystem främjar trygga individer, minskar risken att barn exploateras, stabiliserar ekonomin vid kriser och underlättar mobiliteten på arbetsmarknaden

•8:5 Fullsysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla

•8:8 Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla.

Mål 10 – minskad ojämlikhet

Minska ojämlikhet inom och mellan länder

•10:2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering

•10:4 Anta skatte- och socialskyddspolitik

Motivering av utbildningskoncept

Arbetslivets behov av kompetens

Kompetensbehovet inom Pensioner & försäkringar har vid ett flertal tillfällen tagits upp i våra ledningsgrupper då vi diskuterat möjliga fördjupningar inom lön. Vi har frågat vårt nätverk inom arbetslivet och tidigare studerande och de kan bekräfta att behovet är stort.

"Vi jobbar med olika kundtyper i vår roll och där har vi ökat behov av mer fördjupad kompetens inom ämnet pension- försäkring. Vi träffar många nya startupbolag då är det här en viktig sakfråga att kunna vägleda kunderna i." Sussi Lindmark, lönechef Greenstep

"Jag har erfarenhet av att jag hos tidigare arbetsgivare gjort en genomlysning av hur frågorna hanterats och det uppdagades både kunskapsbrister som brister i rutinerna. Företaget som gjorde genomlysningen upplever att det förekommer brister i cirka 25% i de företag de gjort likande

genomlysningar. Det finns stora kunskapsluckor som behöver fyllas för att säkerställa att de anställda får sina rättigheter tillgodosedda." Ida Claesson, Serneke

"Innehållet i utbildningen täcker de olika delar som ska hanteras. Utbildningen ger denna kunskap som normalt tar flera år att sätta sig in i. Jag ser ofta stora brister i denna hantering även hos erfaren personal då ämnet är stort/brett." Maria Arenander, ECIT

Vi kan se att behovet finns över hela landet och vår kurs drivs helt på distans för att alla ska ha möjlighet att läsa kursen.

I rapporten "Försäkrad men utan ersättning" (ISF) så konstaterats följande "För mer än var femte (22,6 procent) med sjukpenning längre än 120 dagar, gick de anställda inom kommuner och landsting miste om den avtalsersättning de var berättigade till". Generaldirektören skriver i förordet att "Resultatet är oroväckande". I rapporten "Svenska folkets kunskaper om pensionen" (IFAU) anges "att de flesta pensionssparare i åldrarna 31 till 60 år saknar viktig kunskap om pensionssystemet". Detta är särskilt påtagligt i grupper som är mer socioekonomiskt utsatta.

Utbildningens arbetslivsanknytning

Arbetslivet är i hög grad involverat i vår ansökan. Vi har genom åren diskuterat olika möjliga fördjupningar inom våra utbildningar. En av dessa har varit pensioner & försäkringar. När möjligheten att söka kurser inom YH finns såg vi det som ett område där behovet är stort.

I vår referensgrupp, bestående av 10 arbetsgivare, har vi försökt sprida deltagarna geografiskt och valt att involverat företag inom outsourcing och företag som gör sina egna löner. Detta för att få en insyn i om det skiljer sig åt. Geografiskt är behovet lika stort oavsett var i landet man har sin verksamhet. Inom outsourcing har man ett kundperspektiv och har till viss del mindre företag som kunder där kunskapsnivån inom området är låg. För att öka jämlikheten är det av stor vikt att även små företag får tillgång till kunskap inom området.

Vi har haft dialog med vår ledningsgrupp i Göteborg samt haft en referensgrupp som har kommit med förslag och synpunkter på utbildningens innehåll och upplägg. Vi har fått input från LIA-handledare och studerande genom åren.

Arbetsgivarna kommer att möjliggöra för sin personal att gå utbildningen på olika sätt. Det kan handla om att genomföra utbildningen på betald arbetstid, genom flexibla arbetstider så att man kan delta i schemabundna aktiviteter, avsätta tid för fortbildning, nyttja arbetsgivarens lokaler och utrustning samt att uppmuntra personalen att söka kursen.

"Vi uppskattar att de anställda kan utbilda sig och detta sker både på arbetstid och fritid. Utbildning betalas av företaget." Katarina Eckerström, Eckerströms lönetjänst

"Om intresse finns av mina medarbetare, så kommer ledighet ges för att kunna studera utbildningen." Åsa Jones, Coca-Cola

"Avsätta tid för fortbildning inom området så vi får en ökad kompetens inom mitt löneteam". Sussi Lindmark, Greenstep

Utbildningens flexibilitet i förhållande till studerande och arbetsliv

Kursen riktar sig till alla anställda som i sitt yrke kommer i kontakt med och/eller hanterar pensioner & försäkringar, eller som behöver stärka sin kompetens för att vara mer attraktiv på arbetsmarknaden eller behöver utbildningen för att klara framtida krav i yrket,

Kursen är flexibel så till vida att utbildningen ges på distans där inspelade föreläsningar och övrigt kursmaterial finns på vår utbildningsportal (LMS). Kursdeltagaren kan studera var och när som helst.

Vi erbjuder en flexibel studietakt men vi förespråkar att man läser tillsammans med en grupp på 50%.

Vår pedagogiska modell bygger på att de som studerar hos oss tillgodogör sig kursmaterialet i vårt LMS för att säkra sina kunskaper. De använder sig av kursforum där de kan ställa frågor, starta diskussioner samt stötta varandra i sitt lärande. Utöver det har vi digitala lärarledda träffar där vi ytterligare bearbetar kursens innehåll. Det är en viktig komponent för att på ett bättre sätt kunna uppnå kursens färdighets- och kompetensmål. Vill en deltagare läsa kursen individuellt så är det också möjligt. Vi kommer överens om studietakt samt start och slutdatum för kursen. Om önskemål finns så kan vi även samverka med den studerandes arbetsgivare för att hitta en så optimal lösning som möjligt.

Vi kommer att marknadsföra vår kurs i vårt breda kontaktnät, vi har examinerat cirka 1 500 studerande inom lön, vi har kontakter med LIA-företag och tre ledningsgrupper inom lön och en inom redovisning.

Utbildningskonceptets helhet och effekt

I dagsläget finns inga renodlade utbildningar eller kurser på eftergymnasial nivå med fördjupning inom pensioner & försäkringar. Den utbildning som finns ges oftast av arbetsmarknadens parter eller de försäkringsbolag där försäkringarna är tecknade. Den ger dock ingen helhetsbild och fördjupning av både det lagstadgade och det kollektivavtalade pensions- och försäkringssystem som de anställda

omfattas av. Cirka 90% av alla anställda arbetar hos en arbetsgivare med kollektivavtal. Genom avtalen har dessa anställda ett försäkringsskydd som kompletterar det lagstadgade skyddet. Denna kurs ger möjlighet till fördjupad och breddad kunskap och ger den kompetens som saknas bland de yrkesverksamma som hanterar frågorna. I rapporten "Den komplexa tjänstepensionen", Studieförbundet Näringsliv och samhälle, ger författarna förslag på utvecklingsområden och bland dessa förslag finns en punkt som handlar om utbildning: "utöka undervisningen om pensionssystemet vid gymnasie- och högskolor. För bästa effekt anser vi att kursen bör ges inom YH. Genom den ökade digitaliseringen, som ligger i framkant inom lön, finns krav på ökad kompetens och specialistkunskaper inom många områden. Vi tror att vår kurs kommer att bidra till en ökad kunskap inom området och därmed ger anställda anständiga arbetsvillkor, tryggar arbetstagarens rättigheter, säkerställer att alla anställda får ta del av de pensioner och försäkringar de har rätt till samt att öka jämlikheten i samhället. Kursen ger möjlighet att fler får viktig kompetens som kan föras vidare till anställda, arbetsgivare och kunder som till stor del saknar denna kunskap.

Översikt arbetslivets medverkan

Organisation	Ort	Satt sig in i den sökta utbildningen	Medverkat i framtagning av utbildningens innehåll och upplägg	Medverkar med medfinansiering genom att (flerval)
Greenstep	Norrköpings kommun	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan
PA kompetens	Malmö kommun	Ja	Ja	Föreläsningar
ECIT	Stockholm	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar/Studiebesök/Övrigt
Norlandia Health & Care Group services	Marks kommun	Ja	Ja	Lokaler
Coca-Cola Europacific Partners Sverige AB	Haninge kommun	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan
Ludvig & Co AB	Ängelholms kommun	Ja	Ja	Studiebesök/Övrigt
Serneke Group AB	Göteborgs kommun	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar
CGI AB	Göteborgs kommun	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar
Stena Recycling International AB	Göteborgs kommun	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan
Aarsleff Ground Engineering AB	Göteborgs kommun	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Lokaler/Föreläsningar

Arbetslivets medverkan

Organisationsnamn: Greenstep
 Förnamn: Susanne
 Efternamn: Lindmark
 Stationeringsort: Norrköpings kommun
 Telefon: 070-0079726
 E-postadress: susanne.lindmark@greenstep.com
 Roll: Lönechef
 Insatt: Ja

Medverkan framtagning:	Ja
Medverkan framtagning, beskrivning:	Haft möte med Maud Falk på ITERUM där vi tillsammans pratat om kursupplägg och dess innehåll och jag har belyst delar utifrån arbetsmarknadens perspektiv.
Medfinansiering:	Ja: Ledningsgruppsmedverkan
Medfinansiering utförlig beskrivning:	Jag är med i ledningsgruppen och kommer finnas tillgänglig i att delta i föreläsningar kopplat till arbetslivets kundcase.
Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen:	Avsätta tid för fortbildning inom området så vi får en ökad kompetens inom mitt löneteam både i Norrköping och Stockholm
Status:	Bekräftat
.....
Organisationsnamn:	PA kompetens
Förnamn:	Philip
Efternamn:	Lantz
Stationeringsort:	Malmö kommun
Telefon:	040-6076237
E-postadress:	philip.lantz@pakompetens.se
Roll:	Vice VD
Insatt:	Ja
Medverkan framtagning:	Ja
Medverkan framtagning, beskrivning:	Gått igenom kursinnehåll och kommit med synpunkter på kursens innehåll och upplägg.
Medfinansiering:	Ja: Föreläsningar
Medfinansiering utförlig beskrivning:	Vi kan medverka med någon från oss som kan föreläsa hur vi i outsourcingverksamhet hanterar pensioner och hur våra processer ser ut i hanteringen.
Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen:	Vi kommer anpassa arbetstider, stå för ev resekostnader och ev material för de anställda som väljer att gå kursen. Våra anställda finns i Kungälv, Markaryd, Malmö, Stockholm och Norrköping.
Status:	Bekräftat
.....
Organisationsnamn:	ECIT
Förnamn:	Maria
Efternamn:	Arenander
Stationeringsort:	Stockholm
Telefon:	08-40021240
E-postadress:	maria.arenander@ecit.se
Roll:	Support och utbildning
Insatt:	Ja
Medverkan framtagning:	Ja
Medverkan framtagning, beskrivning:	Har deltagit i en referensgrupp och kommit med synpunkter/input gällande kursens innehåll och upplägg.
Medfinansiering:	Ja: Ledningsgruppsmedverkan Föreläsningar Studiebesök Övrigt

Medfinansiering utförlig beskrivning: Företaget har en representant i ledningsgruppen, föreläsning/studiebesök i delar av utbildningen.

Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen: Om anställd hos oss läser utbildningen kommer den kunna genomföras på distans från arbetsgivarens lokaler och på arbetstid då utbildningen är flexibel.

Status: Bekräftat

.....

Organisationsnamn: Norlandia Health & Care Group services

Förnamn: Tiina

Efternamn: Liedes

Stationeringsort: Marks kommun

Telefon: 072-2139441

E-postadress: tiina.liedes@norlandia.com

Roll: Gruppchef Lön

Insatt: Ja

Medverkan framtagning: Ja

Medverkan framtagning, beskrivning: Har deltagit i en referensgrupp som har bedömt relevansen av utbildningens innehåll och upplägg. Kommit med synpunkter på kursinnehåll sätt i från vårt behov

Medfinansiering: Ja: Lokaler

Medfinansiering utförlig beskrivning: De anställda som läser kursen kan sitta i våra lokaler och studera

Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen: Vi kommer att vara flexibla arbetsmässigt och ge dem möjlighet att läsa kursen kombinerat med arbetet.

Status: Bekräftat

.....

Organisationsnamn: Coca-Cola Europacific Partners Sverige AB

Förnamn: Åsa

Efternamn: Jones

Stationeringsort: Haninge kommun

Telefon: 0707780509

E-postadress: aasa.jones@gmail.com

Roll: HR/Payroll manager

Insatt: Ja

Medverkan framtagning: Ja

Medverkan framtagning, beskrivning: Beskrivit och framfört mina åsikter att det finns ett stort glapp i branschen här på detta område hos befintliga "Lönespecialister" Speciellt de som inte kanske har arbetat så många år utan endast gått en löneutbildning. Som generellt kan sakna djup kring området pensioner och försäkringar. Men även andra i branschen som kanske bra arbetat på ett och samma företag och då bara lärt sig det företagets lösning, och dessa kan vara helt ovetande om att det finns andra pensionslösningar än den befintliga på deras arbetsplats. Framfört att en fördjupning fortsättningsutbildning bör finnas kring detta område.

Medfinansiering: Ja: Ledningsgruppsmedverkan

Medfinansiering utförlig beskrivning: Personligen ställer jag gärna upp att verka i ledningsgruppen.

Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen:	Om intresse finns av mina medarbetare, så kommer ledighet ges för att kunna studera utbildningen.
Status:	Bekräftat
.....
Organisationsnamn:	Ludvig & Co AB
Förnamn:	AnnMarie
Efternamn:	Philipsson
Stationeringsort:	Ängelholms kommun
Telefon:	0431418124
E-postadress:	annmarie.philipsson@ludvig.se
Roll:	Affärschef Lön
Insatt:	Ja
Medverkan framtagning:	Ja
Medverkan framtagning, beskrivning:	Deltagit i referensgrupp där jag har fått ta del av utkast och förslag och där gett min input och kommentarer.
Medfinansiering:	Ja: Studiebesök Övrigt
Medfinansiering utförlig beskrivning:	Vi kan berätta om hur lönetjänster inom outsourcing fungerar och hur det är att arbeta i den branschen.
Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen:	Våra medarbetare efterfrågan den här typen av utbildning och som ansvarig ser jag att vi har en kompetensbrist inom området och har börjat leta efter liknande utbildningar men det är svårt att hitta. Vi vill stötta våra medarbetare till specialisering och vidareutbildning. Våra kunder efterfrågar denna kunskap och efterfrågan ökar hela tiden. Vi hjälper många småföretagare som är arbetsgivare.
Status:	Bekräftat
.....
Organisationsnamn:	Serneke Group AB
Förnamn:	Ida
Efternamn:	Claesson
Stationeringsort:	Göteborgs kommun
Telefon:	+46703791066
E-postadress:	ida.claesson@serneke.se
Roll:	Gruppchef lön
Insatt:	Ja
Medverkan framtagning:	Ja
Medverkan framtagning, beskrivning:	Jag är med i ledningsgruppen för lönespecialistutbildningen i Göteborg och har varit delaktig i att ta fram delar av kursens innehåll. Vi har på ledningsmötet diskuterat utbildningens innehåll och upplägg där jag också kommit med input kring vad jag tycker är viktigt utifrån min horisont.
Medfinansiering:	Ja: Ledningsgruppsmedverkan Föreläsningar
Medfinansiering utförlig beskrivning:	Medverkan i kursens ledningsgrupp. Vara med vid digitala träffar och berätta om hur vi arbetar med frågorna och vilka utmaningar som finns.
Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen:	Jag kommer att uppmuntra mina medarbetare att söka till kursen eftersom vi har ett behov av att stärka kompetensen. Vi

kan erbjuda flexibla arbetstider så att man har möjlighet att delta i digitala träffar om de sker under arbetstid. De har också möjlighet att sitta i våra lokaler och använda vår utrustning för att kunna studera.

Status:

Bekräftat

Organisationsnamn:

CGI AB

Förnamn:

Michaela

Efternamn:

Zachrisson

Stationeringsort:

Göteborgs kommun

Telefon:

0760013327

E-postadress:

michaela.zachrisson@cgi.com

Roll:

Leverans/kundansvarig inom BPO

Insatt:

Ja

Medverkan framtagning:

Ja

Medverkan framtagning, beskrivning:

Jag är med i ledningsgruppen för lönespecialistutbildningen i Göteborg och har varit delaktig i att ta fram delar av kursens innehåll. Vi har på ledningsmötet diskuterat utbildningens innehåll och upplägg där jag också kommit med input kring vad jag tycker är viktigt utifrån min horisont.

Medfinansiering:

Ja: Ledningsgruppsmedverkan | Föreläsningar

Medfinansiering utförlig beskrivning:

Medverkan i kursens ledningsgrupp. Träffa de studerande och berätta om hur vi jobbar med frågorna och vilka fallgropar som kan finnas

Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen:

Jag ser ett ökat behov bland våra lönespecialister att förbättra sin kunskap och förståelse för pensioner och försäkringar. Därför tror jag på denna utbildning och står bakom Iterums ansökan. Vi kan berätta för våra medarbetare om kursen och uppmuntra dem att söka. Det finns möjlighet att till viss del tillmötesgå våra medarbetare flexibla arbetstider. De som går kursen kan sitta i våra lokaler om de behöver en plats att sitta på.

Status:

Bekräftat

Organisationsnamn:

Stena Recycling International AB

Förnamn:

Frida

Efternamn:

Lidén

Stationeringsort:

Göteborgs kommun

Telefon:

0731565660

E-postadress:

frida.liden@stename.se

Roll:

Payroll Manager

Insatt:

Ja

Medverkan framtagning:

Ja

Medverkan framtagning, beskrivning:

Jag är med i ledningsgruppen för lönespecialistutbildningen i Göteborg och har varit delaktig i att ta fram delar av kursens innehåll. Jag har varit med och diskuterat utbildningens innehåll och upplägg där jag också kommit med input kring vad jag tycker är viktigt och vad jag ser idag är en bristande kompetens.

Medfinansiering:	Ja: Ledningsgruppsmedverkan
Medfinansiering utförlig beskrivning:	Genom att jag är en medlem i ledningsgruppen så kan jag vara med och påverka och utforma behovet av utbildningar som jag ser behövs inom yrket i perspektivet från arbetsgivaren.
Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen:	Jag kommer att uppmuntra mina medarbetare och mitt nätverk att söka till kursen eftersom vi har ett behov av att stärka kompetensen. Vi kan erbjuda flexibla arbetstider så att man har möjlighet att delta i digitala träffar om de sker under arbetstid. Jag anser att det är en viktig del både från arbetsgivarens sida samt för den anställda att utöka sin kompetens.
Status:	Bekräftat
.....
Organisationsnamn:	Aarsleff Ground Engineering AB
Förnamn:	Malin
Efternamn:	Glica
Stationeringsort:	Göteborgs kommun
Telefon:	0760689154
E-postadress:	mgli@aarsleff.com
Roll:	Löne- och HR-specialist
Insatt:	Ja
Medverkan framtagning:	Ja
Medverkan framtagning, beskrivning:	Jag är med i ledningsgruppen för lönespecialistutbildningen i Göteborg och har varit delaktig i att ta fram delar av kursens innehåll. Vi har diskuterat och gått igenom utbildningens innehåll på ledningsmötet. Jag har fått komma med min input angående upplägget.
Medfinansiering:	Ja: Ledningsgruppsmedverkan Lokaler Föreläsningar
Medfinansiering utförlig beskrivning:	Jag medverkar och deltar i utbildningens ledningsgrupp. Jag kommer delta på digitala träffar. Jag kommer då berätta om hur jag arbetar med detta på mitt företag, vilka lärdomar jag har från arbetslivet samt lyfta vilka utmaningar jag ser inom området.
Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen:	Det jag kommer bidra med är att jag kommer peppa mina medarbetare att söka utbildningen då detta är ett område vi behöver stärka upp med kompetens och ett viktigt kompetensområde för organisationen. Jag kommer bidra med att mina medarbetare kommer ha möjlighet till att medverka på digitala träffar och föreläsningar på arbetstid
Status:	Bekräftat
.....

Arbetslivets medfinansiering

Ja

Beskrivning

Utgångspunkten är att kursens ledningsgrupp kommer att vara densamma som ledningsgruppen för vår lönespecialistutbildning i Göteborg. Vid behov kommer vi att utöka ledningsgruppen om vi ser att det finns ett mervärde att få in ytterligare kompetens inom ämnesområdet pensioner & försäkringar. Det finns ett intresse av medverkan i ledningsgruppen från deltagare i vår referensgrupp.

Arbetsgivarna kommer även att bidra med sin tid i form av föreläsningar där de kan bidra med sin kompetens om hantering av pensioner & försäkringar i sina organisationer. De har lång erfarenhet inom yrket och vet vilka fallgropar som finns och hur man arbetar strukturerat med processer och rutiner för att undvika dessa.

Det finns möjligheter att komma på studiebesök hos flera av arbetsgivarna som står bakom ansökan. Flera arbetsgivare kommer också att låta sina anställda som läser kursen att använda sig av arbetsgivarens lokaler och utrustning om önskemål finns.

Utgångspunkten är att kursens ledningsgrupp kommer att vara densamma som ledningsgruppen för vår lönespecialistutbildning i Göteborg. Vid behov kommer vi att utöka ledningsgruppen om vi ser att det finns ett mervärde att få in ytterligare kompetens inom ämnesområdet pensioner & försäkringar. Det finns ett intresse av medverkan i ledningsgruppen från deltagare i vår referensgrupp.

Arbetsgivarna kommer även att bidra med sin tid i form av föreläsningar där de kan bidra med sin kompetens om hantering av pensioner & försäkringar i sina organisationer. De har lång erfarenhet inom yrket och vet vilka fallgropar som finns och hur man arbetar strukturerat med processer och rutiner för att undvika dessa.

Det finns möjligheter att komma på studiebesök hos flera av arbetsgivarna som står bakom ansökan. Flera arbetsgivare kommer också att låta sina anställda som läser kursen att använda sig av arbetsgivarens lokaler och utrustning om önskemål finns.

Organisation och ledning

Personer med yrkeserfarenhet

- 1 Maud Falk
- 2 Anna Stenhede

Tillhandahåller ändamålsenliga lokaler och utrustning

Ja

Övriga utbildningsanordnare

Nej

Övrigt

Övrig information

Som en del av underlaget i denna ansökan har vi förutom referens- och ledningsgrupp också undersökt kunskapsnivån och nyttjandegrad av lagstadgade och avtalade försäkringar i tre rapporter. Dessa är:

"Svenska folkets kunskaper om pensioner", rapport 2020:23. Den är publicerad av Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

"Försäkrad men utan ersättning", rapport 2018:7. Den är publicerad av Inspektionen för socialförsäkringen.

"Den komplexa tjänstepensionen", Johannes Hagen och Mikael Elinder, SNS förlag, 2018.

Sammanfattningsvis kan man säga att alla rapporter konstaterar att kunskapsnivån bland befolkningen är låg och då särskilt bland lågutbildade och lågavlönade personer. Konsekvenserna blir att skillnaderna i socioekonomiska förutsättningar medför ett sämre utfall i pension och nyttjandegrad av försäkringssystemet.

Vi gör bedömningen att kunskapsglappet kan minskas genom att öka kompetensen personal som hanterar pensioner & försäkringar i företagen.