



## 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 2024/627**

Ansökningsnummer:  
**202331630**

Registreringstidpunkt:  
**2024-02-05**

Föregångare till den sökta utbildningen:  
**Utbildningsnummer YH02142**

### 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: Olof Palmes Gata 11 A

Postnr/ort: 11137 Stockholm

#### Besöksadress

Organisation: Iterum Education AB

Adress: Olof Palmes Gata 11 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](mailto:johan.larsson@iterum.se)

### Fullmaktsgivare

Förnamn: Johan

Efternamn: Larsson

Telefon: 08-675 07 70

E-post: [johan.larsson@iterum.se](mailto:johan.larsson@iterum.se)

### Kontaktperson för ansökan

Förnamn: Maud

Efternamn: Pouzar

Telefon: 08-6750772

Epost: [maud.pouzar@iterum.se](mailto:maud.pouzar@iterum.se)

## Uppgifter om utbildningen

### Utbildningsområde

Ekonomi, administration och försäljning

### Utbildningens namn

Pensioner och försäkringar på svensk arbetsmarknad

## Omfattning poäng

25

### Motivering

Vi har blivit beviljad kursen en gång och genomfört den under hösten 2023. Då området är komplext krävs en omfattning om 25 YHP för att ha möjlighet för de studerande att få en tillräckligt bra bild av hur pensioner och försäkringar fungerar på svensk arbetsmarknad.

Vi har utvärderat kursen dels genom den kursutvärdering de studerande lämnat, dels genom ett av examinationsmomenten där de studerande fått skriva en studiesammanfattning. Det har tydligt framkommit att de studerande nått kursmålen och att vi, tillsammans med vår ledningsgrupp, bedömer att antalet poäng ger de studerande de kunskaper, färdigheter och kompetenser som krävs inom området.

## 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 startperiod

| Period                | Antal |
|-----------------------|-------|
| Start höst 2024       | 35    |
| Start och avslut 2024 | 35    |
| Vår 2025              | 35    |

## Motivera studerandeplatser

Kompetensnivån vad gäller pensioner & försäkringar behöver öka radikalt hos arbetsgivare och arbetstagare överlag. Detta då förutsättningarna att planera för sin framtida pension och möjligheten att nyttja de avtalsförsäkringar man har rätt till som anställd är låg och leder till ojämlikhet. Det är svårt för försäkringsbolagen att nå ut med information till rätt målgrupp när det gäller exempelvis avtalsjukförsäkringen 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.

Vi beviljades 35 platser av de extra platser som MYH beslutade om i juli 2023. Dessa platser skulle avslutas under 2023. Trots den korta startsträckan hade vi 93 sökande till de 35 platserna. Vid kursen slut var det 30 studerande som slutfört kursen med minst ett godkänt resultat.

Efter kursen genomförde vi en kursutvärdering och det genomsnittliga resultatet uppgick till 5,38 på en sexgradig skala. På frågan "Kursen i sin helhet var bra" blev resultatet 5,65. Utvärderingen ger också utrymme för öppna kommentarer.

"Denna utbildning är en av de bästa jag gått som lönespecialist. Så många aha-upplevelser och förståelsen för hela pensions- och försäkringsmarknaden har ökat. Många nyttiga lärdomar tar jag med mig vidare i mitt yrke."

"Föreläsningarna var bra och tydliga. Att de spelades in och sparades på portalen var viktigt. Det var bra att kunna gå tillbaka och lyssna och titta på vissa avsnitt. Bra tempo i kursen. Det gick bra att kombinera studier och arbete. En kortare kurs gör det möjligt att vara studieledig eller studera på betald arbetstid utan det påverkar arbetssituationen allt för mycket".

"Kursen var verkligen över förväntan. Lärt mig så mycket. Jättebra föreläsningar, Pensionsmyndighetens föreläsning var en av de bättre. Men alla höll hög kvalitet. Kul att räkna och se kostnader igen och så mycket bra kurslitteratur. Över förväntan och så nöjd".

Vi, tillsammans med vår ledningsgrupp, bedömer att vi genomfört kursen med hög kvalitet samt att behovet i arbetslivet av denna kurs kvarstår.

## 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 inom 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        |
| <b>Summa:</b>                                      |          | <b>25</b> |

### Kurser i bokstavsordning

|              |  |
|--------------|--|
| Kursnamn:    | Pensioner och försäkringar på svensk arbetsmarknad (25p)   |
| Poäng:       | 25   |
| Kurstyp:     | Standard   |
| Beskrivning: | <p>Syfte och mål:<br/>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. Kursen säkerställer också att rätt lön ligger till grund för arbetsgivaravgifter och preliminärt skatteavdrag. Kursen bidrar till att kunskaperna om vilka lönedelar som ligger till grund för de premier arbetsgivaren betalar för det kollektivavtalade trygghetssystemet belyses.</p> <p>Målet med kursen är att öka kunskaperna om vårt pensions &amp; försäkringssystem och bidra till att fler i befolkningen får ta del av de försäkringar de har rätt till och ha möjlighet att göra kloka val gällande sin framtida pension.</p> <p>Kursens huvudsakliga innehåll:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ge fördjupade kunskaper i det pensions &amp; försäkringssystem som finns i Sverige, både lagstadgat och avtalat.</li><li>• Beräkna vilka kostnader arbetsgivaren har för pensioner &amp; försäkringar.</li><li>• Få kunskap om när rapportering ska ske, hur det går till och till vilken instans.</li><li>• Räkna på löneväxling och redogöra för vilka konsekvenser löneväxling får för arbetsgivare och den anställda.</li><li>• Ta fram informationsmaterial och rutinbeskrivningar kring pensioner &amp; försäkringar</li></ul> <p>.....</p> |

## Utbildningens upplägg \*

Kursen ges på distans där de studerande i hög utsträckning förväntas ansvara för sitt eget lärande. På vår utbildningsportal finns ett antal inspelade föreläsningar som ger de studerande en grund inom de olika momenten i kursen.

Utöver inspelade föreläsningar deltar även sex experter som gästföreläser inom sina respektive områden. Vi har föreläsare från Pensionsmyndigheten, Alecta, KPA, SPV, Skandia och AFA.

Kurslitteraturen består av böcker, offentliga utredningar, rapporter, informationsmaterial från Pensionsmyndigheten, handböcker, lagstiftning, kollektivavtal etc.

Kurslitteraturen ger de studerande en gedigen teoretisk grund att stå på för att kunna tillgodogöra sig de praktiska momenten i kursen samt i arbetslivet.

Ansvarig utbildningsledare har en gedigen kunskap inom området och är ansvarig lärare för kursen. Utöver det kommer vi även bjuda in arbetslivet som kan delge sina erfarenheter och kunskaper inom området.

### Inslag av arbetslivsanknutet lärande

Kursen drivs på distans och allt kursmaterial finns samlat på vår utbildningsportal.

Materialet består av kurslitteratur, inspelade föreläsningar, övningsuppgifter, instuderingsfrågor, examinationer och kursforum.

Instuderingsfrågorna är kopplade dels till de inspelade föreläsningarna, dels till kurslitteraturen. De ger de studerande möjlighet att kontrollera att de tillägnat sig kunskaper och färdigheter. Frågorna i sig är ett lärande då det efter varje fråga finns en återkoppling.

I övningsuppgifterna får de studerande praktiskt tillämpa de kunskaper och färdigheter som de tillägnat sig genom att lyssna på föreläsningar och läsa kurslitteraturen. Övningsuppgifterna har ett stort inslag av arbetslivsanknytning.

På utbildningsportalen finns ett kursforum där de studerande kan ställa frågor och diskutera kursens innehåll. Ansvarig lärare modererar forumet men tanken är att det är de studerande som driver sitt eget lärande genom att diskutera och hjälpa sina kurskamrater. Det finns stora möjligheter att utbyta erfarenheter för de studerande, både i kursforum och de digitala föreläsningar som ingår i kursen.

Kursen består av ett antal examinationer som i sig innebär ett lärande. En av examinationerna är en fördjupningsuppgift inom valt avtalsområde. Examinationen består i att ta fram manualer, presentationsmaterial, rutinbeskrivningar etc. De får då möjlighet att tillämpa de kunskaper, färdigheter och kompetenser de tillägnat sig och samtidigt bidra till att utveckla den organisation den studerande arbetar i.

### Förändring/utveckling i utbildningen

Det sker förändringar inom området och vi följer dessa genom vår omvärldsbevakning. I kursen använder vi oss av experter som föreläser för våra studerande. Föreläsningarna sker digitalt och avspeglar regelverket som gäller vid tillfället för föreläsningen. Därigenom säkerställer vi att kursen är uppdaterad och levererar det arbetslivet kräver.

I övrigt sker mindre förändringar utifrån den kursutvärdering som de studerande gjort. Det handlar om smärre förändringar i kursupplägget men inget som påverkar kursens innehåll och upplägg i stort. Studietakten har för några av de studerande upplevts som påfrestande. Då vi fick beslutet i juli kunde vi inte starta kursen förrän vecka 42. Då kursen skulle avslutas under 2023 så resulterade det i en studietakt på 60%. De flesta av de antagna arbetar samtidigt som de studerar och då är studietakten hög om inte arbetsgivaren erbjuder studier till viss del på betald arbetstid.

Vi planerar, som i den tidigare beviljade kursen, en studietakt på 25 % men vi kommer att vara flexibla på den punkten så att de studerande i hög utsträckning ska klara av att genomföra den med minst ett godkänt resultat.

### 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 säkerställa 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 målpuppfyllelse (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. Effektuppföljning (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.

## Arbetslivets behov av kompetens

### 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 spär 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

## Arbetslivets behov av kompetens

### Arbetsmarknadens efterfrågan på kompetenser som utbildningen leder till

I ledningsgruppen har vi diskuterat kompetensbehovet inom Pensioner & försäkringar. Vi har också frågat vårt nätverk inom arbetslivet och tidigare studerande och de kan bekräfta att behovet är stort. "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.

Flera studerande har haft möjlighet att studera till viss del på betald arbetstid vilket visar att arbetslivet anser att kursen fyller den kompetensbrist som finns. Flera av de studerande har också angivit att de har blivit tryggare i sin arbetsroll och att de med större säkerhet kan besvara arbetskamraternas frågor. I vissa fall har de även utbildat kollegor.

### **Storlek på kompetensbehovet**

I dagsläget finns inga renodlade utbildningar eller kurser på eftergymnasial nivå med fördjupning inom pensioner & försäkringar. De två kurser som MYH beviljade hösten 2023 avslutades också under året. Vi, tillsammans med våra ledningsgrupper, ser ett fortsatt stort behov av kompetens inom området pensioner och 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 försäkringslösningar 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.

### **Konsekvenser för arbetslivet om kompetensbehovet inte tillgodoses**

Om utbildningen inte beviljas så innebär det att anställda inom svenskt arbetsliv riskerar att helt eller till viss del gå miste om lagstadgade och avtalade pensioner och försäkringar. Detta innebär att anställda inte får ta del av de försäkringar och pensioner de har rätt till enligt lag och avtal. Detta kan ge en minskad ersättningsnivå gällande sjukförsäkring, föräldraförsäkring, pension etc

Som exempel kan nämnas rapporten "Försäkrad men utan ersättning", Inspektionen för socialförsäkringen, där det framgår det att den kollektivavtalade sjukförsäkringen är underutnyttjad och det beror till stor del på kunskapsbrist hos både arbetstagare och arbetsgivare.

I och med att 90% av de som arbetar i Sverige omfattas av kollektivavtal så är den bästa arenan att informera om både lagstadgade och kollektivavtalade försäkringar på arbetsplatsen. Där har arbetsgivaren en viktig roll. Målgruppen för denna kurs är de som hanterar pensioner och försäkringar hos arbetsgivaren och de blir en viktig spelare i arbetet med att informera om gällande regelverk och att säkerställa att pensioner och försäkringar hanteras korrekt så att arbetstagarna får ta del av och kunskaper om vilka förmåner de omfattas av.

### **Samverkan med arbetslivet**

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.

I och med att vi genomfört kursen med en hög kvalitet där de studerande nått kursens mål gör vi, tillsammans med ledningsgruppen, bedömningen att kursen innehåller det som arbetslivet efterfrågar.

## 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)                                  |
|----------------------------------|-------------------|--------------------------------------|---|--|
| ECIT Services AB                 | Stockholm         | Ja                                   | Ja  | Ledningsgruppsmedverkan/Lokaler/Föreläsningar/Studiebesök                          |
| Serneke Sverige AB               | Göteborgs kommun  | Ja                                   | Ja  | Ledningsgruppsmedverkan/Lokaler/ Material och utrustning                           |
| PA Kompetens Lön AB              | Malmö kommun      | Ja                                   | Ja  | Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar/Studiebesök                                  |
| CGI AB                           | Göteborgs kommun  | Ja                                   | Ja  | Lokaler/Övrigt   |
| Eckerström Lönetjänst AB         | Öckerö kommun     | Ja                                   | Ja  | Föreläsningar  |
| Greenstep Sverige AB             | Stockholm         | Ja                                   | Ja  | Föreläsningar  |
| Aspia AB                         | Göteborgs kommun  | Ja                                   | Ja  | Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar  |
| Ludvig & Co AB                   | Ängelholms kommun | Ja                                   | Ja  | Föreläsningar/Studiebesök/Övrigt   |
| PostNord Sverige AB (F091)       | Göteborgs kommun  | Ja                                   | Ja  | Ledningsgruppsmedverkan/Lokaler/ Material och utrustning/Föreläsningar/Studiebesök |
| Stena Recycling International AB | Göteborgs kommun  | Ja                                   | Ja  | Ledningsgruppsmedverkan  |

## Referenspersoner medverkar med medfinansiering

| Totalt antal ledningsgruppsmedverkan | Totalt antal lokaler | Totalt antal material och utrustning | Totalt antal föreläsningar | Totalt antal studiebesök | Totalt antal Övrigt |
|--------------------------------------|----------------------|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------|---------------------|
| 6                                    | 4                    | 2                                    | 7                          | 4                        | 2                   |

## Arbetslivets medverkan

Organisationsnamn: ECIT Services AB  
Förnamn: Maria  
Efternamn: Arenander  
Stationeringsort: Stockholm  
Telefon: 0704100829  
E-postadress: maria.arenander@ecit.se  
Roll: Utbildningsansvarig Senior lönekonsult

Insatt: Ja

Medverkan framtagning: Ja

Medverkan framtagning, beskrivning: Synpunkter och input på kursens innehåll. Jag har bland annat framför följande:  
Innehållet i utbildningen täcker de olika delar som ska hanteras. För att säkerställa anställdas rätt till pension och försäkring behöver personal som administrerar dessa delar ha en bred kännedom om ämnet. Utbildningen ger denna kunskap som normalt tar flera år att sätta sig in i då det inte finns någon utbildning idag som ger bredden. Ofta vänder man sig till respektive pensions/försäkringsmäklare och man lär sig då endast för den specifika arbetsgivaren. Men bredden saknas. En konsekvens som vi ser idag är att många ej får ta del av täckande försäkringar då rapportering etc ej gjord på korrekt vis. Privatpersoner vet ej vad som gäller och kan inte heller påtala felaktigheter. Jag ser ofta stora brister i denna hantering även hos erfaren personal då ämnet är stort/brett.

Medfinansiering: Ja: Ledningsgruppsmedverkan | Lokaler | Föreläsningar | Studiebesök

Medfinansiering utförlig beskrivning: Anställd i ledningsgrupp, föreläsning/studiebesök i delar av utbildningen. Om anställd hos oss läser utbildningen kommer den kunna genomföras på distans från arbetsgivarens lokaler och på arbetstid om utbildningen är flexibel.

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

Status: Bekräftat

.....

Organisationsnamn: Serneke Sverige AB

Förnamn: Ida

Efternamn: Claesson

Stationeringsort: Göteborgs kommun

Telefon: +46703791066

E-postadress: ida.claesson@serneke.se

Roll: Lönechef

Insatt: Ja

Medverkan framtagning: Ja

Medverkan framtagning, beskrivning: Jag är med i ledningsgruppen som arbetslivsrepresentant i Göteborg. Vi har på ledningsmötet diskuterat kursens innehåll och upplägg där jag också kommit med input kring vad jag tycker är viktigt utifrån min horisont.

Det blir en toppenbra kurs som jag tror flera lönespecialister har intresse av samt att jag har behov av att rekrytera personer som har en fördjupad kompetens inom området. Jag har erfarenhet av att jag hos tidigare arbetsgivare gjort en genomlysning av hur pension hanterats både administrativ och systemmässigt 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.

|   |  |
|---|--|
| Medfinansiering:  | Ja: Ledningsgruppsmedverkan   Lokaler   Material och utrustning  |
| Medfinansiering utförlig beskrivning:                   | Jag är representant i ledningsgruppen.<br>Om våra anställda antas till kursen kommer de ha också möjlighet att sitta i våra lokaler och använda vår utrustning för att kunna studera.  |
| 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 inom pension. Vi kan erbjuda flexibla arbetstider så att man har möjlighet att delta i digitala träffar om de sker under arbetstid.   |
| Status:   | Bekräftat  |
| .....   | .....  |
| Organisationsnamn:                                      | PA Kompetens Lön AB  |
| Förnamn:  | Philip   |
| Efternamn:  | Lantz  |
| Stationeringsort:                                       | Malmö kommun   |
| Telefon:  | 0406076237   |
| E-postadress:   | philip.lantz@pakompetens.se  |
| Roll:   | COO / Vice VD  |
| Insatt:   | Ja   |
| Medverkan framtagning:                                  | Ja   |
| Medverkan framtagning, beskrivning:                     | Gått igenom kursinnehåll och kommit med synpunkter   |
| Medfinansiering:  | Ja: Ledningsgruppsmedverkan   Föreläsningar   Studiebesök  |
| Medfinansiering utförlig beskrivning:                   | Där det behövs och vi har möjlighet lokationsmässigt kommer vi medverka i de ledningsgrupper som finns för att bidra med kompetens och förankring i arbetslivet.<br>Vi kommer också att bidra där det önskas att föreläsa hur vi inom outsourcing-verksamhet kommer i kontakt och arbetar med dessa delar.<br>Självklart kan man även komma på studiebesök till våra verksamheter. |
| 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.   |
| Status:   | Bekräftat  |
| .....   | .....  |
| Organisationsnamn:                                      | CGI AB   |
| Förnamn:  | Michaela   |
| Efternamn:  | Zachrisson   |
| Stationeringsort:                                       | Göteborgs kommun   |
| Telefon:  | 0760013327   |
| E-postadress:   | michaela.zachrisson@cgi.com  |
| Roll:   | Engagement manager   |
| Insatt:   | Ja   |
| Medverkan framtagning:                                  | Ja   |
| Medverkan framtagning, beskrivning:                     | Jag har genom mitt deltagande i ledningsgruppen varit med  |

och tagit fram innehåll och upplägg i kursen. Det löneadministrativa yrket utvecklas hela tiden och behovet förändras. Vi står fortfarande i ett generationsskifte och jag ser därför ett stort behov av att denna utbildning fortsätter att erbjudas då efterfrågan på kompetens inom lön fortsatt är stor.

Medfinansiering:

Ja: Lokaler | Övrigt

Medfinansiering utförlig beskrivning:

Vi tillgodoser de studerande med möjligheten att utnyttja våra lokaler för att studera. Vi kan också tänka oss att träffa de studerande och prata om hur rollen hos oss ser ut när det gäller pensioner & försäkringar.

Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen:

De som går kursen från oss får använda sig av våra lokaler, sin arbetsplats och använda arbetsutrustning inom ramen för kursen.

Status:

Bekräftat

Organisationsnamn:

Eckerström Lönetjänst AB

Förnamn:

Katarina

Efternamn:

Eckerström

Stationeringsort:

Öckerö kommun

Telefon:

+46760337414

E-postadress:

katarina@lonetjanst.se

Roll:

Grundare/ägare

Insatt:

Ja

Medverkan framtagning:

Ja

Medverkan framtagning, beskrivning:

Kommit med input och förslag via Teams och telefon samt i samband med besök. Vi får ofta frågor från våra kunder om pensioner och kan oftast hitta ett svar på dem. Dock så har vi nyanställda som även de kan behöva ytterligare kunskap om pensioner.

Medfinansiering:

Ja: Föreläsningar

Medfinansiering utförlig beskrivning:

Vi kan föreläsa om konsultrollen och vårt ansvar och uppdrag i förhållande till kunden när det gäller pensioner och försäkringar.

Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen:

Vi uppmuntrar våra anställda att vidareutbilda sig, en plats på denna kurs skulle ge både dem och oss kompetens. Våra anställda har möjlighet att studera i våra lokaler samt använda den arbetsutrustning de behöver.

Status:

Bekräftat

Organisationsnamn:

Greenstep Sverige AB

Förnamn:

Nathalie

Efternamn:

Oja

Stationeringsort:

Stockholm

Telefon:

+46735043943

E-postadress:

nathalie.oja@greenstep.com

Roll:

Teamlead Payroll

Insatt:

Ja

|   |  |
|---|--|
| Medverkan framtagning:                                  | Ja   |
| Medverkan framtagning, beskrivning:                     | Min föregångare i bolaget har haft möte med utbildningsledaren Maud Falk på ITERUM där de tillsammans pratat om kursupplägg och dess innehåll och Greenstep har belyst delar utifrån arbetsmarkandens perspektiv. Vi jobbar med olika kundtyper i vår roll, både utländska filialer och svenska bolag med och utan kollektivavtal. Viktigt att som konsult besitta en del grundkunskap för att kunna hänvisa och påvisa för kunderna hur det fungerar på den svenska marknaden med pensioner och försäkringar. Viktig sakfråga som vi stöter på väldigt ofta i vårt arbete, både på befintliga kunder och kunder vi tar in. Jag har själv gått kursen och har lämnat synpunkter i kursutvärderingen. |
| Medfinansiering:  | Ja: Föreläsningar  |
| Medfinansiering utförlig beskrivning:                   | Kunna bistå med föreläsningar utifrån kundcase som vi stött på i vårt vardagliga arbete.   |
| Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen: | Avsätta tid till ett par utbildningstimmar i veckan vilket vi redan gör via vår egna Academy bland annat. Detta blir då ytterligare en möjlighet för de anställda att ta del av utbildningar som det finns intresse för och som gör att vi kan höja kompetensen på arbetsplatsen och inom yrket  |
| Status:   | Bekräftat  |
| .....   | .....  |
| Organisationsnamn:                                      | Aspia AB   |
| Förnamn:  | Emelie   |
| Efternamn:  | Olsson   |
| Stationeringsort:                                       | Göteborgs kommun   |
| Telefon:  | 010-2124832  |
| E-postadress:   | emelie.olsson@aspia.se   |
| Roll:   | Kontorschef 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 ska ingå i utbildningen. Jag ser ett stort behov av denna kompetens. Det saknas kompetens hos många som sitter med denna arbetsuppgift idag och det kan få stora konsekvenser för både arbetsgivare och de anställda om detta hanteras fel. Idag finns inte denna breda utbildning och jag tycker att utbildningen täcker de olika delar som ska hanteras.  |
| Medfinansiering:  | Ja: Ledningsgruppsmedverkan   Föreläsningar  |
| Medfinansiering utförlig beskrivning:                   | Medverkan i kursens ledningsgrupp. Vara med och föreläsa vid digitala och fysiska träffar.   |
| 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 har 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   |

Status: att kunna studera.  
Bekräftat

.....

Organisationsnamn: Ludvig & Co AB  
Förnamn: Patricia  
Efternamn: Matijasic  
Stationeringsort: Ängelholms kommun  
Telefon: 0431-418148  
E-postadress: patricia.matijasic@ludvig.se  
Roll: Affärschef löneenheten  
Insatt: Ja  
Medverkan framtagning: Ja  
Medverkan framtagning, beskrivning: Har fått ta del av upplägg och förslag. Vi hoppas att utbildningen kommer finnas då den kommer vara aktuell för många. Pension och försäkringar blir ett allt mer aktuellt ämne och också en förmån som många arbetsgivare vill ge sina anställda. Där behöver de ett bra bollplank som kan stötta och ge rådgivning i form av lönekonsulter som är mer specialiserade inom området. Detta saknas idag.

Medfinansiering: Ja: Föreläsningar | Studiebesök | Övrigt  
Medfinansiering utförlig beskrivning: Vi kan berätta om hur lönetjänster inom outsourcing fungerar och hur det är att arbeta i den branschen. Vi finns tillgängliga för att svara på frågor i ämnet och de behov som vi upplever att våra kunder har.  
Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen: Våra medarbetare efterfrågar 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. Vi har som ambition att utveckla specialister i ämnet och skapa en särskild arbetsgrupp och behöver därmed en utbildning som ligger till grund för denna. Våra kunder efterfrågar denna kunskap och efterfrågan ökar hela tiden. Vi hjälper många småföretagare som är arbetsgivare. Vi är ett kunskapsorienterat företag och arbetar för att ge våra medarbetare möjlighet att delvis studera under arbetstid och det ges möjlighet att nyttja våra lokaler för studier

Status: Bekräftat

.....

Organisationsnamn: PostNord Sverige AB (F091)  
Förnamn: Christian  
Efternamn: Wendeldahl  
Stationeringsort: Göteborgs kommun  
Telefon: 0721454911  
E-postadress: christian.wendeldahl@postnord.com  
Roll: Lönechef  
Insatt: Ja

|   |   |
|---|---|
| Medverkan framtagning:                                  | Ja  |
| Medverkan framtagning, beskrivning:                     | Ingår i ledningsgruppen som representant för näringslivet och bidrar med de behov vi ser är viktiga att framtida anställda kommer att behöva eller för att kompetens höja våra befintliga anställda.  |
| Medfinansiering:  | Ja: Ledningsgruppsmedverkan   Lokaler   Material och utrustning   Föreläsningar   Studiebesök   |
| Medfinansiering utförlig beskrivning:                   | Vi kan ta emot studiebesök och föreläsa om hur vi arbetar inom området. De medarbetare från oss som genomför utbildningen har möjlighet att sitta i våra lokaler och använda den utrustning som krävs för att genomföra utbildningen.   |
| Möjliggöra för medarbetare att studera på utbildningen: | Mina medarbetare kommer att kunna läsa utbildningen på betald arbetstid som ett led i deras kompetenshöjning alternativt specialisering.  |
| Status:   | Bekräftat   |
| .....   | .....   |
| Organisationsnamn:                                      | Stena Recycling International AB  |
| Förnamn:  | Frida   |
| Efternamn:  | Lidén   |
| Stationeringsort:                                       | Göteborgs kommun  |
| Telefon:  | 0731565660  |
| E-postadress:   | frida.liden@stenametall.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.<br>Jag har jobbat många år inom löneyrket och därför kan jag bekräfta att innehållet i utbildningen täcker de olika delar som behövs kompetensmässigt för att säkerställa att anställda hanterar korrekt inom områdena pension och försäkring. Utbildningen ger denna kunskap som normalt tar flera år att sätta sig in i då det inte finns någon utbildning idag som ger bredden. En konsekvens som vi ser idag är att många ej får ta del av täckande försäkringar då rapportering etc ej gjorts på korrekt vis. Privatpersoner vet ej vad som gäller och kan inte heller påtala felaktigheter. |
| 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 anställde att utöka sin kompetens.

Status:

Bekräftat

## Arbetslivets medfinansiering

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.

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.

## Organisation och ledning

### Personer med yrkeserfarenhet

- 1 Maud Pouzar
- 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 hos de som hanterar pensioner & försäkringar i företagen.