



Ansökan om att en utbildning ska ingå i yrkeshögskolan

Utbildningens namn:
Hållbarhetsredovisning inom lön och HR

Ansvarig utbildningsanordnare:
Iterum Education AB

Omfattning, poäng:
30

Diarienummer:
MYH 2025/1008

Ansökningsnummer:
202432930

Registreringstidpunkt:
2025-02-10

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 besvarade:	10 st
Totalt antal avböjda:	0 st
Totalt antal som satt sig in i utbildningen:	10 st
Totalt antal som medverkat i framtagning av utbildningens innehåll och upplägg:	9 st

Faktauppgifter

Ansvarig utbildningsanordnare

Iterum Education AB

Organisationsnummer

556473-1841

Organisationsform

Aktiebolag

Postadress och besöksadress

Postadress

Organisation: Iterum Education AB

Adress: c/o Mediapolit

Postnr/ort: 11353 Stockholm

Besöksadress

Organisation: Iterum Education AB

Adress: Tulegatan 41

Ort: Stockholm

Webbadress, telefonnummer och e-postadress till ansvarig utbildningsanordnare

Telefon: 08-675 07 70

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

E-post: linda.iterum@elevera.org

Fullmaktsgivare

Förnamn: Johan

Efternamn: Larsson

Telefon: 0724028451

E-post: linda.iterum@elevera.org

Kontaktperson för ansökan

Förnamn: Maud

Efternamn: Pouzar

Telefon: 0707796324

Epost: maud.pouzar@iterum.se

Uppgifter om utbildningen

Utbildningsområde

Ekonomi, administration och försäljning

Utbildningens namn

Hållbarhetsredovisning inom lön och HR

Omfattning poäng

30

Motivering

Vi bedömer att det krävs 30 YHP för att få en förståelse för vad Corporate Sustainability Directive (CSRD) är och hur rapporteringen ska tillämpas för rapportering av ej finansiell information. För att få en ökad förståelse anser vi att kunskaper i hur man räknar ut nyckeltal och färdigheter och kompetenser för att kunna tillämpa och analysera dessa, krävs en omfattning om 30 YHP. Vi menar att det behövs en förståelse för och kunskap i själva hantverket för att på ett tillförlitligt sätt kunna leverera information till hållbarhetsredovisningen

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 i huvudsak författad på svenska språket. Då regelverket inom hållbarhetsredovisning bland annat utgår från ett EU-direktiv så kan viss litteratur vara författad på engelska språket.

Antal studerande med startperiod

Period	Antal
Höst 2025	35
Vår 2026	35

Motivera studerandeplatser

EU-direktivet CSRD som styr kraven på hållbarhetsredovisningen i företagen gäller från 2024 med första rapportering 2025. CSRD är en rättslig ram för ökad öppenhet och standardisering av ett företags rapportering av icke finansiell information.

Det finns stora kunskapsbrister om CSRD på svensk arbetsmarknad. I och med att det är icke finansiell information som ska rapporteras bör ägandeskapet gällande de data som faller under de sociala upplysningskraven tillfalla lön och HR där data finns idag.

I och med att detta är ett helt nytt regelverk, där kompetensen måste tillföras snabbt, så är kurser inom YH en lämplig utbildningsform.

Kompetensbristen är så pass stor idag att vi bedömer tillsammans med arbetslivet att efterfrågan på den kompetens som kursen ger är tillräckligt stor för att motivera 70 studerandeplatser fördelade under beviljandeåret 2025–2026.

Behovet av kompetens inom hållbarhetsredovisning för lön och HR är betydande och växande. Enligt en nationell rapport från TNG, baserad på en undersökning med över 1000 chefer och HR-medarbetare, rankas kompetensförsörjning som en av de största utmaningarna inom HR under 2023. Rapporten lyfter fram att 8 av 10 tillfrågade ser ett stort behov av att utbilda och utveckla ledare för att hantera nya arbetssätt.

ManpowerGroup undersökning 1/10 2024 baserades på intervjuer med 770 svenska arbetsgivare och visade att endast 5 procent av företagen har den kompetens som krävs för att uppnå sina hållbarhetsstrategier. Cirka 40 procent av verksamheterna planerar att anställa medarbetare för att hantera frågor inom miljö, socialt ansvar och styrning. Mikael Jansson, vd på ManpowerGroup, betonade vikten av att företag sätter relevanta mål och arbetar systematiskt med hållbarhet för att ta ansvar för både samhället och miljön.

Studieort

Län	Kommun	Ort
Stockholm	Stockholm	Stockholm

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 och kunna ta fram data samt bedöma hur den kan påverka personalkostnaderna.

Urvalsgrunder

Särskilt prov

Innehåll och upplägg

Utbildningens mål

Efter avslutad utbildning ska den studerande ha kunskaper om/i

- Att kunna behärska den hållbarhetsrapportering enligt CSRD som är kopplad till lön och HR.
- Att förstå och bidra till en dubbel väsentlighetsanalys i enlighet med CSRD
Vilka kostnadsposter som ingår i en anställning.
- Kalkylmetoder för beräkning av vanligt förekommande personalekonomiska kostnader och nyckeltal såsom FTE, personalomsättning, nyanställning, onboarding, närvaro, sjukfrånvaro och ersättning av sjukfrånvaro.
- Lagar och avtal som styr lönehanteringen
- Lönekartläggning och jämställdhet
- Vad det nya direktivet kring lönetransparens innebär för arbetet inom lön och HR
- Hur man arbetar med uppföljning av sjukfrånvaro, arbetsolyckor och arbetsrelaterad ohälsa
- Vilka de lagstiftade och kollektivavtalade pensioner och försäkringar som finns på svensk arbetsmarknad och hur dessa ska rapporteras

Efter avslutad utbildning ska den studerande ha färdigheter i att

- Att formulera, implementera och följa upp mål, mätetal, policyer och åtgärder enligt CSRD kopplat till lön och HR.
- Beräkna direkta kostnader i en anställning.
- Räkna ut vanligt förekommande kostnader och personalnyckeltal.
- Säkerställa att lagar och avtal tillämpas korrekt i lönehanteringen
- Genomföra en lönekartläggning

- Identifiera vilka pensioner och försäkringar som gäller och säkerställa att rapporteringen till berörda myndigheter och valcentraler är korrekta.

- Att kunna samverka med aktörer inom organisationen/företaget i hållbarhetsarbetet.

Efter avslutad utbildning ska den studerande ha kompetenser att

- Analysera personalstatistik och personalekonomiska nyckeltal.

- Analysera personalekonomiska beräkningar för personalomsättning, nyanställning, onboarding, närvaro, sjukfrånvaro och ersättning av sjukfrånvaro.

- Analysera, dra slutsatser och föreslå lämpliga åtgärder utifrån ett socialt och ekonomiskt hållbarhetsperspektiv.

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
Hållbarhetsredovisning inom lön och HR	Standard	30
Summa:		30

Kurser i bokstavsordning

Kursnamn:	Hållbarhetsredovisning inom lön och HR (30p)
Poäng:	30
Kurstyp:	Standard
Beskrivning:	<p>Genom denna kurs vill vi bidra till att öka kompetensen om vad hållbarhetsredovisning inom lön och HR innebär.</p> <p>Vi säkerställer också att anställda inom lön och HR har rätt verktyg för att ta fram och analysera data som rör hållbarhetsredovisning.</p> <p>Kursen bidrar också till att tydliggöra målen inom Agenda 2030 och främst delmål 8 – anständiga anställningsvillkor och ekonomiskt tillväxt och hur dessa mål påverkar vårt arbete inom lön och HR.</p> <p>Det gör vi genom att fördjupa oss i EU-direktivet CSRD och den hållbarhetsredovisning som följer av detta. Vi kommer att använda oss av European Sustainability Reporting Standard (ESRS) som kan ses som en "handbok" inom CSRD. I kursen kommer vi främst att fokusera på ESRS SI vilken är en standard som hanterar upplysningskrav som berör den egna arbetskraften i organisationen.</p> <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 ett antal expertföreläsare som har specialistkunskaper inom kursens olika delområden.

Kurslitteraturen består av kursböcker inom området, artiklar, statistiskt material, uppsatser och fallstudier från arbetslivet. 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. Vi avser att anlita en lärare som har det övergripande ansvaret fr kursens genomförande. Denna person ska ha en gedigen kompetens inom hållbarhetsredovisning. Utöver det kommer vi även bjuda in arbetslivet för att delge sina erfarenheter och kunskaper inom området och i förekommande fall fungera som lärare i vissa delmoment av kursen.

Inslag av arbetslivsanknutet lärande

Kursen bedrivs 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 område. Examinationen består i att ta fram nyckeltal och analysera verksamheten utifrån sociala hållbarhetsmål. Om den studerande är yrkesverksam använder de sig av verkliga data från sin organisation. Om de inte är yrkesverksamma är utbildningsanordnare behjälplig med kontakter i arbetslivet. De studerande 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.

Antal lärar- eller handledarledda timmar

40

*

Kvalitetssäkring av utbildningen

terum 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 och leder till 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 måluppfyllelse (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 följer 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

Enligt EU-direktivet CSRD, och svensk lagstiftning, är det från och med 2024. krav på arbetsgivare att inkludera sin hållbarhetsredovisning i årsredovisningen.. De första som omfattas är större bolag men även små och medelstora företag kommer med tiden att omfattas av dessa krav. Kursen "Hållbarhetsredovisning inom lön och HR" bidrar främst till nedanstående mål.

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.

Arbetslivets behov av kompetens

Arbetsmarknadens efterfrågan på kompetenser som utbildningen leder till

I våra ledningsgrupper har vi diskuterat möjliga fördjupningar inom lön. Kompetensbehovet inom hållbarhetsredovisning har varit ett av områdena som diskuterats och vi kan se att behovet finns. Vi har rådfrågat vårt nätverk inom arbetslivet, LIA-handledare och tidigare studerande och de kan bekräfta att behovet inom området är stort. CSRD ställer nya krav på kompetens inom lön och HR gällande hållbarhetsredovisning.

I våra kontakter med Charlotte Birgander som är Partner och senior rådgivare Digital HR och lön hos HerbertNathan & Co har det tydligt framkommit att hållbarhetsredovisning är ett område som har sin hemvist inom lön och HR. Hon säger: "EU-direktivet CSRD ställer nya krav på HR och Lön, men ger också många möjligheter för HR och Lön att visa hur viktigt det är att arbeta med allt från mångfaldsarbete, lönetransparens, kontinuerligt lärande, arbetsmiljöfrågor och analys av data. Allt i syfte att skapa en långsiktigt hållbar organisation där chefer och medarbetare trivs och utvecklas. För att kunna möta kraven och fånga möjligheterna så behöver Löns och HR:s kompetens inom analys och rapportering stärkas likväl som att fler HR-processer behöver digitaliseras för en effektiv och kvalitetssäkrad datainsamling"

Srf konsulterna pratar om Grön lön. De säger bland annat: "Grön Lön innebär att arbeta med lön

utifrån miljömässigt, socialt och inte minst ekonomiskt hållbarhetsperspektiv. Lön är på många sätt en kritisk kostnadspost för företagen.

En kvalitetssäkrad löneprocess med analyser, kontroller och korrekt rapportering bidrar till hållbart företagande i linje med Agenda 2030. Företag och andra arbetsgivare har ansvar för att arbetet utförs med anständiga arbetsvillkor. Det omfattar arbetsmiljö, sociala förhållanden, personal, mänskliga rättigheter, jämställdhet, mångfald och motverkande av korruption. Hållbarhet handlar om att vara compliant, dvs att efterleva avtal och lagar.

Storlek på kompetensbehovet

I dagsläget finns inga renodlade utbildningar eller kurser på eftergymnasial nivå med fördjupning inom hållbarhetsredovisning och hur man praktiskt ska tillämpa regelverket i praktiken. Inom universitet och högskola ges kurser i personalekonomi men dessa saknar inriktningen mot hållbarhet och redovisning i enlighet med

CSRD. Vi och våra ledningsgrupper samt branschen gör bedömningen att för att klara de krav som finns i CSRD krävs en stor utbildningsinsats för att stärka den bristfälliga kompetens som finns inom området idag.

"Fler och fler organisationer fokuserar mer på det hållbara arbetet, även kopplat till lön och HR. Men hur man ska göra det är det fortfarande ganska många som tycker är utmanande. Där ser jag att en sådan här utbildning skulle kunna vara till hjälp." Poa Genberg, Musikalliansen

"Ser verkligen ett stort behov av den här utbildningen. I takt med omvärldens förändringar och krav samt inriktning mot hållbarhet är behovet större nu att vi inom lön behöver en mer fördjupad analytisk ekonomisk kunskap och då är CSRD en del av den utvecklingen." Susanne Lindmark, Axfood AB

Konsekvenser för arbetslivet om kompetensbehovet inte tillgodoses

Konsekvenserna om kursen inte beviljas blir att vi i Sverige inte har tillräcklig kompetens inom hållbarhetsredovisning enligt CSRD. Följderna av detta kan vara att omställningen till en hållbar verksamhet fördröjs, att rapporteringen inte blir likvärdig mellan företagen samt bristande medvetenhet om hållbarhet i företagen bland ledning och anställda. Detta kan i sin tur påverka arbetsförhållanden, jämlikhet, hälsa, säkerhet och rättvisa löner samt mångfalden i företagen på ett negativt sätt.

"Det är ett nytt sätt som lönekonsulter behöver tänka på. Grön lön handlar om att integrera hållbarhetsperspektiv i löneprocessen, med fokus på miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet." Maria Syrtén, Vinci Energies Sweden AB

Inom outsourcing är denna kompetens mycket viktig då deras kunder efterfrågar tjänster inom hållbarhetsredovisning. Om vi ska få företag som växer och kan följa de direktiv som finns är just redovisnings- och lönebyråer branscher som behöver ligga i framkant.

"För att kunna erbjuda våra kunder den bästa servicen med rådgivande lönekonsulter som är uppdaterade inom sitt område, men även inom hållbar utveckling, lägger vi stor vikt vid att konsulterna har möjlighet till vidare kompetensförstärkning inom detta område. Vi ser en stor efterfrågan på detta inom yrkesrollen." Mikaela Sommarhed, Amesto Account House

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 med utgångspunkt i vår kurs personalekonomi, som ingår i vår lönespecialistutbildning. Vi saknar dock hållbarhetsperspektivet i den kursen, vilket visat sig vara en viktig komponent. När möjligheten att söka kurser inom YH finns såg vi det som ett område där behovet är stort.

I vår referensgrupp, bestående av ett trettiotal 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 våra ledningsgrupper 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.

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)
Ocab Sverige	Stockholm	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar/Studiebesök
Musikalliansen	Stockholm	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar
Statens Servicecenter	Östersund	Ja	Nej	Ledningsgruppsmedverkan
Praktikertjänst	Stockholm	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar/Studiebesök
Axfood AB	Jönköping	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar/Övrigt
Östersunds kommun	Östersund	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar/Studiebesök
Eckerström lönetjänst	Öckerö kommun	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar
Vinci Energies Sweden Aktiebolag	Göteborg	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan
Amesto AccountHouse	Stockholm	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Föreläsningar
Azets Insight AB	Stockholm	Ja	Ja	Ledningsgruppsmedverkan/Lokaler/ Material och utrustning/Föreläsningar/Studiebesök

Referenspersoner medverkar med medfinansiering

Totalt antal ledningsgruppsmedverkan	Totalt antal lokaler	Totalt antal material och utrustning	Totalt antal föreläsningar	Totalt antal studiebesök	Totalt antal Övrigt
10	1	1	8	4	1

Arbetslivets medverkan

Organisationsnamn: Ocab Sverige
Förnamn: Åsa
Efternamn: Jones
Stationeringsort: Stockholm
E-postadress: asa.jones@ocab.se
Roll: Head of Payroll
Insatt: Ja
Medverkan framtagning: Ja

Medverkan framtagning, beskrivning: Agerat bollplank i framtagandet

Medfinansiering: Ja: Ledningsgruppsmedverkan | Föreläsningar | Studiebesök

Medfinansiering utförlig beskrivning: Jag som lönechef är med i om utbildningen beviljas den ledningsgrupp som behöver finnas, jag kan även bidra med diverse föreläsningar och studiebesök.

På vilket sätt är kompetensen som kursen leder till nödvändig för organisationens verksamhet: Hållbarhetsredovisning är ett område som snabbt kommer växa i alla områden. Inom HR blir det allt mer tydligare och viktigt med kunskap inom ämnet.

Status: Besvarad

.....

Organisationsnamn: Musikalliansen

Förnamn: Poa

Efternamn: Genberg

Stationeringsort: Stockholm

E-postadress: poa.genberg@musikalliansen.se

Roll: HR-ansvarig

Insatt: Ja

Medverkan framtagning: Ja

Medverkan framtagning, beskrivning: Jag sitter med i ledningsgruppen och där har vi haft frågan uppe vilka kunskaper och kompetenser vi ser saknas på marknaden. Vi har under flera möten diskuterat hur den här utbildningen skulle kunna se ut.

Medfinansiering: Ja: Ledningsgruppsmedverkan | Föreläsningar

Medfinansiering utförlig beskrivning: Jag har arbetat med lön och HR i många år och har sett hur arbetet och kunskapskraven har förändrats. I ledningsgruppen sitter jag med som representant från arbetslivet och bidrar både med mina egna erfarenheter och sådana jag får till mig från andra i mitt nätverk. Fler och fler organisationer fokuserar mer på det hållbara arbetet, även kopplat till lön och HR. Men hur man ska göra det är det fortfarande ganska många som tycker är utmanande. Där ser jag att en sådan här utbildning skulle kunna vara till hjälp.

På vilket sätt är kompetensen som kursen leder till nödvändig för organisationens verksamhet: För den händelse att Iterum vill ha hjälp med föreläsningar skulle jag med min erfarenhet kunna vara behjälplig.

Status: Besvarad

.....

Organisationsnamn: Statens Servicecenter

Förnamn: Kristin

Efternamn: Höög

Stationeringsort: Östersund

E-postadress: kristin.hoog@statenssc.se

Roll: Enhetschef lön

Insatt: Ja

Medverkan framtagning: Nej

Medverkan framtagning, beskrivning: -

Medfinansiering: Ja: Ledningsgruppsmedverkan

Medfinansiering utförlig beskrivning: Vi medverkar i ledningsgruppsarbete med förekommande uppgifter som ingår där.

På vilket sätt är kompetensen som kursen leder till nödvändig för organisationens verksamhet: Kunskaper om:
Direkta kostnader till anställning, så som personalomsättning och sjukfrånvaro.
Färdigheter:
Beräkna direkta kostnader till anställning
Säkerställa att lagar och avtal tillämpas korrekt
Beräkna och bokföra semesterlöneskuld
Kunskap om vad det nya direktivet kring lönetransparens innebär för arbetet inom lön och HR
Säkerställa att rapporteringen till berörda myndigheter är korrekta rörande pensioner.
Kompetenser:
Analysera personalekonomiska beräkningar enligt framtaget innehåll i kursen men även att dra slutsatser och föreslå lämpliga åtgärder utifrån socialt och ekonomiskt hållbarhetsperspektiv

Status: Besvarad

.....

Organisationsnamn: Praktikertjänst

Förnamn: Martin

Efternamn: Hansson

Stationeringsort: Stockholm

E-postadress: martin.hansson@ptj.se

Roll: Lönechef

Insatt: Ja

Medverkan framtagning: Ja

Medverkan framtagning, beskrivning: Medverkar i ledningsgrupp

Medfinansiering: Ja: Ledningsgruppsmedverkan | Föreläsningar | Studiebesök

Medfinansiering utförlig beskrivning: Medverkar i Ledningsgrupp, föreläser för klassen om min organisation.

På vilket sätt är kompetensen som kursen leder till nödvändig för organisationens verksamhet: Alla måste känna till CSRD rapportering och hur det ska hanteras på våra löneavdelningar. Det är ett viktigt inslag att det finns framöver hos alla arbetsgivare.

Status: Besvarad

.....

Organisationsnamn: Axfood AB

Förnamn: Susanne

Efternamn: Lindmark

Stationeringsort: Jönköping

E-postadress: susanne.lindmark@axfood.se

Roll: Funktionschef Lön

Insatt: Ja

Medverkan framtagning: Ja

Medverkan framtagning, beskrivning: Via ledningsgruppens arbete och framtagande av utbildningar

samt att som representant från yrkeslivet delger en omvärldsbevakning av behovet

Medfinansiering: Ja: Ledningsgruppsmedverkan | Föreläsningar | Övrigt

Medfinansiering utförlig beskrivning: Vi tar emot LIA studenter , sitter med i ledningsgruppen för ITERUM samt att jag / vi kan hålla i föreläsningar på ITERUM via teams, live möten

På vilket sätt är kompetensen som kursen leder till nödvändig för organisationens verksamhet: Ser verkligen ett stort behov av den här utbildningen. I takt med omvärldens förändringar och krav samt inriktning mot hållbarhet är behovet större nu att vi inom lön behöver en mer fördjupad analytiks ekonomisk kunskap och då är CSR en del av den utvecklingen.

Vi på lön sitter mellan företagen och ekonomi avdelningarna och ska många gånger ta fram nyckeltal och då är vikten av samsyn på hur vi ska mäta och varför så man kan ta fram bra analyser.

Ser också att den här utbildningen kan hänga ihop med utbildningen till controller - lönespecialist då får man en helhetsbild.
Har man redan lönespecialist som grund är det också möjligt att som påbyggnad läsa de här båda kurserna separat.

Vill också betona vikten av att vi omvärlds bevakar så vi kan ligga i framkant inom lön och även ställa högre krav mot systemleverantörer som ska utveckla bra systemstöd för dessa rapporter samt att det ska finnas tid till att testa utfallet innan lagkraven skår igenom.

Status: Besvarad

.....

Organisationsnamn: Östersunds kommun

Förnamn: Marita

Efternamn: Hurtig

Stationeringsort: Östersund

E-postadress: Marita.Helena.Hurtig@ostersund.se

Roll: Enhetschef Lön

Insatt: Ja

Medverkan framtagning: Ja

Medverkan framtagning, beskrivning: Bidragit med att vad ser jag för behov framöver, tagit fram innehållet i kursplanen, dialog har skett via möten och mail för att vi ska få fram bästa kursinnehållet. Det är viktigt och aktuellt med lönetransparens och även kunskap inom pension och försäkringar. Lön har en stor och viktig uppgift i varje företag och organisation. Både ekonomiskt och hållbarhet i arbetsmiljö m.m. Även att automatisera och digitalisera är av stor vikt att vi jobbar aktivt med. Vi behöver behålla kunnig personal och kompetensutveckla i de aktuella händelserna inom löneområdet. Samtidigt som det ska finnas karriärmöjligheter och specialisera sig i vissa områden inom lönebranchen.

Medfinansiering: Ja: Ledningsgruppsmedverkan | Föreläsningar | Studiebesök

Medfinansiering utförlig beskrivning: Jag har arbetat länge inom löneområdet och ser att vi behöver höja kompetensen på nuvarande personal. Jag är med i ledningsgrupp och bidrar med min kompetens och erfarenhet. Delta i föreläsningar för studenter och även studiebesök om

På vilket sätt är kompetensen som kursen leder till nödvändig för organisationens verksamhet:

önskemål finns.

Det är viktigt att vi har den här kompetensen. Kunskap för att utföra uppdraget rätt, personalen ska ha god kunskap och även en karriärväg och inriktning för medarbetare. Vi kan utveckla och underhålla och utföra uppdraget på ett korrekt och effektivt sätt. Förståelse och kunskap gr att Lön är bryggan mellan många olika enheter i organisationen.

Status:

Besvarad

Organisationsnamn:

Eckerström lönetjänst

Förnamn:

Katarina

Efternamn:

Eckerström

Stationeringsort:

Öckerö kommun

E-postadress:

katarina@lonetjanst.se

Roll:

Grundare/ägare

Insatt:

Ja

Medverkan framtagning:

Ja

Medverkan framtagning, beskrivning:

Framfört önskemål om vad utbildningen kan innehålla för att uppfylla de behov som mitt företag har.

Medfinansiering:

Ja: Ledningsgruppsmedverkan | Föreläsningar

Medfinansiering utförlig beskrivning:

Som engagerad inom SRF konsulterna tycker jag att ledningsgruppsmedverkan är bra, då finns också möjlighet att mer ingående påverka kursinnehållet. Jag har erfarenhet av att undervisa inom löneområdet och det är något som jag brinner för att inspirera andra med.

På vilket sätt är kompetensen som kursen leder till nödvändig för organisationens verksamhet:

I takt med att löneyrket förändras så är det viktigt att kunna erbjuda våra kunder något ytterligare som ger mervärde. Många som har outsourcat sina löner saknar viktiga HR-funktioner. Där kan vi hjälpa till med mer än vad vi gör idag. Mina anställda får gärna gå på utbildningar på arbetstid. Viktigt för deras kompetenshöjning samt nöjdhet på arbetsplatsen.

Status:

Besvarad

Organisationsnamn:

Vinci Energies Sweden Aktiebolag

Förnamn:

Maria

Efternamn:

Syrtén

Stationeringsort:

Göteborg

E-postadress:

maria.syrtén@vinci-energies.se

Roll:

Lönechef

Insatt:

Ja

Medverkan framtagning:

Ja

Medverkan framtagning, beskrivning:

Har deltagit i ledningsgruppen i många år där vi har diskuterat olika upplägg för att få dom mest optimala kurserna med olika inriktningar. Arbetat tidigare i många år inom outsourcingbranschen där vi ser ett stort behov av konsulter som har bredare kunskaper om hela löneprocessen. Då krav, lagar och kollektivavtal förändras behöver man kunskap om även förssystem, eftersystem, pensioner, ekonomi, processer, även med hållbarhetsredovisningar, tex grön lön

Medfinansiering: Ja: Ledningsgruppsmedverkan

Medfinansiering utförlig beskrivning: Jag deltar i ledningsgruppen och informerar om vad marknaden behöver för kompetenser och som framförallt saknas på marknaden - för att konsulterna skall vara så attraktiva som möjligt när dom kommer ut i arbetslivet. Samt få med mycket av nytänk som tex grön lön, som dom kan sen vidareutveckla på sina kommande arbetsplatser,

På vilket sätt är kompetensen som kursen leder till nödvändig för organisationens verksamhet: Det är ett nytt sätt som lönekonsulter behöver tänka på. Grön lön handlar om att integrera hållbarhetsperspektiv i löneprocessen, med fokus på miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Srf lyfter fram att lön är en central kostnadspost för företag, och genom en kvalitetssäkrad löneprocess, som inkluderar analyser, kontroller och korrekt rapportering, inte minst till pensionsbolagen, kan företag säkerställa hållbarhet.

Det är viktigt att ha koll på vanliga personalekonomiska kostnader och nyckeltal såsom FTE, personalomsättning, nyanställningar, onboarding, närvaro, sjukfrånvaro och ersättning för sjukfrånvaro. Det handlar om att förstå hur man kan arbeta med dessa för att skapa en mer hållbar löneprocess.

Nya direktiv, såsom CDRD och lönetransparens, gör att det blir än mer viktigt att följa lagar, kollektivavtal med mera. Detta ställer andra krav – och framför allt högre krav – på lönekonsulterna, som nu arbetar på ett helt annat sätt än för några år sedan.

Status: Besvarad

.....

Organisationsnamn: Amesto AccountHouse

Förnamn: Mikaela

Efternamn: Sommarhed

Stationeringsort: Stockholm

E-postadress: mikaela.sommarhed@amesto.se

Roll: Business Area Manager Payroll & HR

Insatt: Ja

Medverkan framtagning: Ja

Medverkan framtagning, beskrivning: Jag har mottagit kursens upplägg, syfte och mål för granskning och feedback. Jag har bidragit med synpunkter och förbättringsförslag som underlättar för de studerande att koppla kursmålen till Agenda 2030 samt CSRD. Som representant från näringslivet och verksam inom yrket ser jag ett växande behov av kompetens inom området, då rollen utvecklas mot att bli mer affärsrådgivande, konsultativ och med fokus på hållbarhet inom flera sektorer. Jag anser att kursen är både viktig och relevant för framtiden samt för de mål som fastställts inom ramen för Agenda 2030 samt CSRD. Kursen täcker på ett heltäckande sätt alla de områden som krävs för att skapa en djupare förståelse för detta arbete, oavsett om man arbetar inhouse eller med outsourcing inom löner.

Medfinansiering: Ja: Ledningsgruppsmedverkan | Föreläsningar

Medfinansiering utförlig beskrivning: Som Affärsområdeschef inom lön och HR på Iterum, kommer jag att ingå i ledningsgruppen och bidra med min omfattande

kompetens och yrkeserfarenhet. Genom mitt arbete i företag som strävar efter att erbjuda våra kunder Grön Lön och gröna siffror, samt min roll som analytisk konsult, kan jag stärka Iterums expertis inom området. Framöver planerar jag även att hålla gästföreläsningar på distans.

På vilket sätt är kompetensen som kursen leder till nödvändig för organisationens verksamhet:

Amesto arbetar med övertygelsen att lönsamhet och hållbarhet går hand i hand. Vår strategi bygger på principen om Triple Bottom Line: People, Planet och Profit. Detta innebär att vi, utöver att fokusera på ekonomiska resultat, också prioriterar människan och miljön, i linje med ESG-kriterierna och FN:s globala mål för hållbar utveckling i Agenda 2030. För att kunna erbjuda våra kunder den bästa servicen med rådgivande lönekonsulter som är uppdaterade inom sitt område, men även inom hållbar utveckling, lägger vi stor vikt vid att konsulterna har möjlighet till vidare kompetensförstärkning inom detta område. Vi ser en stor efterfrågan på detta inom yrkesrollen.

Status:

Besvarad

Organisationsnamn:

Azets Insight AB

Förnamn:

Katarzyna

Efternamn:

Kaniecka

Stationeringsort:

Stockholm

E-postadress:

katarzyna.kaniecka@azets.com

Roll:

Business Process Improvement Manager

Insatt:

Ja

Medverkan framtagning:

Ja

Medverkan framtagning, beskrivning:

Jag har varit med i flertal diskussioner och gav insikter från arbetslivet om vilka kompetenser inom området som efterfrågas och behöver vara med i utbildningen. Det var framför allt olika begrepp om diverse lagar så som CSRD, lönetransparansdirektiv, svensk tillämpning av denna. Vidare att kompetens om analys av en stor mängd av data som är tillgängligt i lönesystem och han användas i hållbarhets arbete av svenska arbetsgivare efterfrågas och är idag begränsat hos de som jobbar med lön. Som representant från ett stort globalt outsourcing leverantör har jag framfört vikten av att utbilda personal och öka medvetenhet om att strukturera upp bolagets arbete kring hållbarhet och att personal som idag jobbar med lön behöver fördjupande kompetens inom område för att stötta bolagets ledningsgrupper för att förstå och komma igång med arbete med hållbarhet inom lön och HR för att vi ska kunna bidra för att uppnå målen i Agenda 2030.

Medfinansiering:

Ja: Ledningsgruppsmedverkan | Lokaler | Material och utrustning | Föreläsningar | Studiebesök

Medfinansiering utförlig beskrivning:

Vi representerar och deltar i ledningsgruppen och dess arbete och bidrar genom att bl.a. delta i ledningsgruppsmöten, fatta beslut om kursens upplägg och innehåll, lämnar insikter om utbildningsmaterial. Azets har möjlighet att tillhandahålla lokaler för ensatka föreläsningar, bidrar med kompetens inom område i form av material till föreläsningar och erbjuder studiebesök.

På vilket sätt är kompetensen som kursen leder till nödvändig för organisationens verksamhet:

Ämne hållbarhet inom lön och HR är fortfarande mycket luddigt för många av våra kunder - vi har tusentalskunder som kan bidra stort för Agenda 2030 - men i intervjuer som vi genomfört med pilotkunder anses det vara svårt att komma

igång och konkretisera det arbete. Det krävs att man anställer personer med rätt kompetens för att nå till ledningsgrupper för svenska företag och för att förklara alla krav som ställs -vi anser att många företag inte genomför t.ex. lönekartläggning, har ingen förståelse för vad lönetransparansdirektivet är och förstår inte samband mellan dessa regelverk och hållbarhetsarbete samt Agenda 2030. Svenska bolag många gånger avsaknar systematisk arbete och förståelse om hur man kan använda data från lön och HR om t.ex. sjuk, semester, friskvård för att sätta upp bolagetsmål kopplade till hållbarhetsarbete mer personal, hur data kan användas. Det är tydligt att alla företag måste bidra i hållbarhetsarbete för att vi ska jobba orka längre när pensionsålder höjs.

Status:

Besvarad

Arbetslivets medfinansiering

Utgångspunkten är att kursens ledningsgrupp kommer att vara densamma som ledningsgruppen för vår lönespecialistutbildning i Stockholm. Vi kan komma att utöka ledningsgruppen om vi ser att det finns ett mervärde att få in ytterligare kompetens inom ämnesområdet hållbarhetsredovisning. 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 hur de arbetar med hållbarhet 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

Tillhandahåller ändamålsenliga lokaler och utrustning

Ja

Övriga utbildningsanordnare

Nej

Övrigt

Övrig information

[Ej angivet]