

# Förhandlingsprotokoll

**Ärende:** Avtal om yrkesintroduktion  
**Bransch:** Skogsbruk  
**Tid:** 12 augusti 2014  
**Plats:** SLAs lokaler, Storgatan 19, Stockholm  
**Närvarande:** För SLA - Maria Möller, Maud Petri Rådström  
För GS - Magnus Lindberg, Tony Berggren

---

- § 1 Parterna har träffat avtal om yrkesintroduktion enligt bilaga.  
§ 2 Förhandlingen förklarades avslutad.

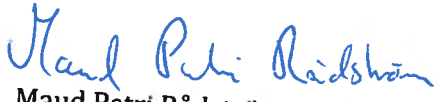
Vid protokollet

  
Maria Möller

Justeras

  
Magnus Lindberg

  
Tony Berggren

  
Maud Petri Rådström

## **AVTAL OM YRKESINTRODUKTION**

### **§ 1 Avtalets syfte**

Arbetet inom branschen ställer idag högre krav på teoretisk utbildning och kvalificerad yrkeserfarenhet än tidigare. Samtidigt står branschen inför en generationsväxling som förstärker behovet av nya medarbetare. Rekryteringsfrämjande åtgärder är därför av väsentlig betydelse för att säkra ett långsiktigt kompetensförsörjningsbehov. För att underlätta en effektiv arbetslivsstart har parterna enats om att införa en introduktionsperiod kallad yrkesintroduktion.

Yrkesintroduktionsavtalets syfte är att stimulera företagen att erbjuda särskilda yrkesintroduktionsanställningar åt ungdomar för att underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

### **§ 2 Tillämpningsområdet**

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till ungdomar som saknar relevant yrkeserfarenhet och som vid anställningstillfället inte fyllt 25 år.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för ungdomar som genomgått yrkesutbildning eller annan gymnasial utbildning men även för ungdomar som saknar gymnasieutbildning.

### **§ 3 Anställning för yrkesintroduktion**

Anställning för yrkesintroduktion är en egen form av tidsbegränsad anställning (och ska således inte samblandas med andra tidsbegränsade anställningsformer såsom säsongsanställning) enligt kollektivavtalet med särskild reglering enligt följande.

Med stöd av överenskommelse med lokal facklig organisation kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd.

Yrkesintroduktion kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning eller anställda med krav på högre sysselsättningsgrad. Parterna är således överens om att yrkesintroduktionsanställning inte utgör brott mot företrädesrätten. Yrkesintroduktionsanställningen som sådan grundar inte heller företrädesrätt till återanställning.

Varje yrkesintroduktionsanställning ska förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan ifråga om arbetsuppgifter samt utbildnings- och introduktionsinsatser.

*Anmärkning: De centrala parterna tillhandahåller riktlinjer avseende handledning och individuella utvecklingsplaner, vilka kan fungera som stöd för de lokala parterna. De lokala*

*parterna kan träffa överenskommelser om yrkesintroduktionsanställning oaktat dessa riktlinjer.*

En yrkesintroduktionsanställning ska gälla under viss tid. Anställningstiden får uppgå till högst 12 månader. Om det är särskilt motiverat utifrån avtalets syfte kan, efter lokal överenskommelse, förlängning ske med högst 12 månader.

En yrkesintroduktionsanställning övergår som regel i en tillsvidareanställning\* vid anställningens utgång såvida inte arbetsgivaren eller arbetstagaren vidtar åtgärder för att avbryta den inledda anställningen.

(\*syftet är således inte att anställningen ska övergå i en säsongsanställning)

Yrkesintroduktionsanställningen är uppsägningsbar från arbetsgivaren och den anställde med en månads uppsägningstid. De yrkesintroduktionsanställda utgör vid uppsägning på grund av arbetsbrist en egen turordningskrets.

Vill den anställde eller arbetsgivaren att yrkesintroduktionsanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning på sedvanliga villkor inom avtalsområdet, ska besked om detta lämnas senast en månad innan den överenskomna tiden löper ut.

#### **§ 4            Lön**

Under en yrkesintroduktionsanställning tillämpas tim- eller månadslön.

Lönen utgör 75 % av gällande baslön (och eventuellt kvalifikationstillägg) för jämförlig lönegrupp enligt Skogsavtalet § 7 (alternativt jämförligt löneavtal på företagsnivå).

#### **§ 5            Övrigt**

I de fall yrkesintroduktionsanställningen inte leder till fortsatt anställning i företaget ska tjänstgöringsintyg utfärdas som innefattar uppgift om anställningstiden och de arbetsuppgifter som den yrkesintroduktionsanställda har utfört. Intyget ska också innefatta vitsord om inte den yrkesintroduktionsanställda särskilt undanber sig det.

Centrala förbundsparter ska i förekommande fall genom råd och förhandling se till att fel vid tillämpningen rättas till och att avtalets syften fullföljs.

*Anmärkning: Om råd och förhandling enligt ovan inte kan lösa tvistefrågan gäller förhandlingsordningen mellan parterna.*

---

#### **§ 6            Giltighetstid**


Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Vid en uppsägning från någon av parterna kommer träffade lokala överenskommelser om tidsbegränsad anställning om yrkesintroduktion att vara giltiga till dess pågående anställningstid löpt ut.

Stockholm den 12 augusti 2014

SLA

Maria Möller

Maud Petri Rådström



GS

Magnus Lindberg

Tony Berggren



## **Stöd avseende handledning och Individuella utvecklingsplaner i samband med yrkesintroduktion**

Enligt avtalet om yrkesintroduktion ska varje yrkesintroduktionsanställning förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan i fråga om arbetsuppgifter samt utbildnings- och introduktionsinsatser. I samband med lokala överenskommelser om yrkesintroduktionsanställningar bör därför parterna belysa följande frågeställningar.

### **Handledning**

- Definiera handledarens uppdrag – exempelvis;
  - o vad är målet med uppdraget?
  - o vad är handledarens funktion?
  - o under vilken tid och vilka former gäller uppdraget?
- Finns det behov av kunskapsstöd till handledaren, t.ex. i form av handledarutbildning?
- På vilket/vilka sätt sker avstämning av utbildnings- och introduktionsinsatser mellan handledaren och den anställde under yrkesintroduktionsanställningen?
- Finns det även ett behov av avstämningar mellan arbetsgivaren och handledaren?

### **Individuella utvecklingsplaner**

- Definiera det individuella syftet med yrkesintroduktionsanställningen
- Vilka är de huvudsakliga arbetsuppgifterna under yrkesintroduktionsanställningen?
- Vilka former för lärande bör förekomma i arbetet såsom utbildnings- och introduktionsinsatser?
- Vilka kunskapsmål måste uppfyllas för att bli anställningsbar och vilka insatser krävs av såväl den anställde som arbetsgivaren för att nå dessa mål?
- Hur och när sker uppföljning av kunskapsmål?

Ovanstående ska fungera som stöd för de lokala parterna och är icke rättsligt förpliktande.