

Avtal om yrkesintroduktion

Följande avtal gäller mellan TMF och GS.

§ 1 Avtalets syfte

Arbete inom industrin ställer idag högre krav på teoretiskt utbildning och kvalificerad yrkeserfarenhet än tidigare. Samtidigt står industrin inför en generationsväxling som förstärker behovet av nya medarbetare. Rekryteringsfrämjande åtgärder är därför av väsentlig betydelse för att säkra industrins långsiktiga kompetensförsörjningsbehov. För att underlätta för personer som vill arbeta inom industrin har parterna enats om att införa en introduktionsperiod kallad yrkesintroduktion.

Yrkesintroduktionsavtalets syfte är att stimulera industriföretagen att erbjuda särskilda yrkesintroduktionsanställningar för att underlätta för företagen att rekrytera och för att få nya medarbetare att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på svensk arbetsmarknad.

§ 2 Tillämpningsområdet

Yrkesintroduktionsanställningar riktar sig till personer som saknar relevant yrkeserfarenhet.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för personer som genomgått industriinriktad yrkesutbildning på gymnasienivå inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. Det kan även komma ifråga för personer som av olika skäl saknar gymnasieutbildning vid motsvarande utbildningar, eller personer som genomgått annan typ av gymnasial utbildning.

§ 3 Anställning för yrkesintroduktion

Anställning för yrkesintroduktion är en tidsbegränsad anställning enligt Träindustriavtalet 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.

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 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.

Yrkesintroduktionen är uppsägningsbar från arbetsgivaren och den anställde med en månads uppställningstid. 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 procent av lägsta lönen för kategorin "Övrig arbetare som fyllt 18 år" jämlikt Träindustriavtalet § 1 Mom. 2 kategori 3, 1:a

För yrkesarbetare som slutfört yrkesutbildning med inriktning mot träindustrin utgöres lönen av 75% av lägsta lönen för kategorin "yrkesarbetare 3:e året i branschen".

§ 5 Övrigt

I de fall yrkesintroduktionen inte leder till fortsatt anställning vid företaget ska tjänstgöringsintyg utfärdas som innefattar uppgifter 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.

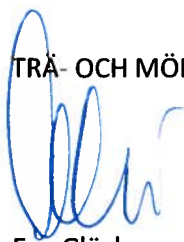
§ 6 Giltighetstid

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 tills dess pågående anställningstid löpt ut.



Stockholm den 21 december 2016

TRÄ- OCH MÖBELFÖRETAGEN



Eva Glückman

GS



Stefan Björnstöl

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;
 - vad är målet med uppdraget?
 - vad är handledarens funktion?
 - 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.

JB

Exempel på hur ett tjänstgöringsbetyg kan utformas:

Tjänstgöringsintyg Yrkesintroduktion

Namn: [Lisa Persson]

Personnummer: [00 00 00 - 00 00]

[Lisa Persson] har undertiden [dag/månad/år] till [dag/månad/år] varit anställd för yrkesintroduktion hos [Företagets namn och art.]

Arbetsuppgifterna har bestått i [alla arbetsuppgifter med varaktighet minst en vecka].

Lisa Persson har under denna tid visat stor flit samt engagemang i arbetet och i förekommande utbildningsmoment. (På den anställdes begäran, exempel)

Följande utbildningsmoment har ingått i anställningen: (exempel)

Ritningsläsning	XX timmar
Maskinarbete, CNC	XX timmar
Mätning och kontroll	XX timmar
Underhåll	XX timmar

Namn

Titel

Namn

Handledare

Närmaste chef

Företagets namn

Adress/telefon



Bilaga till avtal om yrkesintroduktionsanställning

Parterna har träffat avtal om yrkesintroduktionsanställning. Avtalet möjliggör för de lokala parterna att träffa överenskommelse om yrkesintroduktion för personer som saknar relevant yrkeserfarenhet.

Yrkesintroduktionsanställningar kan komma ifråga för personer som genomgått industriinriktad yrkesutbildning på gymnasienivå inom Teknikcollege, gymnasieskola eller liknande. Det kan även komma ifråga för personer som av olika skäl saknar gymnasieutbildning vid motsvarande utbildningar, eller personer som genomgått annan typ av gymnasial utbildning.

Arbetsgivaren har möjlighet att söka ekonomiskt stöd i form av lönesubvention och stöd för handledning hos Arbetsförmedlingen för yrkesintroduktionsanställningar. Stödet omfattar ungdomar, långtidsarbetslösa och nyanlända. Se förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

Det centrala kollektivavtalet om yrkesintroduktionsanställningar möjliggör dock för de lokala parterna att träffa överenskommelse om yrkesintroduktion för andra kategorier än de som omfattas av förordningen. För dessa kan dock arbetsgivaren inte söka ekonomiskt stöd.