

# Yrkesintroduktion



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-  
OCH GRAFISK BRANSCH



INDUSTRI  
ARBETSGIVARNA



TRÄ- OCH MÖBELFÖRETAGEN



# Yrkesintroduktion

Framtagen av Industriarbetsgivarna, GS – facket för skogs- trä- och grafisk bransch samt TMF – Trä- och Möbelföretagen.

**”Det här är något helt annat än att lära samma sak i skolan. Du växer som människa av att få komma in i arbetslivet på plats”**

*Cajsa Ivarsson, yrkesintroduktionsanställd på Snickarlaget i Sävsjö.*



## Innehåll

Innehåll .....	3
Vad är yrkesintroduktion? .....	4
Vem kan anställas på yrkesintroduktion? .....	5
Hur anställer man? .....	5
Hur lång är yrkesintroduktionen? .....	6
Möjlighet till ekonomiskt stöd .....	7
Utformning av individuella utvecklingsplaner .....	8
Handledning under yrkesintroduktionsanställning .....	9
Yrkesintroduktion – en vinnande väg till yrket! .....	10
Yrkesintroduktion – sammanfattning .....	12

## Vad är yrkesintroduktion?

**Yrkesintroduktion är en ny väg för unga in i industrin. Yrkesintroduktion underlättar övergången mellan skola och arbetsliv och ger företagen möjlighet att säkra långsiktiga kompetensbehov.**

Industriarbetsgivarna och Trä- och Möbelföretagen, TMF, har båda ingått avtal med GS-facket om yrkesintroduktion. Avtalet skapar möjligheter till lokala överenskommelser om anställning av ungdomar där ordinarie arbete förenas med handlednings- och utbildningsinsatser. Innehållet i den individuella utvecklingsplanen tas fram av de lokala parterna.

För ditt företag innebär en yrkesintroduktionsanställning att ni får möjlighet att lära upp nya unga medarbetare så att de får precis den kompetens ni är i behov av, samtidigt som den yrkesintroduktionsanställda får möjlighet att lära sig ett yrke och bli introducerad till arbete inom industrin.

I denna broschyr har Industriarbetsgivarna, TMF och GS-facket samlat grundläggande information, inspiration och exempel som rör yrkesintroduktionsanställningar. **Detaljerad information om yrkesintroduktionsavtalen finns på respektive organisations hemsida.**

[www.gsfacket.se](http://www.gsfacket.se)

[www.tmf.se/yrkesintroduktion](http://www.tmf.se/yrkesintroduktion)

[www.industriarbetsgivarna.se/yrkesintroduktion](http://www.industriarbetsgivarna.se/yrkesintroduktion)

## Vem kan anställas på yrkesintroduktion?

Ungdomar som uppfyller följande kriterier kan anställas på yrkesintroduktion:

- har ännu inte fyllt 25 år vid anställningstillfället
- saknar relevant yrkeserfarenhet
- har genomgått
  - industriinriktad gymnasieutbildning som t.ex. Teknikcollege  
*eller*
  - som av olika skäl saknar gymnasieutbildning vid motsvarande utbildningar  
*eller*
  - har genomgått andra typer av gymnasiala utbildningar

## Hur anställer man?

En yrkesintroduktionsanställning är en tidsbegränsad anställning enligt centralt kollektivavtal, med särskild reglering enligt branschspecifikt yrkesintroduktionsavtal. Med stöd av lokal överenskommelse mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd.

Yrkesintroduktionsanställningen ska förenas med handledning och en individuell utvecklingsplan som tas fram av de lokala parterna. Utvecklingsplanen ska innehålla uppgifter om arbetsuppgifter samt utbildnings- och introduktionsinsatser.

Under yrkesintroduktionsanställningen tillämpas tim- eller månadslön om 75 % av den lönegrupp som anges i det branschspecifika yrkesintroduktionsavtalet.

## Hur lång är yrkesintroduktionen?

Anställningstiden får uppgå till 12 månader, med möjlighet till förlängning i upp till 12 månader om det är särskilt motiverat utifrån avtalets syfte. En sådan förlängning förutsätter stöd i lokal överenskommelse. Syftet med yrkesintroduktionsanställningen är att den övergår i en tillsvidareanställning vid anställningens utgång.

## Att observera gällande yrkesintroduktion

Vill den anställda eller arbetsgivaren att yrkesintroduktionsanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning, ska besked om detta lämnas till motparten senast en månad innan den överenskomna tiden löper ut. En inledd yrkesintroduktionsanställning kan även avbrytas i förväg. Den ömsesidiga uppsägningstiden är en månad.

Om en yrkesintroduktionsanställning inte leder till fortsatt anställning ska ett tjänstgöringsintyg innehållande uppgifter om anställningstid, arbetsuppgifter samt vitsord utfärdas.

**Se ditt branschspecifika  
yrkesintroduktionsavtal för detaljer!**



## Möjlighet till ekonomiskt stöd

Sedan januari 2014 finns möjlighet att ansöka om ekonomiskt stöd för yrkesintroduktionsanställningar. Stödet utgörs av två delar:

1. En lönesubvention\*
2. Ett handledarstöd.\*

Stödet betalas ut under minst 6 och maximalt 12 månader.

Du ansöker om stödet via Arbetsförmedlingen. **Observera** att ansökan måste vara beviljad innan yrkesintroduktionsanställningen påbörjas. Notera även Arbetsförmedlingens krav på utformning av den individuella utvecklingsplanen samt andel utbildning och handledning.

På Arbetsförmedlingens webbplats finns detaljer och villkor för stödet. Du kan även ansöka om stödet direkt på webbplatsen eller genom att ta kontakt med din lokala arbetsförmedlare.

\*Stödets omfattning i maj 2015. Besök [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se) för aktuella uppgifter.

## Utformning av individuella utvecklingsplaner

Under yrkesintroduktionsanställningen kombineras arbete med utbildnings- och handledningsinslag som beskrivs i en individuell utvecklingsplan. Omfattningen och utformningen av dessa inslag tas fram av de lokala parterna med utgångspunkt i yrkesintroduktionsanställningens syfte och vad den yrkesintroduktionsanställda har för kunskaper och erfarenheter.

Här nedan finns frågeställningar och diskussionspunkter som kan fungera som stöd för arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen i arbetet med utformningen av individuella utvecklingsplaner vid yrkesintroduktionsanställningar.

### **Individuell utvecklingsplan - diskussionsunderlag**

- Vad har den yrkesintroduktionsanställda för kunskaper och erfarenheter?
- Vad är det individuella syftet med yrkesintroduktionsanställningen?
- Vilka är de huvudsakliga arbetsuppgifterna under yrkesintroduktionsanställningen?
- Vilka kunskapsmål önskas den yrkesintroduktionsanställda uppnå efter yrkesintroduktionens slut, och vilka insatser behövs av den yrkesintroduktionsanställda och arbetsgivaren för att nå dessa mål?
- Hur stor andel av anställningen ska bestå av utbildning och handledning?
- Hur ska lärandemomenten under yrkesintroduktionsanställningen utformas och fördelas mellan teori/handledning/praktik?
- Hur och när sker uppföljning av de uppsatta kunskapsmålen?

# Handledning under yrkesintroduktionsanställning

Yrkesintroduktionsanställningen ska även förenas med handledning. Följande frågeställningar kan fungera som stöd för arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

## **Handledning under yrkesintroduktion - diskussionsunderlag**

- Vad är målet med handledaruppdraget?
- 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 anställda under yrkesintroduktionsanställningen?
- Finns det även ett behov av avstämningar mellan arbetsgivaren och handledaren?

## Yrkesintroduktion – en vinnande väg till yrket!

**Snickarlaget i Sävsjö är ett av de företag som kommit igång med yrkesintroduktionsavtalet. Satsningen ger gymnasieelever möjlighet att varva utbildning med praktik och på så vis kan företagen hitta duktig personal. En win-win-situation enligt branschen.**

**– Mig passar det perfekt, säger Cajsa Ivarsson.**

På gymnasiet pluggade Cajsa Ivarsson finsnickeri på hantverksprogrammet. Efter studenten anställde Snickarlaget henne enligt yrkesintroduktionsavtalet. Cajsa framhåller hur mycket mer det ger att vara en del av en arbetsplats med de krav om att jobba snabbt och effektivt som finns där.

– Det här är något helt annat än att lära sig samma sak i skolan. Du växer som människa av att få komma in i arbetslivet på plats. Mig passar det jättebra, säger Cajsa Ivarsson.

**Yrkesintroduktionsavtalet** är en överenskommelse mellan TMF, GS-facket och Industriarbetsgivarna och riktar sig till ungdomar mellan 18 och 24 år som saknar relevant arbetslivserfarenhet. Det är ett slags lärlingssystem som kommit till dels därför att det finns behov hos företagen att rekrytera; dels för att göra övergången från skola till näringslivet lite mjukare för ungdomar.

Jan Björzell är platschef på Snickarlaget vars huvudsakliga produkt är trätrappor, främst till småhusindustrin, byggbolag och bygghandel. Han tycker att yrkesintroduktionsavtalet fungerat utmärkt för deras del.

– Det ger oss möjlighet att ha en anställd under ett år där man varvar praktik och utbildning. Vi har ett bra samarbete med Träcentrum i Nässjö där de har gymnasieutbildning. Där kan vi hitta duktig personal, som Cajsa Ivarsson till exempel. Hon hade jobbat en påsk och haft sommarjobb hos oss och vi hade intrycket av att hon var duktig. Dessutom vill jag ha in lite fler tjejer över huvudet. Arbetsplatsen är mansdominerad.

Cajsa Ivarsson har en handledare och 15 procent av Cajsas arbetstid utgörs av utbildning. Utbildningen är mestadels integrerad i arbetet och handledningen sker i omgångar. En vanlig dag jobbar Cajsa som vilken anställd som helst.

I just det här exemplet finns också en bidragsdel via Arbetsförmedlingen, men det är inget som regleras i överenskommelsen mellan fack och arbetsgivarorganisation.

– Jag tycker det här är win-win. Arbetstagaren får visa upp sig och jobba och arbetsgivaren får kompensation för utbildningsdelen, säger Jan Björsell.

Att Jan Björsell, som företräder ett företag baserat i mellersta Småland, nappat på yrkesintroduktionsavtalet är ingen slump. Satsningen är väldigt relevant för de småländska företagen där den träbearbetande industrin har en stark ställning. En lång hantverkstradition kombineras i dag med en snabb högteknologisk utveckling och det skapar i sig ett utbildningsbehov. Behovet är också stort på grund av en kommande generationsväxling.

*Utdrag ur artikel i Trä & Möbelforum, nr 5 2014*

*Skribent: Magnus Hagström*

# Yrkesintroduktion – sammanfattning

## 1. Planera

- Identifiera ert företags kompetensbehov där yrkesintroduktion kan vara en lämplig väg för att tillgodose behovet
- Diskutera samverkansordning med den lokala fackliga organisationen
- Välj ut individ som matchar kraven för en yrkesintroduktionsanställning och företagets kravprofil

## 2. Förbered

- Teckna lokal överenskommelse mellan arbetsgivare och GS-facket om yrkesintroduktionsavtalet för den aktuella individen
- Arbeta fram individuell utvecklingsplan
- Utse handledare till den yrkesintroduktionsanställda

## 3. Genomför

- Varva arbete med utbildning och handledning
- Genomför uppföljningar med den yrkesintroduktionsanställda där ni också går igenom den individuella utvecklingsplanen – behöver något justeras för att den yrkesintroduktionsanställda ska nå de uppsatta målen?

## 4. Utvärdera

- Utvärdera yrkesintroduktionsanställningen – ledde anställningen till önskat resultat för arbetstagare och arbetsgivare?

**Omslag**  
Form: Mats Carlson – GS  
Bilder: Deromegruppen, GS,  
Industriarbetsgivarna – Mårten Ericsson,  
Stolab – Ola Torkelsson,  
Snickarlaget – Lina Alriksson

Maj 2015

**Yrkesintroduktion** är en anställningsform som kombinerar arbete med utbildning och handledning. Syftet är att bidra till företagens kompetensförsörjning samtidigt som unga personer får möjlighet att arbeta och utvecklas inom svensk träindustri. Avtal om yrkesintroduktion har träffats mellan GS och Industriarbetsgivarna samt GS och TMF.

**GS** bildades den 1 juni 2009 och är Sveriges nyaste fackförbund. GS organiserar mer än 50 000 anställda på företag inom bland annat skogsbruk, träindustrin och grafisk bransch.

**Industriarbetsgivarna** är ett servicebolag för Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Skogsindustrierna (arbetsgivar delen), Gruvornas arbetsgivareförbund och SVEMEK. Tillsammans har Industriarbetsgivarna 860 medlemsföretag med ca 82 000 anställda.

**TMF** är bransch- och arbetsgivarorganisation för hela den träförädlade industrin och möbelindustrin i Sverige, och företräder cirka 700 medlemsföretag med över 30 000 anställda.

[www.gsacket.se](http://www.gsacket.se)

[www.industriarbetsgivarna.se](http://www.industriarbetsgivarna.se)

[www.tmf.se](http://www.tmf.se)

