

Redogörelsetext för Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 12

Redogörelsen omfattar Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 12 och gäller fr.o.m. 2012-12-13.

Parter är Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet Pacta samt Svenska Kommunalarbetsareförbundet.

Överenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och bilagor.

Bilaga 1 innehåller Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 12. Nedan redogörs för det närmare innehållet i bilagan med fokus på de bestämmelser som avviker från Allmänna bestämmelser.

Bilaga 2 innehåller Centrala parternes syn på Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 12. I denna beskriver de centrala parterna sin gemensamma uppfattning om avtalets innehåll och tillämpning. Bilaga 2 ingår inte i det lokala kollektivavtalet (LOK) om Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 12.

Bilaga 3 innehåller avvikande reglering kring tvisters handläggning och beskrivs närmare nedan.

Bilaga 4 och 4a innehåller lokalt kollektivavtal om Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 12.

§ 1 Inledning

Arbetet inom vård- och omsorg ställer i dag allt högre krav på teoretisk utbildning och på kvalificerad yrkeserfarenhet än tidigare. Avsikten är att genom utbildnings- och introduktionsanställningarna kunna underlätta för den som kommer nyutexaminerad till sektorn att omsätta den teoretiska utbildningen i praktik. Genom att få möjlighet att under handledning öva på särskilt krävande moment kan man underlätta för dem att arbeta och utvecklas i sitt yrkesliv på den svenska arbetsmarknaden.

Anställningen är en tillsvidareanställning som inleds med tolv månaders provanställning. En förhoppning är därför att de unga medarbetarna genom detta avtal i större utsträckning ska kunna få en tillsvidareanställning istället för att i stor utsträckning erbjudas visstidsanställningar under inledningen av sitt yrkesliv.

För anställningen ska en individuell utbildnings- och introduktionsplan fastställas. Det är viktigt att arbetsgivaren gör en individuell bedömning av vilka utbildnings- och introduktionsinsatser som den nyanställda har behov av att genomföra. Det finns dock ingenting som hindrar att arbetsgivaren tar fram en grundläggande, gemensam introduktionsplan för flera nyanställda som under året tar del av olika utbildnings- och introduktionsinsatser, gemensamt eller individuellt.

I genomsnitt ska 25 procent av den totala arbetstiden användas för handledning, utbildnings- och introduktionsinsatser. Tidsåtgången kan variera över tid men det är nödvändigt att arbetstiden inte överstiger 75 procent i genomsnitt under hela anställningstiden. I Förteckning över fördjupningsområden vid utbildnings- och introduktionsanställning ges exempel på utbildnings- och introduktionsinsatser som kan ingå i utbildnings- och introduktionsplanen. Detta är inte en uttömmande eller obligatorisk förteckning utan det är möjligt att lägga in andra områden där arbetsgivaren eller medarbetaren ser behov av utbildnings- och introduktionsinsatser.

Handledare

Vidare ska en handledare utses. Parterna bedömer att handledaren är en nyckelperson för att åstadkomma ett bra utbildnings- och introduktionsår. Genom utbildnings- och introduktionsanställningen och den därtill hörande handledningen skapas möjligheter att ta till vara erfaren personals kunskande och föra över den under ordnade former till de nyanställda. Detta kan användas som en möjlighet till generationsväxling. Genom vård- och omsorgscollege har kriterier framtagits för en handledarutbildning som handledaren med fördel kan genomgå eller som kan ge en bild av den kompetens som handledaren har behov av.

Handledarutbildningen bör ge en förståelse för vad rollen som yrkeshandledare innebär och utvecklar en grundläggande förmåga att handleda, inspirera och motivera. En sådan utbildning bör innehålla följande delar:

- Handledarrollen, olika former av handledning samt handledningsprocessens olika delar: inventering, planering, genomförande och utvärdering.
- Kunskap om och förmåga att göra introduktions- och utbildningsplaner.
- Förståelse för olika förutsättningar för lärande och utveckling som individ och professionell yrkesutövare.
- Att möta unga och vuxnas olika förutsättningar och villkor i yrkeslivet.
- Kännedom om handledning med fokus på språkstöd och kulturmöten.

- Förmåga att ge pedagogiskt stöd till utveckling av yrkeskunskaper och yrkesidentitet.
- Kunskap om samtalsmetodik och kommunikationens betydelse för mötet.
- Förmåga att genomföra lärande- och bedömningssamtal.
- Arbetsplatsens värdegrund, lagar, förordningar och policydokument.
- Kännedom om gymnasieskolans och vuxenutbildningens styrdokument.

Även om det finns personer med företrädesrätt till återanställning så är det möjligt att anställa nytexaminerade för utbildnings- och introduktionsanställning.

§ 2 Befintliga kollektivavtal

Finns redan träffade kollektivavtal med likartat syfte bör arbetsgivaren initiera en dialog med Kommunal för att tydliggöra om avtalen fortsatt ska gälla eller om BUI 12 ska komplettera eller helt ersätta dessa.

§ 3 Lokal överläggning

Innan Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställningar tillämpas ska en överläggning äga rum. För att skapa goda förutsättningar utbildnings- och introduktionsanställningarna är det lämpligt att ha en dialog med Kommunals lokala företrädare exempelvis årsvis eller terminsvis när nyanställning ska ske för att diskutera upplägg av introduktionen. Parterna har utvecklat tankarna kring överläggning i Centrala parternas syn på Bestämmelser för arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning – BUI 12.

§ 4 Tillämpningsområde

För att en utbildnings- och introduktionsanställning ska kunna ske förutsätts avslutad utbildning från vård- och omsorgsutbildning och att arbetstagen saknar relevant yrkeserfarenhet.

Utöver fullföljd utbildning från gymnasieskolans Vård- och omsorgsprogram eller tidigare Omvårdnadsprogrammet räknas även avslutad utbildning inom vuxenutbildningen med motsvarande innehåll av karaktärsämnen/yrkesämnen. Eftersom en förutsättning är vård- och omsorgsutbildning så kan utbildnings- och introduktionsanställning inte komma i fråga inom exempelvis barnomsorg, skola eller tekniska verksamheter utan bara inom vård och omsorg.

Frågan om vad som är relevant yrkeserfarenhet har diskuterats mellan parterna. Personer som endast tillfälligt arbetat inom vård- och omsorg, exempelvis under

helger och somrar under sin utbildning, anses fortfarande sakna yrkeserfarenhet i avtalets mening. En person som däremot arbetat i yrket och efter en tid i yrket genomgått en vård- och omsorgsutbildning anses ha relevant yrkeserfarenhet och ska därför inte anställas på en utbildnings- och introduktionsanställning.

§ 6 Anställningsform, upphörande m.m.

Anställningen är en tillsvidareanställning som inleds med en provanställning i tolv månader. I samband med att anställningen övergår i en tillsvidareanställning behöver skriftlig information lämnas till arbetstagaren enligt 6 e § LAS som t.ex. innehåller uppgift om lön och övriga anställningsvillkor enligt Kommunals HÖK.

Provanställningen kan sägas upp med 1 månads ömsesidig uppsägningstid av såväl arbetsgivaren som arbetstagaren utan att det behöver föreligga saklig grund.

Det ligger i sakens natur att arbetsgivaren noga ska följa en arbetstagare som provanställts och så snart som möjligt bilda sig en uppfattning om arbetstagaren kan räkna med en tillsvidareanställning. Arbetsgivare eller arbetstagare som inte vill att provanställningen ska övergå till en tillsvidareanställning bör meddela detta i god tid före provotidens utgång dock senast vid provotidens utgång. I annat fall övergår provanställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Någon formell skyldighet att ge besked, underrättelse och varsel finns inte, se § 30 moment 1.

Den lokala fackliga organisationen ska snarast underrättas om en ingången anställning och även om den utbildnings- och introduktionsplan som tagits fram. Arbetstagarorganisationen har då möjlighet att inom 7 kalenderdagar begära en överläggning om anställningen. Denna underrättelseskyldighet ersätter underrättelseskyldighet enligt 28 § LAS.

Då utbildnings- och introduktionsperioden slutförts ska arbetsgivaren utfärda ett intyg över genomförda insatser. Som utgångspunkt för detta intyg kan utbildnings- och introduktionsplanen med fördel användas.

Anställningstiden tillgodoräknas inte för övergång till en tillsvidareanställning varken enligt lagen om anställningsskydd (LAS) eller Allmänna bestämmelser (AB).

För att tillgodoräkna sig anställningstiden på BUI 12 för företrädesrätt krävs minst 12 månaders anställning på AB under en treårsperiod.

§ 7 Allmänna åligganden

Arbetstagaren omfattas av motsvarande allmänna åligganden som gäller enligt allmänna bestämmelser med den skillnaden att arbetstagaren inte är skyldig att både fullt ut utföra de egna arbetsuppgifterna och samtidigt utföra annat arbete hos arbetsgivaren.

§ 8 Utbildning

Normalt sett ingår utbildnings- och introduktionsinsatserna i arbetstagarens ordinarie arbetsuppgifter och arbetstid. Skulle utbildning bli förlagd utanför ordinarie arbetstid blir bestämmelsen tillämplig och kompensation utges i ledighet med timme för timme.

§ 13 Arbetstid

För arbetstagare i utbildnings- och introduktionsanställning gäller som huvudregel de i avtalet reglerade arbetstiderna. Detta för att möjliggöra att arbetsgivaren kan planera utbildnings- och introduktionsinsatser på ett sätt och i en omfattning som är nödvändig oavsett skiftande arbetstidsmått som kan gälla i olika verksamheter. Däremot så finns möjligheten för arbetsgivaren att besluta om att arbetstagaren ska omfattas av annat arbetstidsmått exempelvis sådant som gäller i en speciell verksamhet.

§ 15 Löneform

Vid fastställandet av lägstlönen har hänsyn tagits till den del av anställningen som utgörs av arbete. Månadslönen för heltidsanställd ska därför vara lägst 75 procent av den i Huvudöverenskommelsen med Svenska Kommunalarbetareförbundet överenskomna lägsta lönen för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års yrkeserfarenhet. Beloppet kommer att justeras i enlighet med förändringar i Kommunals HÖK.

§§ 18–22 Övertid m.m.

Eftersom de som anställs i utbildnings- och introduktionsanställning genomgår utbildning så är det parternas uppfattning att övertid samt jour och beredskap bör bli aktuellt endast undantagsvis.

Beloppen för obekvämt arbetstid, jour och beredskap, förskjuten arbetstid och färdtid kommer att justeras i enlighet med förändringar av beloppen i AB.

§ 24 Semester

Bestämmelsen överensstämmer i stora delar med AB men med följande undantag:

- Antalet semesterdagar är 25 oavsett arbetstagarens ålder.
- Arbetstagaren har inte rätt till semesterlönetillägg.
- Arbetstagaren erhåller ingen kompensation om antalet semesterdagar som förläggs under juni–augusti understiger 19.
- Arbetstagaren har inte rätt att omvandla semesterdag till timsemester.

§ 25 Sjukdom m.m.

Vid sjukdom betalas sjuklön enligt sjuklönelagen. Från dag 15 till dag 360 kan arbetstagaren få ersättning från AFA motsvarande 10 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten.

§ 26 Föräldraledighet

Vid föräldraledighet tillämpas Föräldraledighetslagen med undantag av varseltid då AB:s reglering om 3 månader vid ledighet gäller.

§ 30 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

Anställningstiden i utbildnings- och introduktionsanställning ger inte företrädesrätt till återanställning för det fall anställningen inte övergår till tillsvidareanställning. Om arbetstagaren efter avslutad utbildnings- och introduktionsanställning anställs i annan företrädesrättsberättigande anställning tillgodoräknas tiden först när ett intjänande gjorts i den nya anställningen.

Däremot tillgodoräknas anställningstiden i andra sammanhang, exempelvis fastställande av uppsägningstidens längd eller vid turordning.

Någon skyldighet att ge underrättelse, varsel och besked finns inte oavsett vad som föreskrivs i 15, 30 och 30 a §§ LAS.

Tvisters handläggning, Bilaga 3

§ 1 Mom. 3

Vid tvister om avtalets bestämmelser tillämpas skiljenämnds förfarande. Oorganiserad arbetstagare har ingen möjlighet att få sin fråga prövad i skiljenämnd.

Förteckning över fördjupningsområden vid utbildnings- och introduktionsanställning

I förteckningen ges exempel på utbildnings- och introduktionsinsatser som kan ingå i utbildnings- och introduktionsplanen. Detta är inte en uttömmande eller obligatorisk förteckning utan det är möjligt att lägga in andra områden där arbetsgivaren eller medarbetaren ser behov av utbildnings- och introduktionsinsatser.

Frågor med anledning av BUI 12 kan ställas till Alexandra Wählstedt, Annika Bjursell och Jan Svensson.

Frågor med anledning av Förteckning över fördjupningsområden vid utbildnings- och introduktionsanställning kan ställas till Zenita Cider och Ylva Sundholm.