

Riktlinjer handlednings- och utbildningsplaner för Yrkesintroduktionsanställningar inom Scenkonstområdet

Yrkesintroduktion inom scenkonstområdet.

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet har i syfte att underlätta för ungdomar att arbeta och utvecklas inom scenkonstbranschen träffat avtal om Yrkesintroduktion, 2014-04-10.

Yrkesintroduktionen ska bidra till att branschen får välutbildad arbetskraft med kunskap och kompetens samt främja en rekrytering utifrån jämställdhets- och mångfaldsaspekter.

Yrkesintroduktionsavtalet i korta drag

Avtal om Yrkesintroduktion kan tillämpas av arbetsgivare anslutna till Svensk Scenkonst, som är bundna av kollektivavtal med Teaterförbundet för de offentligt finansierade teaterinstitutionerna, för i avtalet angivna personalkategorier 2 b och 2 c.

Yrkesintroduktionen riktar sig mot ungdomar som slutfört en gymnasieutbildning eller av olika skäl saknar en gymnasieutbildning, som inte har relevant yrkeserfarenhet inom branschen och som vid anställningstillfället inte fyllt 25 år.

En yrkesintroduktionsanställning förutsätter att företaget och den lokala fackliga organisationen når en lokal överenskommelse om att tillämpa yrkesintroduktion vid företaget.

Med stöd av överenskommelse med lokal facklig organisation kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd. Yrkesintroduktion är en tidsbegränsad anställning om sex till tolv månader.

Personen i yrkesintroduktion avlönas lägst med 75 procent av vid varje tidpunkt gällande minimilön för teknisk och administrativ personal.

Om inte annat överenskoms kan en arbetsplats med högst 25 anställda ha en Person i yrkesintroduktion och arbetsplatser med mer än 25 anställda två Personer i yrkesintroduktion.

Se avtalet i sin helhet: [länkar till TF's och SvS's hemsidor](#)

Yrkesintroduktionens innehåll

Yrkesintroduktion är en introduktion för arbeten i branschen där den anställde i yrkesintroduktion utför de arbetsuppgifter som finns på arbetsplatsen inom ramen för yrket samt med hänsyn tagen till riskerna i arbetet.

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

Den individuella utbildningsplanen ska hanteras i samråd med Teaterförbundets lokala fackliga organisation och följa de riktlinjer som de centrala parterna har tagit fram. Utbildnings- och handledningsplanen ska undertecknas av arbetsgivare, fack och arbetstagare.

Efter sex månader ska arbetsgivare, den anställde i yrkesintroduktion och lokal facklig organisation göra en avstämning av hur Yrkesintroduktionen fortlöper.

Handledning

Efter samråd med den lokala fackliga organisationen, utser arbetsgivaren handledare för den anställde i yrkesintroduktion.

Den lokala fackliga organisationen ska medverka till att handledare ställer sig till förfogande. Handledaren ska vara skicklig i yrket och ha intresse för uppdraget, ungdomars villkor och utveckling. Det är av stor vikt att handledaren kan förmedla och beskriva sin yrkeskunskap. Handledaren och den anställde i yrkesintroduktionen ansvarar för att den anställde i yrkesintroduktionen utvecklas yrkesmässigt.

Handledning och utbildning ska uppgå till 25 procent av anställningstiden.

Till handledaren utgår ett lönetillägg som överenskommes lokalt.

Riktlinjer för utbildnings- och handledningsplan

Enligt yrkesintroduktionsavtalet finns inga formella krav på vad en utbildnings- och handledningsplan ska innehålla, men vill arbetsgivaren söka det statliga ekonomiska stöd för yrkesintroduktion som infördes 2014, krävs det att denna plan uppfyller vissa villkor.

Den ska vara individuell och innehålla minst följande:

- utbildningens och handledningens innehåll och omfattning
- målet med utbildningen och handledningen
- vem som ska vara handledare för den anställde på arbetsplatsen.

Ni avgör själva i utbildningsplanen hur tiden ska fördelas, och följer sedan planen.

Förslag på diskussionspunkter vid den lokala utformningen av utbildnings- och handledningsplan:

- Vad har den yrkesintroduktionsanstälde för kunskaper och erfarenheter sedan innan?
- Vad kännetecknar en bra handledare och vem på företaget kan passa för uppgiften?
- Vilka kunskapsmål är uppsatta för arbetsuppgifterna och kompetenserna som ingår i den individuella utvecklingsplanen?

- Hur ska de olika utbildnings- och introduktionsinsatserna genomföras i praktiken och fördelas mellan teori/handledning/praktik?
- Hur och när ska utbildnings- och handledningsplanen följas upp?

Personalkategorierna 2 b och 2 c representerar en mängd olika yrken. Varje teater har därtill olika förutsättningar och innehåll i tjänsterna. Även titulaturen kan skifta.

Utbildnings- och handledningsplanerna kan bara, och ska enligt förordningen, utformas lokalt och individuellt. De gemensamma riktlinjerna kan därför bara utgöra en gemensam grund och inspiration för yrkesintroduktionsanställningarnas planering.

Därför presenteras här några möjliga fiktiva exempel på hur en plan för handledning och utbildning skulle kunna se ut, som en utgångspunkt för de lokala parterna att arbeta med.

Planernas teori och praktik skall omfatta de 25 % av arbetstiden som inte utgör den anställdes utförande av regelrätt arbete.

Tiden man lägger på varje moment, och att momentet är genomgånget skall dokumenteras.

Exempel

Samtliga exempel är uppdelade i en allmän del som betonar vikten av en introduktion i arbetsplatsen med alla des yrken och beståndsdelar, samt en yrkesspecifik del. I den först nämnda delen kommer handledaren att behöva organisera och ta hjälp av kollegor inom olika områden av organisationen.

- Exempel A. Utbildnings- och handledningsplan: Föreställningsteknik
- Exempel B. Utbildnings- och handledningsplan: Hantverksyrken
- Exempel C. Utbildnings- och handledningsplan: Administration

Exempel A.

Scentekniker - Yrkesintroduktionsanställning – X månader

Arbetsgivare:

Arbetstagare:

Handledare:

Facklig representant avd. X:

Syfte och mål: Syftet med denna handlednings-/utbildningsplan är att kunna ge arbetstagaren tillräckliga teoretiska och praktiska kunskaper för att kunna sköta de mest väsentliga delarna i scentekniska processerna på ett självständigt sätt.

Målsättningen är att efter X månader kunna uppnå en kompetensnivå som gör det möjligt att klara av en ordinarie scenteknikers befattning.

Handledd teori och praktik varvas enligt följande plan:

Allmän introduktion

Tid	Uppgift:	Utfört sign
	Företagsinformation	
	Presentation av teaterns övriga yrken	
	Rundvandring	
	Teaterterminologi	
	Tidsredovisning, löneutbetalningar, sjukanmälan m.m.	
	Fackförbund	

Scenteknik

Tid	Uppgift:	Utfört sign
	Skyddsombud: Riskmoment, skyddsutrustning, brand och säkerhet, olycksfalls- och tillbudsrapportering.	
	Utprovning av skyddskläder och skyddsskor	
	Lyftteknik/ergonomiska arbetsmetoder	
	Maskiner/styrning	
	Scenens el, ljus och ljud	
	Lagring	
	Underhåll	
	Grundläggande kvalitetssäkring	
	Dokumentation	

Utbildningsplanen uppföljd datum:

För teatern:

För TF avd X:

Exempel B.

Dekorsnickare - Yrkesintroduktionsanställning – X månader

Arbetsgivare:

Arbetsstagare:

Handledare:

Facklig representant avd. X:

Syfte och mål: Syftet med denna handlednings-/utbildningsplan är att kunna ge arbetstagaren tillräckliga teoretiska och praktiska kunskaper för att kunna sköta de mest väsentliga delarna i dekorsnickeriets processer på ett självständigt sätt.

Målsättningen är att efter X månader kunna uppnå en kompetensnivå som gör det möjligt att klara av en ordinarie dekorsnickares befattning.

Handledd teori och praktik varvas enligt följande plan:

Allmän introduktion

Tid	Uppgift:	Utfört sign
	Företagsinformation	
	Presentation av teaterns övriga yrken	
	Rundvandring	
	Teaterterminologi	
	Tidsredovisning, löneutbetalningar, sjukanmälan m.m.	
	Fackförbund	

Snickeriteknik

Tid	Uppgift:	Utfört sign
	Skyddsombud: Riskmoment, skyddsutrustning, brand och säkerhet, olycksfalls- och tillbudsrapportering.	
	Utprovning av skyddskläder och skyddsskor	
	Lyftteknik/ergonomiska arbetsmetoder	
	Maskiner/styrning	
	Teatersnickeriets produktionsteknik	
	Lagring	
	Underhåll	
	Grundläggande kvalitetssäkring	
	Dokumentation	

Utbildningsplanen uppföljd datum:

För teatern:

För TF avd X:

Exempel C.

Ekonomiassistent - Yrkesintroduktionsanställning – X månader

Arbetsgivare:

Arbetsstagare:

Handledare:

Facklig representant avd. X:

Syfte och mål: Syftet med denna handlednings-/utbildningsplan är att kunna ge arbetstagaren tillräckliga teoretiska och praktiska kunskaper för att kunna sköta de mest väsentliga delarna i arbetsuppgifterna på ett självständigt sätt.

Målsättningen är att efter X månader kunna uppnå en kompetensnivå som gör det möjligt att klara av en ordinarie assistents befattning.

Handledd teori och praktik varvas enligt följande plan:

Allmän introduktion

Tid	Uppgift:	Utfört sign
	Företagsinformation	
	Presentation av teaterns övriga yrken	
	Rundvandring	
	Teaterterminologi	
	Tidsredovisning, löneutbetalningar, sjukanmälan m.m.	
	Fackförbund	

Administration/ekonomi

Tid	Uppgift:	Utfört sign
	Skyddsombud: Riskmoment, brand och säkerhet, olycksfalls- och tillbudsrapportering.	
	Ergonomiska arbetsmetoder	
	Teateradministrationen	
	Mötesformalia	
	Teaterorganisationen i det offentliga	
	Grundläggande kvalitetssäkring	
	Dokumentation	

Utbildningsplanen uppföljd datum:

För teatern:

För TF avd X: