

SATSA PÅ ETT UTBYTE MED MÅNGA VINNARE



Studenter behöver relevanta extrajobb på schyssta villkor under studietiden



Kommuner och landsting behöver rekrytera en halv miljon medarbetare inom 10 år

PLUGGJOBB

Kvalificerat arbete för akademiker under studietiden

Sveriges Kommuner och Landsting / Pacta / AkademikerAlliansen / Vision
Akademikerförbundet SSR / Ledarna / Teaterförbundet

STUDENTMEDARBETARAVTALET GÖR SKILLNAD!

I december 2014 tecknades studentmedarbetaravtalet för kommuner, landsting, regioner och Pactaföretag. Den sista pusselbiten för att få in fler studentmedarbetare i välfärdssektorn föll därmed på plats. Tack vare avtalet lägger vi grunden till ett meningsfullt utbyte mellan studenter och arbetsgivare. Studenterna får relevant arbetslivserfarenhet under studietiden, samtidigt som de får upp ögonen för välfärdssektorn som en framtida arbetsgivare. Arbetsgivarna får tillgång till kvalificerad arbetskraft här och nu, samtidigt som det underlättar kommande generationsskiften.

Det handlar med andra ord om ett meningsfullt utbyte med många vinnare; studenter, arbetsgivare och inte minst samhället i stort.

Men för att för avtalet ska komma till liv ute i verksamheterna behöver vi nu gå från idé till handling – det vill säga att skapa jobben och se till att det sker inom ramen för avtalet. Det är här du som facklig företrädare kommer in i bilden. Du kan både verka som en positiv kraft för att få din arbetsgivare att anställa studentmedarbetare, och vara ett stöd kring hur avtalet implementeras och tillämpas i praktiken.

På nästa sida får du tips och råd på vad du kan bidra med. Utöver det har vi sammanfattat det viktigaste som du behöver veta kring avtalet för att kunna vara ett stöd till din arbetsgivare. Där hittar du också generella frågor kring vad en studentmedarbetare är. Vi hoppas att dessa guider kan vara till hjälp.

Tillsammans kan vi se till att studentmedarbetaravtalet gör skillnad på riktigt. Tack för din medverkan och lycka till!

DET HÄR KAN DU SOM FÖRTROENDEVALD GÖRA

- 1 Se till att ni på din arbetsplats kommer igång! Ta gärna upp frågan med arbetsgivaren och diskutera fördelarna med att anställa studentmedarbetare (se Frågor och Svar på nästa sida).
- 2 Prata med dina kollegor om vad en studentmedarbetare skulle kunna bidra med på er arbetsplats.
- 3 Var med i diskussionen kring lämpliga studentmedarbetartjänster: Inom vilka arbetsområden och med vilka arbetsuppgifter ser du att det är möjligt att anställa studentmedarbetare?
- 4 Svara på frågor om avtalets innehåll och hur det ska tillämpas i praktiken. (Se Frågor och Svar på nästa sida, eller ta del av avtalet i sin helhet på förbundets hemsida).
- 5 Uppmuntra dina kollegor att anmäla sitt intresse för att bli mentor. Diskutera gärna med arbetsgivaren vilka kriterier som bör användas vid val av mentorer, och vilka förutsättningar som krävs för att de ska hinna med sitt uppdrag.
- 6 Uppmana arbetsgivaren att annonsera ut tjänsterna på offentligajobb.se. Om ordet "studentmedarbetare" finns med i texten så syns tjänsten på sajten pluggjobb.se dit studenterna hänvisas från och med oktober 2015.

HAR DU FLER FRÅGOR ELLER BEHÖVER MER STÖD
I DITT ARBETE? KONTAKTA DITT FACKFÖRBUND.

FRÅGOR OCH SVAR OM STUDENTMEDARBETARE

Vad är en studentmedarbetare?

- ▶ En studentmedarbetare är någon som studerar på universitet, högskola eller annan eftergymnasial utbildning, och som samtidigt utför ett kvalificerat arbete parallellt med – och kopplat till – sina heltidsstudier.

Vem kan bli studentmedarbetare?

- ▶ Alla som studerar på universitet, högskola eller annan eftergymnasial utbildning inom de arbetsområden som faller inom ramen för avtalsslutande fackförbund (exempelvis jurister, ekonomer, civilingenjörer, samhällsvetare, beteendevetare, socionomer, systemvetare och kommunikationsvetare).
- ▶ För att båda parter ska få så stor behållning som möjligt av utbytet är det viktigt att fundera på och ta ställning till hur långt studentmedarbetaren ska ha kommit i sin utbildning.

Vad är fördelarna för studenterna?

- ▶ De får ett kvalificerat extrajobb på schyssta villkor.
- ▶ De får ett jobb som är relevant och ger studierna ett sammanhang.
- ▶ De får in en fot på en arbetsmarknad där jobbutsikterna ser mycket goda ut.
- ▶ De får tillgång till en mentor, chans att vässa sitt CV och bygga upp ett nätverk.

FRÅGOR OCH SVAR OM STUDENTMEDARBETARE

Vad är fördelarna för arbetsplatsen?

- ▶ En studentmedarbetare kan tillföra nya perspektiv och har "färsk" kunskap inom sitt område, samtidigt som de kan bidra med engagemang och idéer till organisationen.
- ▶ Effektiviteten ökar då arbetsgivaren får tillgång till kvalificerad arbetskraft där det idag saknas resurser, t ex vid projekt och utredningar. Arbetsuppgifter kan också fördelas på ett sätt som avlastar övriga medarbetare, t ex vid arbetstoppar.
- ▶ Hela sektorns arbetsgivarvarumärke stärks, på både kort och lång sikt. Nöjda studentmedarbetare pratar väl om arbetsplatsen och återkommer sannolikt i högre grad till sektorn efter avslutad utbildning.
- ▶ Genom studentmedarbetare kan generationsväxlingen och kompetensöverföringen ske på ett bra sätt.

Vad är viktigt för arbetsgivaren att tänka på?

- ▶ Arbetsuppgifterna ska vara kvalificerade och ha koppling till de pågående studierna. Fundera på var behoven finns? Vilken utbildning ska studentmedarbetaren läsa?
- ▶ Ju tydligare uppdrag, desto mer meningsfullt för båda parter. Tänk på att studentmedarbetaren bör få så bra och relevant arbetslivserfarenhet som möjligt för att känna sig motiverad att stanna kvar efter slutförda studier.
- ▶ Arbetstiden bör vara flexibel så att arbetet inte inkräktar på studierna. Arbetet ska gå att kombinera med heltidsstudier, även om heltidsstudier inte är något formellt krav. Fundera på om arbetet kan utföras utanför arbetsplatsen, exempelvis på distans? Behöver arbetsuppgifterna utföras dagtid, eller kan de utföras på kvällar och helger?
- ▶ För att ge studentmedarbetaren en bra start och chans att komma in i arbetet ska arbetsgivaren utse en mentor. Mentorn ska stötta, förmedla yrkeskunskaper och följa upp studentens arbete och utveckling. Det finns inga formella krav på mentorn, men det är naturligtvis viktigt att personen har förutsättningar och intresse av att förmedla sitt yrkeskunnande.

FRÅGOR OCH SVAR OM STUDENTMEDARBETARE

Vad är viktigt för mig som förtroendevald att tänka på?

- ▶ Du kan vara en ambassadör för att få din kommun eller landsting att anställa studentmedarbetare.
- ▶ Du kan vara ett stöd till arbetsgivaren kring hur avtalet ska implementeras och tillämpas i praktiken.
- ▶ Du kan uppmuntra dina kollegor och få dem att förstå att studentmedarbetaren både kan bidra med nya idéer och avlasta dem i sitt arbete.
- ▶ Du kan uppmuntra kollegor som du anser lämpliga att bli mentor till en studentmedarbetare.
- ▶ Du kan vara studentmedarbetarens första positiva kontakt med facket.

Vad är det som gäller vid en anställning?

- ▶ Arbetstiden är begränsad till högst 15 timmar i genomsnitt per vecka och termin. Förläggningen av arbetstiden behöver ske i dialog med studentmedarbetaren. I praktiken kan det innebära 5 timmar en vecka och 25 timmar en annan, beroende på hur intensiva studierna är i olika perioder.
- ▶ Studentmedarbetaren får en särskild tidsbegränsad anställning, det vill säga varken vikariat eller en allmän visstidsanställning, och tiden tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt eller tillsvidareanställning.
- ▶ Anställningen gäller en termin i taget. Om det gäller anställning under sommaren är det anställningsvillkor enligt Allmänna bestämmelser (AB) eller annat tillämpligt avtal som ska användas.
- ▶ Studentmedarbetaren ersätts med timlön för det uppdrag denne utför. Det är som för övriga kollegor individuell lön baserat på kompetens, erfarenhet och svårighetsgrad på tjänsten.

FRÅGOR OCH SVAR OM STUDENTMEDARBETARE

Är det något mer jag bör veta?

- ▶ Studentmedarbetaren är försäkrad på motsvarande sätt som övriga medarbetare.
- ▶ Det är möjligt att anställa någon som studentmedarbetare även om det finns personer inom verksamheten som har företrädesrätt.
- ▶ Även om studentmedarbetaren har en tidsbegränsad anställning så kan den avslutas tidigare än anställningen löper ut, utan att det föreligger saklig grund. I ett sådant fall föreligger en månads uppsägningstid. Även studentmedarbetaren kan avbryta sin anställning i förtid med en månads uppsägningstid.