



Udkast til nye retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune

Formålet med ansættelse med løntilskud er at styrke den lediges kvalifikationer med henblik på en hurtig indslusning på arbejdsmarkedet. Løntilskud må aldrig være en forudsætning for at varetage den ordinære drift.

- Arbejdsgiver udarbejder altid en klar stillingsbeskrivelse for indholdet i løntilskudsstillingen.
 - Den lokale tillidsrepræsentant skal godkende oprettelsen af alle løntilskudspladser og inddrages i alle løntilskudsansættelser. Hvis der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, inddrages en anden MED-repræsentant eller fællestillidsrepræsentanten for området.
 - Ledige, der er ansat med løntilskud, skal fortsat til samtaler i jobcentre med fokus på jobsøgning. Det enkelte arbejdssted kan beslutte, om de vil gennemføre samtaler med ansatte i løntilskud med henblik på afklaring af kompetenceudvikling, jobsøgning m.v.
 - På det enkelte arbejdssted knyttes en mentor til den løntilskudsansatte. Mentoren skal bl.a. sikre en god modtagelse og introduktion på arbejdsstedet, samt løbende fastholde den løntilskudsansattes fokus på jobsøgning.
 - Det henstilles, at for ansatte med en ugentlig arbejdstid på mindre end 37 timer gives der mulighed for at samle arbejdstiden, således at den løntilskudsansatte får sammenhængende tid til jobsøgning, fx en hel dag.
 - Der er en klar klagevejledning for løntilskudsområdet, og der laves et årligt overblik over klageomfanget.
 - Brugen af løntilskudsansættelse i Københavns Kommune drøftes årligt af ledere og tillidsrepræsentanter.
 - I øvrigt opfyldes alle krav i lovgivningen og i aftalen om sociale kapitler mellem KL og KTO vedr. ansættelse med løntilskud.
 - Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen gennemfører en årlig, kvantitativ evaluering af brugen af offentlig og privat løntilskud, samt virksomhedspraktik. I evalueringen indgår antal og varighed af forløb, samt målgrupper m.v.
-

**VÆKST GENNEM
JOB OG UDDANNELSE**
