



Vejledning om

Retningslinjer
for ansættelse med

LØNTILSKUD

i Københavns Kommune



De oprindelige Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune er vedtaget af Københavns Borgerrepræsentation den 10. marts 2011. En revideret version af Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune er vedtaget af Københavns Borgerrepræsentation den 23. maj 2013.

Vejledningen er udarbejdet af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i juli 2013.

Find flere oplysninger her:

<http://www.kk.dk/da/erhverv/vaerktoejer/personale/tilskudsordninger/loentilskud>

<http://kknet/Sites/b/Beskaeftigelse+og+Integration/Opgaveloosning/Borgerbetjening/Lontilskud/Lontilskud.htm>

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.

- Aktivering i løntilskudsstillinger gives som led i en målrettet jobplan. Jobplanen angiver tillige, hvilke opkvalificerende foranstaltninger, der iværksættes i tilknytning til løntilskudsansættelsen (herunder f.eks. danskundervisning og ordinær uddannelse).
- Der udarbejdes 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.
- Der skabes rammer for, at løntilskudsansatte kan mødes for netværksdannelse og erfaringsudveksling der kan støtte deres jobsøgning.
- På det enkelte arbejdssted gennemføres evalueringssamtale efter 1 måneds ansættelse med henblik på afklaring af kompetenceudviklingsbehov og fokus på jobsøgning. I den udstrækning at kompetenceudviklingsbehovet ikke kan varetages på den enkelte arbejdsplads, kan der rettes henvendelse til jobcenteret.
- Det henstilles, at varigheden af et løntilskudsforløb som udgangspunkt er 4 måneder. Kun med særlig begrundelse kan længere løntilskudsforløb bevilges.
- 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.
- Der gennemføres årligt en evaluering dels af retningslinjerne for løntilskudsansættelse og dels af effekten af og tilfredsheden med løntilskudsansættelse.

Aktivering i løntilskudsstillinger gives som led i en målrettet jobplan. Jobplanen angiver tillige, hvilke opkvalificerende foranstaltninger der iværksættes i tilknytning til løntilskudsansættelsen (herunder f.eks. danskundervisning og ordinær uddannelse).

Løntilskud skal bruges, når det kan bidrage til at få den ledige hurtigere i beskæftigelse. Jobcentret skal derfor i hvert enkelt tilfælde undersøge, om løntilskudsjob er den aktiveringsform, der bedst understøtter den lediges jobmål.

Normalt vil et løntilskudsjob kunne stå alene som aktiveringstilbud. Der kan dog være en række situationer, hvor borgeren har brug for supplerende opkvalificering. Jobplanen skal derfor i hvert enkelt tilfælde tage stilling til, om der er brug for supplerende opkvalificering.

Supplerende opkvalificering kan ske på flere måder:

- Supplerende opkvalificering kan ske gennem for-forløb før selve ansættelsen. Indholdet kan være danskundervisning, ordinær uddannelse eller anden vejledning eller opkvalificering.
- Supplerende opkvalificering kan efter aftale mellem arbejdsgiveren og jobcentret ske gennem deltagelse i kurser sideløbende med ansættelsen i løntilskud. Ved ansættelse i kommunale løntilskudsstillinger vil løntilskudsmedarbejderen modtage den sædvanlige løn ved ansættelsen. Medarbejderen skal have fri til deltagelse i den del af undervisningen, der ligger i arbejdstiden. Jobcentret kan betale for uddannelsen til løntilskudsansatte i matchgruppe 1, når det er aftalt i jobplanen.
- For kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 2 (personer med andre problemer udover ledighed) kan supplerende opkvalificering etableres. Det sker i en aftale mellem arbejdsgiveren og jobcentret, at den løntilskudsansatte sideløbende deltager i vejledning og opkvalificering efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kapitel 10. Medarbejderen får i denne situation orlov fra arbejdspladsen i den tid, hvor opkvalificeringen finder sted og modtager i stedet ydelse fra kommunen. Jobcentret vil i dette tilfælde kunne betale for uddannelse også til løntilskudsansatte kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 2.

Reglerne om supplerende opkvalificering ved løntilskudsansættelse findes i Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, BEK nr. 835 af 10/08/2012, § 57 (se side 14).

Der udarbejdes altid en klar stillingsbeskrivelse for indholdet i løntilskudsstillingen.

Det er vigtigt, at arbejdsgiver har gennemtænkt indholdet i stillingen og drøftet dette med den løntilskudsansattes kommende kolleger, så der er fælles forståelse for formålet med løntilskudsansættelsen.

Stillingsbeskrivelsen skal beskrive jobindhold og kravene til kvalifikationer.

Når opgaverne i jobbet skal fastlægges, bør der tages udgangspunkt i:

- At løntilskudsmedarbejderen refunderes udenfor institutionens driftsbudget, og derfor ikke er en del af en institutions normering.
- At løntilskudsmedarbejderen ikke må være en betingelse for, at arbejdspladsens opgaver kan varetages indenfor de udmeldte driftsbudgetter, men jobfunktionerne kan godt være de samme som de, der normalt udføres på området.
- At jobfunktionerne er et supplement til den ordinære opgavevaretagelse defineret ud fra den aktuelle budgettramme.
- At jobfunktionerne kan etableres som følørdning, opkvalificerende sidemandsoplæring m.v., men også kan etableres m.h.p. træning af mere selvstændig opgavevaretagelse.
- At kommunen er forpligtet til at etablere et antal løntilskudsstillinger ud fra en statslig udmeldt kvote, men at der samtidig sker en nettoudvidelse af antallet af ansatte.

Det vil sige, at løntilskudsordningen ikke må være et redskab der fortrænger ordinært ansatte, men er en almindelig del af Københavns Kommunes forpligtelse til at åbne op for støttede jobmuligheder for ledige i en periode.



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.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kræver, at en repræsentant for medarbejderne inddrages ved oprettelse og besættelse af løntilskudsstillinger. Medarbejderrepræsentanten skal påse, at alle regler overholdes, herunder at stillingen ligger ud over normeringen (merbeskæftigelseskravet), og at der er et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og medarbejdere i løntilskud (forholdstalskravet) .

KL og KTO's rammeaftale om det sociale kapitel kræver, at arbejdsgiver og lokale repræsentanter for de faglige organisationer forhandler om:

- Formålet med ansættelsen.
- Tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelsen og uddannelseselementer.
- Et særligt introduktionsbehov, herunder evt. mentorordning jf. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning.
- Antallet af løntilskudsansatte.
- Merbeskæftigelsesforudsætningerne.

KL/KTO-aftalen omfatter kun dagpengemodtagere. Det vil dog være naturligt, at disse punkter drøftes i forbindelse med alle løntilskudsansættelser, herunder også ansættelse af kontanthjælpsmodtagere og selvforsøgere.

I Københavns Kommune sikres medarbejdernes indflydelse yderligere på følgende måde:

- Oprettelse af løntilskudsstillinger skal godkendes af en lokal tillidsrepræsentant. Godkendelsen sker ved underskrift af AB201. Ved ansættelse af en løntilskudsmedarbejder skal den lokale tillidsrepræsentant inddrages. Ved genbesættelse af stillinger skal det sikres, at stillingsindhold fortsat er i overensstemmelse med formålet for løntilskudsordningen.
- Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, skal stillingen/ansættelsen godkendes af en anden medarbejder på arbejdspladsen. Samtidigt orienteres MED-udvalgsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant for det pågældende område.
- Der bør laves lokale aftaler om, hvem der godkender stillinger indenfor områder, hvor der ikke er en lokal tillidsrepræsentant og hvem der godkender ved tillidsrepræsentantens fravær.

Kravet om at tillidsrepræsentanten skal godkende oprettelsen af alle stillinger må ikke føre til, at løntilskudsstillingerne systematisk bliver blokeret på bestemte områder.

Der skabes rammer for, at løntilskudsansatte kan mødes for netværksdannelse og erfaringsudveksling, der kan støtte deres jobsøgning.

Jobcenter København etablerer i løbet af 2013 jobsøgningsworkshops.

Formålet med jobsøgningsworkshops er at give løntilskudsansatte inspiration til jobsøgning samt mulighed for at danne netværksgrupper, hvor de løntilskudsansatte selvstændigt kan støtte hinanden.

Der vil blive arrangeret forskellige jobsøgningsworkshops for forskellige typer af ledige. Eksempelvis en jobsøgningsworkshop for akademikere og en for ufaglærte.

A-kasser, faglige organisationer og erhvervsorganisationer inviteres til at bidrage med oplæg og informationer på disse jobsøgningsworkshops.

Det er frivilligt for løntilskudsansatte, om de vil deltage.

På det enkelte arbejdssted gennemføres evalueringssamtale efter 1 måneds ansættelse med henblik på afklaring af kompetenceudviklingsbehov og fokus på jobsøgning. I den udstrækning at kompetenceudviklingsbehovet ikke kan varetages på den enkelte arbejdsplads, kan der rettes henvendelse til jobcenteret.

Lederen har pligt til at indkalde den løntilskudsansatte til en evalueringssamtale efter 1 måneds ansættelse.

Samtalen holdes på samme måde som den samtale, der afholdes med ordinært ansatte medarbejdere efter 2-3 måneders ansættelse. I samtalen deltager lederen og medarbejderen.

Under samtalen drøfter lederen og den løntilskudsansatte, hvilke mål han/hun arbejder på at nå, og om den ansatte har behov for kompetenceudvikling. Lederen og den ansatte drøfter endvidere hvilke konkrete aktiviteter, kompetenceløft og eventuelle ændringer i jobindholdet, der vil kunne understøtte den løntilskudsansattes jobmål.

Hvis kompetenceudviklingsbehovet ikke i tilstrækkelig grad kan understøttes af arbejdspladsen, kan der rettes henvendelse til jobcenteret.

Hvis den løntilskudsansatte er opmærksom på områder, hvor han/ hun har brug for arbejdspladsens hjælp til jobsøgning, kan han/ hun fremføre det ved evalueringssamtalen.

Lederen skal under samtalen være særligt opmærksom på, om der er noget arbejdspladsen kan gøre, for at støtte den løntilskudsansattes jobsøgning.

Lederen kan tage initiativ til, at der udarbejdes et referat fra samtalen, men der er ikke noget krav herom.



Det henstilles, at varigheden af et løntilskudsforløb som udgangspunkt er 4 måneder. Kun med særlig begrundelse kan længere løntilskudsforløb bevilges.

Ansættelse med løntilskud skal være med til at give den ledige kompetencer og kvalifikationer, som kan bidrage til at hjælpe den ledige i et ordinært job. Løntilskudsansættelsen skal dog ikke fastholde den ledige i et støttet job længere end højst nødvendigt. Varigheden af et løntilskudsforløb bør derfor som udgangspunkt være 4 måneder.

I særlige tilfælde kan jobkonsulenten bevilge en længere løntilskudsansættelse. Dette kan for eksempel være, hvis den ledige har en meget svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

Længden af en løntilskudsansættelse er naturligvis altid underlagt de gældende lovgivningsmæssige rammer på området, og afhænger bl.a. af om den ledige er dagpenge- eller kontanthjælpsmodtager.

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.

For at støtte den løntilskudsansatte knyttes der på det enkelte arbejdssted en mentor til personen. Mentoren er en fast tilknyttet kontaktperson og skal sikre en god modtagelse og introduktion på arbejdsstedet. Derudover skal mentoren løbende støtte den løntilskudsansatte i spørgsmål af både faglig og social karakter.

Mentoren skal endvidere sikre den løntilskudsansattes løbende fokus på jobsøgning under forløbet – herunder understøtte muligheden for jobsøgning i arbejdstiden og andre generelle tiltag for at hjælpe med jobsøgningen.

Ved behov vil det herudover også være muligt at få bevilget en mentor via LAB-loven (jf. Lov om en aktiv beskæftigelseindsats). Ønske herom skal rettes til Jobcentret.

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.

Ansatte med løntilskud skal stå til rådighed for ordinært arbejde og være aktivt jobsøgende under ansættelsen.

For løntilskudsansatte med en ugentlig arbejdstid på mindre end 37 timer, kan jobsøgningen understøttes yderligere ved at arbejdstiden tilrettelægges, således at der er sammenhængende tid til jobsøgning. For løntilskudsansatte med en ugentlig arbejdstid på 32 timer kan arbejdstiden eksempelvis samles på fire dage, således at der er en hel dag om ugen til jobsøgning.

Løntilskudsansatte med en ugentlig arbejdstid på mindre end 37 timer er bl.a. dimittender og mange kontanthjælpsmodtagere, afhængig af kontanthjælpsmodtagerens individuelle ydelse.

Der er en klar klagevejledning for løntilskudsområdet og der laves et årligt overblik over klageomfanget.

Hvis den ledige er utilfreds med jobplanen eller indholdet i løntilskudsansættelsen, kan borgeren klage til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg. Klagen sendes til Center for Driftsunderstøttelse i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen senest 4 uger efter, at afgørelsen er truffet.

Klagerne kan fx dreje sig om, at den ledige ikke mener, at han/hun bør være i en løntilskudsansættelse, eller at der ikke er givet den nødvendige supplerende uddannelse i forbindelse med ansættelsen.

Spørgsmål om hvorvidt merbeskæftigelseskrav og forholdstalskrav er overholdt påses af ansættelsesmyndigheden og de ansatte i fællesskab. Uenighed, som ikke kan løses lokalt, kan afgøres ved mægling mellem de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og ansættelsesmyndigheden og eventuelt ved voldgift. Reglerne fremgår af Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, nr. 835 af 10/08/2012, § 67.

Hvis en medarbejder eller en tillidsrepræsentant vurderer, at løntilskudsordningen udnyttes i strid med de gældende Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune, kan dette indberettes til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Center for Inklusion og Beskæftigelse, Bernstorffsgade 17, 1, 1592 København V, E-mail cib@bif.kk.dk. Forvaltningen vil indhente udtalelser fra tillidsrepræsentanterne og ansættelsesmyndigheden til belysning af, om ansættelsen er sket i overensstemmelse med de vedtagne retningslinjer.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vil én gang årligt lave en oversigt over klager vedr. løntilskud indsendt til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg og indberetninger vedr. retningslinjerne til Center for Inklusion og Beskæftigelse. Oversigten vil indgå i den årlige evaluering.

Brugen af løntilskudsansættelse i Københavns Kommune drøftes årligt af ledere og tillidsrepræsentanter.

Mindst en gang om året drøftes brugen af løntilskudsansættelse i Københavns Kommunes Centrale Samarbejdsorgan, CSO.

Drøftelsen finder sted inden udgangen af april måned i forbindelse med offentliggørelse af den årlige evaluering af løntilskudsansættelsen i kommunen.



I øvrigt opfyldes alle krav i lovgivningen og i aftalen om sociale kapitler mellem KL og KTO vedr. ansættelse med løntilskud.

Ved oprettelse af løntilskudsjob skal kommunen opfylde følgende krav:

- **Merbeskæftigelseskravet** i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fastsætter, at ansatte med løntilskud skal være udover den normering, som det aktuelle budget fastsætter.
- **Forholdstalskravet** i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats fastsætter, at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik på arbejdspladsen. Med rimeligt forhold menes, at der må ansættes én med løntilskud eller i virksomhedspraktik for hver 5 ordinære ansatte, hvis virksomheden har mellem 1 og 50 ansatte - og herudover én løntilskudsansat for hver 10 ordinære ansatte.
- **En medarbejderrepræsentant** skal medvirke ved oprettelsen af løntilskudsstillingen og påse at merbeskæftigelses- og forholdstalskravet er opfyldt. Det fremgår af loven.
- **For dagpengemodtagere** skal arbejdsgiver og lokale repræsentanter for de faglige organisationer som følge af KL/KTO-aftalen yderligere forhandle om
 - Formålet med ansættelsen
 - Tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelsen og uddannelseselementer
 - Et særligt introduktionsbehov, herunder evt. mentorordning jf. Lov om en aktivbeskæftigelsesindsats
 - Opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning
 - Antallet af løntilskudsansatte
 - Merbeskæftigelsesforudsætningerne

KL/KTO-aftalen omfatter kun dagpengemodtagere. Det vil dog være naturligt, at disse punkter drøftes i forbindelse med alle løntilskudsansættelser.

Der gennemføres årligt en evaluering dels af retningslinjerne for løntilskudsansættelse og dels af effekten af og tilfredsheden med løntilskudsansættelse.

Evalueringen af løntilskudsordningen omfatter en kvantitativ opgørelse over antallet af løntilskudsstillinger fordelt på forvaltninger.

Der udarbejdes en opgørelse over klager vedr. løntilskudsforløb i Københavns Kommune indgivet til enten Beskæftigelsesankenævnet eller til Center for Inklusion og Beskæftigelse.

Opgørelsen omfatter antal af klager, opgørelse over de væsentligste klagetyper og Beskæftigelsesankenævnets og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens vurdering af klagerne.

Der udarbejdes endvidere en effektanalyse, hvor løntilskudsplacering i Københavns Kommune sammenlignes med andre aktiveringsformer.

Endelig udarbejdes en repræsentativ undersøgelse af tilfredsheden med ansættelse i løntilskud blandt løntilskudsmedarbejdere i Københavns Kommune.

Evalueringen udarbejdes hvert år i 1. kvartal med henblik på drøftelse i det Centrale Samarbejdsorgan i april måned.

