

Retningslinjer for brug af virksomhedspraktik i København

Vedtaget af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget 18. februar 2013

Anvendelse af virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik anvendes, når det i samarbejde med borgeren vurderes, at det er det mest fremmende for borgeren i forhold til at nå dennes beskæftigelsesmål eller afklare beskæftigelsesmålet. ~~For borgere med kortere ledighedsperiode (som udgangspunkt 3 måneder) kan virksomhedspraktik ikke iværksættes inden for borgerens eget specifikke fagområde.~~

For kontanthjælpsmodtagere med kortere ledighedsperiode (som udgangspunkt 3 måneder) kan tilbud fra Jobcenter København om virksomhedspraktik, dvs. virksomhedspraktikker som ikke er selvfundne, ikke iværksættes inden for borgerens eget specifikke fagområde.

For dagpengemodtagere med kortere ledighedsperiode (som udgangspunkt 3 måneder) kan virksomhedspraktikker ikke iværksættes inden for borgerens eget specifikke fagområde, uanset om praktikken er selvfundet eller ej¹.

Formål skal klart fremgå

Formålet med virksomhedspraktikforløbet skal fremgå af borgerens jobplan.

Kontakt med arbejdsgiveren

Jobcenter København skal altid tage kontakt til arbejdsgiveren for en uddybning af formål med praktikken, længden, arbejdsopgaver, tidligere brug af ordningen og for en afklaring af efterfølgende beskæftigelsesrettede muligheder.

Varighed af virksomhedspraktik

Det sikres at lovgivningens gældende krav til praktiklængden for de forskellige målgrupper overholdes.

Kontrol af virksomhed

Jobcenter København skal kontrollere virksomheden ved opslag i Operas virksomhedsdel. Konsulent skal tjekke om der er tidligere tilbud på virksomheden, samt om der er bemærkninger til virksomheden (varsling, blokade, arbejdsdeling).

Kontrol af tidligere ansættelse

Jobcenter København skal sikre, at borgeren ikke ~~tidligere senest~~ har været i tilbud eller ordinært ansat på virksomheden.

Sikre et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte i virksomhedspraktik

Virksomhed og medarbejderrepræsentant skal i fællesskab sikre, at der er et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte i virksomhedspraktik. Med "rimeligt" menes, at antallet af personer i virksomhedspraktik og antallet af ansatte med løntilskud maksimalt må udgøre 1 person for hver 5 ansatte,

¹ Ændringerne afspejler kontanthjælpsreformens bestemmelser om kontanthjælpsmodtageres ret til selvvalgt virksomhedspraktik, jf. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §42 b.

hvis virksomheden har 0-50 ansatte og herudover 1 person for hver 10 ansatte, jf. Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Inddragelse af medarbejderrepræsentant

Jobcenter København skal sikre, at en lokale medarbejderrepræsentant på virksomheden godkender oprettelsen af virksomhedspraktik ken i mere end 13 uger. Ved etablering af virksomhedspraktik som nytteindsats skal det sikres uanset varigheden af virksomhedspraktikken.²

Opfølgning

Jobcenter København aftaler med virksomheden hvordan og hvornår, der skal ske opfølgning undervejs i forløbet.

Ved mistanke om uregelmæssigheder

Hvis der er mistanke om uregelmæssigheder i en praktik aflægger Jobcenter København uanmeldte besøg på virksomheden.

Underrettelse af Det lokale beskæftigelsesråd

Jobcenter København underretter kvartalsvis Det lokale Beskæftigelsesråd (LBR) om anvendelsen af virksomhedspraktik – herunder antal forløb, varigheden af forløb og fordelingen på offentlige og private virksomheder og brancher, samt virksomhedernes navne.

Årlig evaluering

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejder årligt en evaluering af, hvordan forvaltningen anvender virksomhedspraktik i forhold til målgrupper, varighed og effekt. Evalueringen forelægges Det Lokale Beskæftigelsesråd, Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og Det Centrale Samarbejdsorgan (CSO).

Klagemuligheder

Hvis den ledige er utilfreds med jobplanen eller indholdet i virksomhedspraktikken kan borgeren klage til Beskæftigelsesankenævnet/Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg³. 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.

² Ændringen følger af kontanthjælpsreformen, jf. Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats §59.

³ Tidligere Beskæftigelsesankenævnet.