



2. november 2017

Sagsnr.
2017-0364875

Dokumentnr.
2017-0364875-1

Sagsbehandler
Line Hansen Bertelsen

Revidering af ”Retningslinjerne for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune” og ”Retningslinjer for brug af virksomhedspraktik i private og offentlige virksomheder” (Orientering)

I forsommeren modtog alle landets kommuner et brev fra beskæftigelsesministeren, som understreger, at den medarbejderrepræsentant der ved underskrift godkender en virksomhedspraktik eller en ansættelse med løntilskud, skal være ansat på samme p-nummer som løntilskudsansættelsen/ virksomhedspraktikken finder sted (En virksomhed der har flere produktionsenheder har et p-nummer for hver enhed. Eksempler er BUF som har tilknyttet flere institutioner, og Fakta som har flere butikker).

Ministerens brev har betydning for to retningslinjer i Københavns Kommune:

1. **Retningslinjer for brug af virksomhedspraktik i private og offentlige virksomheder.**, BIU behandlede en revision af disse retningslinjer på sit møde d. 14. august 2017. Da retningslinjerne imidlertid også har betydning for Københavns Kommune som arbejdsplads og derfor hører under ØU's ressort, vil ØU og BR få forelagt en indstilling vedr. ændringen i retningslinjer for brug af virksomhedspraktik i begyndelsen af 2018.
2. **Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune.** Retningslinjerne henvender sig til København Kommune som arbejdsgiver, når kommunen ansætter personer med løntilskud. Nedenfor beskrives de konsekvenser, som ministerens præcisering har for retningslinjerne og de ændringer, som det har medført.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har på baggrund af ovenstående ændret ”Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune”. Desuden indgår præciseringen også i den seneste revision af ”Retningslinjer for brug af virksomhedspraktik i private og offentlige virksomheder”.

**CF I. kontor, område I -
Jobparate, Unge og
Virksomhedsrettet indsats**

Bernstorffsgade 17
1577 København V

EAN nummer
5798009710185

Ad. 2. Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune

Kommunens retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune som arbejdsgiver, blev senest ændret og godkendt af BIU d. 3. april 2017, ØU d. 9. maj 2017 og BR d. 18. maj 2017.

Det har hidtil fremgået af Københavns Kommunes retningslinjer for ansættelse med løntilskud (Københavns Kommune som arbejdsplads), at det er en fællestillidsrepræsentant eller en repræsentant for fagforeningen, der skal underskrive løntilskudsansættelser i de tilfælde, hvor der ikke er en lokal tillidsrepræsentant til stede på den arbejdsplads, hvor løntilskuddet finder sted.

Beskæftigelsesministerens præcisering betyder, at det ikke kan være en fællestillidsmand eller en repræsentant fra fagforeningen, der godkender en løntilskudsansættelse/virksomhedspraktik, da de ikke vil være ansat på samme p-nummer som der, hvor løntilskuddet skal finde sted.

Som konsekvens af præciseringerne, har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen samt Økonomiforvaltningen ændret punktet i retningslinjerne, som handler om hvem der skal godkende en ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune som arbejdsplads. Formuleringen er ændret fra:

”Den lokale tillidsrepræsentant skal godkende oprettelsen af alle løntilskudspladser og inddrages i alle løntilskudsansættelser. Hvis der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, inddrages en fællestillidsrepræsentant for området eller en repræsentant for den relevante fagforening.”

til:

Den lokale tillidsrepræsentant skal godkende oprettelsen af alle løntilskudspladser og inddrages i alle løntilskudsansættelser. Hvis der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, inddrages en anden lokal ansat medarbejderrepræsentant på det sted, hvor løntilskudsansættelsen finder sted.

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, herunder den progression, forløbet skal skabe for den ledige.
- Den lokale tillidsrepræsentant skal godkende oprettelsen af alle løntilskudspladser og inddrages i alle løntilskudsansættelser. Hvis der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, inddrages en anden lokal ansat medarbejderrepræsentant på det sted, hvor løntilskudsansættelsen finder sted.
- 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 Forhandlingsfællesskabet vedr. ansættelse med løntilskud.
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen gennemfører en årlig, kvantitativ evaluering af brugen af offentlig og privat løntilskud, samt virksomheds praktik. I evalueringen indgår antal og varighed af forløb, samt målgrupper m.v.