



Retningslinjer for brug af virksomhedspraktik i Jobcenter København

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.

Kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere (uanset ledighedsperiode), som selv har fundet virksomhedspraktikken, kan godt få denne iværksat, uagtet at virksomhedspraktikken er inden for borgerens eget specifikke fagområde.

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 senest har været i tilbud eller ordinært ansat på virksomheden.

Inddragelse af medarbejderrepræsentant for at sikre et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte i virksomhedspraktik

Jobcenter København skal sikre, at en lokal medarbejderrepræsentant på virksomheden godkender virksomhedspraktikken ved underskrift på blanket. Virksomhed og medarbejderrepræsentant skal i fællesskab sikre, at der er



et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte i virksomhedspraktik. Med "rimeligt forhold" menes, at antallet af personer i virksomhedspraktik og antallet af ansatte med løntilskud maksimalt må udgøre 1 person for hver 5 ansatte, hvis virksomheden har 0-50 ansatte og herudover 1 person for hver 10 ansatte, jf. Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

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.

Årlig evaluering

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**

KØBENHAVNS KOMMUNE
BESKÆFTIGELSES- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN



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**

