

Bilag 2

Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune:

Løntilskud anvendes - som forudsat i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats - for at styrke den lediges kvalifikationer og 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 eventuelle opkvalificerende foranstaltninger, der iværksættes i tilknytning til løntilskudsansættelsen (herunder f.eks. danskundervisning).
- Der udarbejdes altid en klar stillingsbeskrivelse for indholdet i løntilskudsstillingen.
- Den lokale tillidsrepræsentant inddrages i alle løntilskudsansættelser. Hvis der ikke er en lokal TR 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 midtvejsevalueringer af hvert enkelt løntilskudsforløb efter 3 måneders ansættelse.
- Personer ansat med løntilskud garanteres at komme til samtale, såfremt de søger en vakant stilling på arbejdsstedet, og opfylder stillingens krav om kompetencer.
- 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.