



Bilag 2: Vejledning til rådgivere

Krav om beskæftigelse af praktikanter og ledige i Københavns Kommunes udbud

Denne vejledning beskriver Københavns Kommunes ordning for krav om beskæftigelse af praktikanter og ledige samt de opgaver, der påhviler rådgiver i forbindelse med. vurdering af uddannelses/beskæftigelsespotentialer i et udbud.

Indhold

1. Baggrund	1
2. Afgrænsning af relevante udbud	1
3. Vurdering af uddannelsespotentialer i et relevant udbud	2
5. Vedrørende beskæftigelse af ledige og uddannelsesforløb for studerende	6
6. Tidsforløb	7
7. Opfølgning under udførelsen	7
8. Aflevering af opgaven	8

1. Baggrund

Københavns Borgerrepræsentation har besluttet, at der i udbud af opgaver til private leverandører efter konkret vurdering skal stilles krav om beskæftigelse af praktikanter. Kravet skal stilles ved udbud af opgaver, der har et uddannelsespotentialer og er egnede til at beskæftige praktikanter. Dvs. opgaver af en vis varighed og hvor der benyttes faglært arbejdskraft med en tilhørende erhvervsuddannelse. Kravet om beskæftigelse af praktikanter skal ikke stilles ved indgåelse af kontrakter efter rammeaftaler samt udbud af varer, men vil typisk omfatte bygge- og anlægsopgaver samt driftsopgaver.

En praktikant defineres som en arbejdstager, med hvem leverandøren indgår eller har indgået en uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser, eller som er omfattet af en lignende ordning i et andet EU-land.

2. Afgrænsning af relevante udbud

Det skal sikres, at der til den enkelte opgave knyttes et rimeligt antal praktikanter, og at denne forpligtelse pålægges de leverandører, kommunen indgår aftaler med. Det vurderes, at potentialer for beskæftigelse af praktikanter er højere ved renoveringsopgaver end for andre typer opgaver, herunder nybyggeri, anlæg og drift. Dette skyldes at der typisk er en høj andel af faglært arbejdskraft i renoveringsopgaver.

Til vurdere at en opgaves uddannelsespotentialer skal rådgiveren på baggrund af denne vejledning foretage et skøn over, hvor mange praktikantårsværk der kan beskæftiges på opgaven.

Der skal foretages en konkret vurdering af en opgaves uddannelsespotentialer, når følgende tærskelværdier er nået:

For renoveringsopgaver:

- (i) en varighed på 6 måneder eller mere, og
- (ii) lønudgifter på minimum 3 mio. kr. og en kontraktværdi ekskl. moms på minimum 8 mio. kr.

For øvrige opgaver:

- (i) en varighed på 6 måneder eller mere, og
- (ii) lønudgifter på minimum 4 mio. kr. og en kontraktværdi ekskl. moms på minimum 10. mio. kr.

En anlægsopgave med en forventet kontraktværdi ekskl. moms på 8 mio. kr. med skønnede lønudgifter på 4 mio. kr. eller mere, er således også omfattet af kravet, idet alle opgaver med lønudgifter på over 4. mio. er omfattet af ordningen.

Der kan dog efter en konkret vurdering opfordres til, at leverandører frivilligt tilbyder beskæftigelse af praktikanter og/eller ledige selvom ovennævnte tærskelværdier ikke er opfyldt jf. nedenfor om skærpet anvendelse af krav om beskæftigelse af praktikanter.

Reglerne omfatter alene de udførende fag og således ikke de tilknyttede rådgiverydelser eller leverandørens øvrige omkostninger og administration af aftalen.

Reglerne omfatter alene ydelser tilknyttet udførelsen og forberedelse heraf på leverandørens adresse eller midlertidige arbejdssteder, men ikke leverancer, herunder eksempelvis materialer, der indkøbes eller produceres på fabrik, uanset om dette sker i Danmark eller i udlandet.

Afhængig af fx byggeprojektets organisering kan udarbejdelse af den konkrete vurdering således påhvile bygherrerådgiveren, totalrådgiveren eller de enkelte fagrådgivere koordineret af projekteringslederen. De efterfølgende beskrevne opgaver påhviler rådgiveren, jf. rådgiveraftalen.

3. Vurdering af uddannelsespotentialiet i et relevant udbud

Alle erhvervsuddannelser tilknyttet de udførende fag betragtes som relevante. Find en opdateret oversigt over erhvervsuddannelser på Undervisningsministeriets hjemmeside.

Yderligere oplysninger vedr. erhvervsuddannelser kan findes på www.tec.dk (Kontaktperson Karen Hornbæk Svendsen, email: khs@tec.dk, tlf. 2545 3389) eller www.kts.dk (Kontaktperson Ole Wilhelm Nielsen, email: own@kts.dk, tlf. 2329 6486.)

Krav om beskæftigelse af praktikanter i en konkret aftale skal være rimelige i forhold til den opgave, der udføres. Der må således ikke stilles krav om beskæftigelse af et forholdsvis større antal praktikanter, end der sædvanligvis er mulighed for at beskæftige på opgaven. Tilsvarende kan kravet frafalde eksempelvis for opgaver eller delopgaver, der kræver specialistviden, og dermed ikke hensigtsmæssigt muliggør beskæftigelse/uddannels af praktikanter.

På samme måde vil opgavens organisering have betydning for uddannelsespotentialiet og skal indgå i vurderingen. Fx kan udbud i totalentreprise eller hovedentreprise give bedre mulighed for at beskæftige praktikanter end udbud i en række mindre fagentrepriser. Potentialiet skal således vurderes i forhold til den foreslåede aftalestruktur.

Der skal for hver opgave og aftale anlægges et konkret skøn på baggrund af andelen af faglært arbejde og opgavens organisering.

En opgaves uddannelsespotentiale vurderes ved anvendelse af nedenstående skematiske systematik, idet der her benyttes et entrepriseseksempl.

Det samlede budget opdeles i følgende hovedposter:

1.	Lønudgifter til faglært arbejdskraft
2.	Øvrige omkostninger
3.	Samlet budget

Lønudgifter til faglært arbejdskraft opdeles pr. entreprise og kan for en mere detaljeret vurdering af hver entreprise opdeles yderligere på bygningsdelsniveau.

Reserver og hensættelse til uforudsete udgifter medregnes ikke.

For hver entreprise angives den skønnede lønudgift til faglærte, og på baggrund heraf vurderes uddannelsespotentialen med udgangspunkt i, at det normalt vil være muligt at beskæftige 10 % praktikanter ud af det samlede timetal for faglærte.

3.1 Beregning af antal praktikantårsværk

Uddannelsespotentialen opgøres som antal praktikantårsværk forstået som antallet af helårsstillinger, men kan i praksis være sammensat af flere deltidsbeskæftigede på opgaven. Ved omsætning fra lønudgift til årsværk kan der tages udgangspunkt i en gennemsnitsløn på 400.000 kr. inkl. sociale ydelser og andre omkostninger knyttet til en faglært medarbejder, men uden virksomhedens dækningsbidrag i relation til entreprisen. Skønnet foretages af rådgiveren med baggrund heri.

Nedenstående formel anvendes til beregning af antal praktikantårsværk:

$$\frac{\text{De skønnede lønudgifter til faglærte}}{\text{gennemsnitsløn}} \times 10 \% = x \text{ praktikantårsværk}$$

Her angivet med et eksempel i tal:

$$\frac{9.600.000}{400.000} \times 10 \% = 2,4 \text{ praktikantårsværk}$$

Nedenstående skematik anvendes, idet skemaet her er udfyldt med et fiktivt eksempel:

pos.	Omkostningsart	Budget kr. excl. moms	Netto- lønudgift %	Netto- lønudgift, kr. excl. moms	Uddannelses potentiale praktikantårsværk
1.	Lønudgifter til faglærte				
1.1	Nedrivningsentreprise	4.000.000			
1.1.1	Heraf faglært arbejde	2.500.000	50	1.250.000	0,3
1.1.2	Heraf specialarbejde	1.500.000			
1.2	Hovedentreprise	35.000.000			
1.2.1	Heraf faglært arbejde	32.000.000	30	9.600.000	2,4
1.2.2	Heraf specialarbejde	3.000.000			
1.3	Andre arbejder og leverancer	2.000.000			
1.4	Uforudsete udgifter	3.000.000			
	Lønudgifter til faglærte i alt	44.000.000	Uddannelsespotentialen i alt, praktikantårsværk		2,4
2.	Øvrige omkostninger	3.000.000			
3.	Samlet anlægsbudget	47.000.000			

Rådgiveren skal i hvert tilfælde vurdere entreprisens lønudgifter til faglært arbejde, i dette eksempel pos. 1.1.1 og 1.2.1 og uddannelsespotentialen opgjort i praktikantårsværk.

For bygge- og anlægsudbud gælder særligt, at hovedentrepriser vurderes samlet, hvorimod fagentrepriser skal vurderes enkeltvis. Derfor er nedrivningsentreprisen i ovenstående skema ikke medtaget i vurderingen af opgavens uddannelsespotentialer. Havde nedrivningsentreprisen været en del af hovedentreprisen ville det samlede potentialer være 2,7 årsværk praktikanter. Hovedentreprisens størrelse fører til, at der skal stilles krav om 2,4 praktikantårsværk. Det betyder, at der i forbindelse med udførelse af opgaverne skal beskæftiges praktikanter i $2,4 \times 1924 \text{ timer} = 4617,6 \text{ timer}$.

Det udfyldte skema skal ledsages af rådgiverens kommentarer til vurderingen, herunder hvilket specialarbejde der er opgjort i skønnet, ligesom eventuelle bilag i form af mere detaljerede og fagopdelte kalkulationer vedlægges.

Uddannelsespotentialer vurderes i forbindelse med forberedelse af udbud, og det godkendte uddannelsespotentialer indarbejdes som et kontraktvilkår. Hertil kan bilag 1a: *Udkast til kontraktklausul for beskæftigelse af praktikanter* benyttes.

4. Skærpet anvendelse af sociale klausuler

Københavns Borgerrepræsentation har den 28. november 2013 vedtaget følgende skærper af anvendelsen af sociale klausuler.

4.1 Kombination af krav og frivillighed

I udbud, hvor der stilles krav om beskæftigelse af praktikanter, kan der efter en konkret vurdering opfordres til, at tilbudsgivere tilbyder et større antal praktikantårsværk end det krævede, evt. ved at deltage i forsøg med korte praktikaftaler (ned til 2 måneder), eller, såfremt der er en lav andel af faglært arbejde i udbuddet ved at tilbyde f.eks. støttede beskæftigelsesforløb til udvalgte grupper af ledige eller uddannelsesforløb for studerende.

Skærpen kan være relevant i tilfælde, hvor der er usikkerhed om hvorvidt leverandøren kan beskæftige flere praktikanter end krævet. Eksempelvis ved opgaver hvor valg af produktionsmetode vil have væsentlig indflydelse på andelen af faglært arbejde. I disse tilfælde skal rådgiver indarbejde denne mulighed i udbudsmaterialet. Dette kan eksempelvis ske ved, at indsætte følgende i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne:

”Tilbuddet skal indeholde oplysninger om, hvorvidt leverandøren tilbyder yderligere beskæftigelse af praktikanter end krævet i aftalens [pkt. x/bilag x]. Oplysningen skal angives i antal praktikantårsværk med én decimal, eksempelvis 1,3 årsværk.

Tilbydes yderligere beskæftigelse af praktikanter vil de(t) yderligere tilbudte praktikantårsværk ikke blive omfattet af bestemmelsen om bod ved manglende beskæftigelse af praktikanter jf. aftalens [pkt. x/bilag x].

4.2 Frivillighed

I udbud under 6 måneders varighed og som ligger under tærskelværdierne på 4 mio. kr. i lønudgifter og 10 kr. i kontraktsum (hhv. 3 mio. kr. og 8 mio. kr. for renoveringsopgaver), kan leverandøren efter en konkret vurdering opfordres til at tilbyde beskæftigelse af et antal praktikantårsværk, evt. ved at deltage i forsøg med korte praktikaftaler (ned til 2 måneder).

Frivillighed kan være relevant i tilfælde, hvor en opgave vurderes at indeholde en særligt høj andel af faglært arbejde, hvorfor det konkret vurderes, at opgaven kan være egnet til at beskæftige praktikanter. Ved en lav andel af faglært arbejde kan leverandøren alternativt opfordres til at tilbyde beskæftigelse af ledige eller uddannelsesforløb for studerende, se afsnit 5.2

I tilfælde med en høj andel faglært arbejde skal rådgiver indarbejde mulighed for frivilligt at tilbyde beskæftigelse af praktikanter i udbudsmaterialet. Dette kan eksempelvis ske ved, at indsætte følgende i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne:

”Tilbuddet skal indeholde oplysninger om hvorvidt leverandøren tilbyder beskæftigelse af praktikanter. Oplysningen skal angives i antal praktikantårsværk med én decimal, eksempelvis 1,3 årsværk.

En praktikant defineres som en arbejdstager, med hvem leverandøren indgår eller har indgået en uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser, eller som er omfattet af en lignende uddannelsesordning i et andet EU-land.

Tilbydes beskæftigelse af praktikanter, vil tilbuddet ikke blive omfattet af bestemmelsen om bod.

4.3 Beskæftigelse af praktikanter som konkurrenceparameter

Som alternativ til ovenstående situationer, hvor beskæftigelse af praktikanter tilbydes frivilligt, kan beskæftigelse af praktikanter, efter en konkret vurdering, indgå som et konkurrenceparameter. Dette kan både ske i tilfælde, hvor det supplerer et stillet krav, eller hvor opgaven ligger under tærskelværdierne. Dog skal det i begge tilfælde vurderes relevant at konkurrere på beskæftigelse af praktikanter.

I udbud, hvor der stilles krav om beskæftigelse af praktikanter, jf. afsnit 4.1, kan beskæftigelse af yderligere praktikanter således indgå som et konkurrenceparameter, hvis det vurderes relevant, fx fordi der skønnes at være et særligt højt uddannelsespotentiale i opgaven. Dette kan eksempelvis ske ved at indsætte følgende i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne:

”Tilbuddet skal indeholde oplysninger om hvorvidt tilbudsgiver tilbyder at beskæftige flere praktikanter, end krævet i aftalens [pkt. x/bilag x], og i så fald hvor mange angivet i antal praktikantårsværk. Der kan tilbydes årsværk med én decimal, eksempelvis 1,3 årsværk.

Tilbydes beskæftigelse af yderligere praktikanter, vil det tilbudte antal årsværk blive tillagt det krævede antal årsværk i aftalens [pkt. x/bilag x] inden kontraktindgåelse.”

I udbud, der ligger under tærskelværdierne, jf. afsnit 4.2, kan beskæftigelse af praktikanter indgå som et konkurrenceparameter, hvis det vurderes relevant, fx fordi opgaven indeholder en særligt høj andel faglært arbejde og derfor skønnes at have et højt uddannelsespotentiale. Dette kan eksempelvis ske ved at indsætte følgende i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne:

”Tilbuddet skal indeholde oplysninger om, hvorvidt tilbudsgiver tilbyder at beskæftige praktikanter, som defineret i i aftalens [pkt. x/bilag x], og i så fald hvor mange angivet i antal praktikantårsværk. Der kan tilbydes årsværk med én decimal, eksempelvis 1,3 årsværk.

Tilbydes beskæftigelse af praktikanter, vil det tilbudte antal årsværk blive indarbejdet i aftalens [pkt. x/bilag x]. inden kontraktindgåelse.”

I ovennævnte tilfælde, skal det i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne fremgå hvorledes man vil vurdere eventuelt tilbudt beskæftigelse af praktikanter. Dette kan eksempelvis ske ved at benytte følgende formulering:

”Der lægges vægt på, at der beskæftiges et højt antal årsværk praktikanter andelen af faglært arbejde taget i betragtning.”

Beskæftigelse af praktikanter som konkurrenceparameter skal ikke nødvendigvis udgøre et selvstændigt underkriterium til tildelingskriteriet 'Det økonomisk mest fordelagtige tilbud' men kan indgå som en del af et underkriterium, der har tilknytning til bemanningen. Det kunne eksempelvis være den tilbudte organisation, hvor der også lægges vægt på andre forhold.

5. Vedrørende beskæftigelse af ledige og uddannelsesforløb for studerende

Såfremt andelen af faglært arbejde i en opgave er lav, skal der fokuseres på at sikre støttede beskæftigelsesforløb til udvalgte grupper af ledige eller uddannelsesforløb for studerende.

En ledig defineres som en person, der tilhører en målgruppe, der er omfattet af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og som kan ansættes i enten virksomhedspraktik, løntilskud eller fleksjob eller anden lignende ordning i et andet EU-land.

En studerende defineres som en person, der er indskrevet på en videregående uddannelse på en videregående uddannelsesinstitution som f.eks. et erhvervsakademi, et universitet, et CVU eller en professionshøjskole, eller en person, der videreuddanner sig på en postgraduat uddannelse som fx en ph.d.-forskeruddannelse.

Der skal foretages en vurdering af, om en opgave er egnet til, at der fokuseres på beskæftigelse af ledige eller uddannelsesforløb for studerende. Dette er en konkret vurdering af dels kontraktens samlede værdi og dels kontraktens genstand.

For vejledning om lovgivning samt oplysninger om målgrupper af ledige og støttede beskæftigelsesrettede forløb som fx løntilskud, virksomhedspraktik og fleksjob, kan Kaare Grue, proceskoordinator i Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning, kontaktes via e-mail: J402@bif.kk.dk og telefon: 40 45 59 48.

Beskæftigelse af ledige kan ske efter skærpelsesmodellerne beskrevet i afsnit 4.1-4.3, hvor der anvendes enten en kombination af krav og frivillighed eller alene frivillighed og/eller som et konkurrenceparameter. Sidstnævnte kan kun anvendes ift. beskæftigelse af ledige og hertil kan bilag 1b: *Udkast til kontraktklausul for beskæftigelse af ledige* benyttes.

5.1 Kombination af krav og frivillighed

I udbud hvor der stilles krav om beskæftigelse praktikanter, kan leverandøren, såfremt det er vurderet egnet, opfordres til at tilbyde beskæftigelse af ledige eller uddannelsesforløb for studerende. Dette kan eksempelvis ske ved at indsætte følgende i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne:

"Tilbuddet skal indeholde oplysninger om hvorvidt leverandøren tilbyder beskæftigelse af ledige eller uddannelsesforløb for studerende, ud over kravet om beskæftigelse af praktikanter i aftalens [pkt. x/bilag x], og i så fald hvor mange ledige/studerende der tilbydes beskæftiget angivet i antal personer. Personerne skal være beskæftiget indenfor kontraktens løbetid.

Tilbydes beskæftigelse af ledige eller uddannelsesforløb, vil tilbuddet ikke blive omfattet af bestemmelsen om bod.

5.2 Frivillighed

Såfremt det er vurderet egnet, at leverandøren skal opfordres til at tilbyde beskæftigelse af ledige eller uddannelsesforløb for studerende, kan det eksempelvis ske ved at indsætte følgende i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne:

”Tilbuddet skal indeholde oplysninger om hvorvidt leverandøren tilbyder beskæftigelse af ledige eller uddannelsesforløb for studerende, og i så fald hvor mange ledige/studerende der tilbydes beskæftiget angivet i antal personer. Personerne skal være beskæftiget indenfor kontraktens løbetid.

Tilbydes beskæftigelse af ledige eller uddannelsesforløb, vil tilbuddet ikke blive omfattet af bestemmelsen om bod.

5.3 Beskæftigelse af ledige som konkurrenceparameter

I udbud, hvor der stilles krav om beskæftigelse af praktikanter, kan beskæftigelse af ledige indgå som et konkurrenceparameter, hvis det vurderes relevant. Dette kan eksempelvis ske ved at indsætte følgende i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne:

”Tilbuddet skal indeholde oplysninger om hvorvidt leverandøren tilbyder beskæftigelse af ledige ud over kravet om beskæftigelse af praktikanter i aftalens [pkt. x/bilag x] , og i så fald hvor mange ledige tilbydes beskæftiget angivet i antal personer. Personerne skal være beskæftiget indenfor kontraktens løbetid.

Tilbydes beskæftigelse af ledige vil det tilbudte antal personer blive indarbejdet i aftalens [pkt. x/bilag x] inden kontraktindgåelse.”

I udbud, der ligger under tærskelværdierne, kan beskæftigelse af ledige også indgå som et konkurrenceparameter, hvis det vurderes relevant. Dette kan eksempelvis ske ved at indsætte følgende i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne:

”Tilbuddet skal indeholde oplysninger om hvorvidt tilbudsgiver tilbyder at beskæftige ledige som defineret i aftalens [pkt. x/bilag x] , og i så fald hvor mange angivet i antal personer. Personerne skal være beskæftiget indenfor kontraktens løbetid.

Tilbydes beskæftigelse af ledige vil det tilbudte antal personer blive indarbejdet i aftalens [pkt. x/bilag x] inden kontraktindgåelse.”

I ovennævnte tilfælde, skal det i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne fremgå, hvorledes man vil vurdere eventuelt tilbudt beskæftigelse af ledige. Det kan eksempelvis ske ved at benytte følgende:

”Der lægges vægt på, at der beskæftiges et højt antal ledige opgavens omfang og karakter taget i betragtning.”

Beskæftigelse af ledige som konkurrenceparameter skal ikke nødvendigvis udgøre et selvstændigt underkriterium til tildelingskriteriet ”Det økonomisk mest fordelagtige tilbud”, men kan indgå som en del af et underkriterium, der har tilknytning til bemanningen. Det kunne eksempelvis være den tilbudte organisation, hvor der også lægges vægt på andre forhold.

6. Tidsforløb

Rådgiveren skal ved fx en totalentreprise i et anlægsudbud udarbejde skønnet sammen med udarbejdelse af udbudsmaterialet til totalentreprisen. Ved hoved- og fagentrepriser skal skønnet udarbejdes i forbindelse med projektforslagsfasen/ hovedprojektet.

Vurderingen i forbindelse med udbud danner grundlag for krav til tilbudsgiverne i udbudsmaterialet.

7. Opfølgning under udførelsen

Den udbydende forvaltning i Københavns Kommune er forpligtet til at følge op på, om krav om beskæftigelse af praktikanter eller ledige realiseres, men kan delegerede denne forpligtelse til rådgiveren for projektet, såfremt det fremgår af rådgivningsaftalen.

Opfølgningen kan fx ske ved, at der på opfølgende møder, fx byggemøder, medtages et punkt i mødereferatet kaldet "Bemanding". Under punktet noterer opgave/byggelederen antallet af aktuelt beskæftigede praktikanter/ledige som en særskilt del af den samlede bemanding og praktikanten/den ledige navn tilføjes.

Der henvises til den tilhørende vejledning for leverandører, der indgår som bilag 3 til de respektive aftaler.

8. Aflevering af opgaven

På baggrund af de oplysninger ledelsen har modtaget på de opfølgende møder vedr. bemanding af praktikanter/ledige, vurderes det, om leverandøren fuldt ud har overholdt denne forpligtelse. Hvis dette ikke er tilfældet, skal entreprenøren sanktioneres efter bodsbestemmelsen i klausulens pkt. 7.