



## 12. Beskæftigelse til mennesker med handicap (2022-0329213)

Borgerrepræsentationen har på Borgerrepræsentationens møde den 3. februar 2022 bedt Økonomiforvaltningen udarbejde et forslag om fremme af ansættelse af personer, som er visiteret til fleksjob eller personer med handicap i kommunens kontrakter. På den baggrund foreslås en ordning med nye målrettede krav til kommunens leverandører samt obligatorisk dialog med kommunen. Økonomiudvalget (ØU) skal godkende, at der udarbejdes et budgetnotat til overførselssagen (OFS) 22/23, og at medlemsforslaget hermed er håndteret.

## Indstilling

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget,

1. at godkende, at der udarbejdes et budgetnotat til OFS 2022-2023 om finansiering af ordningen beskrevet i denne indstilling,
2. at medlemsforslaget om fremme af ansættelse af personer, som er visiteret til fleksjob eller personer med handicap i kommunens kontrakter vedtaget på Borgerrepræsentationens møde den 3. februar 2022, jf. bilag 1, hermed er håndteret.

## Problemstilling

Borgerrepræsentationen har den 3. februar 2022 bedt Økonomiforvaltningen med inddragelse af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Socialforvaltningen udarbejde et forslag til politisk behandling om at fremme ansættelse af personer, som er visiteret til fleksjob eller personer med handicap i kommunens kontrakter.

Det fremgår af motivationen for forslaget, at beskæftigelsen for personer med handicap ifølge en undersøgelse fra VIVE er faldet, og at gabet i beskæftigelse i forhold til personer på arbejdsmarkedet uden handicap er steget. Den nyeste VIVE rapport fra 2021 viser, at 61 pct. af personer med handicap er i beskæftigelse mod 86 pct. af personer uden handicap. Beskæftigelsesandelene for personer med større og mindre handicap er hhv. 39 og 74 pct. Beskæftigelsen er dog steget mere fra 2020 til 2021 for personer med handicap end for personer uden handicap (5,5 vs. 1,7 procentpoint).

Samtidig med at der er et potentiale for at ansætte personer med handicap, har en række brancher og virksomheder det vanskeligt med at tiltrække tilstrækkelig arbejdskraft til at møde den aktuelle efterspørgsel efter virksomhedernes leverancer. En del af forklaringen på det manglende match mellem arbejdsgivere, der mangler arbejdskraft, og arbejdstagere med handicap, kan ifølge Danske Handicaporganisationer være manglende kendskab til og erfaring med ansættelse af mennesker med handicap og de etablerede beskæftigelsesordninger samt muligheder for støtte og rådgivning på området.

# Løsning

For at fremme ansættelse af mennesker med handicap foreslås det, at der i beskæftigelsesklausulen fremover indgår en ny bestemmelse med målrettede krav om ansættelse af personer med handicap, og at beskæftigelsesklausulen anvendes i alle kontrakter over tærskelværdien, hvor der skønnes at være et beskæftigelsespotentiale. Endvidere foreslås indført en ny forpligtelse for leverandøren til deltagelse i dialogmøde med kommunen om opfyldelse af beskæftigelsesklausulen og eventuel yderligere beskæftigelse af personer med handicap ud over det fastsatte krav. De foreslåede ændringer i beskæftigelsesklausulen fremgår af bilag 2 markeret med rødt. Det foreslås, at ordningen evalueres to år efter opstart med henblik på eventuelle justeringer af ordningen.

Ordningen kan træde i kraft 1. januar 2024, såfremt der opnås finansiering hertil ved OFS 2022-2023, og såfremt ØU og BR efterfølgende godkender de konkrete ændringer af beskæftigelsesklausulen.

## Nye krav om ansættelse af personer med handicap i beskæftigelsesklausulen.

Det nye krav kan opfyldes af leverandøren ved anvendelse af fx. personer i fleksjob, ansatte på førtidspension med løntilskud (skånejob), ansatte i beskyttet beskæftigelse, ansatte som er bevilliget personlig assistent, ansatte under isbryderordningen, ansatte der er bevilget tilskud til hjælpemidler, ansatte med mentorstøtte samt personer ansat efter de sociale kapitler i overenskomsterne mm.

Herved reserveres en del af beskæftigelsespotentialet i kommunens kontrakter til personer med handicap. Det giver både en øget beskæftigelse i denne målgruppe og generelt øget kendskab til og erfaring med området hos kommunens leverandører.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at definitionen af begrebet "Person(er) med handicap" er defineret i overensstemmelse med FNs konvention, da definitionen vil indebære frihed for kommunens leverandører til at opfylde kravet inden for denne brede forståelse af begrebet. Alternativet er, at bestemmelsen bliver begrænset til kun at omfatte konkrete beskæftigelsesordninger som fx fleksjob og handicapkompenserende ordninger og herved afskæres en del af målgruppen fra indsatsen. Det er derfor anbefalingen, at det brede begreb fastholdes, men indgår i den planlagte evaluering efter to år.

Opfyldelse af beskæftigelseskravet kan ske ved, at leverandøren foretager nye rekrutteringer til opgaveløsningen for Københavns Kommune eller ved allokering af medarbejdere med handicap, der allerede er ansat i virksomheden. Leverandøren kan foretage eventuelle nye rekrutteringer til opfyldelse af klausulkravet på egen hånd, eller i dialog med Københavns Kommune jf. afsnittet nedenfor om "dialogmøde".

Kravet om beskæftigelse af personer med handicap bortfalder, hvis virksomheden på trods af rimelige bestræbelser ikke har kunnet rekruttere egnede kandidater.

## Dimensionering af kravet

Fastsættelse af størrelsen på kravet skal i den enkelte kontrakt ske efter en konkret vurdering af potentialet for ansættelse af personer med handicap i de tilfælde, hvor der afholdes markedsdialog forud for kontraktindgåelse, er det oplagt, at det konkrete potentiale drøftes med leverandørerne.

Fastsættelse af kravene i beskæftigelsesklausulen skal samlet set være proportionelle med opgavens omfang og beskæftigelsespotentiale, og skal ske under hensyntagen til, om der også stilles krav om uddannelse efter uddannelsesklausulen. Hvis det ikke vurderes muligt og proportionalt at stille krav om ansættelse af personer med handicap, kan den konkrete kontrakt undtages fra kravet.

Vurderingen af beskæftigelsespotentialet foretages af den forvaltning, der er part i kontrakten. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejder, med inddragelse af Økonomiforvaltningen, som grundlag for vurderingen en skriftlig vejledning, og står til rådighed for besvarelse af konkrete spørgsmål fra de andre forvaltninger i forbindelse med vurderingen af beskæftigelsespotentialet. I kontraktperioden fortages tilsyn med leverandørens overholdelse af kravet af den relevante kontraktejer i Københavns Kommune, således som det også sker i dag i forbindelse med kravet om ansættelse af ledige personer.

#### Obligatorisk vurdering af beskæftigelsespotentiale

Beskæftigelsesklausulen anvendes fremover efter en konkret vurdering af beskæftigelsespotentialet i alle kontrakter, der har en varighed på mindst seks måneder og overstiger en samlet værdi på 5 mio. kr. og herunder en lønsum på 3-4 mio. kr. afhængigt af kontrakttype. Kravet anvendes på rammeaftaler, såfremt rammeaftalen garanterer leverandøren en omsætning over tærskelværdien, eller såfremt det enkelte træk på rammeaftalen overstiger tærskelværdien. Såfremt kontrakten indeholder et beskæftigelsespotentiale, anvendes beskæftigelsesklausulen uanset, om der i kontrakten også skønnes at være et uddannelsespotentiale. Beskæftigelsesklausulen anvendes dermed parallelt med uddannelsesklausulen og ikke som hidtil som et alternativ til uddannelsesklausulen.

#### Dialogmøder

Kun en lille del af personer med handicap er fleksjobvisiterede og mange vil med skånehensyn, personlig assistance eller andre handicapkompenserende ordninger kunne varetage job på ordinære vilkår. Derfor foreslås endvidere, at alle leverandører, der er part i en kontrakt med en beskæftigelsesklausul, forpligtes til at deltage i et dialogmøde med Københavns Kommune om de forskellige muligheder for opfyldelse af beskæftigelsesklausulen og om eventuel yderligere beskæftigelse af personer med handicap.

På mødet kan kommunen ved Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen oplyse om de relevante ordninger, og drøfte konkrete forslag til beskæftigelse af personer med handicap. Kommunen kan anmode virksomheden om at oplyse om bl.a. relevante jobfunktioner forud for mødet, således at dialogen kan målrettes bedst muligt.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen kan i dialogen tage hensyn til det aktuelle beskæftigelsesbehov i kommunen. Eksempelvis er det for borgere visiteret til meget få timer i fleksjob (10 timer eller færre) ofte meget vanskeligt at finde jobåbninger, hvorfor Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen derfor fx kan fremhæve denne målgruppe i dialogen og dermed sætte fokus på mere fleksible stillinger. Til mødet kan også inddrages andre relevante ordninger end Fleksjobordningen.

Det er foreløbigt estimeret, at Københavns Kommune årligt indgår ca. 160 nye kontrakter over tærskelværdierne for ordningen med den reviderede beskæftigelsesklausul. Vurderingen er dog

forbundet med en vis usikkerhed, da kommunen ikke har en central registrering af alle kontrakter, og da kontrakterne endnu ikke enkeltvis er screenet for potentiale for beskæftigelse af personer med handicap.

#### Intern registrering af kontrakter med beskæftigelsesklausuler i Københavns Kommune

For at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen kan indkalde virksomheder til deltagelse i dialogmøde, og for at kommunen kan monitorere den samlede beskæftigelseseffekt af ordningen, pålægges alle forvaltninger ved kontraktindgåelse at registrere kontrakter med beskæftigelsesklausuler i et centralt system. Registreringen sker af praktiske årsager i samme system, som forvaltningerne i dag skal registrere kontrakter med uddannelsesklausuler og kontrakter, der i øvrigt skal registreres i Kvantum.

#### Betydning for kommunens leverandører

For så vidt angår små- og mellemstore virksomheders (SMV) muligheder for at efterleve ordningen, så er der i tilrettelæggelse af kravene i forslaget efterstræbt en balance mellem på den ene side at sikre en effekt af indsatsen, og på den anden side ikke stille krav, som kun kan efterleves af få leverandører. Således indebærer den foreslåede løsning en kombination af obligatoriske krav og frivillighed/dialog, hvilket giver den enkelte leverandør en vis mulighed for at graduere indsatsen på området efter virksomhedens størrelse og muligheder. Endvidere dimensioneres kravene i den enkelte kontrakt efter kontraktens størrelse, således at der ikke pålægges leverandøren forpligtelser, som går videre end leverancen til Københavns Kommune. Endelig er små kontrakter under 5 mio. kr. og under seks mdr. undtaget fra kravene. Samlet set vil ordningen på de omfattede kontrakter dog indebære nye krav til kommunens leverandører og herunder SMV'er.

#### Høring af interessenter

Sagen er udarbejdet med input fra Dansk Erhverv (DE) og Danske Handicaporganisationer, der er paraplyorganisation for en række handicaporganisationer. Positivt høringssvar fra Danske Handicaporganisationer er vedlagt som bilag 3 til indstillingen.

Sagen har endvidere været i formel høring hos Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Dansk Industri (DI) og DE.

FH og DI har ikke afgivet egentlige høringssvar, men FH har telefonisk oplyst at de ser positivt på forslaget.

DE har afgivet et høringssvar til en tidligere udgave af forslaget til ændring af beskæftigelsesklausulen. DE angav bl.a. i høringssvaret, at Københavns Kommune generelt bør være opmærksom på den samlede mængde af krav og klausuler i kommunens kontrakter i forhold til hensyn om at sikre en effektiv konkurrence, og at DE som grundprincip mener, at virksomheder skal være frie til at kunne ansætte og afskedige personer med afsæt i den enkeltes kompetencer i forhold til et job. Konkret angav DE også, at det brede handicapbegreb i første udkast til løsningsbeskrivelse var for uklart i forhold til udbudsrettens krav, og at der kunne være en GDPR-udfordring for virksomhederne med at registrere medarbejdere med handicap.

Indstillingen er herefter tilpasset på baggrund af DE's kommentar, idet handicapbegrebet er blevet præciseret med henvisning til FN's definition heraf, og mulighederne for at anvende de etablerede beskæftigelsesordninger, som virksomhederne gerne må registrere, er blevet fremhævet.

DE og DI har også blevet inviteret til at afgive hørings svar om den endelige indstilling, men har ikke afgivet hørings svar ved denne lejlighed.

## Økonomi

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har udarbejdet et budgetforslag til behandling i OFS 2022-2023. Der afsættes ifølge budgetforslaget to årsværk i 2023 og tre årsværk i de efterfølgende år til håndtering af den foreslåede ordning. Der foreslås også afsat midler til informationsmaterialer til virksomheder mv.

Det samlede budget for årene 2023-2026 vil være 7.465.000 kr.

## Videre proces

Såfremt Økonomiudvalget godkender den foreslåede ordning, og der opnås finansiering hertil i OFS 2022- 2023, vil ØU og BR blive forelagt en separat sag om godkendelse af de nødvendige ændringer i beskæftigelsesklausulen. De ændrede klausuler kan herefter træde i kraft for udbud i Københavns Kommune, der igangsættes efter 1. januar 2024. I perioden fra OFS 2022-2023 til 1. januar 2024 vil Beskæftigelsesforvaltningen med inddragelse af Økonomiforvaltningen udarbejde de relevante vejledninger samt ansætte de relevante medarbejdere mm.

Søren Hartmann Hede / Mads Grønvall

## Beslutning

Dagsordenspunkt 12: Beskæftigelse til mennesker med handicap (2022-0329213)

### **Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 13. december 2022**

Økonomiudvalget besluttede at sende indstillingen tilbage til forvaltningen med henblik på yderligere oplysning.

## Bilag

Bilag 1 - Medlemsforslag

Bilag 2 - Kontraktklausul for beskæftigelse af ledig og personer med handicap

Bilag 3 - Hørings svar til Københavns Kommune fra Danske Handicaporganisationer