



10. maj 2006

/Christina Wetterlind

Hørings svar vedr. forbedret integration gennem nye tiltag vedr. rekruttering, sociale klausuler og præmieordning samt gennem tiltag på idræts- og foreningsområdet

Indstillingerne vedr. forbedret integration gennem nye tiltag vedr. rekruttering, sociale klausuler og præmieordning samt gennem tiltag på idræts- og foreningsområdet har været i høring i de stående udvalg og eksterne parter.

Følgende udvalg og eksterne høringsspartter har afleveret bemærkninger til indstillingerne: Sundhedsudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Kontaktudvalget, HTS-A Erhvervs- og Arbejdsgiverorganisationen, Københavns Forældreorganisation, HTSI, Dansk Handel og Service, Lokalrådet Brønshøj-Husum-Tingbjerg, Teknisk Erhvervsskole og BUPL.

Nedenfor gennemgås de enkelte høringssvar samt Økonomiforvaltningens bemærkninger.

1. Sundhedsudvalget

Anonymiserede ansøgninger

Hvis det kan lade sig gøre rent teknisk at anonymisere ansøgninger, deltager Sundheds- og Omsorgsforvaltningen gerne i et forsøg med anonymiserede ansøgninger i forhold til akademiske stillinger.

Ansættelse af flere akademikere

Med hensyn til ønsket om ansættelse af flere akademikere mener Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, at det bør belyses mere nuanceret. Kommunen har behov for at vide, hvordan de etniske grupper fordeler sig på de forskellige uddannelser. På nogle studier som f.eks. læge-, tandlæge- og jurastudiet er der flere studerende med anden etnisk baggrund end dansk, end der f.eks. er på RUC.

Integrationsstillinger

I forhold til oprettelse af integrationsstillinger vil Sundheds- og Omsorgsforvaltningen pege på følgende: I indstillingen forudsættes det, at de 30 stillinger oprettes efter bestemmelserne i den nye aftale med KTO, men samtidig oplyses det specifikt, at stillingerne er tidsbegrænsede til max. et år - og i den skønnede merudgift tages alene hensyn til udgiften til oprettelse af de 30 integrationsstillinger.

Der er behov for en uddybning af dette. Aftalen om integrationsstillinger forudsætter klart, at der er tale om **varige** stillinger. Det er kun 80 procent-saflønningen og oplæringsperioden, der er sat en max. tid på svarende til et år.

Dette må indebære, at medarbejderen efter aftalen *ikke* kan ansættes tidsbegrænset, men har krav på at fortsætte sin ansættelse på ordinære vilkår, hvis pågældende efter 1 år har opnået de færdigheder, der skal til for at kunne bestride en ordinær stilling.

I modsat fald må arbejdsgiveren aktivt gå ind og opsig pågældende med en begrundelse om manglende kvalifikationer eller lade pågældende indgå på lige fod med andre i "udvælgelsesproceduren", hvis der skal ske indskrænkning som følge af arbejdspladsens forhold - herunder den situation, at der ikke er en ledig ordinær stilling og/eller midler til, at beholde medarbejderen på ordinære vilkår.

Lederuddannelse

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil gerne være med til at opkvalificere sine ledere indenfor integration, ansættelse og rummelighed via lederuddannelse, og forvaltningen har mange erfaringer at bidrage med. Derfor foreslår forvaltningen, at lederuddannelsen etableres i fællesskab mellem forvaltningerne, men med decentral udførelse.

Imagepleje

I forhold til punktet imagepleje under ekstern rekruttering vil Sundheds- og Omsorgsforvaltningen gerne fremhæve en tilbagevendende kampagne for at rekruttere elever til SOSU-skolerne og til sygeplejestudiet blandt unge med anden etnisk oprindelse som en god ide.

Sociale klausuler

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen vil i forbindelse med eventuelt brug af sociale klausuler fremhæve nogle konkrete forbehold, som forvaltningen gerne ser, der bliver taget højde for i det videre arbejde.

I forslaget er der lagt op til at i de mere forpligtende sociale klausuler, som pålægger den private leverandør at ansætte personale til udførelsen af opgaven, skal det være primært være kontanthjælpsmodtagere fra matchgruppe 2-4. Det vil sige de kontanthjælpsmodtagere, som vurderes at kræve en ekstra indsats at få i arbejde.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen skal hertil bemærke, at såfremt man vælger at ansætte denne gruppe, vil det givet være nødvendigt, at give en form for merbetaling til de pågældende firmaer som kompensation for

ekstraarbejde forbundet med at ansætte personer fra disse grupper. Det vil medføre en økonomisk konsekvens, som det ikke er muligt på nuværende tidspunkt at komme med et overslag over. Samme problemstilling gør sig gældende i forhold til kommunens egne institutioner. Også her vil der være tale om en ekstra udgift forbundet med ansættelsen.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen peger yderligere på, at langt de fleste private leverandører er en del af den primære sektor. Det betyder, at de ny-ansatte, hvad enten de ansættes privat eller i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, får direkte borgerkontakt til en gruppe borgere, der må betegnes som mere eller mindre svage. Skal ansatte fra denne målgruppe varetage pleje og pasning af svage ældre, kræver det meget støtte og stor bevidsthed om betydningen af denne støtte.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i oktober måned 2005 indgået tre-årige kontrakter med private leverandører inden for indkøbs- og vaskeområdet til hjemmehjælpsmodtagere. Kontrakterne er indgået på baggrund af et EU-udbud. Der er endvidere indgået tre-årige kontrakter med private leverandører til personlig og praktisk hjælp efter den i frit valgs-lovgivningen angivne godkendelsesmetode.

Indførelsen af sociale klausuler vil - såfremt de påfører leverandørerne ekstra omkostninger - medføre at indkøbs- og vaskekontrakterne skal opsiges, hvilket ikke findes hensigtsmæssigt. I forbindelse med en ny kontraktunde i 2008 vil det dog være muligt at indføre bestemmelse vedrørende sociale klausuler i udbudskontrakterne.

Med hensyn til kontrakterne inden for personlig og praktisk hjælp vil det være muligt at indføre bestemmelserne omkring sociale klausuler, såfremt leverandørerne stilles økonomisk skadefrit.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen indgik nye kontrakter med de private leverandører af hjemmehjælp i oktober 2005. Af standardkontrakten og de underliggende leverandørkrav fremgår det, at leverandørerne bl.a. skal garantere, at ydelserne leveres i overensstemmelse med branchens faglige niveau og god skik inden for ydelsesområdet, herunder at de gældende krav til faglige standarder overholdes. Endvidere skal al øvrig lovgivning, kommunens instruktioner og politiske beslutninger samt alle øvrige myndighedskrav, der er gældende for arbejdets udførelse overholdes.

Leverandøren skal desuden synliggøre sin personalepolitik, herunder redegøre for tiltag i forhold til "Det rummelige arbejdsmarked". Desuden kræves det, at personalet er bekendt med Københavns Kommunes værdigrundlag og er i stand til at efterleve det.

I forhold til den etniske ligestilling indebærer kontraktformuleringerne, at de private leverandører skal overholde al gældende lovgivning indenfor

området, herunder lov om etnisk ligebehandling og lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Præmieordninger

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen støtter præmieordning som et middel til at skabe opmærksomhed og videndeling med. Det vurderes, at der vil være konkret interesse blandt arbejdspladserne i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen for at vinde denne pris.

Blandt private leverandører kan ordningen enten baseres på frivillig deltagelse eller uddeles blandt samtlige leverandører.

Økonomiforvaltningens bemærkninger

Vedr. Integrationsstillinger:

Der skal bemærkes, at det er frivilligt for forvaltningerne, hvorvidt de ønsker at udnytte muligheden for at slå en ny stilling op som integrationsstilling. I de tilfælde, hvor forvaltningerne vælger at udnytte aftalen om at ansætte en medarbejder i en integrationsstilling, bør formålet være, i lighed med øvrige ansættelser, at vedkommende på sigt opnår varig ansættelse. De lønmidler som afsættes centralt til denne type af ansættelser er begrænset til at finansiere lønudgiften i det første år, hvor der gælder en 80/20 fordeling mellem hhv. ordinært arbejde og videreuddannelse.

Vedr. sociale klausuler:

Det er vigtigt at de sociale krav er formuleret således, at der kan forventes, at kvaliteten af opgavens udførsel ikke blive væsentlig påvirket. De sociale krav skal med andre ord være rimelige.

Der skal endvidere bemærkes, at den relevante sociale klausul vil skulle indgå i selve udbudsmaterialet, og vil derfor være kendt på forhånd for en virksomhed som ønsker at byde på en opgave. Således må eventuelle økonomiske konsekvenser af en social klausul, forventes at være indarbejdet i en virksomheds tilbud.

Der skal endelig bemærkes, at de sociale klausuler kun skal omfatte nye kontrakter, som indgår efter en politisk vedtagelse af forslaget. En politisk vedtagelse af sociale klausuler vil derfor ikke i sig selv give anledning til at genforhandle eksisterende kontrakter.

2. Kultur- og Fritidsudvalget

Vedr. rekruttering

Forvaltningen er p.t. ikke i stand til at skaffe kvalificerede tal til brug for en *ny måltalsvision*, der siger at kommunens medarbejdersammensætning

skal afspejle befolkningens sammensætning med hensyn til etnicitet og uddannelsesmønster. Det er ikke lovligt at registrere medarbejdere ud fra etnicitet.

En anonymisering af ansøgninger kan vanskeliggøre gennemførelsen af en bevidst rekrutteringspolitik. Forvaltningen mener ikke, at der foregår en diskriminering af ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk i rekrutteringsfasen. Til gengæld oplever forvaltningens afdelinger, at der er meget få ansøgere med etnisk baggrund til stillinger, der kræver mellemlang eller lang videregående uddannelse.

Udvalget tvivler på, at en *obligatorisk lederuddannelse* med fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, vil stå mål med effekten på rekrutteringssiden.

Udvalget tilslutter sig forslaget om etablering af en central pulje til finansiering af 30 integrationsstillinger årligt. Gennemførelsen forudsætter dog, at der er ressourcer i de konkrete afdelinger til at løfte oplæringsopgaven.

Endelig tilslutter udvalget sig, at kommunen gennem oprettelse af yderligere *elev- og praktikantstillinger* etablerer en naturlig indgang til kommunen for en række unge med anden etnisk baggrund. Kultur- og Fritidsforvaltningen har allerede i en årrække med meget gode resultater prioriteret optagelse af kontorelever med anden etnisk baggrund.

Med henvisning til, at der generelt er meget få ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk til stillinger, der kræver mellemlang eller lang videregående uddannelse, anbefaler udvalget, at gennemføre en fælles udadrettet kampagne, der viser hele Københavns Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

Vedr. sociale klausuler og præmieordning

Udvalget tilslutter sig at det er et godt signal at sende at private virksomheder må udvise social ansvarlighed, hvis de vil handle med kommunen.

Udvalget skal dog gøre opmærksom på risikoen for at forslaget gør det dyrere at vedligeholde kommunens ejendomme.

- *Københavns Ejendomme*

Københavns Ejendomme er etableret bl.a. for at skabe større effektivitet i løsningen af kommunens vedligeholdelsesopgaver.

Forslaget om sociale klausuler vedrører både drift og vedligehold af ejendomme samt anlægsprojekter. Det fremgår ikke klart, hvordan de sociale klausuler skal anvendes i praksis, hvilket gør det vanskeligt at vurdere de direkte konsekvenser.

De økonomiske konsekvenser ved indførelsen af sociale klausuler kan dog blive betydelige som følge af, at de i yderste konsekvens kan sætte konkurrencen ud af kraft, da markedet af leverandører indskrænkes.

For Københavns Ejendomme vil et krav om anvendelse af sociale klausuler, derfor alt andet lige, kunne medføre, at der kan købes mindre vedligehold for pengene på grund af den manglende konkurrence. Mens en anden konsekvens kan være reduceret kvalitet, da der må vælges firmaer, der ikke er specialiseret i den konkrete opgave for at opfylde sociale klausuler.

Byggebranchen er generelt inde i en periode med stor travlhed, hvorfor der kan sættes spørgsmålstegn ved deres incitament til at leve op til de nye krav om ansættelse af personer med anden etnisk herkomst end dansk. Resultatet kan derfor meget vel blive mindre og dårligere vedligehold for pengene.

- *Folkeoplysning og kultur*

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget anfører, at der kan indføres sociale klausuler på ca. 90 pct. af det budget som er kontraktstyret, tilskud eller driftsoverenskomster. Tilskud efter folkeoplysningsloven til foreninger og aftenskoler gives til foreningernes frie disposition. Det er et princip i loven. Der kan således ikke stilles krav om sociale klausuler i forhold til foreninger og aftenskoler.

På kulturområdet er indgået en række aftaler om forpagtning. Her vil det sandsynligvis først være muligt at opstille krav om sociale klausuler, når der skal indgås nye aftaler.

Vedr. tiltag på idræts- og foreningsområdet

- *Generelle bemærkninger*

Kultur- og Fritidsudvalget finder det positivt, at Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ønsker at fremme integrationen af etniske minoriteter i de folkeoplysende foreninger. Udvalget er således enig i, at de folkeoplysende foreninger i en integrationsmæssig sammenhæng kan udgøre rammerne for et positivt og lystbetonet møde mellem mennesker på tværs af etniske, sociale, kulturelle og religiøse forskelle. Dog mener udvalget ikke, det er de mest virkningsfulde metoder, der er valgt.

Udvalget vil derfor gøre opmærksom på de gode erfaringer Kultur- og Fritidsforvaltningen har gjort sig på netop dette område igennem de sidste 4 år.

Her tænkes på Projektrådgivningen, som via økonomisk støtte til foreninger (Brobygningspuljen), rådgivning/konsulentbistand, opsøgende arbejde,

foreningsguidning og samarbejdsprojekter med foreningslivet og andre relevante aktører har skabt mange resultater på området. Dette underbygges bl.a. af Projektrådgivningens årlige resultatmålinger (se årsrapporter på www.kk.dk/projektraadgivning) samt af ”Evaluering af Projektrådgivningen” (Udarbejdet af Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund i august 2005) og Rambølls rapport ”Systematisk evaluering på integrationsområdet” fra januar 2005.

Projektrådgivningens erfaringer viser, at integration på foreningsområdet i høj grad sikres gennem opsøgende arbejde og personlig kontakt, da mange etniske minoriteter mangler viden om og kendskab til foreningslivet, dets traditioner, værdier og uskrevne regler. Derudover er det også Projektrådgivningens erfaring, at foreningerne – som i høj grad fokuserer på aktiviteterne og som drives af frivillige kræfter – har brug for rådgivning, støtte og opbakning til at kunne løfte en integrationsopgave (jf. ”Evaluering af Projektrådgivningen”).

De to forslag fokuserer udelukkende på at øge antallet af foreningsmedlemmer med anden etnisk baggrund end dansk, og forholder sig således ikke til om foreningerne ressourcemæssigt og facilitetsmæssigt er gearret til integrationsarbejdet og til at tage imod og fastholde de evt. nye medlemmer. I de valgte områder er der generelt mangel på lokaler til aktiviteter, men også i høj grad klublokaler, hvor det sociale samvær efter aktiviteten kan foregå.

Endvidere savnes der klare og målbare succeskriterier for begge forslag. Udvalget vil ikke udelukke, at forslagene kan lede til flere etniske minoritetsmedlemmer, men det er udvalgets opfattelse, at man med informationskampagnen og forsøget med et års gratis medlemskab har valgt nogle metoder, hvis virkning der må sættes spørgsmålstegn ved. Udvalget kan derfor ikke tilslutte sig, at forslagene indgår i budgetforhandlingerne for 2007, og vil i stedet anbefale at ønsket om yderligere integration på foreningsområdet sikres ved at udvide Projektrådgivningens indsatser, som igennem de sidste fire år har vist sig både virkningsfulde og bæredygtige.

- Bemærkninger til forslaget om en bred informationskampagne
Det er Projektrådgivningens erfaring, at virkningen af skriftligt (oversat) informationsmateriale, hjemmesider, annoncer, oplæg og foredrag kan være begrænset, såfremt det ikke kombineres med opsøgende arbejde og tilbud om individuel rådgivning og evt. foreningsguidning. Dette er ressourcetrækkende arbejde, som ikke er medregnet i forslaget.

- Bemærkninger til forslaget om et års gratis medlemskab i en folkeoplysende forening til børn på Ydre Nørrebro og Bispebjerg
Det fremgår ikke af indstillingen, hvor mange børn der potentielt kan tage imod tilbuddet om et års gratis medlemskab, men såfremt de 1,65 mill. kr. kun er afsat til kontingentstøtte, må der regnes med ca. 700 børn pr. år.

Ydre Nørrebro og Bispebjerg er facilitetssvage områder, og kommunen har p.t. vanskeligt ved at efterkomme foreningernes lokale- og facilitetsbehov i disse områder. Det gælder lokaler til aktiviteter, men også i høj grad klublokaler, hvor det sociale samvær efter aktiviteten foregår. En del foreninger har bl.a. af denne grund ventelister. Derudover vil flere medlemmer – og evt. oprettelse af nye hold – skabe et behov for nye frivillige.

Der er efterhånden gjort mange forsøg på at rekruttere etniske minoriteter til foreningslivet via gratis medlemskab i kortere eller længere perioder. Fælles for dem er, at overgangen fra gratis medlemskab til fuldt medlemskab er problemfyldt og afføder et stort frafald. Projektrådgivningens erfaring er, at midlertidigt gratis medlemskab ikke skaber grobund for bæredygtige resultater på sigt. Dette underbygges bl.a. af Institut for Idræts undersøgelse fra 2005 ”Integration og det frivillige foreningsliv. En undersøgelse af barrierer og løsninger i relation til foreningsdeltagelse hos unge med anden etnisk baggrund”. Undersøgelsen viser bl.a., at mange af de interviewede foreninger, organisationer og kommuner, har dårlige erfaringer med nedsat eller eftergivet kontingent i en periode.

Det står i indstillingen, at der senest medio juni 2006 skal laves forslag, der sikrer forankring af de 10-årige støttemodtageres fremtidige deltagelse i foreningslivet. Det undrer, at disse tiltag ikke er beskrevet, da det netop er her forsøgsordningen skal stå sin prøve – dvs. om det lykkes at fastholde de etniske minoritetsbørn som foreningsmedlemmer, når gratisperioden ophører.

Økonomi bliver ofte fremhævet som en barriere for etniske minoriteters foreningsdeltagelse. Erfaringerne i foreningerne er dog blandet. Nogle foreninger oplever særlige problemer med kontingentbetaling blandt etniske minoriteter, mens andre foreninger oplever, at etniske minoriteter og etniske danskere er lige gode eller dårlige betalere. I ovennævnte undersøgelse konkluderes følgende: *Alt i alt kan undersøgelsen ikke dokumentere, at kontingentbetaling er et stort problem i relation til integrationspotentialiet i det frivillige foreningsliv* (Institut for Idræt 2005:49), jf. bilag 3. Projektrådgivningens erfaring er, at kontingent meget sjældent afholder etniske minoriteter fra foreningsdeltagelse, såfremt kontingentets funktion forklares og såfremt lysten og motivationen er til stede. Skulle økonomi for nogle udgøre en barriere i sig selv, vil denne barriere efter al sandsynlighed også gøre sig gældende efter et års gratis medlemskab.

For de personer, hvor kontingent og andre udgifter til foreningslivet (udstyr, udflugter mm) udgør en barriere for foreningsdeltagelse er der i dag følgende muligheder: I mange foreninger kan man få delt kontingentet op i mindre månedlige beløb, og medlemmerne kan evt. arbejde deres kontingent af (sætte kegler op, hjælpe til ved fester mm.). Derudover kan foreninger, der er medlem af DUF, DGI eller DIF, søge midler til at dække økonomisk dårligt stillede børn og unges foreningsudgifter. Ordningen fi-

nansieres af Integrationsministeriet. Endvidere er der som led i satspuljeforliget for 2006 afsat 17,5 mill. kr. til kommunale forsøgsprojekter med fritidspas til udsatte børn. Der er endnu ikke udarbejdet retningslinier for puljen, og det er derfor uvist, hvorvidt puljen bliver relevant for Københavns Kommune.

Økonomiforvaltningens bemærkninger

Vedr. rekruttering

Københavns Kommune har i dag oplysninger om den etniske sammensætning af kommunens medarbejdere. Oplysningerne indhentes via særlige kørsler fra Danmarks Statistik. Som det fremgår af indstillingen skal data opdateres i overensstemmelse med den nye struktur og opdateres løbende, således at forvaltningerne har mulighed for at følge op på måltalsvisionen.

Vedr. Fødselsdagsgaven

Økonomiforvaltningen er enig i, at der skal ske en opfølgning på forsøget med at give et tilskud på 750 kr. til 1 års medlemskab i en forening til alle 10-årige børn på Ydre Nørrebro og Bispebjerg. I det videre arbejde kan der også overvejes, om der skal oprettes et samarbejde med f.eks. DIF og andre idrætsforeninger, som vil kunne bidrage til opfølgningsarbejdet.

3. Kontaktudvalget

I forslaget om styrket integration gennem nye tiltag vedr. rekruttering, sociale klausuler og præmieordning nævnes omkring sociale klausuler også benyttelse af disse i forbindelse med tilskud til foreninger og organisationer. Forslaget er dog ikke nærmere uddybet, som det er tilfældet vedr. aftaler med det private erhvervsliv.

Kontaktudvalget skal hertil bemærke, at det er de færreste frivillige sociale foreninger, som ressourcemæssigt har mulighed for at løfte en social forpligtelse i forhold til beskæftigelse af de etniske minoriteter med den nødvendige opkvalificering. De frivillige sociale foreninger og organisationers force i forbindelse med integration ligger derimod på en række af de andre områder, som social - og kulturel integration og med en lang række konkrete aktiviteter som eksempelvis lektiehjælp og indførelse og kendskab til de danske samfundsmæssige institutioner mv.

Økonomiforvaltningens bemærkninger

Lige som i aftalerne med det private erhvervsliv, gælder det også for kommunens aftaler med de frivillige organisationer mv., at de sociale klausuler skal være rimelige krav at stille. Således skal der i hvert enkelt tilfælde laves en konkret vurdering af graden af social forpligtelse som der skal stilles krav om.

4. HTS-A Erhvervs- og Arbejdsgiverorganisationen

I oplægget opereres med brugen af sociale klausuler, hvorved det forstås, at der stilles særskilte krav om sociale forpligtelser for de virksomheder, der indgår aftaler med Københavns Kommune.

HTS-A er helt principielt imod, at der i fremtidige kontrakter indgår sociale klausuler. Grundlæggende er det bedre at gå frem ad frivillighedens vej, hvilket allerede sker med succes i dag.

For at underbygge den principielle indstilling skal følgende forhold fremdrages:

- Juridisk er det formodentlig i strid med det almindelige forvaltningsretlige princip om ligebehandling at tilgodese en bestemt befolkningsgruppe. Dette er der allerede i oplægget gjort opmærksom på.
- Det vil, efter de erfaringer vi har fra flere integrationsprojekter, være meget vanskeligt, måske umuligt at formulere nogle objektive og transparente kriterier for, hvornår de sociale klausuler er opfyldt. I den nemme ende er der nævnt, at der skal foreligge en integrationspolitik hos de virksomheder, der indgår kontrakter med. Hvornår er virksomhedens integrationspolitik tilstrækkeligt omfattende til at kunne godkendes som en integrationspolitik?
- Der er mange forskellige typer etnicitet. I praksis skal udbudsmateriale eller aftalemateriale fra kommunens side indeholde dækkende definitioner af, hvornår de sociale klausuler er opfyldt i praksis.
- Der er mange forskellige typer virksomheder og brancher. Ikke alle kan tage det samme antal nydanskere, hvis de overhovedet findes med de nødvendige kvalifikationer. Det vil være meget vanskeligt for kommunen i de enkelte aftaler at kunne vurdere, hvor mange og hvilke typer nydanskere man kan kræve ansat.
- Det må påregnes, at de sociale klausuler i et eller andet omfang vil påvirke prisen i de indgåede aftaler. Hvis de nydanskere, der kræves ansat, er fuldt funktionsdygtige på det danske arbejdsmarked, er de formentlig allerede i arbejde. Omvendt må det antages, at de der ikke er i arbejde, heller ikke er 100 % funktionsdygtige på arbejdsmarkedet, hvilket virksomhederne må tage hensyn til ved prissætningen. Alt andet lige bliver prisen altså højere.

5. Københavns Forældreorganisation

Vedr. uddannelse, rekruttering, sociale klausuler og præmieordninger

Der bør sættes fokus både på de unge, der er gået ud af 9. klasse, men ikke har påbegyndt uddannelse, men der bør i særdeleshed sættes fokus på den gruppe unge, der aldrig får taget 9. klasses afgangseksamen.

Økonomiforvaltningens bemærkninger

Økonomiforvaltningen vil gerne henvise til det politiske udspil om kriminalitetstruede unge, som sætter særlig fokus på den gruppe af unge, som ikke får taget 9. klasses afgangseksamen.

6. HTSI

Et af kommunens forslag til en social klausul er, at leverandøren ved opfyldelsen af en given kontrakt skal ansætte et bestemt antal arbejdstagere, der har været ledige i en længere periode. Kommunen forslår, at der tages udgangspunkt i matchgruppe 2-4. Matchgruppe 4 indeholder borgere, der har så væsentlige begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at den ledige ikke umiddelbart vil kunne indgå i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked.

[...]

HTSI mener, at Københavns Kommune bør fokusere på målet – og ikke midlet. Ved at pålægge en leverandør at ansætte et bestemt antal arbejdstagere, der har været ledige i en længere periode påtvinger kommunen leverandøren en bestemt indsats uden kendskab til, hvilken effekt indsatsen vil resultere i. Ved i stedet at fokusere på målet i et frivilligt samarbejde med leverandøren kan man ud fra forhold som branche, størrelse og geografisk placering tilrettelægge en indsats, der mere målrettet kan fremme integrationen i den pågældende virksomhed.

Målet om at øge integrationen i Københavns Kommune kan således opnås mere effektivt i et målrettet og konstruktivt samarbejde med kommunens virksomheder og leverandører uden brug af sociale klausuler. Det er et samarbejde, som allerede i dag fungerer godt, og som HTSI gerne bidrager til at udvikle yderligere. HTSI har således i starten af april 2006 lanceret 10 konkrete forslag, der kan forbedre integrationen. Forslagene er baseret på en række større virksomheders erfaringer, og blandt de mest markante resultater kan nævntes, at myndighederne skal være langt mere fokuseret på virksomhedernes behov.

Økonomiforvaltningens bemærkninger

Der vil ikke blive stillet krav om ansættelse af kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4, med mindre opgavens er af en sådan karakter, som tillader ansatte med omfattende reduceret arbejdsevne. Ikke desto mindre er det Økonomiforvaltningens opfattelse, at der i det omfang som det er muligt bør være fokus på at få alle grupper, som stadig har en mulighed for at få rodfæste på arbejdsmarkedet.

7. Dansk Handel og Service

Ad sociale klausuler

I udkastet til Københavns Kommunes integrationspolitik s. 8 nævnes, at "Københavns Kommune skal arbejde for, at også kommunens samarbejdspartnere påtager sig et socialt ansvar. Dette skal blandt andet sikres ved brug af sociale klausuler ved samarbejdet med eksterne leverandører, tilskudsmodtagere m.fl."

Dansk Handel & Service tager afstand fra anvendelsen af sociale klausuler. Ved at anvende sociale klausuler bevæger kommunen sig netop væk fra samarbejde over mod tvang. Dansk Handel & Service ser ingen anledning til at anvende tvang på et område, hvor kommunen og erhvervslivet har en åbenbart fælles interesse i at fremme integrationen.

Dansk Handel & Service mener, at kommunens leverandører på den ene side skal konkurrere om opgaverne, så kommunen kan være sikker på at få den rigtige ydelse til den rigtige pris, og på den anden side i samarbejde med kommunen bidrage til at fremme integration af etniske danskere eller andre marginaliserede grupper.

Sociale klausuler er ikke det rette værktøj i dette samarbejde. Det skyldes flere faktorer, som kort berøres i det følgende.

Et af kommunens forslag til en social klausul er, at leverandøren ved opfyldelsen af en given kontrakt skal ansætte et bestemt antal arbejdstagere, der har været ledige i en længere periode. Kommunen forslår, at der tages udgangspunkt i matchgruppe 2-4. Matchgruppe 4 indeholder borgere, der har så væsentlige begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at den ledige ikke umiddelbart vil kunne indgå i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked. En social klausul, der stiller krav om ansættelse af ledige fra eksempelvis denne matchgruppe, vil uden tvivl påvirke enten kvaliteten eller prisen på den opgave, kommunen udbyder.

Mange leverandører oplever i dag flaskehalse på arbejdsmarkedet, og vil derfor være meget positive overfor at få anvist kvalificeret arbejdskraft fra kommunen. I det omfang, hvor kommunens og leverandørens interesser er sammenfaldende, er mulighederne i høj grad udnyttet. Dog er det vigtigt, at kommunen sikrer, at alle personer, der visiteres til matchgruppe 1-3 til-

meldes Arbejdsformidlingen og dermed står til rådighed for virksomhederne.

Forslaget om sociale klausuler er en del af Københavns Kommunes forslag til integrationstiltag, men forslaget kan ikke garantere, at det er ledige fra Københavns Kommune, der bliver ansat som følge af en social klausul. Leverandøren vil i mange tilfælde være geografisk placeret udenfor kommunen, i hvilke tilfælde kommunens ledige slet ikke bliver påvirket af forslaget om sociale klausuler.

Sociale klausuler er foreslået som et integrationsfremmende redskab, men kan i værste fald være et reelt tilbageslag for integrationen. Det skaber en urimelig usikkerhed for den ledige om, hvorvidt jobbet skyldes borgerens kvalifikationer eller en kvoteordning i henhold til en social klausul. Konsekvensen vil blive at, medarbejderne de facto på arbejdspladsen vil blive opdelt i et A-hold og et B-hold. De ledige får dermed svært ved for alvor at få fodfæste på den enkelte virksomhed.

Samtidig er der en risiko for, at målgruppen med etniske danskere, der i dag er ordinært ansatte, ikke længere kan opnå ordinær ansættelse, men i stedet bliver ansat på særlige vilkår som led i en kvoteordning - alene for at opfylde en social klausul i en aftale med kommunen.

Leverandørerne kan blive tvunget til at afskedige allerede ansatte i virksomheden for, at leverandøren kan leve op til forpligtelsen i en social klausul. Det vil ske i de tilfælde, hvor en virksomhed ved at udnytte eksisterende arbejdskraft, stordriftsfordele m.v. kan levere en opgave eller ydelse til kommunen. Konsekvensen bliver udover en sandsynligvis dyrere ydelse for kommunen, at det kollegiale og arbejdsmæssige forhold for den ledige vil være præget af, at den blotte tilstedeværelse på arbejdspladsen har resulteret i fyring af en tidligere kollega. Dette vil selvfølgelig ikke fremme samarbejdsklimaet i den enkelte virksomhed.

Kommunen foreslår, at sociale klausuler anvendes ved levering af en opgave, der har en varighed på minimum 3 måneder. Ved opgaver, der strækker sig over et få antal måneder f.eks. 3-6 måneder, vil den ledige således risikere at blive afskediget efter ganske kort tid på arbejdspladsen uden mulighed for at få et godt fodfæste på arbejdsmarkedet.

Ingen af disse situationer er i leverandørens eller den lediges interesse - og bidrager bestemt ikke til reel integration.

Dansk Handel & Service mener således, at der er stor sandsynlighed for, at sociale klausuler enten påvirker kvaliteten eller prisen på opgaven. Denne pris betaler kommunen således uden sikkerhed for om en social klausul er til gavn for kommunens ledige. Hertil kommer, at sociale klausuler har uhensigtsmæssige følgevirkninger i form af introduktion af kvoteordning.

ger, opdeling af arbejdspladsen i A- og B-hold, afsmitning på gruppen af personer med særlige behov der er ordinært ansatte, risiko for afskedigelse af allerede ansatte og svingdørsansættelse for den ledige.

Dansk Handel & Service mener, at Københavns Kommune bør fokusere på målet – og ikke midlet. Ved at pålægge en leverandør at ansætte et bestemt antal arbejdstagere, der har været ledige i en længere periode påtvinger kommunen leverandøren en bestemt indsats uden kendskab til, hvilken effekt indsatsen vil resultere i. Ved i stedet at fokusere på målet i et frivilligt samarbejde med leverandøren kan man ud fra forhold som branche, størrelse og geografisk placering tilrettelægge en indsats, der mere målrettet kan fremme integrationen i den pågældende virksomhed.

Målet om at øge integrationen i Københavns Kommune kan således opnås mere effektivt i et målrettet og konstruktivt samarbejde med kommunens virksomheder og leverandører uden brug af sociale klausuler. Det er et samarbejde, som allerede i dag fungerer godt, og som Dansk Handel & Service gerne bidrager til at udvikle yderligere.

Økonomiforvaltningens bemærkninger

Det er vigtigt at de sociale krav er formuleret således, at der kan forventes, at kvaliteten af opgavens udførsel ikke blive væsentlig påvirket. De sociale krav skal med andre ord være rimelige.

Der skal endvidere understreges, at i de tilfælde, hvor der bliver stillet krav om nyansættelse, vil der ikke afgrænses i forhold til kontanthjælpsmodtagernes geografiske tilknytning. Virksomhederne har dermed fuld frihed til at ansætte kontanthjælpsmodtagere fra andre kommuner.

8. Lokalrådet Brønshøj-Husum-Tingbjerg

Lokalrådet støtter ikke betalingsfrihed i foreninger for minoritetsborgere. For det første strider det mod de grundlæggende principper i foreningskulturen i Danmark - dernæst udgør det diskrimination af dårligt stillede danske familier, da disse næppe opfattes som minoritetsborgere.

Økonomiforvaltningens bemærkninger

Økonomiforvaltningen skal bemærke, at forslaget omfatter alle 10-årige børn bosatte på Ydre Nørrebro eller Bispebjerg.

9. Teknisk Erhvervsskole

For mange unge med anden etnisk baggrund er det en utrolig barriere at få en praktikplads, bl.a. fordi deres netværk er / kan være meget begrænset. Dette medfører ofte, at den unge ikke får en praktikplads og dermed heller ikke får en tilfredsstillende integration.

SKP (Skolepraktik) er for en række uddannelser desværre afskaffet/stærkt begrænset – katastrofalt for den unge, idet SKP har været en uddannelsesmæssig og ikke mindst integrationsmæssig succes.

Med baggrund i ovennævnte synspunkt er det vigtigt at få etableret yderligere praktikpladser – ingen muligheder skal her være uprøvede – her er det vigtigt, at både private og offentlige virksomheder løfter. Her må de offentlige virksomheder gå forrest – og følgende handlingsorienterede muligheder skal derfor overvejes:

- De offentlige virksomheder har en bred vifte af fagområder – derfor bør der ses ind på, at der i de nuværende og fremtidige kommuner oprettes flere praktikpladser.
- Det skal overvejes om ikke de nuværende og fremtidige kommuner kan bringe praktikpladser ind som et element i f.m. de mange udbud og licitationer, som de offentlige virksomheder iværksætter.

Vi er opmærksomme på, at nogle af punkterne kan være kontroversielle, men set i forhold til alternativet – ingen praktikplads - så er det vel værd at overveje alle mulighederne.

Det vil nok være en god politisk idé at se på, om ikke SKP ordningen, før dens justering, havde langt flere positive effekter end negative, når vi ser på vort konjunkturbestemte arbejdsmarked:

- SKP virkede som et sikkerhedsnet i forbindelse med de unges færdiggørelse af dele af uddannelsen – og det er jo dokumenterbart, at kun få procent gennemførte hele uddannelsen i SKP. Langt den største del gennemførte hele eller en meget stor del af uddannelsen i erhvervslivet.
- Ungdomsuddannelserne - herunder SKP ordningen - har uden sammenligning været den største og vel også bedste integrationsmotor i vort samfund.

Økonomiforvaltningens bemærkninger

-

10. BUPL

Vedr. "Integration skal belønnes"

Et ordvalg som ikke er heldigt efter vores mening. Det at blive integreret er vel den største gevinst for det enkelte menneske og for samfundet. Vi mener det ikke er en farbar vej at øge integration ved resultatløn og ledelseskontrakter. Integration er en naturlig del af de ansattes opgaver som of-

fentlige ansatte. Men det er selvfølgelig, at arbejdsvilkårene skal være så tilpasset at personalet ikke nedslides. Det gavner hverken samfundet, arbejdspladsen eller den enkelte.

Økonomiforvaltningens bemærkninger

Forslaget skal være med til at sikre ledernes fokus på mangfoldighed og integration.