

LÄMNA ANBUD TILL PROJEKTET KOMPETENSNAVET

Projektet KOMPETENSNAVET välkomnar föreläsare att lämna anbud för ramavtal gällande **”Identifiera er kompetens”**

Projektet KOMPETENSNAVET som är ett samverkansprojekt mellan IDC West Sweden, IUC Sjuhärad och IUC Väst finansieras av Europeiska Socialfonden (ESF). Projektet syftar till att små och medelstora tillverkande företag i regionerna Sjuhärad, Fyrbodal och Skaraborg skall arbeta med strategisk kompetensförsörjning som en del av affärsutvecklingen och för att säkra en hållbar och jämställd verksamhet.

Målet är att deltagande företag utvecklar en hållbar strategisk kompetensförsörjning som säkrar attraktiva och inkluderande arbetsplatser, allt i enlighet med den svenska standarden SS 624070:2009.

Det övergripande syftet med projektet är att ge deltagande företag förutsättningar för att implementera ett arbetssätt för strategiskt kompetensförsörjning. Dels genom satsningar på kompetensutveckling för anställda kvinnor och män och dels genom att utveckla arbetsplatskulturen så att den attraherar rätt kompetens, oavsett individernas kön/könsidentitet, etnicitet, religion, funktionsförmåga, ålder och sexualitet. Ett jämställdhets integrerat arbetssätt utgör grunden i KOMPETENSNAVET, vilket även avspeglas i de ställda kraven på våra leverantörer och samarbetspartners. Se även bilagan ”Policy för jämställdhet och mångfald”.

KOMPETENSNAVETS erbjudande är ett utvecklingsprogram på ca 18 månader som kommer att genomföras i 180 företag. Utvecklingsprogrammet har tre programstarter med ca 60 företag i varje start. Programmet bygger på en pedagogisk lärprocess med sju gemensamma träffar, där deltagarna förväntas göra en förberedande uppgift inför träffarna. Efter dessa träffar följer en tillämpningsuppgift. Föreläsare kommer att upphandlas inom områdena:

- Attraktiv arbetsgivare
- Förändringsledning
- Värdegrund och arbetsplatskultur
- Identifiera er kompetens
- Rätt rekrytering
- Lärande i organisationen
- Avveckling som utvecklar

Bifogat förfrågningsunderlag innehåller samtliga förutsättningar och krav som gäller för anbudsgivningen. Förfrågningsunderlaget är uppdelat i följande delar:

- Anbudsinbjudan
- Kravspecifikation
- Bilaga 1 ”Identifiera er kompetens – upplägg för dagen”
- Bilaga 2 ”Policy för jämställdhet och mångfald”

Kontaktperson:
Cecilia Karlsson
cecilia.karlsson@idcab.se
Telefon: 0500-50 25 00

- Sista anbudsdag: 2016-10-26
- Avtalsperiod: 2016-12-01 – 2018-09-30. Utvärdering sker efter utbildningstillfälle. Uppdragsgivare förbehåller sig rätten att bryta avtal om uppdrag inte sker enligt kravspecifikation eller om utvärdering visar sig vara undermålig.

IDC West Sweden AB skall ha rätt att göra avrop från avtalet.

Ange om leverans är möjlig nedanstående datum eller om endast senare uppdrag inom ramavtalets period är möjlig.

De första föreläsningarna kommer att ske följande datum:

- 161206 i Skaraborg
- 161207 i Fyrbodal
- 161208 i Sjuhärad

Vi ser fram emot ert anbud!

Enligt uppdrag

Cecilia Karlsson
Upphandlingskoordinator

ANBUDDSINBJUDAN

Upphandlingsobjekt:

Denna upphandling avser:

- Föreläsning/utbildning gällande IDENTIFIERA ER KOMPETENS. Uppdragets genomförs på plats i Skaraborg, Sjuhärad och Fyrbodalen.

Upphandlingen görs i följande steg:

1. Inbjudan att lämna anbud.
2. Anbudet bedöms
 - prövning av obligatoriska krav
 - utvärdering av anbudsgivarens eventuella egna förslag på upplägg
3. Av de leverantörer som kvalificerat sig kommer vi att välja den/de leverantörer som vi anser lämplig/lämpliga och bjuda in till förhandling.
4. Beslut om vilken/vilka leverantörer som erbjuds avtal.

Utvärderingen sker med utgångspunkt i kvalitet, innehåll och ekonomiska förutsättningar.

Grundläggande krav

- Anbudsgivaren skall ha uppfyllt/uppfyller i Sverige lagenligt ställda krav avseende sina registrerings-, skatte- och avgiftsskyldigheter.
- Anbudet skall innehålla en beskrivning av företaget som innehåller:
 - Ekonomiska förutsättningar.
 - Kompetens inom området.
 - Beskrivning av organisationen och dess resurser.
- I de fall anbudsgivare och levererande/utförande part inte är samma juridiska person skall ansökan även innehålla en beskrivning av det levererande/utförande företaget.

Anbudets form och innehåll

- Anbudsgivaren skall utförligt beskriva hur efterfrågad tjänst kan utföras i enlighet med givna förutsättningar i kravspecifikationen.
- Anbudet skall redovisa samtliga efterfrågade uppgifter och ställda skallkrav.
- Anbudet skall vara skriftligt och skrivet på svenska samt vara undertecknat av behörig företrädare hos anbudsgivaren.
- IDC West Sweden AB friskriver sig från anbudsgivarens alla ersättningsanspråk som har sitt ursprung i nedlagt arbete vid anbudsgivningen.

Åtagande

Se **kravspecifikationen** samt **bilaga 1** "Identifiera er kompetens – upplägg för dagen"



Industrial Development Center



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Avtalsform

Upphandlingen syftar till att ingå ramavtal med en eller flera leverantörer. Avrop kommer att baseras på beställarens behov av tjänsten.

Ramavtal tecknas med antagen/antagna leverantörer.

Avrop från avtal

Avrop från avtalet skall kunna göras av IDC West Sweden AB.

Avbrytande av upphandlingen

IDC West Sweden AB kan avbryta upphandlingen om

- Om inkomna anbud inte erbjuder det som efterfrågas
- Om inkomna anbud är ofullständiga
- Om inga anbud inkommer

Vid avbrytande av upphandlingen kommer samtliga berörda leverantörer att informeras.

KRAVSPECIFIKATION

Uppdrag och syfte:

Anbudet gäller det fjärde utbildningstillfället "Identifiera er kompetens" i KOMPETENSNAVET utvecklingsprogram. Syftet med föreläsningen är att deltagarna ska få kunskap om strategisk kompetensförsörjning genom att:

- Skapa systematik för att synliggöra kompetens.
- Hitta en struktur för att hantera kompetensen i organisationen.
- Få kunskap om hur man kopplar kompetensförsörjningsplan till kort och långsiktiga mål, affärsplan, jämställdhetsplan samt värdegrund.
- Få kunskap om vad man behöver förstå och förbereda inför en kompetenskartläggning.
- Förstå nyttan med en kompetensförsörjningsplan på individ- och organisationsnivå samt en kompetensutvecklingspolicy som tar hänsyn till mångfaldsperspektivet (t.ex. kön, etnicitet).
- Göra en kompetensbedömning. Hur har vi nytta av kompetens som förvärvats i ett annat land än Sverige?
- Synliggöra kopplingen mellan strategisk kompetensförsörjning och arbetet med att skapa lika villkor för kvinnor och män med olika bakgrund (t.ex. karriärvägar, "könsbundna" kompetensutvecklingsval)
- Problematisera hur värderingar, attityder och beteenden kan påverka arbetet med kompetensförsörjning på individ och organisationsnivå.
- Fundera över och diskutera begreppet tyst/informell kompetens
- Skapa förståelse för grundläggande begrepp för kompetensförsörjning.

För mer detaljerad information om dagen se bilaga 1 "Identifiera er kompetens – upplägg för dagen"

Uppdraget genomförs på plats i Skaraborg, Sjuhärad och Fyrbodal.

Krav på uppdragets innehåll:

- Anbudsgivaren **skall** ange upplägg, metoder och verktyg att uppnå efterfrågat resultat.
- Anpassa innehållet till små och medelstora tillverkande företags förutsättningar.
- Föreläsningen/utbildningen skall bygga på interaktion, delaktighet och träning. Detta ska varvas med kunskapspåfyllnad i form av teorier, verktyg och metoder. Leverantören skall beskriva hur detta uppnås i utbildningen.

Krav på föreläsaren:

- Inneha god erfarenhet av att föreläsa inom anbudets efterfrågade ämne och syfte.
- Tala om hela processen med kompetenskartläggning, systematik och tillvägagångssätt.
- Presentera kompetenskartläggningens upplägg med att identifiera kort- och långsiktiga kompetensmål, upprätta och underhålla planer för organisationen, upprätta och underhålla planer för varje medarbetare.
- Ge konkreta exempel på hur och varför samt exempel kopplat till organisationen.
- Kunna integrera exempel på hur föreställningar om kön, etnicitet etc. påverkar den strategiska kompetensförsörjningen.
- Tala om nyttan med att bryta traditionella könsmonster för att skapa nya kompetensutvecklingsvägar – finns en diskussion om hur befintliga resurser kan utvecklas för att trygga strategisk kompetensförsörjning?
- Inneha kunskap om industrins villkor.
- Förstått helheten med KOMPETENSNAVET samt inspirera till fortsatt kunskapsutveckling inom projektet.
- Förväntas knyta an till den förberedande uppgiften inför dagen, se bilaga 1.

Dokumentation

- Föreläsarens litteratur/dokumentation skall vara av god kvalitet.
- Dokumentationen skall kunna användas av deltagarna som vägledning i det dagliga arbetet.
- Dokumentationen **skall** motverka stereotypisering.
- Dokumentationen **skall** vara tillgänglig för kvinnor och män med olika funktionsvariationer. Deltagarnas förutsättningar diskuteras inför varje tillfälle.
- Dokumentation **skall** vara på KOMPETENSNAVETS papper.

Referenser

Anbudsgivaren **skall** lämna två stycken referenser.

Övrigt

- Anbudsgivare **skall** vara införstådd med och acceptera hela anbudsinbjudan med tillhörande bilagor.
- Anbudsgivaren **skall** ha gällande ansvarsförsäkring avseende sak- och/eller personskada.
- Anbudsgivaren får gärna ge förslag på innehåll och upplägg utöver det efterfrågade.

Pris

Totalpris för heldags föreläsning/utbildning inklusive förberedande tid. Ange reseersättning och andra eventuella kostnader.

Samtliga angivna priser **skall** anges exklusive moms.

Inga övriga kostnader än de som angetts i anbudet får tillkomma vid fakturering.

Bilaga 1

IDENTIFIERA ER KOMPETENS – UPPLÄGG FÖR DAGEN

Aktivitet inför programträff:

Tidsåtgång: ca 2 timmar
Förväntade deltagare: Partsammansatt gruppen
Uppgift:

Diskutera och dokumentera:

- Vilken uppgift har vårt företag och för vem?
- Hur definieras kompetens, kompetensutveckling och kompetensförsörjning hos oss?
- Vilka är våra roller i organisation, på en övergripande nivå?
- Vad har vi för framtida behov av kompetens?
- Vilken kompetens och vilka roller behöver vi på kort, medellång och lång sikt?
- Vad finns för utmaningar framöver, på kort och lång sikt, med tanke på omvärldsförändringar, verksamhetsförändringar och effektiviseringar? Hur ser det ut i vår bransch?
- Definiera de egna rutinerna för kompetenskartläggning, ex. hur ofta, i vilken form och hur dessa ska hanteras och kommuniceras.

Programträff

Förväntade deltagare på den gemensamma träffen: Alla i den partsammansatta gruppen

Tid	VAD?	VARFÖR?	Innehåll	VEM?
08.00	Kaffe och mingel			
	Inskrivning (deltagarlista och namnskytt)			
08.30	Välkommen		Agenda för dagen och återkoppling från tidigare träff	Coach
08.45	Föreläsning/workshop Inklusive fika 15min		Identifiera er kompetens	Leverantör
12.00	LUNCH			
13.00	Föreläsning/workshop inklusive fika 15 min		Fortsättning	Leverantör
15.45	Avslutning		Utvärdering, genomgång och avslut	Coach



Industrial Development Center



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Aktivitet tillämpning efter programträff:

Tidsåtgång: ca 3 timmar + tid för kompetenskartläggning

Förväntade deltagare: Partsammansatt gruppen

Uppgift:

- Definiera befattningar, roller och vilka kompetenskrav som är kritiska och strategiska för verksamheten. Stöd finns i handboken "Kompetensförsörjning från strategi till resultat" sidan 30-33 (med coach)
- Kompetenskartläggning – på medarbetarnivå
- Bristanalys – luckor som är viktiga att fylla
- Planera för att hitta systematik för kompetenskartläggning

Allmänt:

De gemensamma träffarna i Kompetensnavets utvecklingsprogram riktar sig till företagens partsammansatta grupp. Processledare förväntas äga ansvaret för deltagandet och vidare förankring i företaget. De gemensamma träffarna ska syfta till att skapa en grund för att arbeta med hållbar strategisk kompetensförsörjning på det egna företaget. Utvecklingsprogrammet bygger på en pedagogisk läroprocess där deltagarna förväntas göra en förberedande uppgift inför de gemensamma träffarna. Efter dessa träffar följer en tillämpningsuppgift.

Målgruppen för Kompetensnavets Utvecklingsprogram är små- och medelstora tillverkande företag i Skaraborg, Sjuhärad och Fyrbodal.

Coacherna är under dagen den röda tråden under dagen. De ansvarar för att välkomna och summera den tidigare gemensamma träffen, introducera syfte och dagens innehåll samt går igenom den förberedande uppgiften. Under dagen finns coacherna med som ett stöd för föreläsaren/utbildaren.

Bilaga 2.

POLICY FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Insikten om människors lika värde och rättigheter samt respekten för varje individ är en förutsättning för en framgångsrik verksamhet och en bra arbetsmiljö. Ett jämställdhetsarbete är också att synliggöra och ifrågasätta strukturer i dagens samhälle.

Organisationen

Målet är att olikheter ses som en tillgång i alla delar av verksamheten.

Detta uppnås genom att arbetsgivaren som organisation:

- Integrerar jämställdhet och mångfald i verksamhetens planering, beslut, genomförande och uppföljning.
- Har handlingsplaner i varje företagsdel för jämställdhet och mångfald, där det tydligt framgår vilka mål som ska uppnås, vilka åtgärder som ska vidtas, när dessa ska vara genomförda och vem eller vilka som har ansvaret för genomförandet.
- Regelbundet följer upp handlingsplanerna och redovisar resultatet av åtgärderna.

Ledaren/Chefen

Målet är att varje chef är en förebild när det gäller jämställdhet och mångfald.

Detta uppnås genom att chefen:

- Har och förmedlar kunskap för att kunna bedriva ett aktivt arbete med jämställdhet och mångfald.
- Agerar utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i sin dagliga ledarroll.
- Tar tillvara medarbetarnas olikheter i kompetens, bakgrund och erfarenheter.
- Tar fram, granskar och tillämpar styrdokument, processer, rutiner och beslut ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- Genomför och kontinuerligt följer upp de åtgärder som framgår av handlingsplanerna för jämställdhet och mångfald.
- Rekryterar ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

Medarbetaren

Målet är att alla medarbetare respekterar, värdesätter och tar vara på varandras förmågor och olikheter.

Detta uppnås genom att medarbetaren:

- Medverkar aktivt i arbetet med att genomföra de åtgärder som anges i handlingsplanerna för jämställdhet och mångfald.
- Har aktuell kunskap, tar initiativ till utveckling och reflekterar över egna och andras värderingar, förhållningssätt och handlingar utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- Uppmärksammar och motverkar normer, värderingar, attityder och strukturer som missgynnar individet eller grupper.

Ord och begrepp i policyn

Nedan är vår förklaring till de ord och begrepp som finns i policyn. De ska naturligtvis läsas och förstås utifrån sitt sammanhang i texten.

Diskriminering

Att någon blir sämre behandlad än någon annan och behandlingen har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Jämställdhet

Att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Mångfald

Variation i sammansättningen av en grupp. Det kan vara olikheter avseende kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning eller ålder.