



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

OFFERTFÖRFRÅGAN

UTBILDNINGSLEVERANTÖR I RÖJSÅG TILL FÖRETAG I
LYFTKRAFT 2.0

SISTA INLÄMNINGSDAG FÖR OFFERTER: 2023-04-17



FALUN BORLÄNGE
REGIONEN

1. Allmän information

1.1 Inbjudan

Härmed inbjuds leverantörer att komma in med anbud gällande upphandling av tjänsten: Utbildningsleverantör Röjsågsörkort Nivå RA – grund.

1.2 Om upphandlingsförfarandet

Upphandlingen genomförs i enlighet med Lag (2007:1091) om offentlig upphandling och enligt reglerna för direktupphandling.

1.3 Antal avtalsparter

Den upphandlande organisationen har för avsikt att teckna avtal med **en** leverantör.

1.4 Upphandlande organisation

Falun Borlänge-regionen AB, Forskargatan 3, 781 70 BORLÄNGE

1.5 Ansvarig upphandlare

Kontaktperson för denna upphandling: Eva-Lena Palander, 0243-24 80 41,
eva-lena.palander@fbregionen.se

1.6 Information om Falun Borlänge-regionen AB

Falun Borlänge-regionen AB är ett fristående, kommunägt utvecklingsbolag. Bolagets verksamhet syftar till att öka regionens attraktionskraft och verkar inom fyra utvecklingsområden: Näringslivsutveckling, kompetensförsörjning, bostadsbyggande och infrastruktur. Vi tar bland annat fram beslutsunderlag, formar och driver utvecklingsprojekt och samordnar olika kommungemensamma aktiviteter. Våra insatser utförs på uppdrag av och i nära samverkan med våra ägarkommuner.

Falun Borlänge-regionen AB ägs av Falun, Borlänge, Gagnef och Sätters kommuner.
Mer information finns på: www.fbregionen.se

2. Beskrivning av projektet

Genom Lyftkraft 2.0 får små och medelstora företag i hela Dalarna stöd i att kompetensutveckla sin personal.

För att möta individerna och företagens behov och för att bidra till ökad konkurrenskraft hos företagen avser projektet att tillhandahålla skräddarsydda utbildningar och insatser, utifrån företagens och de anställdas behov. I tillägg till de helt företagsanpassade utbildningarna kommer generella insatser inom digitalisering, energi och klimat mm att arrangeras. I detta fortsättningsprojekt har vi också lagt ett ökat fokus på interkulturell dialog och det interna arbetet med kompetenstrappan för att det mer långsiktiga arbetet med kompetensförsörjning i företagen ska utvecklas. I detta samarbetar vi med Avesta kommun och får ta del av deras erfarenheter från "Fler på jobbet". Insatserna ska slutligen leda till att individerna stärker sin ställning i företaget och på arbetsmarknaden och företaget kan utvecklas.

Projektet bygger på erfarenheterna från ett tidigare projekt, "Lyftkraft Dalarna", som kompetensutvecklat ca 740 medarbetare i ca 200 företag. Målet för Lyftkraft 2.0 är att 1000 anställda kvinnor och män i små och medelstora företag i Dalarna ska få del av kompetensutvecklingsinsatserna.

Projektet pågår mellan februari 2023 och januari 2026 och finansieras av Europeiska Socialfonden (ESF).

3. Uppdraget

Uppdraget avser utbildning i röjsåg under projektperioden 2023-04-17 – 2025-12-31.

Utbildningsbehoven i projektet bygger på företagens och de enskilda anställdas behov av kompetensutveckling för ökad konkurrenskraft hos företaget, förbättrade förutsättningar för den anställda i fortsatt anställning i företaget eller förbättrade förutsättningar på arbetsmarknaden.

Vi söker en utbildningsleverantör för Röjsågsörkort Nivå RA – grund som kan följa oss under hela projektiden fram till 2025-12-31. Utbildningsinnehållet eller genomförandet kan behöva anpassas utifrån specifika behov. Justeringar görs efter överenskommelse med projektledningen.

3.1 Om utbildningen

Utbildningen ska ge grundläggande kunskaper för att klara ett säkert arbete med röjsåg inklusive praktiska övningsmoment, allmänna säkerhetsbestämmelser samt hur man hanterar säkerhetsutrustning.

Leverantören ska vara certifierad utbildare inom efterfrågat utbildningsområde och deltagarna ska erhålla utbildningsintyg. Utbildningarna ska kunna genomföras i grupp alt. enskilt på överenskommen plats i Dalarna alternativt att projektet kan anmäla enskilda deltagare till öppna utbildningar på lämplig ort inom Dalarna.

Pris anges per deltagare i planerad öppen utbildning hos leverantören, samt pris per grupp med max-min antal deltagare.

4. Uppdragets olika delar

- Förberedande arbete tillsammans med medarbetare i projektet och/eller deltagande företag i syfte att skapa ett lämpligt upplägg (innehåll och tidsplan).
- Tillgodose behoven av tillgänglighet innan utbildningsstart.
- Genomföra och hålla utbildning i Röjsågsörkort Nivå RA.
- Utvärdering av utbildning - med krav på vissa frågor från Lyftkraft 2.0. Utvärdering sker i samverkan med projektledningen.
- Närvarorapportering till projektledning efter varje genomfört utbildningstillfälle.

4.1 Uppdragets tidplan och omfattning

Uppdraget innefattar återkommande utbildningsinsatser under perioden april 2023 – december 2025. Fysiska utbildningsinsatser ska genomföras i Dalarna. Utbildningarna ska kunna genomföras på de anställdas arbetstid som kan variera på olika arbetsplatser.

Utbildningslängd och omfattning kan variera beroende av deltagarnas olika behov.

4.2 Lokaler och utrustning

Eventuella lokalkostnader och förtäring bekostas av projektet.

4.3 Krav på leverantören

- Dokumenterad kompetens inom efterfrågad tjänst.
- Erfarenhet av pedagogiskt arbete för vuxna och kompetensutveckling av anställda.
- Erfarenhet av att genomföra utbildningsinsatser med anpassningar till olika svårighetsgrader och förkunskaper.
- Följa den av Lyftkraft 2.0 upprättade checklisten kring horisontella principer. Underskriven checklista bifogas anbudet vid anbudsinlämning. I de fall det krävs kostsamma hjälpmedel för att genomföra utbildningar som normalt sett inte används i utbildningar, kan projektet stå för dessa kostnader t ex. blindskrift, tolk, särskilda hörhjälpmedel.
- Att kunna nivåanpassa innehållet i grupputbildningar för målgruppen.
- Kunskap och kompetens inom horisontella principer (jämförbarhet, tillgänglighet och icke-diskriminering).

5 Anbudets form

Anbudet ska vara skriftligt och vara undertecknat av behörig företrädare hos anbudsgivaren

Anbudet ska presenteras enligt följande rubriker i föreslagen ordning:

1. *Rubrik*

Vilken offertförfrågan er offert avser – Utbildningsleverantör Röjsågsörkort Nivå RA – grund.

2. *Företagsuppgifter*

Ert företagsnamn, organisationsnummer, uppgift om att ert företag är registrerat för F-skatt, adress, kontaktperson samt kontaktuppgifter (telefon och e-post).

3. *Verksamhet*

Kort beskrivning av företagets verksamhet (erbjudanden samt målgrupp.) Max 1 sida.

4. *Presentation av utbildare*

Endast presentation av den eller de personer som ska utföra uppdraget.

5. *Arbetssätt*

Beskriv ert arbetssätt under en utbildning och beskriv hur de fysiska utbildningarna fungerar. Beskriv hur ni lägger upp tillfällena med ev. validering, teori, övningar och delaktighet från deltagarna.

Ange vilka krav på eventuell utrustning som krävs samt vilket utbildningsmaterial som deltagarna behöver i utbildningen.

6. *Kravuppfyllelse*

Beskriv hur ni, uppfyller kraven som ovan (4.2) ställs på Leverantören. Bifoga underskriven checklista för tillgänglighet, jämförbarhet och icke-diskriminering.

7. Pris

Ange ert pris, gällande för hela avtalsperioden.

A. Pris/per deltagare öppen utbildning	XX kr
B. Pris per grupp tillfälle ange max/min deltagare	XX kr
C. Pris/per deltagare i grupputbildning vid max antal deltagare	XX kr
Anbudspris: A*10+C*10	XX kr

Priset ska anges i SEK exklusive moms. Eventuella rese- och logistikostnader samt kursmaterial ska ingå i anbudspriset. Övriga delar av uppdraget i enlighet med punkt 4 ska också vara inräknat i utbildningskostnaden.

6 Beslutsprocess

De anbud som uppfyller kraven som ställs på leverantören (se punkt 4.3) kommer att utvärderas med hänsyn tagen till det ekonomiskt mest fördelaktiga.

Anbudet kommer att bedömas utifrån offertens beskrivning av innehåll och genomförande, den erfarenhet och kunskap inom ämnesområdet som angivna personer besitter samt leverantörens erfarenhet av liknande uppdrag. Inkomna anbud poängsätts enligt nedanstående kriterier.

I utvärderingen räknas en jämförelsesumma fram baserad på poängsättning och det anbudspris som leverantören angivit (se punkt 5.7). Uppdraget kommer att tilldelas den anbudsgivare som får lägst jämförelsesumma.

Genomförandet, erfarenhet och kunskap kommer att betygsättas utifrån en femgradig skala där fem (5), som ger avdrag på 25 000, är det bästa resultatet och ett (1), som ger 0 kr i avdrag är det sämsta. Om anbudsgivaren får betyg ett (1) på någon av frågorna har Falun Borlänge-regionen AB (FBR) rätt att förkasta anbudet.

Jämförelsesumman räknas ut enligt följande:

Anbudspris - sammanlagd bedömning av erfarenhet och kunskap = jämförelsesumma.

Poängsättning vid urval	1	2	3	4	5
Värde	0	5000	10000	15000	25000
Beskrivning av innehåll och genomförande					
Erfarenhet och kunskap inom ämnesområdet (CV)					
Erfarenhet från liknande uppdrag					
Summa:					

Betyg 5 (Avdrag 25 000 kr)

Den sammanlagda bedömningen är att anbudsgivarens innehåll och genomförande alternativt erfarenheter respektive kunskaper inom området är på en utmärkt nivå och ger ett betydande mervärde för beställaren. Anbudsgivaren beskriver på ett mycket tydligt, strukturerat och detaljerat sätt och med mycket stor relevans det som efterfrågats.

Betyg 4 (Avdrag 15 000 kr)

Den sammanlagda bedömningen är att anbudsgivarens innehåll och genomförande alternativt erfarenhet respektive kunskaper inom området i huvudsak uppfyller önskemålen och ger ett mervärde för beställaren. Anbudsgivaren beskriver på ett tydligt, strukturerat och detaljerat sätt och med relevans det som efterfrågats. Beskrivningen har några få brister av mindre betydelse.

Betyg 3 (Avdrag 10 000 kr)

Den sammanlagda bedömningen är att anbudsgivaren delvis uppfyller önskemålen och bedöms tillföra en god kvalitet. Anbudsgivaren beskriver på en fullgod nivå det som efterfrågats. Beskrivningen har ett antal brister.

Betyg 2 (Avdrag 5 000 kr)

Den sammanlagda bedömningen är att anbudsgivarens innehåll och genomförande alternativt erfarenheter respektive kunskaper inom området har tydliga brister i jämförelse med önskemålen. Anbudsgivaren beskriver det som efterfrågats på en nivå som inte är utmärkande.

Betyg 1 (kan förkastas) (Avdrag 0 kr)

Kunskap och erfarenheter är på en otillräcklig nivå. Önskemålen uppfylls inte alls.

Två tjänstemän på Falun Borlänge-regionen AB kommer att göra bedömningen av innehåll och genomförande, erfarenhet och kunskap. Om anbudsgivaren får betyg ett på någon av bedömningsgrunderna har FBR rätt att förkasta anbudet.

Upphandlande organisation kommer att välja **en** leverantör. Samtliga leverantörer som lämnat offert meddelas om Lyftkraft 2.0 beslut om valda leverantörer.

6 Anbudsinlämning

Inlämnat senast: **2023-04-17** Anbudet skickas till: eva-lena.palander@fbregionen.se. Anbudet ska märkas: Utbildningsleverantör Röjsågsörkort Nivå RA – grund

7 Beslutsprocess

Anbud väljs utifrån att utbildningsleverantören uppfyller de krav som ställs, därefter väljs det mest fördelaktiga priset. Lyftkraft 2.0 väljer **en** utbildningsleverantör i upphandlingen. Leverantörer som lämnat offert meddelas om Lyftkraft 2.0 beslut om valda leverantörer.

8 Avtal

För uppdraget upprättas ett skriftligt avtal. Upphandlingskontraktet utgörs av ett skriftligt avtal som undertecknas av parterna. Uppdragskontraktet baseras på innehållet i denna anbudsinbjudan och antaget anbud.

9 Skatte- och avgiftskontroll

Anbudsgivare ska vara registrerad för mervärdesskatt och registrerad för F-skatt samt fri från skulder för skatter och sociala avgifter. Genom inlämnande av anbud intygar anbudsgivaren att så är fallet.

10 Betalningsvillkor

Fakturerings sker efter utfört arbete. Betalning kommer att ske 30 dagar efter mottagen faktura. Dröjsmålsränta gäller enligt räntelagen. Om eventuell försening beror på felaktigt eller ofullständigt fakturaunderlag, ska dröjsmålsränta inte utgå. Expeditions-, fakturaavgifter eller liknande godkänns inte.

Bilaga 1

Checklista för horisontella principer i Lyftkraft 2,0

Lyftkraft 2,0 är ett projekt finansierat av den Europeiska Socialfonden ESF. En förutsättning för stödet från ESF är att de horisontella principerna präglar insatserna i projektet. Principerna handlar om jämställdhet, tillgänglighet, ickediskriminering i denna utlysning. Vad de horisontella principerna innebär finns beskrivet på ESF:s webb och nås via denna länk: <https://esfsupport.esf.se/Start/ESI-support/>. De horisontella principerna har en dubbel funktion i projekten, de ska bredda kompetensen både hos arbetsgivare och projektdeltagare och säkerställa att projekten arbetar inkluderande.

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om förhållandet mellan kvinnor och män. De svenska nationella jämställdhetsmålen är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Kvinnor ska ha samma ekonomiska självständighet som män, samma makt och inflytande, de ska dela arbetet med hem och barn lika, och mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

1.1 Presentation och framställning

- Används både "han" och "hon" i exempel och resonemang?
- Finns det exempel som både män och kvinnor relaterar till?
- Bryter presentationen gamla traditionella föreställningar eller är den stereotyp utifrån föreställningen om manligt och kvinnligt?
- Hur framställs kvinnor och män i utbildningsmaterialet?

1.2 Bilder

- Förekommer det både män och kvinnor på bilder, och vid vilka delar av utbildningen förekommer kvinnor, respektive män?
- Hur framställs kvinnor respektive män på bilder och i exempel?

1.3 Delaktighet

- Hur fördelas möjlighet och tid till samtal mellan män och kvinnor? (Markera när någon blir avbruten när några få personer tar/får största delen av samtalsutrymmet.)
- Hur agerar föreläsare/utbildare gentemot delar eller hela gruppen relaterat till kön?
- Finns några speciella riktlinjer för hela gruppens delaktighet i utbildningen?

1.4 Text

- Läggs stor vikt vid personer i textens kön, samhällsklass, ålder och etnicitet?
- Finns schabloner och stereotyper i texten?
- Vilka kommer till tals i texten? Ges båda könen lika stor plats?
- Vilket perspektiv har författaren?

1.5 Att tänka på

- Upprepa huvudord istället för att använda han/hon, honom/henne.
- Skriv verb i passiv form, då behövs varken han eller hon.
- Sätt inte alltid mannen som dominant i ordpar, variera med till exempel: hon och han istället för han och hon, kvinnor och män istället för män och kvinnor.
- Använd könsneutrala beteckningar som: riksdagsledamot istället för riksdagsman/kvinna, forskare istället för vetenskapsman.

Tillgänglighet

Principen om tillgänglighet handlar om att samhället och arbetslivet ska vara tillgängligt för alla. Personer med permanenta eller tillfälliga funktionsnedsättningar, synliga eller osynliga, ska ha möjlighet att delta i arbetslivet på lika villkor. Det är en del av de mänskliga rättigheterna. För att alla deltagare i projektet ska kunna delta på samma villkor ställer vi olika krav på tillgänglighet:

2.1 Fysisk tillgänglighet

Både inomhus och utomhusmiljöer ska vara tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. Alla ska kunna ta sig fram i byggnader och ta sig till och från olika platser på arbetet. Allergiframkallande ämnen ska undvikas. Det ska finnas alternativ kost för personer som har särskilda behov.

- Är det lätt för rullstolsburna personer eller personer med andra fysiska funktionsnedsättningar att komma in eller ut ur lokalerna på ett enkelt och smidigt sätt?
- Om det serveras mat, fika eller tilltugg, kan personer med särskild kost få sina behov tillgodosedda?
- Kan personer med allergier vistas i lokalerna på ett säkert sätt?
- Fungerar larmsystem och utrymningsvägar för personer med olika funktionsnedsättningar?
Är larmsystem, verbal internkommunikation mm. ljudlig nog för att höras?

2.2 Informativ tillgänglighet

Alla ska kunna ta del av och förstå information av olika slag. Därför måste tryckt och digital information vara tydligt utformad och vid behov gå att få i punktskrift, på lätt svenska och andra språk. I vissa sammanhang behöver talad information kompletteras med visuell.

- Är skriftlig information tydlig med avseende på storlek, font, färger och kontraster?
- Är språket enkelt, lättläst och lättförståeligt?
- Vilka språk utöver svenska krävs? Punktskrift?
- Behöver talad information läggas till?
- Behövs förlängd provtid vid tester och prov?
- Behövs bilder? Filmer? QR-koder?
- Håller ni utsatta programtider?
- Behöver mikrofon användas?
- Behövs avstämning med deltagare för att se att de kan följa med i material och upplägg?

2.3 Kommunikativ tillgänglighet

Det kan behövas hjälpmedel för att kommunikationen ska fungera människor emellan. Därför ska det finnas tolkar, fungerande teleslingor, god akustik och belysning när så behövs. Webbplatser ska vara utformade så att de är tillgängliga även för personer med funktionsnedsättning.

- Behövs tolk?
- Teleslinga?
- Behövs ordlistor/parlör?
- Är akustiken tillräckligt bra?
- Är belysningen tillräckligt bra?

2.4 Psykosocial tillgänglighet

Psykosocial tillgänglighet är rätten att kunna vara sig själv och allas rätt att bli accepterade och respekterade. Ingen ska tvingas göra om sig som anställd på en arbetsplats. Psykosocial tillgänglighet handlar om förhållningssätt vi människor har till varandra och handlar till stor del om empati, förståelse, medvetenhet och kunskap. Psykosocial tillgänglighet rör värderingar, bemötande, mångfald och mänskliga rättigheter.

- Hur jobbar vi med värderingar? Empati, förståelse, medvetenhet, kunskap?
- Hur jobbar vi med bemötande?
- Hur jobbar vi med mångfald?
- Hur jobbar vi med mänskliga rättigheter?
- Hur jobbar vi med att se olikheter som styrkor?

Icke-diskriminering

Principen om icke-diskriminering handlar om att alla ska vara inkluderade i samhället och arbetslivet oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och funktionshinder. Frihet från diskriminering är en mänsklig rättighet.

- Hur säkerställs att vissa grupper inte utesluts eller behandlas avvikande oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, könsöverskridande identitet eller uttryck religion, sexuell läggning och funktionshinder?
- Finns det risker för diskriminering eller repressalier eller finns det andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i utbildningen?
- Hur man arbetar med icke-diskriminering förebyggas?
- Vilken kultur finns på arbetsplatsen/utbildningsgruppen?
- Finns det någon uppförandekod?
- Hur tillses att alla känner sig välkomna och inkluderande?
- Hur stöttas den som eventuellt har blivit utsatt för kränkning?

Tips på arbetsmaterial för att få en mer inkluderande, jämlik, tillgänglig och icke-diskriminerande arbetsplats finns nedan. Det är ett material med en mängd olika övningar som kan användas vid utbildningstillfällen, på arbetsplatsen och för att hitta lite nya perspektiv på jämställdhet, mångfald, likabehandling mm.

<https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2018/04/Jamstallt-hela-vagen-och-en-vag-in.pdf>

Tagit del av checklistan horisontella principer i Lyftkraft Dalarna

Ort och datum

Underskrift

Namn