



**Medfinansieras av
Europeiska unionen**

OFFERTFÖRFRÅGAN

Utbildningsleverantör till företag i projektet Lyftkraft 2.0 med
inriktning Kundservice, Ledarskap, Medarbetarskap,
Arbetsplatskultur och Projektledning

Sista inlämningsdag 30 juni 2023

1. Allmän information

1.1 Inbjudan

Härmed inbjuds leverantörer att komma in med anbud gällande upphandling av tjänsten:
”Utbildningsleverantör till företag i projektet Lyftkraft 2.0 med inriktning Kundservice, Ledarskap, Medarbetarskap, Arbetsplatskultur och Projektledning”

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 **1-2 leverantör för varje utbildningsinriktning**.

1.4 Upphandlande organisation

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

1.5 Ansvarig upphandlare

Kontaktperson för denna upphandling: Kathrine Abrahamsen, 0243-24 80 41,
kathrine.abrahamsen@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 Lyftkraft 2.0 har vi också lagt ett ökat fokus på interkulturell dialog och det interna arbetet med kompetenstrappan med syfte att det mer långsiktiga arbetet med kompetensförsörjning i företagen utvecklas. I denna del 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

Upphandlingen bygger på den kompetenskartläggning som inledningsvis gjorts hos ett 30-tal företag som anmält intresse att delta i projektet. De angivna utbildningsbehoven bygger i sin tur på företagens och enskilda anställdas behov av kompetensutveckling för att möta förändringar och stärka företagets konkurrenskraft. Insatserna ska också förbättra förutsättningarna för den anställda i en fortsatt anställning i företaget eller på den öppna arbetsmarknaden om förutsättningarna skulle ändras. Under projekttiden, fram till 2026-01-31, kommer nya företag inom olika branscher med 1 - 249 anställda, att ansluta.

Vi söker **1 - 2 en utbildningsleverantör för varje nedan beskriven utbildning** (1 - 5) som kan tillhandahålla utbildningar under hela projektperioden fram till 2025-12-31.

Du som leverantör kan välja att lämna anbud på en eller fler utbildningar. Utbildningarna är grovt beskrivna med en beräknad tidsåtgång. Vi lägger därför stor vikt vid er beskrivning av innehåll och genomförandeplan. Upphandlingen garanterar ingen volym. Utbildningsinnehållet kan behöva anpassas utifrån ett företags specifika behov och det generella behovet kan komma att ändras under projektets gång när nya företag ansluter. Även själva genomförandet kan behöva anpassas utifrån ett företags specifika behov. Det kan handla om tidpunkt, lokalitet, behov av hjälpmedel, tid per utbildningstillfälle och liknande. Alla eventuella justeringar görs dock först efter överenskommelse med projektledningen.

Utbildningarna ska som regel genomföras som fysiska utbildningar på överenskommen plats i Dalarna. Undantagsvis kan en utbildning behöva genomföras digitalt eller som hybrid t ex på grund av långa reseavstånd. Alla utbildningsgivare ska ha möjlighet, kunskap och en beredskap för att genomföra utbildningen digitalt.

Leverantören ska vara erfaren utbildare inom efterfrågat utbildningsområde och ha erfarenhet av att arbeta med uppdragsutbildning.

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

Följande utbildningar upphandlas härmed för perioden 2023-06-17 – 2025-12-31.

1. Kundenservice och bemötande

1a) Kundenservice och bemötande – grund

Målgruppen är medarbetare som möter företagets kunder, leverantörer eller andra intressenter via telefon, mail eller i en reception. De ofta företagets ansikte utåt och kommer i kontakt med många olika människor med olika beteenden och kommunikationsstilar.

Vi söker en utbildning som stärker deltagarna i att bemöta människors olika beteenden och ger dem tekniker för att på ett professionellt sätt hjälpa kunden vidare. Vi ser gärna att man i utbildningen blandar teoretisk utbildning med praktiska övningar och erfarenhetsutbyte mellan deltagare.

Utbildningstid:

- 2 dagar vid fysisk utbildning
- Alternativt 4 halvdagar (4*3 tim) digital utbildning (webbaserad lärarledd utbildning)

Utbildningarna ska kunna ges för en grupp med deltagare för ett och samma företag alternativt som ”öppen utbildning” där medarbetare från olika företag kan boka enstaka platser. Båda alternativen planeras i samråd med projektledningen.

1b) Kundenservice och bemötande – påbyggnad

Målgrupp är medarbetare som genomgått grundutbildningen och önskar en fördjupning. Påbyggnadsutbildningen genomförs dock tidigast 6 månader efter slutförd grundutbildning. Den bygger vidare på grundutbildningen och lägger stor vikt vid erfarenhetsutbyte.

Utbildningstid:

- 1 dag vid fysisk utbildning
- Alternativt 2 halvdagar (2*3 tim) digital utbildning (webbaserad lärarledd utbildning)

Utbildningarna ska kunna ges för en grupp med deltagare för ett och samma företag alternativt som ”öppen utbildning” där medarbetare från olika företag kan boka enstaka platser. Båda alternativen planeras i samråd med projektledningen.

2. Aktivt medarbetarskap

Vi söker en inspirerande utbildning/seminarieserie/workshops med syfte att utveckla ett aktivt medarbetarskap.

Vi tänker att arbetet skulle kunna genomföras i tre steg. Inledningsvis läggs en grund för arbetet: Vad menas med ett aktivt medarbetarskap? Varför är det viktigt? osv. Därefter sätter man fart på tankearbetet och skapar ett intresse hos medarbetarna för förändring och utveckling, samt förtydligar vilka nya beteenden som krävs. Steg tre genomförs en tid efter utbildningen och syftar till att hålla samtalen runt medarbetarrollen och nya beteenden levande så att de inte faller i glömska.

Delar av innehållet blir med nödvändighet direkt knytet till det specifika företaget. Vilka delar som avses beslutas i samråd med företaget och projektledningen. Utbildningen ska kunna genomföras för hela företaget eller för delar av verksamheten.

Utbildningstid:

Utbildningen genomförs som fysisk utbildning under max fyra halvdagar fördelade över tid. Leverantören förväntas lämna förslag på önskat upplägg.

3. Arbetsplatskultur

Utbildningen syftar till att ge ökad kunskap om hur företag(et) kan utveckla sin arbetsplatskultur. Utbildningen ska ge olika perspektiv och verktyg som bidrar till att organisationen kan bygga och behålla en bra arbetsplatskultur tillsammans oavsett om frågan ny i organisationen eller om det finns en framtagen värdegrund som inte fått fäste i det vardagliga arbetet? Vi ser gärna en utbildning som varvar teoretiska inslag med praktiska övningar och erfarenhetsutbyte mellan deltagare.

Utbildningstid:

- 2 dagar fysisk utbildning
- Alternativt 4 halvdagar (4*3 tim) vid digital utbildning (webbaserad lärarledd utbildning)

4. Ledarskap

4a) Ledarskap - Grund

Målgrupp är medarbetare som redan arbetar som chef/ledare alternativt har intresse för att göra det i framtiden. Utbildningen ska ge en grundläggande kunskap i ledarskap, med utgångspunkt från deltagaren själv. Vi ser gärna en blandning av teori, praktiska övningar, reflektion och erfarenhetsutbyte mellan deltagare.

Utbildningstid:

- 2 dagar fysisk utbildning

Utbildningarna ska kunna ges för en grupp med deltagare för ett och samma företag alternativt som ”öppen utbildning” där medarbetare från olika företag kan boka enstaka platser. Båda alternativen planeras i samråd med projektledningen.

4b) Ledarskap – påbyggnad

Målgrupp är medarbetare som redan arbetar som chef/ledare och/eller har deltagit i utbildningen Ledarskap – Grund. Påbyggnadsutbildningen kan ske inom olika specifika områden tex inom förändringsledning, rehabilitering, konflikthantering, indirekt ledarskap, gruppdynamik etc

Utbildningstid:

- 1 - 2 dagar fysisk utbildning

Utbildningarna ska kunna ges för en grupp med deltagare för ett och samma företag alternativt som ”öppen utbildning” där medarbetare från olika företag kan boka enstaka platser. Båda alternativen planeras i samråd med projektledningen.

4c) Ledningsgruppsutveckling

Målgrupp är ledningsgrupper. Utbildningen syftar till att ge fördjupade kunskaper i ledarskap, grupp-utveckling, kommunikation och förändringsarbete samt öka medvetenheten om det indirekta ledarskapets påverkan på medarbetare och organisation. Utbildningen innehåller både teoretiska, praktiska övningar och erfarenhetsutbyte mellan deltagare.

Utbildningstid:

- 2 dagar fysisk utbildning

5. Projektledning – grund

Grundutbildning inom traditionell projektledning med en blandning av teori, metoder och verktyg för att starta upp ett projekt och driva det framgångsrikt till mål. Kursen ska ge insikter och kompetens för att planera och genomföra ett projekt, oavsett storlek eller bransch samt kunskaper i teamutveckling och ledarskap inom projekt.

Utbildningstid:

- 1 - 2 dagar fysisk utbildning
- Alternativt 2 - 4 halvdagar (2 - 4*3 tim) vid digital utbildning (webbaserad lärarledd utbildning)

Utbildningarna ska kunna ges för en grupp med deltagare för ett och samma företag alternativt som ”öppen utbildning” där medarbetare från olika företag kan boka enstaka platser. Båda alternativen planeras i samråd med projektledningen.

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
- 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 juni 2023 – december 2025. Fysiska utbildningsinsatser ska genomföras i Dalarna. Utbildningarna ska kunna genomföras på de anställdas arbetstid som kan variera på olika arbetsplatser.

Upphandlingen garanterar inga volymer utan avropas efter behov. Leverantören ska kunna genomföra avropad utbildning tre veckor efter mottagen beställning eller senare enligt överenskommelse med projektledningen.

4.2 Lokaler och utrustning

Eventuella lokalkostnader och förtäring bekostas av projektet, efter samråd med projektpersonal.

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.
- Har ett hållbarhetsperspektiv i planering och genomförande.
- Kunskap och kompetens inom horisontella principer (jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering)
- Följa den av Lyftkraft 2.0 upprättade checklistan 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 grupp utbildningar för målgruppen.

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 till företag i projektet Lyftkraft 2.0 med inriktning Kundenservice, Ledarskap, Medarbetarskap, Arbetsplatskultur och Projektledning”.

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. CV bifogas som bilaga.

5. Innehåll och Arbetsätt

Beskriv innehåll, upplägg och ert arbetsätt under en fysisk utbildning. Beskriv hur ni lägger upp ett utbildningstillfälle: ev teoriavsnitt, praktiska övningar och delaktighet från deltagarna mm

Ange vilken utrustning som krävs i lokalen och av deltagarna samt vilket utbildningsmaterial som deltagarna erhåller.

6. Kravuppfyllelse

Beskriv hur ni, uppfyller kraven som ovan (4.3) ställs på Leverantören. Bifoga undertecknad checklista för tillgänglighet, jämställdhet och icke-diskriminering.

7. Pris

Ange ert pris, gällande för hela avtalsperioden.

A. Pris/per deltagare öppen utbildning	XX kr
B. Pris per gruppstillfälle 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.

*Anbudspris -För anbud där öppna utbildningar inte efterfrågas anges endast pris under punkt B och C

6 Beslutsprocess

Anbud väljs utifrån de utbildningsleverantörer som uppfyller kraven, därefter väljs, efter utvärdering, det mest fördelaktiga priset. Lyftkraft 2.0 väljer 1 - 2 utbildningsleverantör för varje utbildning (1 – 5). Alla leverantörer som lämnat offert meddelas om Lyftkraft 2.0 beslut om valda leverantörer.

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 (beskrivet i CV) 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.

Minst 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 1-2 leverantör per utbildning (1-5). Samtliga leverantörer som lämnat offert meddelas om Lyftkraft 2.0 beslut om valda leverantörer.

7 Anbudsinlämning

Inlämnat senast: **2023-06-30** Anbudet skickas till: kathrine.abrahamsen@fbregionen.se. Anbudet ska märkas: "Utbildningsleverantör till företag i projektet Lyftkraft 2.0 med inriktning Kundservice, Ledarskap, Medarbetarskap, Arbetsplatskultur och Projektledning"

8 Avtal

För uppdraget upprättas ett skriftligt avtal. Upphandlingskontraktet utgörs av ett skriftligt avtal som undertecknas av parterna. Uppdragskontraktet baseras på innehållet i anbudsintjudan 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

Horisontella kriterier checklista **Lyftkraft 2.0**

Lyftkraft 2.0 är ett projekt finansierat av den Europiska 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://www.esf.se/att-ansoka/programperiod-2021-2027/horisontella-principerna/?query=horisontella+kriterier>
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

- Lägg 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?

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 bilder? Filmer? QR-koder?
- Håller ni utsatta programtider?
- Behöver mikrofon användas

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. 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?
- Hur jobbar vi med bemötande?
- Hur jobbar vi med mångfald?
- Hur jobbar vi med mänskliga rättigheter?

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?
- Vilken kultur finns på arbetsplatsen/utbildningsgruppen?
- Hur tillses att alla känner sig välkomna och inkluderande?
- Hur stöttas den som eventuellt har blivit utsatt för kränkning

Tagit del av checklistan

Ort och datum

Underskrift

Namn