

## **Baggrund og formål.**

Som led i arbejdet for at skabe en mere sammenhængende struktur for den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse, blev aftalemodellen for fordeling af midler til aktivitet indenfor EVE-rammen for første gang taget i anvendelse i 2004.

Baggrunden for indførelse af aftalemodellen er bl.a. ønsket om at opnå fleksible, relevante og fagligt stærke uddannelser, der kan imødekemme langsigtede uddannelsesbehov såvel som aktuelle behov for målrettet, praksisnær kompetenceudvikling, som spiller sammen med deltagerens allerede erhvervede erfaringer og kompetencer.

Endvidere er det et ønske, at uddannelsesinstitutionerne skal være fagligt og økonomisk bæredygtige, forankrede i det regionale arbejdsmarked og udbyde geografisk koordinerede og fagligt forsvarlige uddannelser. Endeligt er det et mål, at voksenuddannelsessystemet er overskueligt, effektivt og fungerer efter principper om optimal kapacitets- og ressourceudnyttelse.

Det er en revideret aftalemodel der er udgangspunkt for udarbejdelsen af udbudspolitikken for 2007. Målet er fortsat at understøtte decentraliseringen af ansvaret for

- at arbejdsmarkedets behov for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse imødekommes så effektivt som muligt,
- at fleksibiliteten i forhold til den konkrete efterspørgsel øges og
- at der optimeres på anvendelsen af de samlede EVE midler.

Formålet med nærværende udbudspolitik er at beskrive AMU-Vests strategi for at imødekomme og prioritere efterspørgslen efter EVE finansieret aktivitet indenfor de til rådighed stillede midler således, at de arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske målsætninger for området tilgodeses bedst muligt.

Endeligt er der i denne udbudspolitik indeholdt Centrets strategi for udlicitering.

## **Udbud 2007**

Ved udarbejdelsen af nærværende udbudspolitik er undervisningsministeriets retningslinier formuleret i skrivelse af 19. august 2004 anvendt og der tages således stilling til følgende områder:

- Nuværende og fremtidige metoder og arbejdsgange til indhentning af det lokale såvel som det regionale arbejdsmarkeds behov for EVE.
- Identifikation og konkret udnyttelse af AMU-Vests spids- og kernekompetencer.
- Særlige forhold, flaskehalssituationer og efteruddannelsesbehov på det lokale og regionale arbejdsmarked
- Prioritering af aktiviteter indenfor udmeldte budgetramme – herunder sikring af virksomhedernes behov for at få tilgodeset både akut opståede uddannelsesbehov og planlagt opkvalificering af medarbejderne.
- Forventet aktivitetsudvikling
- Nuværende og forventet udlicitering
- Samarbejdsrelationer

### ***Metoder til indhentning af informationer vedr. det lokale og regionale arbejdsmarked.***

Det primære, overordnede grundlag for den fortløbende vurdering af det regionale arbejdsmarkeds behov er hidtil hentet dels fra centrets opsøgende arbejde og dels fra AMR's kvartalsvise arbejdsmarkedsredegørelser. Det er ved udgangen af 2006 endnu uklart om disse redegørelser også vil blive udarbejdet i 2007 og i givet fald af hvem. På baggrund af disse er det muligt at justere udbuddets sammensætning og volumen til de aktuelle behov, der måtte være for uddannelser på det regionale arbejdsmarked på det korte såvel som på det lange sigt. Ved den årlige budgettering og planlægning af kommende års udbudssammensætning og volume indgår redegørelserne som redskab i den branchespecifikke såvel som i den samlede vurdering af Centrets udbudsprofil.

I samarbejde med de lokale uddannelsesudvalg for de fælles kompetencebeskrivelser udveksles informationer om de lokale, regionale såvel som nationale udviklingstendenser i

uddannelsesbehov – den kontinuerlige dialog omkring tendenser og aktuelle begivenheder med potentielt og aktuelt betydning for Centrets udbud opfattes således også gennem den formelle struktur af lokale uddannelsesudvalg. De lokale uddannelsesudvalg fungerer også som sparringspartnere i forhold til udvikling af nye aktiviteter og netværk i forbindelse med indhentning af specifikke informationer til brug for Centrets behovsvurdering.

Centret er aktivt deltagende i en række samarbejds- og mødefora med bl.a. AF og øvrige udbydere af uddannelser. Formålet med Centrets deltagelse i disse fora er bl.a. at arbejde for en fælles, koordineret uddannelsesindsats på det lokale og regionale arbejdsmarked hvad angår både de meget konkrete og kortsigtede såvel som de mere potentielle og langsigtede uddannelsesbehov og dermed være medvirkende til en samlet effektiv og målrettet uddannelsesindsats i regionen.

Centret har en mangeårig erfaring med og tradition for tæt kontakt til virksomhedskunder og øvrige samarbejdspartnere. Den tætte, konkrete dialog mellem Centrets medarbejdere – uddannelseskonsulenter, undervisere såvel som kursistadministrative medarbejdere – anvendes dagligt i forhold til at justere og tilpasse Centrets udbud til konkrete behov på det regionale arbejdsmarked. Således er de formelle såvel som uformelle netværk vigtige elementer i Centrets fortløbende justering af uddannelsesaktiviteternes indhold og volumen til de faktiske behov på arbejdsmarkedet lige såvel som de er helt nødvendige i forhold til de daglige, konkrete behovstilpasninger.

Endeligt gennemføres lejlighedsvis analyser blandt udvalgte kundegrupper – analyserne iværksættes ofte i forbindelse med afdækning af konkrete behovsudmeldinger fra det lokale og regionale arbejdsmarked og tjener således det formål at identificere f.eks. den eksakte behovssammensætning eller behovets volumen.

Centrets geografiske dækningsområde er forskelligt alt efter hvilken aktivitet man tager udgangspunkt i. Centret udbyder både lands-, landsdelsdækkende, regionale og lokale aktiviteter. Dog er en geografi svarende til det hidtidige Ribe Amt det primære dækningsområde, hvad end man anlægger en betragtning gående på kursisters bopæl eller virksomheders geografiske placering.

Således kommer Centrets kursister fortrinsvis fra det regionale arbejdsmarked (Ribe Amt) og det lokale arbejdsmarked (Esbjerg og omegn) – således har ca. 2/3 af samtlige kursister bopæl i de nævnte områder.

Det regionale arbejdsmarked er kendetegnet ved bl.a. at have mange små virksomheder med kun få ansatte (ca. 2/3 af virksomhederne har mindre end 5 ansatte) og enkelte få, store virksomheder (ca. 3 % af virksomhederne har mere end 50 ansatte) og generelt en større andel af ufaglærte end på landsplan. Der er en forholdsmæssig større andel af industri og landbrug/fiskeri end på landsplan og råstofudvinding (off shore) er specielt et stort erhverv.

Der er igennem årene observeret en fortløbende stigning i det lokale og regionale arbejdsmarkeds efterspørgsel efter meget målrettede, specialiserede færdigheder og efterspørgslen efter kompetenceudvikling af de mere generelle, personlige færdigheder og kvalifikationer. Det er det fleksible, individuelt tilpassede kursusudbud, som bliver efterspurgt og som udgør en stadig større del af Centrets produkter.

### ***Centrets godkendelser.***

Centret er godkendt til udbud af 29 fælles kompetencebeskrivelser under forudsætning af, at følgende betingelser opfyldes:

- Opretholdelse af fagligt og pædagogisk bæredygtigt uddannelsesmiljø på uddannelsen, regional efterspørgsel efter uddannelse, opbygning af et bæredygtigt aktivitetsniveau.
- Indgåelse af en skriftlig samarbejdsaftale med den / de nærmest liggende godkendte udbydere af en kompetencebeskrivelse, hvis Centret ikke selv fagligt kan dække den pågældende kompetencebeskrivelse.
- Imødekommelse af det lokale/ regionale arbejdsmarkeds behov for/ efterspørgsel efter uddannelsesaktiviteten, med fokus på de kortuddannedes efterspørgsel efter voksen- og efteruddannelse.

- Løbende vurdering af udbudsgodkendelser med henblik på en afvejning af, om det konkret er fagligt og økonomisk forsvarligt at anvende disse.

Den konkrete udmøntning af de fælles kompetencebeskrivelser og de enkelte mål under hver enkelt af disse er indarbejdet i Centrets organisationsstruktur – to uddannelseschefer samarbejder omkring aktivitetsbudgettering, -planlægning og selve gennemførelsen af aktiviteter, dog hver med et antal kompetencebeskrivelser og dertil hørende mål som deres primære ansvarsområde.

Det faglige og pædagogiske uddannelsesmiljø sikres gennem et fortløbende arbejde baseret på både den individuelle undervisers kompetencer/ kompetenceudviklingsbehov og en pædagogisk udviklingsgruppe, hvor de fælles, almene udviklingsbehov for samtlige af Centrets undervisere følges. Den faglige forankring og kvalitet sikres i de enkelte branchegrupper arbejde med det pågældende fagområdes specifikke behov og problematikker, pædagogik og metode.

Centret har i de seneste år arbejdet målrettet og intensivt på udvikling af særlige pædagogiske metoder til brug for afholdelse af aktiviteter i FLEX<sup>♦</sup> værksteder. Dette arbejde er iværksat med henblik på at opfylde de stadigt voksende behov for individuelle, fleksible uddannelsesløsninger. De umiddelbare fordele, der knytter sig til udbud af arbejdsmarkedsuddannelser i FLEX værksteder er dog begrænset af en række regler, her specielt lovgivningen BEK nr. 145 af 9/3-05.

Efterspørgslen efter praksisnær kompetenceudvikling har i de senere år været markant stigende og Centret har arbejdet intensivt med udviklingen af fleksible uddannelsesløsninger for både virksomheder og kursister – denne udviklingen begrænses dog af en række regler, der er vedtaget med BEK nr. 145. Herunder kan det nævnes, at administrationen af arbejdsmarkedsuddannelser udbudt i FLEX værksteder er blevet særdeles vanskelig med den nye lovgivning.

---

<sup>♦</sup> FLEX værksteder svarer til åbne værksteder

### ***Forventet aktivitetsudvikling.***

I år 2007 budgetteres med i alt 17.000 elevuger. Der vil kun være tale om en moderat vækst i forhold til 2006, der estimeres til et resultat på 16.500 elevuger. Begrundelsen for den vigende aktivitet i forhold til tidligere år og de afdæmpede forventninger til 2007 skal søges i Centrets indhøstede erfaringer med implementeringen af de nye fælles kompetencebeskrivelser, her specielt de nye muligheder for at imødekomme det regionale arbejdsmarkeds behov for mere fleksible og samtidigt målrettede uddannelser. Denne udvikling har på trods af stigning i antallet af personer der uddannes, medført et fald i antallet af årselever. Endvidere skal arbejdsmarkedets generelle situation tages i betragtning. Det regionale arbejdsmarked er således præget af ekstrem højkonjunktur og en deraf afledt mindre efterspørgsel efter efteruddannelse.

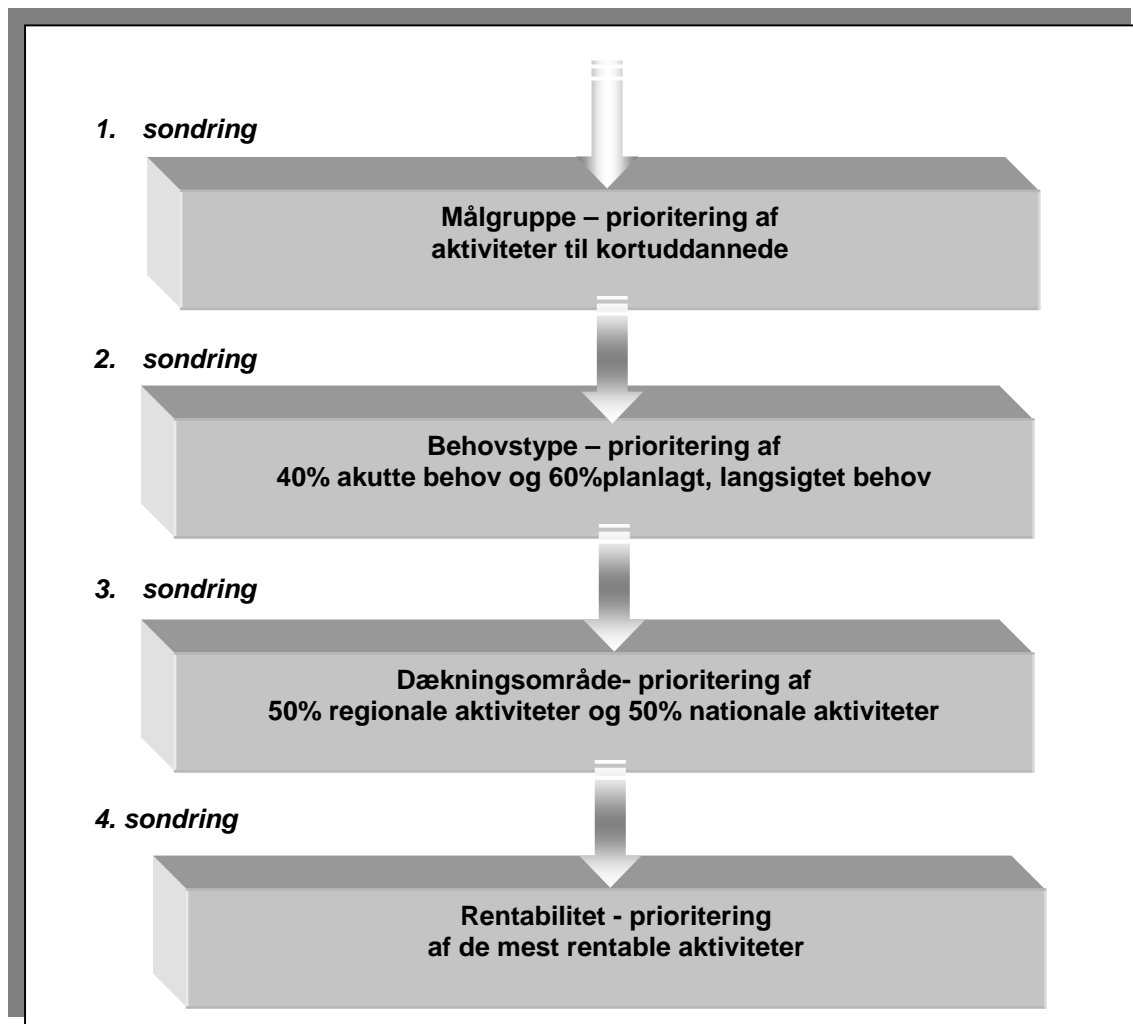
### ***Prioritering indenfor udmeldte budgetramme.***

Centret følger udviklingen i gennemført aktivitet målt på årselever sat i relation til hhv. FKBér og dernæst mål meget nøje. Ved en månedlige opfølgning på aktivitetens udvikling samt fordeling på FKBér og mål vurderes aktivitetens sammensætning og forventede udvikling i relation til indkomne behovsudmeldninger fra arbejdsmarkedet.

Der vil som oftest være tale om få og mindre justeringer indenfor eksisterende rammer af det fastlagte aktivitetsbudget – det kan dog være nødvendigt at foretage en egentlig budgetrevidering.

Ud over den månedlige opfølgning på aktiviteter foretages en mere tilbundsående kvartalsvis gennemgang, hvor hver enkelt kompetencebeskrivelse med tilhørende mål gennemgås med henblik på at sikre detailplanlægningen og koordinere den med de øvrige af Centrets aktiviteter. Herunder vurderes ressourceforbrug og – behov som bl.a. underviserkapacitet og – kvalitet, fysiske lokaliteter, efterspørgslens udvikling og type samt aktiviteternes overordnede rentabilitet. I de tilfælde, hvor Centret ikke selv har kompetencen til at dække sine kompetencebeskrivelser, samarbejdes der med nærmeste udbyder af den pågældende kompetencebeskrivelse.

Sidst men ikke mindst vurderes gennemført aktivitet op i mod det oprindeligt og reviderede budget på målniveau, hvorefter der foretages en vurdering heraf i forhold til den samlede udmeldte budgetramme.



Centret genererer altså løbende informationer til brug for en kontinuerlig vurdering og prioritering af det samlede udbud af voksen- og efteruddannelsesaktiviteter.

I en eventuel bevillingsmæssigt begrundet prioriteringssituation har Centret truffet beslutning om at følge en bestemt række af sondringer med dertil knyttede på forhånd fastlagte retningslinier for prioritering. Dette illustreres i ovenstående.

Såfremt Centret oplever en knaphed af til rådighed værende midler skal første sondring omhandlende målgruppe foretages. Jævnfør ovenstående model og Centrets beslutning

vil der her ske en absolut positiv prioritering af voksen- og efteruddannelsesaktiviteter for kortuddannede kursister.

Skulle Centret efter gennemførelsen af denne prioritering stadig være nødsaget til at prioritere vil det ske ved en sondring af aktiviteterne i forhold til behovstype – her er det Centrets beslutning, at 40 % af aktiviteterne skal gennemføres i forhold til akut opståede behov og 60 % i forhold til virksomhedernes planlagte, langsigtede behov for kvalificering af deres medarbejdere.

Såfremt det stadig er nødvendigt at foretage en prioritering skal Centret sondre aktiviteterne i forhold til dækningsområde og prioritere gennemførelsen af aktiviteter i forholdsstørrelse 50% regionale og 50 % nationale.

I sidste instans vil Centret være nødsaget til at sondre aktiviteterne på baggrund af en rentabilitetsvurdering.

### ***Strategisk fokus***

AMU-Vest vil i årene 2007 – 2010 arbejde på at indfase en centertypemodell.

Målet er en differentiering af de ydelser der tilbydes erhvervslivet – dels i relation til centrets kernekompetencer og dels i forhold til væsentlige regionale kompetenceklynger

Der opstilles en række minimumskrav, som skal være opfyldt for at en gruppe kan kalde sig enten branche-, kompetence eller videntcenter.

Formålene og hensigten med de forskellige centertyper er forskellige:

- Et branchecenter skal først og fremmest styrke kvalitetsniveauet af de ydelser, der allerede tilbydes indenfor branchen.
- Et kompetencecenter skal stimulere aktiviteterne på AMU-Vest ved at tilbyde AMU-målgruppen flere ydelser end vi gør i dag. Endvidere skal kompetencecentret bidrage til pædagogisk og faglig udvikling på AMU-Vest.
- Et videntcenter skal – udover hvad der er nævnt under kompetencecenter - stimulere aktiviteterne på AMU-Vest ved at tilbyde nye ydelser, der også retter sig mod nye målgrupper.

Organisationen i de tre centertyper er forskellig:

- Et branchecenter er først og fremmest forankret ved underviserne indenfor en branche. Underviserne varetager allerede eksisterende opgaver, men de påtager sig desuden nogle forpligtelser, der vil styrke kvaliteten i de tilbudte ydelser.
- Et kompetencecenter kan bestå af undervisere fra en eller flere brancher. Undervisning er stadig den centrale ydelse, men derudover anvendes der tid på udvikling og gennemførelse af andre typer af ydelser til AMU-målgruppen.
- Et videncenter udgøres af undervisere og/eller andre af AMU-Vests ansatte og kan endvidere etableres i samarbejde med andre institutioner og ansatte derfra – i den udstrækning det styrker opgaveløsningen.

### ***AF og kommune aktivitet***

Den ændrede struktur på området med en række nye jobcentre og betydelig udlicitering af opgaver til anden aktører, forventes sammenholdt med den meget lave ledighed, at betyde en meget marginal aktivitet i forhold til indsatsen målrettet mod ledige, kontanthjælpsmodtagere og flygtning/indvandrerområdet.

Allerede i 2006 er aktivitetsniveauet halveret i forhold til tidligere – en udvikling der forventes at fortsætte ind i 2007.

### ***Markedsføringsindsatsen***

Afhængigt af den enkelte branche, sæson og specifik målgruppe er det forskelligt fra branche til branche hvilken markedsføringsstrategi og –indsats der vælges. Fælles for al markedsføring, der gennemføres for Centrets aktiviteter gælder dog, at:

- Der markedsføres primært og hovedsagligt til målgruppen: faglærte og ufaglærte med henblik på at opfylde Centrets arbejdsmarkedspolitiske målsætning. Således er de i FKBérne beskrevne jobområder de centrale udgangspunkter for markedsføringens

gennemførelse og dermed markedsføres FKBérne som en helhed og i forhold til uddannelsernes mål.

- Markedsføringen sker efter retningslinierne, der belyses i Undervisningsministeriets skrivelse af 21. september 2004, som i hovedtræk er, at markedsføringen skal ske loyalt i forhold til AMU-koncept.
- BEK nr. 145 af 9/3-05.
- De almindelige regler for god markedsføringskik overholdes.

Uddannelseskonsulenter gennemfører Centrets målrettede, opsøgende markedsføring, hvor uddannelseschefer og undervisere i større omfang forestår markedsføring som mersalg, kundepleje, før-, under- og efter service, information og orientering om nye tiltag eller ændringer på det faglige uddannelsesområde. Der gennemføres ca. 900 kundebesøg årligt.

## **Udlicitering 2007**

Udliciteringspolitikken er ligeledes udformet på baggrund af Undervisningsministeriets skrivelse af 20. januar 2004, hvor det fastlægges, at der i denne skal indgå stillingtagen til:

- Hvilke elementer i uddannelsesopgaver optaget i fælles kompetencebeskrivelser, som Centret kan udbyde inden for, er egnede til udlicitering ?
- Hvordan vil Centret gennem konkurrenceudsættelse søge at fremme inddragelsen af private som underleverandører i opgaveløsningen ?
- Hvordan vil Centret varetage sin forpligtelse over for deltagerne og ministeriet til at indestå for kvaliteten af udliciterede opgavelementer såvel som for sammenhængen i den samlede uddannelsesopgave ?
- Hvordan vil Centret følge reglerne i "Virksomhedsoverdragelsesloven" i relation til f.eks. kollektiv overenskomst samt løn- og arbejdsforhold.

Ovenstående punkter er indarbejdet i nærværende politik for udlicitering – dog ikke nødvendigvis i successiv følge.

### **Lovgivningsmæssige krav**

Der findes en række forskellige lovgivningsmæssige krav i forhold til konkurrenceudsættelse af Centrets opgaver. Alt efter kontraktsummens størrelse – også betegnet tærskelværdi - er det således Centrets pligt at følge bestemmelser og retningslinier fastlagt i følgende:

- Finansministeriets cirkulære nr. 159 af 17. december 2002 om udbud og udfordring af statslige drifts- og anlægsopgaver samt tilhørende vejledning.
- Undervisningsministeriets vejledning vedr. konkurrenceudsættelse i forbindelse med inddragelse af private som underleverandører i arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag optaget i fælles kompetencebeskrivelser af 19. februar 2004.
- Generelle EU-retlige principper:
  - Ligebehandlingsprincippet / ikke diskriminationsprincippet
  - Princippet om gennemsigtighed
  - Proportionalitetsprincippet
  - Princippet om gensidig anerkendelse
- Lov om virksomhedsoverdragelse
- Arbejdsmiljølovens §33a

Centret vil i fald dette skulle blive relevant leve op til bestemmelserne i lov om virksomhedsoverdragelse, hvilket bl.a. betyder, at overenskomstansatte medarbejdere skal sikres deres ret til at følge arbejdet og at deres ansættelsesforhold ikke forringes ved overdragelse til en anden arbejdsgiver end Centret. Således skal der i en udbudssituation, hvor dette kunne blive aktuelt, gives en nærmere redegørelse af relevante forhold som leverandøren skal være opmærksom på i forbindelse med lov om

virksomhedsoverdragelse og der skal ligeledes udformes en handlingsplan for Centrets overdragelse af opgaven. Her skal især henledes opmærksomhed på bestemmelserne i lovens § 5 om underretningspligten og § 6 om forhandlinger med lønmodtagernes repræsentanter.

### ***Uddannelsesopgaver med potentiale for udlicitering***

I drøftelserne omkring, hvilke af Centrets uddannelsesopgaver der er velegnede til udlicitering, er der identificeret en række afgørende overvejelser.

For det første er det væsentligt at vurdere og overveje den forventede tidshorisont for udliciteringen – baseres udbudsmaterialet på det korte, mellemlange eller lange sigt ? Denne overvejelse er helt afgørende i forhold til Centrets priskalkulation for hvilke omkostninger Centret selv vil have ved at varetage den konkurrenceudsatte opgave. I vejledningen af 19. februar 2004 anføres det, at priskalkulationen bør foretages på baggrund af "de gennemsnitlige langsigtede omkostninger". Men dertil bør også de ikke-finansielle omkostninger vurderes, idet disse på det mellemlange og lange sigt vil kunne få afgørende betydning for Centrets situation – det være sig strategisk, kvalitetsmæssigt såvel som økonomisk. Således er overvejelserne vedrørende udbudsmaterialets tidshorisont komplekse og analysearbejdet af disse vurderes til at kunne blive meget ressourcetungt.

Endvidere bør det nøje overvejes, hvorledes Centret kan løfte sit ansvar omkring kvalitet – der bør tages højde for et eventuelt ressourceforbrug i forbindelse med kvalitetskontrol af en udliciteret opgave. Her skal indgå de initiale omkostninger (design af kontrolredskaber, m.v.) samt omkostninger knyttet til selve gennemførelsen af kontrollen.

AMU-Vest har gennem årene opbygget sin organisation og udviklet færdigheder og kompetencer til at imødekomme arbejdsmarkedets stadigt voksende behov for fleksible, målrettede, individualiserede og skiftende arbejdsmarkedsuddannelser – med FLEX værksteder er det muligt én dag/ formiddag at have 14 kursister og næste dag/eftermiddag at have 20 kursister i et FLEX værksted – behovene skifter, ressourceforbruget skifter og Centret omstiller sig hurtigt til disse skift. Såfremt Centret i lige så stor udstrækning som

hidtil skal kunne imødekomme arbejdsmarkedets behov er det nødvendigt at eventuelle fremtidige leverandører har samme omstillingsevne og at omkostningen for denne er lige så lav – eller lavere – end Centrets. Overvejsen og betænkeligheden ved at miste fleksibilitet, omstillings- /indstillingsevne bør undersøges tilbundsgående i hver enkelt tilfælde og i tilknytning hertil må forbehold eller krav indarbejdes i et eventuelt udbudsmateriale.

Generelt er det Centrets overvejelse, at det hidtidige udbud af arbejdsmarkedsuddannelser har været succesfyldt og tilfredsstillende de regionale arbejdsmarkedsbehov af mange grunde – herunder et antal mere komplekse grunde. Det er Centrets vurdering, at der i formidlingen af en uddannelse sker en kompleks værditilførsel til kursisten – og at det samlede kursusudbytte består af en helhed hvor den totale mængde af værditilførsel vil have betydning. Hvorledes Centret ved en eventuel udlicitering kan sikre denne samlede værditilførsel til kursisten bør overvejes og eventuelt indarbejdes i et udbudsmateriale.

### ***Konkurrenceudsættelse***

Gennem årene har Centret gjort brug af konkurrenceudsættelse, hvor dette har været økonomisk fordelagtigt og kvalitetsmæssigt forsvarligt. Således benyttes der indenfor specielt området for transport aktiviteter i vid udstrækning private underleverandører.

Centret vil søge at fremme inddragelsen af private som underleverandører i opgaveløsningen ved at iværksætte følgende aktiviteter:

- I forbindelse med Centrets øvrige strategiske overvejselser inddrages vurderinger af muligheden for at benytte underleverandører til opgaveløsning. Det være sig månedligt i forbindelse med Centrets ledermøder, kvartalsvist i forbindelse med den mere gennemgribende gennemgang af samtlige fælles kompetencebeskrivelser, på bestyrelsens ordinære møder såfremt dette måtte være aktuelt og endeligt vil der i forbindelse med bestyrelsens årlige strategikonference blive indarbejdet oplæg til eventuelle vurderinger af fremtidige konkrete områder for konkurrenceudsættelse.

- I de lokale uddannelsesudvalg orienteres der om lovgivningen og ændringer i denne – således vil de lokale uddannelsesudvalg også blive inddraget i diskussionen af hvorvidt der forefindes opgaver som Centret kan konkurrenceudsætte.
- Såfremt Centret gennem sine formelle såvel som uformelle netværk modtager information om eksistensen af leverandørinteresse på konkrete områder iværksættes en undersøgelse af, hvorvidt der skal foretages en egentlig konkurrenceudsættelse.

### ***Kvalitetssikring***

Sikring af uddannelsesaktivitetens indhold og kvalitet påhviler til enhver tid Centret – også ved udlicitering af opgaven. Det er således fortsat Centrets opgave at forestå den overordnede såvel om den mere specifikke kvalitetskontrol og der vil i givet fald skulle etableres systemer til at kvalitetskontrollere bl.a. leverandørers administration såvel som konkrete levering af opgaven.

Endvidere foretages forinden udarbejdelse af udbudsmaterialet en nøje gennemgang af opgaven med henblik på detaljeret kravspecifikation og listning af succeskriterier overfor leverandøren. Følgende områder indgår som hovedregel i udbudsmaterialet:

- **Kompetencer:** Faglige, pædagogiske, almene, sociale og personlige kompetencer nødvendige for rette opgave løsning. Herunder også lovgivningsmæssige krav til undervisernes kompetencer.
- **Erfaring / know-how:** Generelt bør leverandøren have tilstrækkeligt kendskab til de særlige behov der er kendetegnede for uddannelsernes målgruppe. Endvidere bør det overvejes, hvilken faglige baggrund og erfaring der er nødvendig for god opgaveløsning. Andre forhold som kendskab til det lokale / regionale arbejdsmarked, opdateret viden omkring branchens udvikling og særlige behov kan ligeledes være nødvendig.
- **Leveringsstabilitet:** Præcisering af eksakt volumen eller alternativt en ramme for volumen indenfor hvilket leverandøren skal kunne løse opgaven. Herunder bør det overvejs hvorvidt omkostningerne skal have parallelitet til eksakt volumen eller hvorvidt volumen kan varierer

indenfor en fastlagt ramme til faste omkostninger.

Præcisering af leveringstider og –stabilitet – herunder en kobling til andre kvalitetsparametre så som kompetencer og administration.

- Administration: Det kan i en vis udstrækning være nødvendigt at overveje hvorvidt administrative rutiner i forbindelse med samarbejdet skal præciseres, for at modvirke eventuel mer-administration for Centret.
- Fysiske rammer: Præcisering af krav til fysiske lokaliteter, material og udstyr, undervisningsmaterialet generelt – herunder lovgivningsmæssige krav.
- Samarbejde: Præcisering af forventninger til samarbejdet, kontaktform og - hyppighed, m.v..
- Evaluering: Der bør vælges en række punkter, hvorpå der med jævne interval foretages evaluering.
- Resultatopfølgning: Præcisering af såvel succeskriterier fastlagt efter ovenstående punkter eller øvrige opgavespecifikke succeskriterier bør følges op af midtvejs og slutevalueringer, således at Centret får indsamlet et erfaringsgrundlag til brug for videre udlicitering af opgaver.