

Udbudspolitik 2010



Indholdsfortegnelse

Baggrund og formål	3
Metoder til indhentning af informationer vedr. det lokale og regionale arbejdsmarked	3
Det regionale arbejdsmarked.....	5
Centrets udbudsgodkendelser	6
Forventet aktivitetsudvikling.....	8
Prioritering indenfor udmeldte budgetramme.....	8
Strategisk fokus	10
Ledige, kontanthjælsmødtgere og flygtninge-/indvandrerområdet.....	10
Markedsføringsindsatsen.....	11
Udlicitering 2010	12
Konkurrenceudsættelse	15
Kvalitetssikring	15
Samarbejdsrelationer.....	17

Baggrund og formål

Nærværende udbudspolitik er udarbejdet med det formål, 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.

Endvidere indeholder dokumentet som tidligere også Centrets strategi for udlicitering.

Ved udarbejdelsen af udbudspolitikken 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

AMU programmet er forankret på et todelt fundament, der rummer både arbejdsmarkedspolitiske og uddannelsespolitiske hensyn. AMU-Vest søger både strategisk og operationelt at balancere disse hensyn og dermed også løbende vægte Centrets orientering mod både markedets og samfundets behov.

AMU-Vest arbejder ud fra den holdning, at overdreven markedsorientering er en for kortsigtet strategi for en uddannelsesinstitution, idet handlingsmønstret derigennem vil

blive reaktivt. Det er ikke tilfredsstillende for en uddannelsesinstitution kun at handle på baggrund af kundernes nuværende behov og ønsker – en uddannelsesinstitution skal også have viden om og kunne uddanne til erhvervslivets fremtidige behov.

Centret fokuserer i sine udviklingsaktiviteter på at udvikle ydelser, der kombinerer kundens (virksomhedernes), brugernes (kursisterne) og samfundets behov, og som dermed kombinerer både kortsigtede og langsigtede læringsbehov hos arbejdsstyrken.

Med afsæt i ovenstående noget bredere fortolkning af kundebegrebet, har det været naturligt at udvikle flere forskellige strategier for informationsindsamling, hvoraf de væsentligste skal nævnes efterfølgende:

Generering af markedsoplysninger

Markedsoplysninger genereres primært gennem følgende kilder:

- Opsøgende konsulentarbejde
- Kursusadministrationens kontakt med virksomheder og kursister
- Branchenetværk
- Lokale uddannelsesudvalg
- Eksterne analyser
- Undervisernes daglige omgang med kursister og deres arbejdsgivere
- Diverse skolenetværk/ERFA grupper

AMU-Vest var i perioden maj 2006 og frem til 31. december 2007 tovholder i et kompetencecenter projekt under undervisningsministeriets forsøg med kompetencecentre i lærende regioner (www.amuglove.dk). Der er i arbejdet med kompetencecentret generet en betydelig viden om det lokale og regionale arbejdsmarked, som efterfølgende har indgået som en væsentlig del af fundamentet for dannelse af et regionalt vejledningsnetværk.

I det regionale vejledningsnetværk gennemføres en række fællesaktiviteter for de regionale uddannelsesudbydere og der opsamles en betydelig viden omkring markedet og både nuværende og fremtidige kompetencebehov. AMU-Vest er en central bidragsyder til dette arbejde og det indgår derfor også som en væsentlig del af resultatmålene for konsulentafdelingen.

Som yderligere analysegrundlag gør AMU-Vest brug af analyser og publikationer udarbejdet af Beskæftigelsesregion Syddanmark – herunder i særdeleshed kvartalsanalyserne "Arbejdsmarkedsoverblik i Syddanmark".

Centret har en mangeårig erfaring med og tradition for tæt kontakt til virksomhedskunder og øvrige samarbejdspartnere og det at kombinere denne viden med statistisk og analytisk information.

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.

Det analytiske materiale fra bl.a. Beskæftigelsesregion Syddanmark, anvendes til en mere langsigtet strategisk planlægning, målrettet morgendagens behov for kvalifikationer.

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.

Det regionale arbejdsmarked

Centrets samlede markedsviden på baggrund af ovennævnte analyseaktiviteter, indikerer et markant skifte i regionens erhvervsstruktur og et deraf affødt skifte i kompetencebehovene på både det lokale og det regionale arbejdsmarked.

Det tidligere Ribe Amt har i en årrække været præget af megen fremstillingsvirksomhed og en i forhold til landsgennemsnittet relativ lille andel af videnstunge erhverv.

Det regionale arbejdsmarked har endvidere været og er stadig kendetegnet ved at have mange små virksomheder med kun få ansatte (ca. 2/3 af virksomhederne har mindre end

5 ansatte) og forholdsvis få, store virksomheder (ca. 3 % af virksomhederne har mere end 50 ansatte).

Arbejdskraften har været præget af en større andel af ufaglærte end på landsplan, hvilket har været en afspejling af erhvervslivets behov.

I takt med industriens udflytning til billigere produktionssteder end Danmark og dermed et faldende antal arbejdspladser inden for industrien, er denne arbejdskraft opsuget af et nyt emergerende erhvervsliv baseret på offshore industrien, vedvarende energi og turisme.

Den observerede udvikling i kompetencebehovet på det regionale arbejdsmarked, kendetegner skiftet i erhvervsstrukturen og der ses en øget fokusering på specialiserede færdigheder samt øget fokus på personlige og sociale kompetencer.

AMU-Vest vil således over de kommende år skulle tilpasse uddannelsesudbuddet til et væsentligt forandret arbejdsmarked med behov for nye kompetencer tilpasset den emergerende industri, uden at der gives slip på de velkendte uddannelsesområder som der stadig vil være efterspørgsel efter.

På brugersiden er det fremdeles sådan, at en overvejende andel af Centrets kursister kommer fra det lokale og regionale arbejdsmarked. Der ses dog en forholdsmæssig stigning i andelen af kursister der kommer fra det øvrige Danmark, hvilket må betragtes som tilfredsstillende.

Centrets udbudsgodkendelser

Centret er godkendt til udbud af 14 fælles kompetencebeskrivelser, som afspejler det nuværende regionale kompetencebehov hos arbejdsstyrken.

Det må forventes at det ændrede kompetencebehov hos arbejdsstyrken, med afsæt i regionens fremtidige erhvervsstruktur, der i stadig stigende grad vil være knyttet til energi og turismeerhvervene, vil medføre behov for ændringer i Centrets udbudsprofil og dermed

også behov for at få udvidet sine godkendelser til at omfatte FKB'ere, der indeholder uddannelsesmål rettet mod råstofudvinding, energi og turisme.

Den konkrete udmøntning af de fælles kompetencebeskrivelser og de enkelte mål under hver enkelt af disse vil også i fremtiden afspejle sig i Centrets organisationsstruktur, der nu rummer tre uddannelseschefer, som 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. I erkendelse af at en ændret udbudsprofil medfører behov for nye organisatoriske kompetencer hos AMU-Vest, indføres over 2010 et nyt kompetenceværktøj, der skal sikre øget systematik i Centrets interne kompetenceudvikling samt styre den fremtidige tilvækst af nye kompetencer.

Den faglige forankring og kvalitet sikres i de enkelte branchegrupperes 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[♦] værksteder. Dette arbejde er iværksat med henblik på at opfylde de stadigt voksende behov for individuelle, fleksible uddannelsesløsninger samt minimere antallet af kursusaflysninger med baggrund i for små holdstørrelser. Endvidere søger Centret at opbygge en fleksibilitet i uddannelsesløsningerne, der tilgodeser den stigende efterspørgsel efter praksisnær kompetenceudvikling, uden at det samfundsmæssige perspektiv i uddannelserne mistes.

[♦] FLEX værksteder svarer til åbne værksteder

Forventet aktivitetsudvikling

I år 2010 budgetteres der med en stigning i aktiviteterne i forhold til aktivitetsomfanget i 2009. Optimismen i forhold til aktivitetsudviklingen skal ses i lyset af at Centrets satsning på udvikling af aktiviteter målrettet sikkerhed og offshore, nu ser ud til afføde en stigende efterspørgsel.

Endvidere ses efterspørgslen efter Centrets aktiviteter inden for transport, service og stilladsområdet at være i vækst.

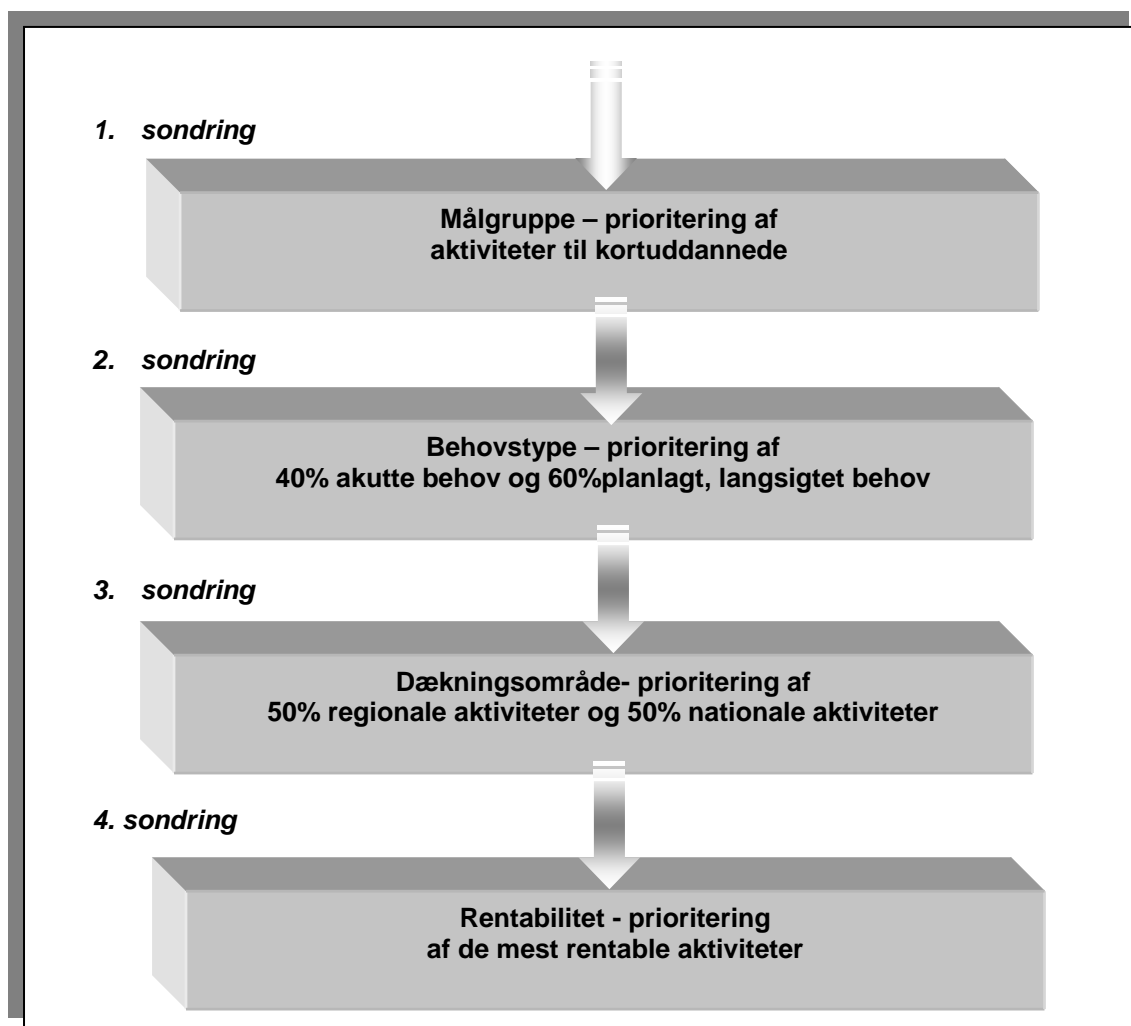
Prioritering indenfor udmeldte budgetramme

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 tilbundsgående 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 strategiske fokus er under forandring og der er i perioden 2010 – 2013 lagt op til en strategi der fokuserer på tværinstitutionelt samarbejde, vækst som følge af ændrede konjunkturer og et forøget fokus på energiområdet. Der vil i den kommende strategiperiode blive sat fokus på de forskellige kundegrupper og internt med fokus på medarbejdertilfredshed og medarbejdernes kompetenceudvikling. At det strategiske fokus her beskrives meget overordnet skyldes, at der er en overgangsperiode med en afgående og en endnu ikke udpeget ny bestyrelse, der skal udforme og konkretisere den kommende strategi.

Ledige, kontanthjælpsmodtagere og flygtninge-/indvandrerområdet

Den ændrede struktur på området med en række nye jobcentre og betydelig udlicitering af opgaver til anden aktører, har betydet at aktivitetsområdet har været præget af en vis forvirring og uigennemsigthed.

AMU-Vest vil fortsat sikre en gennemførelse af vejledningsaktiviteter, IKV og RKV – samt sikre en fortsat koordinering i forhold til Centrets aktiviteter indenfor tilbud til ledige, kontanthjælpsmodtagere og flygtninge-/indvandrerområdet.

Det vurderes at der vil ske en stigning i Centrets aktiviteter indenfor de nævnte områder.

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-programmet.

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.

På baggrund af regionens erhvervsstruktur med mange små og mellemstore virksomheder (SMV) og det øgede politiske fokus på disse virksomhedstypers muligheder for at anvende AMU programmet, har AMU-Vest i 2009 øget sin opsøgende aktivitet markant i forhold til SMV'erne. Det forventes, at der i regi af et kommende VEU-Center i 2010 vil ske en koordineret indsats for at fastholde fokus på SMV'ernes særlige behov, hvorfor der også fremover forventes at blive investeret betydelige ressourcer i en behovsorienteret kommunikation med disse virksomhedstyper samt udvikle tilbud, der har tilstrækkelig fleksibilitet til at de er attraktive for SMV'erne.

Udlicitering 2010

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 overenskomstsatte 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. Overvejelsen og betænkeligheden ved at miste fleksibilitet, omstillings- /indstillingsevne bør undersøges tilbunds gående 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.

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

- I forbindelse med Centrets øvrige strategiske overvejelser 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..
- **Evaluerings:** 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.

Samarbejdsrelationer

AMU-Vest var i perioden maj 2006 og frem til udgangen af 2007 projektansvarlig for et udviklingsprojekt under undervisningsministeriets forsøg med kompetencecentre i lærende regioner.

Udover AMU-Vest deltog EUC Vest, VUC Vest, CVU Vest, Esbjerg Handelsskole og Social- og sundhedsskolen i Esbjerg som kerneinstitutioner.

Det tætte samarbejde mellem disse institutioner er fortsat i det lokale vejledningsnetværk og forventes yderligere udbygget i 2010 ved oprettelse af et VEU-Center hvor følgende institutioner deltager:

Sydvestjysk Landbrugsskole

University College Vest

Social- og Sundhedsskolen i Esbjerg

TUC Syd

Esbjerg Handelsskole

EUCVest

AMU-Vest