

Udbud på udvikling og facilitering af integrationsmentoruddannelse

Indhold

1. Indledning.....	2
1.1 Ordregivende myndighed.....	2
1.2 Tilbudskreds.....	2
2 Baggrund.....	3
3 Opgavebeskrivelse.....	4
3.1 Problemfelt.....	4
3.2 Formål.....	4
3.3 Målgrupper.....	5
3.4 Krav til indhold og form.....	5
3.5 Krav til facilitering.....	7
4 Tids- og leveranceplan.....	7
4.1 Ophavsrettigheder, publicering mv.....	8
5 Økonomi.....	8
6 Tidsfrister for tilbuddet.....	9
6.1 Frist for spørgsmål og anmodning om supplerende oplysninger.....	9
6.2 Tilbudsfrist.....	9
7 Indsendelse af tilbud.....	9
8 Vurdering af indkomne tilbud.....	10
8.1 Udvalgelseskriterier.....	10
8.2 Delkriterier.....	10
9 Annullation.....	11
10 Ændringer i udbudsmaterialet.....	11
11 Omkostninger ved deltagelse.....	11

1. Indledning

For at styrke tilknytningen til arbejdsmarkedet blandt nyankomne flygtninge, er det nødvendigt med en fokuseret og samlet indsats, der går på tværs af kommuner, virksomheder og andre aktører - heriblandt civilsamfundet og de frivillige kræfter. Når det kommer til den beskæftigelsesrettede integration af flygtninge i Danmark, er der netop behov for at aktivere og udnytte det potentiale, der er i civilsamfundet.

Som led i udmøntningen af frivilligsporet under Virksomhedspartnerskabet "Sammen om integration", igangsætter Styrelsen for International Rekruttering og Integration en mentorindsats. Formålet med indsatsen er at bringe nyankomne flygtninge tættere på arbejdsmarkedet ved at bidrage til at sikre, at flygtningene får tilbud om eller fastholdes i et virksomhedsrettet forløb med henblik på senere ordinær beskæftigelse og selvforsørgelse. Som led i indsatsen skal frivillige rekrutteres og uddannes til at fungere som integrationsmentorer for nyankomne flygtninge. Nærværende udbud omhandler udviklingen og faciliteringen af integrationsmentoruddannelsen.

Mentoring som metode er meget udbredt, og det er alment anerkendt, at metoden er effektiv, hvis den udføres rigtigt. En mentor kan noget særligt, som en myndighedsperson ikke kan, idet en mentor kan fungere som en slags "professionel ven", der har tiden og perspektivet til at se det hele menneske og derved give en effektiv støtte målrettet den enkelte. Det er også velkendt, at mentorindsatser er effektive i forhold til at fastholde mentee i et forløb eller i en udvikling mod på forhånd fastlagte mål. Nærværende indsats bygger dermed på den overbevisning, at frivillige mentorer kan gøre en afgørende forskel, der er med til at sikre og støtte op om beskæftigelse for den enkelte flygtning.

Initiativet skal yderligere understøtte og styrke samarbejder og gode relationer mellem deltagerkommuner og det lokale civilsamfund omkring den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.

1.1 Ordregivende myndighed

Den ordregivende myndighed er:

Styrelsen for International Rekruttering og Integration
Strandgade 25C
1401 København K

1.2 Tilbudskreds

Private såvel som offentlige organisationer, konsulentvirksomheder samt professionshøjskoler kan indgive tilbud på løsning af opgaven.

Det er muligt for flere aktører at gå sammen om at indgive tilbud på løsning af opgaven for at dække bredt videns- og erfaringsmæssigt – dog så længe der er anført en aktør som primær tilbudsgiver.

2 Baggrund

Statsministeren var vært for Marienborgmødet om integration i september 2015, hvilket resulterede i Virksomhedspartnerskabet "Sammen om integration". Formålet med partnerskabet er at styrke og synliggøre mulighederne for at integrere nytilkomne flygtninge via arbejdsmarkedet. I forbindelse med to- og trepartsforhandlingerne meldte regeringen endvidere ud, at der arbejdes ud fra den sigtelinje, at hver anden flygtning skal i arbejde. Det blev også meldt ud, at dette kun kan ske via en fokuseret og samlet indsats, der går på tværs af kommuner, virksomheder og andre aktører - heriblandt civilsamfundet og frivillige kræfter.

I Virksomhedspartnerskabet er der et virksomhedsspor, et kommunespor og et frivillighedsspor. Mentorinitiativet udgør frivilligsporet i Virksomhedspartnerskabet, og det har til formål at bringe nyankomne flygtninge tættere på arbejdsmarkedet gennem brug af frivillige mentorer, der rekrutteres fra såvel frivillige foreninger/organisationer samt arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer. Den samlede mentorindsats har således følgende tre delelementer:

1. En pulje, som kommuner kan ansøge om midler fra til dækning af udgifter i forbindelse med drift og støtte til et korps af frivillige integrationsmentorer.
2. En pulje, som arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer kan søge om midler fra til dækning af udgifter i forbindelse med rekruttering af frivillige blandt deres medlemmer – samt etablering af forsøg med disse frivilliges opsøgende indsats over for virksomheder.
3. **Nærværende udbud på udvikling samt facilitering af en integrationsmentoruddannelse.**

De frivillige, der rekrutteres gennem mentorindsatsens første to delelementer, skal tilbydes integrationsmentoruddannelsen. Desuden skal i alt 4-8 kommunale fagpersoner, samt 4-8 koordinatore fra arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, hvis opgave det bliver at drifte og støtte de etablerede mentorkorps, tilbydes uddannelsen – eller dele af den. Dette for at sikre, at de kommunale kontaktpersoner, der skal drive mentorkorpsset og foretage match mellem flygtning og frivillig, har kendskab til forudsætningerne for et godt mentorforløb samt de fornødne kompetencer til at støtte mentorerne og følge op på, om et mentorforløb fungerer efter hensigten.

3 Opgavebeskrivelse

3.1 Problemfelt

Ideen bag virksomhedspartnerskabet er, at den mest effektive integration af flygtninge foregår på arbejdspladserne. Det langsigtede mål er, at flere flygtninge ad denne vej kommer i ordinær beskæftigelse og bliver selvforsørgende. Mange steder eksisterer der allerede gode samarbejder mellem kommuner og virksomheder, og med virksomhedspartnerskabet udbygges dette samarbejde til også at inddrage civilsamfundets aktører. Virksomhedspartnerskabet skal understøtte og styrke samarbejder og gode relationer omkring den beskæftigelsesrettede integrationsindsats mellem deltagerkommuner og det lokale civilsamfund i de pågældende kommuner, enten gennem etablering af nye samarbejdsrelationer eller ved at bygge ovenpå allerede eksisterende samarbejder.

Gennem indsatsen skal frivillige rustes til at kunne påtage sig rollen som mentorer for nyankomne flygtninge og bidrage til, at flygtningene får en stærkere tilknytning til det danske arbejdsmarked. De deltagende kommuner får dermed et ekstra element i den beskæftigelsesrettede indsats for en række nyankomne bestående i en 1:1 støtte, der - hvis den nyankomne allerede er i et virksomhedsforløb - medvirker til at fastholde vedkommende og give bedre forudsætninger for, at forløbet bliver udbytterigt, fx i forhold til senere ordinær ansættelse. De flygtninge, som ikke er i virksomhedsforløb, skal via mentoren ligeledes gives en 1:1 målrettet støtte, som forbedrer chancerne for at komme i beskæftigelse, fx gennem mentors eget netværk og kendskab til det danske arbejdsmarked. En mentor kan oversætte og forklare mange af de ting, som kan være fremmede eller svære at forstå på en dansk arbejdsplads – og dette forbedrer chancerne for et givtigt forløb. Derudover har en frivillig mentor bedre tid og større råderum til at komme tættere på den enkelte og give målrettet støtte, end fx en kommunal jobkonsulent har.

3.2 Formål

Formålet med integrationsmentoruddannelsen er at klæde de frivillige mentorer, der rekrutteres blandt frivillige foreninger/organisationer og arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, på til at kunne hjælpe deres mentee, flygtningen, tættere på arbejdsmarkedet eller fastholde mentee i et virksomhedsforløb. I denne sammenhæng er relationsopbygningen mellem mentor og mentee afgørende, og derfor skal integrationsmentoruddannelsen give mentorerne en værktøjskasse til at håndtere dette. Endvidere skal uddannelsen indeholde temaer om mentorernes brug af egne erhvervs erfaringer, vejlede i kunsten at være en god mentor, give viden om målgruppen, kulturmøder, iværksætterier mv. Desuden skal integrationsmentoruddannelsen indeholde et element om, hvordan man organisatorisk kan sikre videndeling med relevante kollegaer eller andre med-frivillige (se mere om krav til mentoruddannelsens indhold og form under pkt. 6 nedenfor).

Det er helt centralt, at der i denne indsats fokuseres på, at frivillige mentorer hjælper flygtninge i forhold til beskæftigelse – det er således ikke en indsats, der støtter det generelle frivillige integrationsarbejde, men det beskæftigelsesrettede. Integrationsmentoruddannelsen skal tage højde for dette.

3.3 Målgrupper

Projektets primære målgruppe er nyankomne flygtninge, der kan have brug for støtte til at få eller gennemføre et virksomhedsrettet forløb, og som er motiverede for at få en frivillig mentor.

Den sekundære målgruppe er kommuner, der modtager mange nyankomne, civilsamfundet i kommunen (f.eks. frivillige foreninger, organisationer, frivilligcentre og "foreningsløse" frivillige) og de frivillige integrationsmentorer.

3.4 Krav til indhold og form

Opgaven omfatter:

- Udvikling af en integrationsmentoruddannelse, herunder udvikling af materialer til brug under uddannelsen. Leverandøren kan med fordel benytte og videreudvikle allerede eksisterende/udviklede mentorforløb.
- Facilitering og afholdelse af integrationsmentoruddannelsen.
- Udvikling af en web-baseret mentorguide til brug for mentorer og mentees.
- Implementeringsstøtte i form af 1-2 møder med hver af de fire deltagerkommuner (i alt 4-8 møder), fx et møde ved projektopstart i hver kommune og/eller nogle måneder inde i projektperioden.

Uddannelsen skal bygge på best practice inden for mentoring som metode, og tilbudsgiver skal have dokumenteret erfaring med undervisning i mentorforløb, kendskab til det at arbejde frivilligt (herunder viden om f.eks. fastholdelse af frivilliges motivation) samt viden om beskæftigelsesrettet integration. Tilbudsgiver skal ydermere have viden om samarbejde mellem kommuner, virksomheder og civilsamfund.

Uddannelsen skal primært tilbydes frivillige mentorer, så de rustes til at påtage sig rollen som mentor. Desuden tilbydes uddannelsen til 4-8 kommunalt ansatte i de 4 deltagerkommuner, samt 4-8 ansatte fra de arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, som styrer projektet lokalt, hvilket skal sikre, at medarbejderne får de fornødne kompetencer til at drive og støtte et korps af frivillige mentorer. Det er op til tilbudsgiver at beskrive, hvorvidt medarbejderne/koordinatorerne fra hhv.

deltagerkommuner og arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer skal deltage i hele uddannelsen eller blot dele af den – og i så fald hvilke.

Det er et krav, at mentoruddannelsen som minimum indeholder:

- Mentoring som metode, hvor de frivillige undervises i, hvordan man opbygger relationer, typiske faldgruber samt konkrete forslag til forløb mellem mentor og mentee. Herunder skal der f.eks. fokuseres på elementer som forventningsafstemning, faser i mentorforløbet med skemaer til forberedelse og evaluering, etisk kodeks (tavshedspligt mv.), spørgeteknik samt balancen mellem ven og rådgiver.
- Et element om, hvordan man kan drive og støtte et mentorkorps, herunder opretholdelse af velfungerende mentorkorps og handlemuligheder, hvis mentorrelationen ikke forløber efter hensigten (særligt relevant for de kommunalt ansatte samt de ansatte i arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne).
- Videnformidling om de nyankomne flygtninge, herunder f.eks. kultur, sprog, arbejdskulturer i hjemlandet mv., således at mentorerne bliver kvalificerede til at hjælpe deres mentees.
- Videnformidling om integrationsloven og det forløb, som de nyankomne skal igennem, særligt i forhold til beskæftigelsesrettede indsatser, men også f.eks. i forhold til danskuddannelse mv.
- Netværksmuligheder for de frivillige. Som led i uddannelsen skal der etableres et netværk, som frivillige kan bruge til erfaringsudveksling samt give mulighed for at indgå i et fællesskab, der kan motivere og fastholde.
- Redskaber, som giver mentorerne metoder til at trække på egne erhvervserfaringer og branchekendskab i forbindelse med deres mentoring.
- Vejledning til mentorerne om hvordan de kan samarbejde med jobcentre og kommuner i forhold til match af flygtninge og virksomhed/arbejdsplads og løbende sparring.
- Henvisning til fagprofessionelle og frivillige tilbud – i hvilke tilfælde kan de frivillige med fordel henvise flygtningene/mentees til kommunens fagprofessionelle eller de frivillige tilbud i kommunen? Og hvem kan det være en god idé, at etablere kontakt til?
- Iværksætterier med fokus på, hvorledes mentor kan støtte flygtningen i selv at være opsøgende over for virksomheder, tage ansvar for egne muligheder og – hvis relevant – starte på egen hånd, hvis man har lyst og evnerne til det.
- Redskaber til hvordan man organisatorisk kan sikre videndeling med relevante kollegaer eller andre med-frivillige. Det kan overvejes, om der i denne forbindelse skal udvikles noget materiale til videregivelse til hhv. nye frivillige eller nye kontaktpersoner i deltagerkommunerne, der sikrer videndeling og modvirker for stor personafhængighed.

Uddannelsen skal udformes på en sådan måde, at den bliver et supplement til allerede eksisterende mentorordninger (f.eks. lønnede mentorer jf. integrationsloven). Der skal udstedes en form for bevis for gennemførelse af uddannelsen, men der skal ikke bestås en prøve.

Leverandøren skal desuden udvikle og opdatere en web-baseret mentorguide, som skal indeholde en redskabskasse til mentorer og mentees (med f.eks. skemaer, gode råd mv.) samt et forum for videndeling og sparring mellem den kommune eller arbejdstager- og arbejdsgiverorganisation, som drifter mentorkorpset og de frivillige. Dette skal så vidt muligt tænkes sammen med kommunens platform til håndtering af match, hvis denne bliver it-baseret.

Leverandøren skal endvidere tilbyde de deltagende kommuner implementeringsstøtte i form af 1-2 møder med hver deltagerkommune (4-8 møder i alt). Møderne kan fx ligge i forbindelse med projektets opstart i kommunerne og/eller nogle måneder henne i projektperioden. Møderne skal adressere aktuelle behov for sparring i deltagerkommunerne (dette kan fx være i forhold til rekruttering af frivillige, rette match, understøttelse af mentorrelationer el. lign.) og planlægges således i fællesskab med deltagerkommunerne. Nogle af møderne kan afholdes via Skype. Dog forventes det, at opstartsmøderne bliver afholdt personligt.

Leverandøren kan vælge at indgå samarbejde med andre aktører for at dække bredt videns- og erfaringsmæssigt.

3.5 Krav til facilitering

Uddannelsen skal tilbydes til hold med ca. 40-50 deltagere over 2 kursusgange af 4 timer.

Det forventes, at der rekrutteres ca. 70 frivillige pr. kommune fra 4 kommuner i alt og ca. 500 frivillige fra arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne i alt. Dette svarer til i alt ca. 800 frivillige og dermed ca. 16-20 hold, der skal tilbydes 2 kursusgange af 4 timers varighed. Det er leverandørens ansvar at stå for faciliteringen af kurserne. Lokaler til kursusafholdelse stilles til rådighed af de deltagende kommuner og arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer.

Leverandøren skal endvidere efter afviklingen af uddannelsen indsamle tilbagemeldinger på uddannelsens indhold og form, fx i form af spørgeskemaer, fra kursusdeltagerne til brug for en mindre evaluering af indsatsen.

4 Tids- og leveranceplan

Projektperioden er 7. december 2016 – 1. august 2017.

Nedenfor ses en overordnet og foreløbig tids- og leveranceplan. Leverandøren skal som en del af tilbuddet – og i den efterfølgende gennemførelse af opgaven – udarbejde mere detaljerede tids-, milepæls- og leveranceplaner.

Tid	Aktivitet/leverance
December 2016 – februar 2017	Udvikling af integrationsmentoruddannelse, herunder udvikling af undervisningsmaterialer, der skal godkendes af SIRI
Marts 2017 – april 2017	Afvikling af integrationsmentoruddannelsen for frivillige og kommunalt ansatte
Marts 2017 – juni 2017	Udvikling af webbaseret mentorguide samt forum for videndeling.
April 2017 – august 2017	Implementeringsstøtte til deltagerkommunerne.

Leverandøren/tilbudsgiver må til ovenstående tids- og leveranceplan påregne mødeaktivitet med Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

4.1 Ophavsrettigheder, publicering mv.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har fuld ejendomsret, ophavsret og enhver anden rettighed til elektronisk og papirbaseret dokumentation, rapporter, specifikationer, indsamlede data og andet materiale, der udarbejdes af leverandøren til levering i forbindelse med opfyldelsen af nærværende leveringsaftale/udbud.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration forbeholder sig retten til at offentliggøre ethvert materiale i elektronisk form såvel som i papirudgaver.

5 Økonomi

Der afsættes 490.000 kr. (inkl. moms) til udvikling og facilitering af uddannelsen, herunder udvikling af materialer i forbindelse med løsning af opgaven. Det er op til leverandøren at fordele midlerne mellem udvikling og facilitering, så længe uddannelsen lever op til vejledningens krav. Tilbudsgiver skal i tilbuddet vedlægge budget samt en betalingsplan for løsning af opgaven, herunder beskrive fordelingen af midler mellem opgavens forskellige delelementer. En foreløbig betalingsplan er som følger:

1. rate v. leverance 1: 90.000 kr. (inkl. moms) udbetales i december 2016 efter kontraktindgåelse og ved indsendelse af leverandørens uddybede plan indeholdende leverancer og milepæle for løsning af opgaven.
2. rate v. leverance 2: 200.000 kr. (inkl. moms) udbetales 30. juni 2017 efter afholdelse af integrationsmentoruddannelse for frivillige og kommunalt ansatte.
3. rate v. leverance 3: 200.000 kr. (inkl. moms) udbetales 31. august 2017 ved opgavens afslutning.

Tilbudsgiver skal i tilbuddet vedlægge forslag til betalingsplan, der følger opgavens leverancer. En endelig betalingsplan vil blive aftalt mellem tilbudsgiver og Styrelsen for International Rekruttering og Integration ved kontraktindgåelse.

6 Tidsfrister for tilbuddet

6.1 Frist for spørgsmål og anmodning om supplerende oplysninger

Spørgsmål til tilbudsmaterialet og anmodninger om supplerende oplysninger skal være SIRI i hænde senest d. 23. november 2016 kl. 12.00. Henvendelser der modtages efter denne frist, kan ikke forventes besvaret.

Spørgsmål og anmodninger om supplerende oplysninger skal sendes skriftligt pr. mail til udbud_integrationsmentor@siri.dk.

SIRI vil senest d. 25. november kl. 12.00 besvare eventuelle spørgsmål. Spørgsmål og svar vil blive lagt på uibm.dk i anonymiseret form.

6.2 Tilbudsfrist

Tilbuddet skal være Styrelsen for International Rekruttering og Integration i hænde senest d. 2. december 2016 kl. 12.00. Tilbud modtaget efter denne frist vil ikke komme i betragtning.

7 Indsendelse af tilbud

Tilbud skal sendes elektronisk pr. mail til udbud_integrationsmentor@siri.dk.

8 Vurdering af indkomne tilbud

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil vurdere ansøgers økonomiske, tekniske og faglige egnethed til at varetage opgaven på baggrund af indsendt dokumentation herfor.

Aftalen vil blive tildelt den tilbudsgiver, hvis tilbud efter bedømmelseskriterierne, jf. pkt. 8.2., vurderes at kunne løse opgaven bedst og dermed vurderes som det mest økonomisk fordelagtige tilbud for Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

8.1 Udvælgelseskriterier

Tilbudsgiver skal til brug for ovennævnte vurdering indsende en beskrivelse af tilbudsgiverens erfaring med løsning af lignende opgaver, herunder en liste med beskrivelser af relevante tjenesteydelser/projekter/referencer for tilsvarende opgaver. Tilbudsgiver skal endvidere indsende beskrivelse af de medarbejdere og deres kvalifikationer (fx i form af CV), der forventes at skulle varetage opgaven. Tilbudsgiver kan ikke uden forudgående aftale med Styrelsen for International Rekruttering og Integration udskifte medarbejderne på opgaven. Tilbudsgiver skal samtidig med afgivelsen af tilbud vedlægge en tidsplan for arbejdet, et periodiseret budget, samt en underskrevet tro- og love erklæring på, at tilbudsgiver ikke har ubetalt forfalden gæld til det offentlige, der overstiger 100.000 kr.

Eventuelle oplysninger vedrørende forventede underrådgivere skal angives særskilt for hver af disse, samt hvor stor en del af kontrakten tilbudsgiveren eventuelt agter at give i underrådgivning.

Ved sammenslutning af tilbudsgivere skal oplysningerne gives for hver enkelt tilbudsgiver.

8.2 Delkriterier

Der anvendes følgende delkriterier og vægtning i vurderingen af de indkomne tilbud:

Delkriterium	Vægt
Kvaliteten af tilrettelæggelse og fremgangsmåde ved gennemførelsen af opgaven. I kvalitetsvurderingen af de indkomne tilbud, vil der bl.a. blive lagt vægt på, at de frivillige bliver rustet til at indgå i mentorrelationen med flygtningene, at de ansatte i kommunerne og arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne bliver rustet til at drive og støtte et korps af frivillige mentorer samt kvaliteten af det slutprodukt, herunder mentorguide, som det beskrives i tilbuddet.	50 %

Tilbudsgivers kvalifikationer og erfaringer med lignende opgaver.	40 %
Pris	10 %
I alt	100 %

9 Annullation

Styrelsen for International Rekruttering og Integration forbeholder sig ret til, indtil udbudsforretningen er afsluttet med endelig indgåelse af kontrakt, at annullere udbuddet og herefter eventuelt gennemføre nyt udbud, såfremt der foreligger en saglig begrundelse for at annullere. En eventuel annullation vil blive ledsaget af et brev til alle tilbudsgiverne indeholdende årsagen til annullationen.

10 Ændringer i udbudsmaterialet

Styrelsen for International Rekruttering og Integration forbeholder sig ret til at foretage ændringer i udbudsmaterialet ved udsendelse af et tillæg til udbudsmaterialet inden tilbudsfristens udløb.

I tilfælde af ændringer kan Styrelsen for International Rekruttering og Integration forlænge tidsfristerne, herunder tilbudsfristen.

11 Omkostninger ved deltagelse

Deltagelse i tilbudsforretningen sker for tilbudsgivers egen regning og risiko, og omkostninger eller tab, som en tilbudsgiver måtte pådrage sig i forbindelse med deltagelse i udbudsforretningen, er Styrelsen for International Rekruttering og Integration uvedkommende.