

KONKURSI TINGIMUSED JA KORD

Haridus- ja Teadusministeerium kuulutab välja konkursi tööandjate suunal tegevusi ellu viiva partneri leidmiseks Haridus- ja noorteprogrammi ja Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava meetmete nimekirja meetme 21.4.6.1 „Õpivõimalused ja hariduse korraldus“ rakenduskavaga kooskõlas oleva sekkumise „Täiskasvanuhariduse arendamine ja mitteformaalsete õppimisvõimaluste pakkumine (edaspidi programm VÕTI)“ raames elluviidavale tegevusele 2.2.3. „Elukestva õppe populariseerimine ja kogukondlik edendamine“. Meetme eesmärk on edendada elukestvat õpet ja suurendada täiskasvanud elanikkonna osalust elukestvas õppes eelkõige suuremat lisandväärtust andvate oskuste arendamise ning täiend- ja ümberõppe võimaluste loomise kaudu.

I. KONKURSI TAUST JA EESMÄRK

Haridusvaldkonna arengukavas on 2035. a eesmärgidena seatud elukestvas õppes osaluse ja erialase haridusega inimeste osakaalu suurenemine. EL liikmesriigid on kokku leppinud eesmärgi, et 2030. aastaks osaleb elukestvas õppes aasta jooksul 60% elanikkonnast, Eesti sihttase on 52,3% ning baastase 2022. a on 48,1 %. Elukestvat õpet soodustavaid tegevusi viivad Eestis ellu väga erinevad osapooled, seda teevad riiklikud institutsioonid kui ka erasektor läbi tööandjate ning erinevad mittetulundusühendused ja teadusasutused.

Programmi VÕTI raames on Haridus- ja Teadusministeeriumi partneriks elukestva õppe teavitus- ja kommunikatsioonitegevuste elluviimisel ETKA Andras, kelle eestvedamisel on koostatud ka kommunikatsioonistrateegia ([VÕTI kommunikatsioonistrateegia 2024-2029](#)). Selles on toodud tööandjate roll, kuid puuduvad konkreetsete tööandjatele suunatud tegevused ning nende elluviijad.

Tööandjate roll inimeste aja ja õppimishoiakute kujundamisel on märkimisväärne, kuna tööandja võimaldab töö kõrvalt õppimist, täienduskoolitust ja õpet töökohal. [Euroopa ettevõtete uuringust \(European Company Survey\)](#) nähtub, et Eesti ettevõtjad on ühed madalamalt koolitusi väärtustavad Euroopas, st tööandjad ei näe töötajate oskuste koolitamist strateegilise valikuna. Uuring põhi- ja keskhariduseta täiskasvanute tasemeõppesse tagasitoomisest rõhutas samuti tööandjatele suunatava kommunikatsiooni olulisust, kuna neil on määrav roll õppimise toetamisel või selle takistamisel (Räis jt 2014). Ettevõtjaid ühendavatel katusorganisatsioonidel ja personalitöötajaid koondavatel liitudele on võrgustikutööna või koostöös erinevate võrgustikega võimalik läbi viia arendustegevusi, et suunata ettevõtteid ja organisatsioone võtma enam vastutust töötajate oskuste puudujääkide hindamise ja pideva oskuste edendamise eest ning toetada töötajate õppimist. See on oluline ettevõtjate seisukohast, sest lisandväärtuse ahelas kõrgemale liikumiseks peab töö Eesti ettevõtetes muutuma keerukamaks ning uute oskuste omandamine peaks olema inimeste tööelu korrapärane osa, et pidada sammu areneva majandusega ja tagada elukestev õpe.

Konkursi eesmärk on leida partner, kes kaasab tööandjaid ja suurendab tööandjate ning töötajate teadlikkust nii õppimise vajalikkusest kui võimalustest. Tegevuste tulemusel on Eesti tööandjad teadlikumad täiskasvanuhariduse võimalustest ning panustavad süsteemselt töötajate oskuste arendamisse. Ettevõtetes on loodud ja koordineeritud elukestva õppe tegevused ning toimiv infovahetus õpivõimaluste kohta, samuti toetatakse uudsete õppimisviiside rakendamist.

Konkursile on oodatud osalema ettevõteteid ning tööandjaid koondavaid esindusorganisatsioone. Partner võib tegevuste elluviimisel teha koostööd teiste tööandjaid või töötajaid koondavate esindusorganisatsioonidega, et tagada tulemuste laiapõhjalisus ja mõjus.

Tegevuse sihtgrupp on tööandjad (väikesed, keskmised kui ka suured ettevõtted, eri sektorites ja piirkondades), sh juhid ja personalijuhid.

Partner valitakse tegevuste elluviimiseks toetuse andmise tingimuste abikõlblikkuse perioodi lõpuni (31.12.2029). Konkursil parimaks tunnistatud taotluses toodud partneriga astub Haridus- ja Teadusministeerium läbirääkimistesse lepingu sõlmimiseks. Juhul kui toetuse andmise tingimuste periood pikeneb, võib Haridus- ja Teadusministeerium vajadusel pikendada ka partneriga sõlmitud lepingu perioodi. Hinnanguline tegevuste kogumaht perioodil 2026-2029 on kuni 800 000 eurot. Iga-aastased tegevused ja täpsustatud eelarve lepitakse kokku aastases tegevuskavas.

II. PARTNERI TEGEVUSTE KIRJELDUS

Eesmärgi saavutamiseks viiakse ellu järgmisi tegevusi.

- Loob ettevõtetega otsese kontakti, et koguda sisendit, teha teavitustööd ning kujundada tööandjate hoiakuid elukestva õppe toetuseks.
- Toetab õppimist soodustava kultuuri kujunemist ettevõtetes, sh selgitab töötajate oskuste (sh põhi- ja üldoskuste) arendamise vajalikkust, suurendab tööandjate motivatsiooni panustada õppimisse ja töötajate õpimotivatsiooni tõstmisse.
- Viib läbi teavitustegevusi ettevõtete suunal täiskasvanute õppimisvõimaluste ja täiskasvanueas õppimist toetavate tegevuste/meetmete kohta (nt õppepuhkus, Eesti Töötukassa toetused, tasuta koolitused, mikrovalifikatsioonid, VÕTA).
- Tutvustab tööandjatele täiskasvanuhariduse uuringuid (nt PIAAC, OSKA jt), tuues esile järeldused ja põhjendused töötajate oskuste arendamisse panustamiseks.
- Teeb koostööd Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsiooniga ANDRAS, kohalike omavalitsuste, täiskasvanuhariduse võrgustike jt osapooltega ühiskondlike hoiakute kujundamisel, et edendada ühiskonnas täiskasvanuharidust väärtustavaid hoiakuid.
- Tõstab ärisündmustel fookusesse elukestva õppe ja jagab süsteemselt häid praktikaid ning edulugusid õppimist toetavate ettevõtete ja organisatsioonide, õpitegude ja õppijate kohta.
- Tegeleb tööandjate tunnustamise ja heade praktikate levitamisega: 1) uuendab õppimissõbraliku tööandja tunnustamise põhimõtteid ja lähtekohti, 2) viib läbi tööandjate tunnustamistegevused nii maakondlikul kui üleriigilisel tasandil (kaasates selleks maakondlikud arenduskeskused), 3) kaardistab ja levitab õppimist toetavaid praktikaid, tunnustatud tööandjate edulugusid ja lugusid tublidest täiskasvanud õppijatest.
- Innustab tööandjaid korraldama täiskasvanuhariduse teemanädala ja muude algatuste raames (nt ettevõtlusnädal) õpisündmusi ning õppimisvõimalusi tutvustavaid üritusi.
- Toetab töökohal õppimist, töötab selleks välja ja rakendab meetodikaid kaasates vajadusel partnereid (nt lühikoolituste süsteem, mentorite ja õppimise saadikute koolitamine ning kasutamine ettevõtetes jne).
- Analüüsib töötajate ja tööandjate õppes osalemist ja õppimise toetamist piiravaid tegureid, pakub sobivaid lahendusi õppimise toetamiseks ning rakendab neid,

arvestades erinevaid ettevõtete profiile ja piirkondlikke eripärasid; võtab tulemusi arvesse edasiste kaasamistegevuste kavandamisel.

- Koolitab juhte ja personalijuhte: koolitusprogrammide õppimist soodustavate hoiakute kujundamiseks, pöörates tähelepanu erinevatele piirkondadele (sh kindlasti Ida-Virumaale ja Kagu-Eestile) ja sektoritele ning eriti väikese ja keskmise suurusega ettevõtetele.
- Osaleb kombineeritud rahastusmudeli, kus õppimise kulude katmises panustavad ka tööandjad jt riiklike arendustegevuste väljatöötamises (tegevuste eestvedaja on Haridus- ja Teadusministeerium).

Tegevused viiakse ellu innovatiivselt ja ettevõtjaid aktiivselt kaasates. Partner tegutseb nii üleriigiliselt kui igas maakonnas ja erinevates majandussektorites, kavandades sobivaid lahendusi nii suurtele kui ka väikese ja keskmise suurusega ettevõtetele. Teavitustegevused ja sekkumised suunatakse eelkõige nendele sektoritele ja ettevõtetele, kus töötab rohkem madalama haridustasemega inimesi või kus uuringud näitavad vähest osalemist elukestvas õppes. Kõigi kavandatavate tegevuste kohta tuleb seada mõõdikud ja tegevusi ellu viies perioodiliselt mõõta tegevuste mõju ning tulemuslikkust.

Tegevused, mida ei toetata: laiale elanikkonnale suunatud üleriigiline kampaania, elukestvat õpet populariseerivad telesaated, eraldi kodulehtede/infoportaalide loomine, määratlemata statistika tellimine, uuringute läbiviimine, millele ei järgne konkreetsed tegevused, osalemine juhtkomisjonides, võrgustikes jm tegevustes, mis on kujunenud partneri(te) ülesandeks varasemate koostöökokkulepete alusel või/ja aitavad ellu viia põhikirjalisi eesmärke, õppereisid välismaale.

III. TAOTLUSE ESITAMISE TINGIMUSED

3.1. Nõuded partnerile

Taotleja peab olema usaldusväärne, taotleja usaldusväärsust kinnitavad muu hulgas järgmised asjaolud:

- 3.1.1. tal on võimalik kasutada eesmärgi täitmiseks ja tegevuste elluviimiseks vajaminevaid tehnilisi vahendeid, tal on nõutavate teadmiste ja oskustega töötajad ning muud eeldused ja kogemused;
- 3.1.2. tema suhtes ei ole algatatud likvideerimist ega pankrotimenetlust;
- 3.1.3. ei esine asjaolusid, mis võivad põhjustada tema püsiva maksejõuetuse või tema tegevuse lõpetamise;
- 3.1.4. tema kohta ei ole karistusandmeid karistusregistris (taotleja esitab taotluse lisana väljavõtte registrist);
- 3.1.5. ta ei ole olulisel määral rikkunud temaga sõlmitud riigihanke teostamiseks sõlmitud hankepinguid;
- 3.1.6. tal ei ole maksuvõlga, sealhulgas ajatatud maksuvõlga, ega lõivude, trahvide või sundkindlustuse maksete võlgnevust.

3.2. Partneri roll

Partner:

- 3.2.1. vastutab tegevuste elluviimise eest;
- 3.2.2. kaasab vajadusel teisi tööandjaid või töötajaid koondavaid esindusorganisatsioone, et tagada tulemuste laiapõhjalisus ja mõjus, ning koordineerib nende tegevust;

3.2.3. tagab tulemuste saavutamise, aruandluse ning info edastamise Haridus- ja Teadusministeeriumile.

3.4. Partneri kvalifikatsiooninõuded

Partneriks saab olla Eestis registreeritud juriidiline isik, kes vastab järgmistele tingimustele:

- 3.4.1. katusorganisatsioonina tegutsev mittetulundusühing, kelle põhitegevus põhikirja alusel on seotud tööandjate ja ettevõtete või personalitöötajate koostöö edendamise ja huvide esindamisega;
- 3.4.2. kelle tegevus on avalik: kellel on tegevust tutvustav veebileht, kus on avaldatud äriregistri nimi, registrikood, juhtorgani koosseis ja taotleja põhikiri ning liikmete nimekiri (01.01.2026 a seisuga);
- 3.4.3. kellel on viimase 5 aasta jooksul kogemus haridusvaldkonna või sotsiaalvaldkonna tegevuste elluviimises (nt võrgustike ja koostööalgatuste koordineerimine, projektide läbiviimisel või osalemisel partnerina);
- 3.4.4. kellel on viimase 5 aasta jooksul kogemus oma võrgustikule ja/või laiemale avalikkusele teavitustegevuste elluviimisel (nt infomaterjalide loomine, sotsiaalmeedia teavituskampaaniad jms);
- 3.4.5. kellel on võimekus tagada olulisemates küsimustes vajaliku info kättesaadavus oma liikmeskonnale või esindatavale huvirühmale ja anda neile võimalus arvamuse avaldamiseks;
- 3.4.6. kellel on lai liikmeskond, sealhulgas liikmed erinevatest tegevusvaldkondadest ning erialaliidud.

IV. TINGIMUSED PROJEKTIJUHILE

4. Projektijuhil peab olema vähemalt 3-aastane projektijuhtimise (v.a ehitus- ja infrastruktuuriprojektide ning IT projektide juhtimise) kogemus ning kõrg- või rakenduskõrgharidus.

V. TAOTLUSTE ESITAMINE

5.1. Taotlus

- 5.1.1. Taotlus tuleb esitada eesti keeles konkursi kuulutuses nimetatud tähtjaks konkursi taotlusvormil. Taotluse allkirjastab organisatsiooni allkirjaõiguslik isik.
- 5.1.2. Taotlus peab vastama programm VÕTI toetuse andmise tingimuste tegevuse 2.2.3. „Elukestva õppe populariseerimine ja kogukondlik edendamine“ eesmärkidele ja tulemustele.
- 5.1.3. Taotluse eelarves tuleb eristada üldkulud ja projektijuhtimise kulud ning esitada tuleb projektimeeskonna liikmete arv ja hinnanguline töökoormus.
- 5.1.4. Taotlus koosneb järgmistest dokumentidest:
 - 1) vormikohane konkursitaotlus;
 - 2) projektijuhi CV, mis võimaldab kontrollida haridust ja kogemust;
 - 3) väljavõte karistusregistrist organisatsiooni kohta.

5.2. Taotluse esitamine

Taotlus esitatakse elektrooniliselt e-posti aadressil kairi.louk@hm.ee märgusõnaga "ESF konkurss".

5.3. Taotluse esitamise tähtaeg

Taotluse esitamise tähtaeg määratakse pärast taotlemise tingimuste kinnitamist lähtudes põhimõttest, et tähtaeg peab olema vähemalt 30 päeva arvates konkursi väljakuulutamisest. Tähtajast hiljem laekuvaid taotlusi ei arvestata.

VI. TAOTLUSTE KONTROLL JA HINDAMINE

6.1. Taotleja ja taotluse kontroll

6.1.1. Haridus- ja Teadusministeerium:

- kontrollib taotluse vastavust konkursi tingimustele;
- tunnistab taotluse vastavaks, kui on täidetud kõik konkursi tingimuste ja korra punktides 3.1, 3.4, 4 ja 5.1-5.3 sätestatud tingimused;
- puuduste ilmnemisel annab taotlejale kuni kolm tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks. Taotlejal on õigus muuta esitatud taotlust vaid Haridus- ja Teadusministeeriumi osutatud puuduste kõrvaldamiseks.

6.1.2. Taotlejat või taotlust ei tunnistata nõuetele vastavaks, kui esineb vähemalt üks alljärgnevatest asjaoludest:

- 1) taotlus ei vasta käesoleva konkursi tingimuste ja korra punktides 3.1, 3.4, 4 ja 5.1-5.3 sätestatud tingimustele ja taotleja ei ole taotluses esinevaid puudusi määratud tähtaja jooksul kõrvaldanud;
- 2) taotlust on muudetud osas, millele Haridus- ja Teadusministeerium ei teinud ettepanekut puuduste kõrvaldamiseks.

6.1.3. Kui Haridus- ja Teadusministeerium peab seda vajalikuks, võib ta pidada enne taotluste vastavaks tunnistamist taotluse esitajatega võrdsetel alustel läbirääkimisi. Läbirääkimiste eesmärk on kohandada laekunud taotlused esitatud nõuetele vastavaks. Suuliselt peetavad läbirääkimised protokollitakse.

6.1.4. Taotleja, kelle taotlust ei ole vastavaks tunnistatud, ei osale taotluste hindamises.

6.2. Taotluse sisuline hindamine

Taotlusi hindab peatükis 7 nimetatud komisjon lähtudes töökorrast.

6.2.1. Taotluste hindamiskriteeriumid on:

- 1) organisatsiooni kogemus (25 punkti);
- 2) taotluses esitatud tegevuskava asjakohasus lähtudes VÕTI programmi ja konkursi eesmärkidest (45 punkti);
- 3) taotluses esitatud eelarve põhjendatus ning tulemuste mõõdetavuse selgus lähtudes VÕTI programmi ja konkursi eesmärkidest (10 punkti);
- 4) projektijuhi kompetentsus (10 punkti);
- 5) riskide hindamine ja tegevused riskide ennetamiseks ning maandamiseks (10 punkti).

6.2.2. Hindamiskriteeriumid alakriteeriumide lõikes ja sellele antavate punktide skaala on järgmised:

Organisatsiooni kogemus ja mõju - 25 punkti		
Alakriteerium	Maksimum-punktid	Skaala
Lai liikmeskonna ja seotud huvirühmade esindatus ¹ - hinnatakse, kui mitmekesine, sisuline ja sihipärane on taotluses kirjeldatud osapoolte kaasamine ning kuidas see toetab eesmärkide saavutamist.	10	10 – Liikmeskonda/võrgustikku kuuluvad või on läbi tegevuste süsteemselt ja aktiivselt kaasatud erineva suuruse (sh nii suured, keskmised kui väikeettevõtted) ning erineva valdkondliku taustaga tööandjad. 5 – Liikmeskonda/võrgustikku on kaasatud peamiselt ühe või mõne sarnase sektori tööandjad või sarnase suurusega organisatsioonid (nt suurettevõtted) ning puudub laiapõhjaline esindatus. 0 – Puudub selge info liikmeskonna või seotud huvirühmade olemasolu ja kaasatuse kohta, kaasamine on marginaalne või olematu.
Organisatsiooni tegevuste mõju ühiskondlike hoiakute kujundamisele ²	10	10 – Organisatsioonil on selge ja laiapõhjaline mõju ühiskondlike sh (täiskasvanu-)haridust väärtustavate hoiakute kujundamisel. Toodud on selged tõendid, et varasemad tegevused on mõjutanud ühiskondlikke hoiakuid; varasemalt kasutatud on mitut meetodit mõju mõõtmiseks ja tehtud järeldusi edaspidiseks tööks. 5 – Mõju on osaliselt nähtav. Varasemalt on panustanud ühiskondlike sh (täiskasvanu-)haridust väärtustavate hoiakute kujundamisse üksikul poliitikateemal. Mõju on mõõdetud aga tulemused on liialt üldistatud või väheste tõenditega. 0 – Mõju ühiskondlike hoiakute kujundamisele ja (täiskasvanu-)hariduse väärtustamisele on ebaselge. Kirjeldatud on tegevusi, kuid mõju hindamine piirdub väljundite (nt osalejate arv) esitamisega.
Organisatsioonil on toetuse saaja või juhtpartneri kogemus haridus- või	5	5 – Organisatsioonil on toetuse saaja või juhtpartneri kogemus mitme haridusvaldkonna (sh täiskasvanuhariduse) projektiga viimase viie aasta jooksul.

¹ Lai liikmeskonna esindatus - hõlmab eri suuruse ja valdkonna tööandjaid ning vajadusel ka teisi asjakohaseid osapooli.

Huvirühmad: tööandjad, kutse- ja kõrghariduse õppeasutused, sihtrühmade esindusorganisatsioonid, tööandjate ühendused ja muud partnerid, kellel on roll tegevuste õnnestumises. Aktiivne kaasamine - osalemine tegevuste planeerimises, elluviimises või tagasiside andmises, mitte ainult nimeline liikmelisus.

² Mõju - partner suudab näidata, et nende tegevused on päriselt mõjutanud hoiakuid, mitte ainult saavutanud kvantitatiivseid väljundeid. Kui partneril pole olnud sama laadseid projekte, hinnatakse ülekantavust (nt kui neil on kogemus käitumuslike muutuste kampaaniates muudes valdkondades).

Oodatud on viitamine lisamaterjalidele (nt aruanded, uuringud, artiklid), et komisjon saaks objektiivselt hinnata mõju tõendatust.

sotsiaalvaldkonna projektide elluviimisel viimase viie aasta jooksul ³		2,5 – Organisatsioonil on viimase viie aasta jooksul kogemus ühe haridusvaldkonna projektiga juhtpartneri või toetuse saajana või kogemus mitme väiksema projektiga, kus ta on osalenud partnerina, kuid mitte juhtpartnerina. 0 – Organisatsioonil puudub toetuse saaja või juhtpartneri kogemus haridusvaldkonna projektide elluviimisel.
Tegevuskava asjakohasus lähtudes eesmärkidest - 45 punkti		
Tegevuskava (sh teavitustegevuste) selgus ja põhjendatus ⁴ – hinnatakse, kas tegevused on loogiliselt järjestatud, ajaliselt realistlikud ja sisuliselt põhjendatud ja toetab seatud eesmärkide saavutamist.	15	15 – Tegevuskava on selge, loogilises ja realistlikus järgnevuses, tegevuste ajastus ja kestus on põhjendatud. Tegevuste vajalikkus, maht ja sisuline ulatus on veenvalt ja konkreetselt põhjendatud, seos eesmärkidega on selge. Teavitustegevused on suunatud ettevõtetele/töoandjatele, on põhjalikult läbi mõeldud ja seostatud tegevuskavaga. 10 – Tegevuskava ja teavitustegevused on valdavalt selged, kuid esineb üksikuid ebatäpsusi või puudujääke tegevuste põhjendatuses, mahu või ajastuses. Teavitustegevused on kavandatud ja seotud tegevuskavaga. Valdavalt on teavitustegevuste sihtrühmaks ettevõtted/töoandjad. 5 – Tegevuskava on esitatud, kuid tegevuste loogiline järgnevus ja põhjendatus on osaliselt ebapiisav. Tegevuste vajalikkuse, mahu või ulatuse põhjendused on nõrgad või puudulikud. Teavitustegevused on üldsõnalised või ei ole piisavalt seotud tegevuskava eesmärkide ja tegevustega. Teavitustegevuste sihtrühm jääb ebamääraseks. 0 – Tegevuskava on ebaselge, puudub loogiline järgnevus, tegevuste maht, vajalikkus ja ulatus ei ole põhjendatud või on põhjendused ebapiisavad. Teavitustegevused on kasinad või formaalsed, ilma sisulise seotusega tegevuskavaga, sihtrühm pole tuvastatav.
Tegevuskava realistlikkus ja teostatavus kavandatud ajalisel ja eelarvelisel raamil ⁵ – hinnatakse, kas	10	10 – Tegevuskava on selge, loogilises ja realistlikus järgnevuses, tegevuste ajastus ja kestus on põhjendatud. Tegevuste vajalikkus, maht ja sisuline ulatus on veenvalt ja konkreetselt põhjendatud, seos eesmärkidega on selge. Ressursid on kavandatud vastavuses tegevus- ja ajakavaga.

³ Partneri või toetuse saaja roll tähendab, et organisatsioon on vastutanud projekti üldise elluviimise, juhtimise, aruandluse ja tulemuste saavutamise eest, mitte ainult olnud partneriks üksikutes tegevustes. Haridusvaldkonna projektid hõlmavad projekte, mis on suunatud haridussüsteemi arendamisele, täiendõppele, noorte ja täiskasva nute õpivõimalustele, õppe kvaliteedi parandamisele või muudele sarnastele eesmärkidele.

⁴ Selgus ja loogiline järgnevus: tegevused on ajaliselt ja sisuliselt järjestatud nii, et on arusaadav, kuidas need toetavad eesmärkide saavutamist. Põhjendatus: iga tegevuse vajalikkus, kestus, sihtrühm ja sisu on selgelt põhjendatud.

⁵ Realistlik ajakava - tegevused on jaotatud nii, et arvestatakse tegevuste sisu, vajalikke ressursse ja sihtrühmadega seotud ajakriitilisi aspekte. Teostatavus - ajakava ja eelarve võimaldavad tegevusi ellu viia ilma üle- või alakoormusega; tegevuste omavaheline järgnevus on loogiline. Ettevalmistavad ja järgnevad tegevused: nt sihtrühmade kaasamine, kommunikatsioon, tulemuste monitooring, aruandlus.

tegevused on realistlikult planeeritud, ajaliselt ja eelarveliselt teostatavad ning kas tegevuste kestus ja ressursid on piisavad eesmärkide saavutamiseks.		5– Tegevused on kavandatud realistlikult ja teostatavad, kuid üksikute tegevuste kestuses või ajastuses esineb ebakõlasid (nt mõni oluline tegevus on liiga lühike või liiga pikk). Ettevalmistavad ja lõpetavad tegevused on valdavalt optimaalse kestusega, kuid mõnes osas vajaksid täpsustamist. Ressursside planeerimine on üldjoontes tegevuskavaga vastavuses. 0 – Tegevuskava on ebarealistlik ja ebasobiv kavandatud ajaraami ja eelarve raames elluviimiseks. Tegevuste kestus ja ajastus ei toeta eesmärkide saavutamist. Ettevalmistavad ja sisutegevused on ajaliselt ebapiisavad või ebaproportsionaalsed, puudub realistlik tegevuste ajakava. Ressursside planeerimine ja vastavus tegevuskavaga on ebaselge.
Tööandjate kaasamiseks kavandatud tegevuste asjakohasus ja ulatus ⁶ – hinnatakse, kas tööandjate kaasamise tegevused on eesmärgipärased, sisukad ja hästi põhjendatud ning kas kaasamine on piisava ulatuse ja mitmekesisusega ning toetab eesmärkide saavutamist.	15	15 – Kavandatud tegevused on selgelt eesmärgipärased, sisukad ja põhjalikult põhjendatud. Kaasamine on laiapõhjaline, ulatuslik ja mitmekesine (sh erinevad sektorid, ettevõtte suurused ja piirkonnad ning luuakse uusi koostöövorme). Tegevused on otseselt seotud eesmärkide saavutamisega on uuenduslikud ja loovad olulist lisandväärtust. 10 – Tegevused on suures osas asjakohased ja toetavad eesmärgi, kuid põhjendused või kaasamise ulatus ei ole igas aspektis põhjalikud. Kaasamine katab osaliselt erinevaid sihtrühmi ja piirkondi. 5 – Kavandatud tööandjate kaasamise tegevused on teostatavad ja osaliselt põhjendatud, kuid nende ulatus on piiratud (nt sihtrühm on kitsas, kaasatakse peamiselt ühe sektori tööandjaid või kasutatakse vaid mõnda üksikut kaasamise meetodit). Tegevused on suunatud hoiakute muutmisele, kuid kaasamise mõju ja ulatus võiksid olla laiemad või põhjalikumalt läbimõeldud. 0 – Kavandatud tööandjate kaasamise tegevused on asjakohatud või ebapiisavad, ei toeta tööandjate sihipärasest kaasamist ega aita kaasa hoiakute muutumisele või koostöö tekkimisele. Sõnumid, kanalid ja meetodid on määratlemata või ebaotstarbekad.
Tulemuste mõõdetavus – hinnatakse, kas kavandatud tulemused on selgelt määratletud, mõõdetavad, seotud	5	5 – Tegevuskavas on defineeritud selged, konkreetsed ja mõõdetavad tulemused ning esitatud põhjendatud mõõdikud kõigi eesmärkide ja tegevuste osas. On kirjeldatud süsteemne ja realistlik mõju hindamise plaan, sealhulgas tegevused, mille abil hinnatakse tulemuslikkust. Mõju mõõtmise plaan on läbimõeldud, kombineerib erinevaid meetodeid ja seob need selgelt hoiakute kujunemisega; olemas on ka varasemad kogemused mõju hindamisel.

⁶ Asjakohasus - kas planeeritud tegevused, sõnumid ja kanalid on sobivad sihtrühmale ja toetavad eesmärkide saavutamist? Ulatus - kui palju ja kui mitmekesiseid tööandjaid on kaasatud, kas kaasatakse eri suuruse ja erineva sektori tööandjaid? Mõju - kas tegevused on suunatud pelgalt teavitamisele või ka hoiakute ja koostöövormide muutmisele?

eesmärkidega ning kas on kirjeldatud sobivad mõõdikud ja hindamistegevused tulemuste ning mõju jälgimiseks.		2,5 – Tegevuskavas on defineeritud mõõdikud ja tulemuste hindamise tegevused osade eesmärkide ja tegevuste osas, kuid mõju hindamise plaan ei ole terviklik või mõõdikud on osaliselt ebaselged või raskesti mõõdetavad. Mõju hindamine tööandjate ja töötajate tasandil on olemas, kuid vajaks täiendavat põhjendust või süsteemsust. Pakutud on sobivaid meetodeid (nt küsitlused, intervjuud), kuid seos eesmärkidega jääb nõrgaks. 0 – Tulemuste ja mõju mõõtmise tegevused puuduvad või on esitatud ainult üldsõnalised viited ilma konkreetsete mõõdikute ja hindamise kirjelduseta. Mõju mõõdetavuse ja tulemuste hindamise seos tegevuste ja eesmärkidega on ebaselge või puudub.
Eelarve otstarbekus ja põhjendatus - 10 punkti		
Taotluse kulude põhjendatus, sh seotus eesmärkidega ⁷ - hinnatakse, kas eelarve on läbipaistev, kulud on realistlikud ja põhjendatud ning otseselt seotud taotluses kirjeldatud tegevuste ja eesmärkidega ning kavandatud tõhusalt, säästlikult.	10	10 – Eelarve on selge, detailselt lahti kirjutatud ja realistlik. Kõik kulud on põhjendatud ning otseselt seotud planeeritud tegevuste ja taotluses seatud eesmärkidega. Kulud on proportsionaalsed tegevuste sisulise ulatusega ning toetavad eesmärkide saavutamist tõhusalt ja säästlikult. Ressursikasutus on läbimõeldud ja optimaalne. 5 – Eelarve on enamasti selge ja realistlik, kuid mõne kulu põhjendus või seos tegevuste ja eesmärkidega ei ole täielikult veenev. Kulud on üldjoontes tegevuste ja eesmärkidega proportsioonis, kuid ressursikasutuses esineb mõningast ebatõhusust. 0 – Eelarve on ebaselge, läbipaistmatu või ebapiisavalt põhjendatud, kulude seos kavandatud tegevuste ja eesmärkidega on puudulik või raskesti mõistetav. Ressursijaotus ei ole loogiline ega toeta eesmärkide saavutamist.
Projektijuhi kompetentsus ja rollide jaotus - 10 punkti		
Projektijuhi kogemus haridusvaldkonna projektide juhtimisel - hinnatakse projektijuhi juhtimiskogemuse pikkust, sisulist	5	5 – Projektijuhil on vähemalt kolmeaastane kogemus haridusvaldkonna projektide juhtimisel, sealhulgas mitme projektiga, kus ta on vastutanud projektide üldjuhtimise, meeskonna koordineerimise, eelarve ja tulemuste eest. 2,5 – Projektijuhil on ühe kuni kolmeaastane kogemus haridusvaldkonna projektide elluviimises, kuid ta pole olnud projektides juhtival positsioonil. 0 – Projektijuhil puudub kogemus haridusvaldkonna projektide juhtimisel.

⁷ Realistlikkus - hinnad vastavad turuhindadele, eelarve on kooskõlas tegevuste mahu ja kestusega. Põhjendatus - igale kulureale on lisatud selgitus, miks see on vajalik ja kuidas see aitab eesmärke saavutada. Seotus tegevustega - kulud on otseselt seotud taotluses kirjeldatud tegevuste ja oodatavate tulemustega, mitte üldised või projekti jaoks ebaolulised.

asjakohasust ja juhtimisvastutuse ulatust.		
Rollide jaotus meeskonnas - hinnatakse, kas rollid on selgelt määratletud, põhjendatud ja toetavad tegevuste elluviimist ja eesmärkide saavutamist.	5	5 – Rollid on selgelt ja detailselt kirjeldatud, iga liikme vastutus ja ülesanded on põhjendatud ning otseselt seotud tegevuste ja eesmärkide täitmisega. Rollijaotus on loogiline, väldib kattuvusi ja katmata valdkondi, tagades tegevuste kvaliteetse elluviimise. 2,5 – Rollid on kirjeldatud, kuid põhjendatus on osaline (nt mõnede rollide vajalikkus või vastutuse ulatus vajaks täpsustamist). Rollijaotus toetab tegevusi, kuid esineb mõningaid ebakõlasid, kattuvusi või ebaselgust rollide ja vastutuse jaotuses. 0 – Rollid on ebaselged või ebapiisavalt kirjeldatud, põhjendused puuduvad või on ebamäärasead. Meeskond pole eesmärkide saavutamiseks piisav. Rollijaotus ei toeta tegevuste loogilist ja tõhusat elluviimist ning võib takistada eesmärkide saavutamist (nt rollid kattuvad või osa olulisi vastutusvaldkondi on katmata).
Riskide hindamine ja maandamine - 10 punkti		
Riskide hindamise põhjalikkus ja maandamismeetmete sobivus ⁸ - hinnatakse, kas projektis on analüüsitud võimalikke riske ja kavandatud nende maandamiseks sobivad tegevused ja tegevuste tõhusust, arvestades nii sisemisi kui väliseid tegureid.	10	10 – Taotleja on põhjalikul hinnanud nii sisemisi kui ka väliseid riske, mis on asjakohased ja katavad projekti rakendamise eri aspekte (nt sihtrühmade kaasamine, ajakava, partnerlus, rahastus, kvaliteet, meeskond). Iga riski puhul on selgelt kirjeldatud sobivad ja realistlikud tõhusad maandamismeetmed, mis vähendavad riski mõju või tõenäosust. Riskide ja maandamise seos on loogiline ja läbimõeldud. 5 – Taotleja on kaardistanud olulise osa asjakohastest sisemistest ja välistest riskidest ja kavandanud maandamismeetmeid. Mõni oluline risk või maandamismeede võib olla üldsõnaliselt kirjeldatud, nõrgalt põhjendatud või vajada täiendavat täpsustust. Kokkuvõttes on riskihaldus piisav, kuid ei kata kõiki aspekte täielikult. 0 – Olulised riskid on jäänud kaardistamata või kirjeldatud riskid ei ole asjakohased projekti elluviimise seisukohast. Maandamismeetmed puuduvad, on ebasobivad või ebapiisavalt lahti kirjutatud. Riskide ja maandamise vaheline seos on ebaselge või puudub.
Maksimumpunktid kokku	100 punkti	

⁸ Sisemised riskid: seotud projektiteeskonnaga, ajakava, eelarve, tegevuste elluviimise või partnerite koostööga.

Välised riskid: seotud nt sihtrühmade osalemise, õigusliku keskkonnaga, majandusolukorraga, poliitiliste otsuste või avaliku arvamusega.

Maandamismeetmed: tegevused või plaanid, mis aitavad riski mõju vähendada, riski vältida, riski üle kanda (nt kindlustus, lepingud) või leevendada.

VII HINDAMISKOMISJONI KOOSSEIS JA TÖÖKORD

7.1. Taotlusi hindab 6-liikmeline hindamiskomisjon järgmises koosseisus:

7.1.1. täiskasvanuhariduse ja oskuste osakonna juhataja, kes on hindamiskomisjoni esimees;

7.1.2. täiskasvanuhariduse ja oskuste osakonna vanemnõunik

7.1.3. täiskasvanuhariduse ja oskuste osakonna programmijuht;

7.1.4. kommunikatsiooniosakonna nõunik;

7.5.5. Eesti Täiskasvanute Koolitajate Assotsiatsioon Andras esindaja;

7.5.6. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi esindaja.

7.2. Hindamiskomisjon võib hindamisprotsessi kaasata vajadusel sõltumatuid eksperte.

7.3. Hindamiskomisjon vaatab taotlused läbi 4 nädala jooksul taotluste esitamise tähtpäevast arvates.

7.4. Hindamiskomisjoni liikmed annavad taotlusele hindepunkte konkursi tingimuste ja korra punktis 6.2.2 nimetatud alakriteeriumide lõikes konsensuslikult.

7.5. Hindamiskomisjon tunnistab parimaks partnerluse taotlejaks kõrgeima punktisumma saanud partnerluse taotlus. Hindamiskomisjon võib kõik taotlused tagasi lükata, kui ühegi taotluse punktisumma ei ületa 50% maksimaalsest võimalikust punktisummast.

7.6. Konkursil parimaks tunnistatud taotlejaga astub Haridus- ja Teadusministeerium läbirääkimistesse lepingu sõlmimiseks, sealhulgas vajadusel eelarve täpsustamiseks. Taotluses esitatud eelarve puuduste korral lepitakse läbirääkimiste käigus kokku eelarve muudatustes.

7.7. Taotluste hindamistulemused ja hindamiskomisjoni otsus konkursitulemuste kohta protokollitakse. Protokollile kirjutab alla hindamiskomisjoni esimees. Konkursi tulemuse kinnitab kantsler.

7.8. Haridus- ja Teadusministeerium teavitab taotlejaid konkursi tulemustest ja hindamiskomisjoni otsusest kümne tööpäeva jooksul otsuse tegemisest.

7.9. Konkursi kohta saab lisateavet Haridus- ja Teadusministeeriumi täiskasvanuhariduse poliitika valdkonnast (tel 735 0209), kairi.louk@hm.ee