

KONKURSI TINGIMUSED JA KORD

Haridus- ja Teadusministeerium kuulutab välja konkursi 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

Elukestvat õpet soodustavaid tegevusi viivad Eestis ellu väga erinevad osapooled, seda teevad riiklikud institutsioonid kui ka erasektor läbi tööandjate ning erinevad mittetulundusühendused ja teadusasutused (täiskasvanuhariduse kommunikatsioonistrateegia 2024-2029). Haridusvaldkonna arengukavas on 2035. a eesmärkidena 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 %. 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 keskharidusega 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 liitudel 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 panustab täiskasvanute elukestvas õppes osalemisel, kaasab tööandjaid ja suurendab tööandjate ning töötajate teadlikkust nii õppimise vajalikkusest kui võimalustest. Partneri tegevuse tulemusel on Eesti tööandjatel kujunenud parem arusaam täiskasvanuhariduse võimalustest ning nad annavad suurema panuse töötajate oskuste arendamisse.

Tegevuse sihtgrupp on tööandjad.

Partner valitakse tegevuste elluviimiseks toetuse andmise tingimuste abikõlblikkuse perioodi lõpuni (31.12.2029). Konkursil parimaks tunnistatud taotlejaga 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 2025-2029 on kuni 900 000 eurot. Iga-aastased tegevused ja täpsustatud eelarve lepitakse kokku aastases tegevuskavas.

II. PARTNERI TEGEVUSTE KIRJELDUS

Eesmärgi saavutamiseks partner:

- Kavandab uuenduslikud ja mõjusad tegevused, mis suurendavad tööandjate vastutust töötajate oskuste, sh nii erialaste kui üld- ja tulevikupädevuste omandamisel ning arendamisel.
- Viib ellu teavitustegevusi ja -kampaaniaid, mis suurendavad tööandjate teadlikkust erinevatest õpivõimalustest, sh erinevatest fondidest toetatud võimalustest, mikrovalifikatsioonidest ja õppimist toetavatest võimalustest (nt õppepuhkus).
- Teeb koostööd ettevõtjate, kohalike omavalitsuste ja täiskasvanuhariduse võrgustikega.
- Viib ellu tegevusi, mis toetavad tööandjaid inimeste arenguvajaduste kaardistamisel, koolitustegevuse kavandamisel ja elluviimisel, näiteks koolitusvajaduste selgitamine ja töötajate arendamine, koolitusinfo levitamine, õppimist soodustava keskkonna loomisel.
- Kaardistab ja tutvustab tööandjate edulugusid ja häid õppimist toetavaid praktikaid.
- Koondab ja süstematiseerib tööandjate saadud info oskuste ja koolitusvajaduste kohta, edastab selle ning vajadusel esindab tööandjate huve. Jagab tööandjate saadud teavet uute tehnoloogiate, innovatsiooni ja tööturul toimuvate muudatuste kohta, mis mõjutab tulevast koolitusvajadust.
- Innustab ja suunab tööandjaid täiskasvanuhariduse teemanädala raames korraldama õpisündmusi jt täiskasvanuharidust populariseerivaid ning õppimisvõimalusi tutvustavaid sündmusi.
- Toetab juhtide õppimist soodustava hoiaku kujundamist, et nad oleksid eeskujuks elukestvas õppes osalemisel.

Partner viib tegevused ellu üleriigiliselt, st igas maakonnas ning kaasab tööandjaid erinevatest majandussektoritest.

III. TAOTLUSE ESITAMISE TINGIMUSED

3.1. Taotleja

Taotleja peab olema usaldusväärne, taotleja usaldusväärst 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 rikkunud temaga sõlmitud riigihanke teostamiseks sõlmitud hankelepinguid;
- 3.1.6. tal ei ole maksuvõlga, sealhulgas ajatatud maksuvõlga, ega lõivude, trahvide või sundkindlustuse maksete võlgnevust.

3.2. Taotlejaks saab olla Eestis registreeritud juriidiline isik, kes vastab järgmistele tingimustele:

- 3.2.1. taotleja on katusorganisatsioonina tegutsev mittetulundusühing, kelle põhitegevus põhikirja alusel on seotud tööandjate ja ettevõtete või personalitöötajate koostöö edendamise ja huvide esindamisega;
- 3.2.2. taotleja tegevus on avalik. Taotlejal on tema tegevust tutvustav veebileht, kus on avaldatud äriregistri nimi, registrikood, juhtorgani koosseis ja taotleja põhikiri ning liikmete nimekiri (31.12.2024. a seisuga);
- 3.2.3. tal on konkursi väljakuulutamises tagasiulatuvalt vähemalt 5-aastane kogemus liikmeskonna/võrgustike ja koostööalgatuste koordineerimisel ning juhtimisel;
- 3.2.4. taotlejal on kogemus viimase 5 aasta jooksul haridusvaldkonna või sotsiaalvaldkonna tegevuste elluviimises (nt projektide läbiviimisel või osalemisel partnerina);
- 3.2.5. taotlejal on kogemus viimase 5 aasta jooksul oma võrgustikule ja/või laiemale avalikkusele teavitustegevuste elluviimisel (nt infomaterjalide loomine, sotsiaalmeedia teavituskampaaniad jms).
- 3.2.6. taotlejal on võimekus tagada olulisemates küsimustes vajaliku info kättesaadavus oma liikmeskonnale või esindatavale huvirühmale ja anda neile võimalus arvamuse avaldamiseks.

IV. TINGIMUSED TAOTLEJA PROJEKTIJUHILE

Projektijuhil peab olema vähemalt 3-aastane projektijuhtimise (v.a ehitus- ja infrastruktuuriprojektide ning IT projektid) kogemus ning rakenduskõrgharidus või kõrgharidus.

V. TAOTLUSTE ESITAMINE

5.1. Taotlus

- 5.1.1. Taotlus tuleb esitada eesti keeles konkursi kuulutuses nimetatud tähtajaks konkursi taotlusvormil. Taotluse peab olema digitaalselt allkirjastanud taotluse esitanud organisatsiooni allkirjaõiguslik isik.
- 5.1.2. Taotlus peab vastama programm VÕTI toetuse andmise tingimuste tegevuse 2.2.1. „Täiskasvanud õppija õpiteede paindlikumaks muutmine ja mikrokvalifikatsioonide kasutuselevõtu toetamine“ eesmärkidele ja tulemustele.
- 5.1.3. Taotluse eelarves tuleb eristada üldkulud ja projektijuhtimise kulud ning esitada tuleb projektimeeskonna liikmete arv ning tööaeg.
- 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 märkusõnaga “ESF konkurss”.

5.3. Taotluse esitamise tähtaeg

Taotluse esitamise tähtaeg määratakse pärast kinnitamist lähtudes põhimõttest, et tähtaeg peab olema vähemalt 30 päeva alates 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 taotleja ja taotluse vastavust konkursi tingimustele;
- tunnistab taotluse vastavaks, kui on täidetud kõik konkursi tingimuste ja korra punktides 3.1, 3.2, 4 ja 5.1 sätestatud tingimused;
- puuduste ilmnemisel annab taotlejale kuni kolm tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks. Taotlejal on õigus muuta esitatud taotlust vaid Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt 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, 3.2, 4 ja 5.1 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 taotluse 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 (50 punkti);
- 3) taotluses esitatud eelarve põhjendatus ning tulemuste mõõdetavuse selgus lähtudes VÕTI programmi ja selle tegevussuuna eesmärkidest (10 punkti);
- 4) projektijuhi kompetentsus (10 punkti);
- 5) riskide hindamine ja tegevused riskide ennetamiseks ja maandamiseks (5 punkti).

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

Organisatsiooni kogemus 25 punkti		
Alakriteerium	Maksimum-punktid	Skaala
Lai liikmeskonna ja huvirühmade esindatus ¹ - hinnatakse, kui mitmekesine, sisuline ja sihipärane on taotluses kirjeldatud osapoolte	10	10 – Liikmeskonda/võrgustikku kuuluvad või on läbi tegevuste süsteemselt ja aktiivselt kaasatud erineva suuruse (sh nii suured, keskmised kui väikeettevõtted) ja erineva valdkondliku taustaga tööandjad. Osapoolte rollid ja panus on selgelt kirjeldatud.

¹ Lai esindatus: hõlmab eri suuruse ja valdkonna tööandjaid ning vajadusel ka teisi asjakohaseid osapooli. Huvirühmad: tööandjad, kutse- ja kõrghariduse õppeasutused, sihtühmade esindusorganisatsioonid, tööandjate ühendused ja muud partnerid, kellel on roll tegevuste õnnestumises. Aktiivne kaasamine: osalemine tegevuste planeerimises, elluviimises või tagasiside andmises, mitte ainult nimeline liikmelisus.

kaasamine ning kuidas see toetab projekti eesmärkide saavutamist.		<p>5 – Liikmeskonda/võrgustikku on kaasatud peamiselt ühe või mõne sarnase sektori tööandjad või ühesuursed organisatsioonid ning puudub laiapõhjaline esindatus.</p> <p>0 – Puudub selge info liikmeskonna või huvirühmade olemasolu ja kaasatuse kohta, kaasamine on marginaalne või olematu.</p>
Kogemus suuremahulise üle-eestilise teavituskampaania ² elluviimisel – hinnatakse taotleja senist kogemust kampaaniate planeerimisel ja elluviimisel, mis on seotud sotsiaal- ja haridusvaldkonnaga	10	<p>10 - Taotlejal on viimase viie aasta jooksul kogemus vähemalt kahe suuremahulise, üle-eestilise teavituskampaania elluviimisel haridus- või sotsiaalvaldkonnas.</p> <p>Kampaaniad on hõlmanud mitmeid teavitustegevuste kanaleid (nt meedia, sotsiaalmeedia, üritused, koostööpartnerid) ja suunatud eri sihtrühmadele.</p> <p>5 - Taotlejal on viimase viie aasta jooksul kogemus ühe suuremahulise, üle-eestilise teavituskampaania elluviimisel haridus- või sotsiaalvaldkonnas või taotleja on ellu viinud üksikuid teavitustegevusi (sh kohalikul või kitsalt sihtrühmale suunatud tasandil), kuid puudub kogemus suuremahulise, üle-eestilise kampaania korraldamisel.</p> <p>0 - Taotlejal puudub suuremahulise üle-eestilise teavituskampaaniaelluviimise kogemus haridus- või sotsiaalvaldkonnas.</p>
Taotlejal on toetuse saaja või juhtpartneri kogemus haridusvaldkonna projektide elluviimisel viimase viie aasta jooksul ³	5	<p>5 - Taotlejal on toetuse saaja või juhtpartneri kogemus haridusvaldkonna või sotsiaalvaldkonna projektidega viimase viie aasta jooksul.</p> <p>3 - Taotlejal on viimase viie aasta jooksul kogemus ühe haridusvaldkonna või sotsiaalvaldkonna projektiga juhtpartneri või toetuse saajana või kogemus mitme väiksema projektiga, kus ta on osalenud partnerina, mitte juhtpartnerina.</p> <p>0 taotlejal puudub toetuse saaja või juhtpartneri kogemus haridus või sotsiaalvaldkonna projektide elluviimisel.</p>
Tegevuskava ja kommunikatsiooniplaani asjakohasus lähtudes eesmärkidest 50 punkti		

² Suuremahuline kampaania: hõlmab laiapõhjalist sihtrühma, mitut kommunikatsioonikanalit ja kestab vähemalt mitu kuud. Üle-eestiline kampaania: tegevused toimuvad vähemalt kolmandikus Eesti maakondadest või on suunatud üleriigilisele auditoriumile (nt riiklikud meediakanalid, sotsiaalmeedia üleriigilised kampaaniad). Teavitustegevus: näiteks infomaterjalide levitamine, sotsiaalmeediapostitused, üksikud kohalikud sündmused või artiklid, mis ei kujuta endast terviklikku kampaaniat.

³ Juhtpartneri 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 täiskasvanute õpivõimalustele, õppe kvaliteedi parandamisele või muudele sarnastele eesmärkidele.

<p>Tegevuskava ja kommunikatsiooniplaani selgus ja põhjendatus ⁴– hinnatakse, kas projektitegevused on loogiliselt järjestatud, ajaliselt realistlikud ja sisuliselt põhjendatud ning kas kommunikatsiooniplaan on sihtrühmapõhine, selge ja toetab projektieesmärkide saavutamist.</p>	15	<p>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.</p> <p>Kommunikatsiooniplaan on esitatud, hästi läbi mõeldud, seostatav tegevuskavaga.</p> <p>10 – Tegevuskava ja kommunikatsiooniplaan on valdavalt selged, kuid esineb üksikuid ebatäpsusi või puudujääke tegevuste põhjendatuses, mahus või ajastuses. Kommunikatsiooniplaan on olemas ja seotud tegevuskavaga..</p> <p>5- Tegevuskava ja kommunikatsiooniplaan on esitatud, kuid tegevuste loogiline järgnevus ja põhjendatus on osaliselt ebapiisav. Tegevuste vajalikkuse, mahu või ulatuse põhjendused on nõrgad või puudulikud. Kommunikatsiooniplaan on üldsõnaline või ei ole piisavalt seotud tegevuskava eesmärkide ja tegevustega.</p> <p>0 - Tegevuskava on ebaselge, puudub loogiline järgnevus, tegevuste maht, vajalikkus ja ulatus ei ole põhjendatud või on põhjendused ebapiisavad.</p> <p>Kommunikatsiooniplaan on kasin või on formaalne, ilma sisulise seotuseta tegevuskavaga.</p>
<p>Tegevuskava realistlikkus ja teostatavus kavandatud ajalisel ja eelarvelisel raamis ⁵– hinnatakse, kas tegevused on realistlikult planeeritud, ajaliselt ja eelarveliselt teostatavad ning kas tegevuste kestus ja ressursid on piisavad eesmärkide saavutamiseks.</p>	15	<p>15 - Tegevused on realistlikult ja teostatavalt kavandatud planeeritud ajaraamis ja eelarves. Kõigi tegevuste ajakava ja kestus on põhjendatud ja vastab eesmärkide saavutamise vajadusele. Ettevalmistavad, sisulised ja järgnevad tegevused on ajaliselt tasakaalus ning toetavad loogilist elluviimist.</p> <p>10 - Tegevused on enamasti realistlikult ja teostatavalt kavandatud, 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</p>

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.

Kommunikatsiooniplaan: sisaldab sihtrühmi, peamisi sõnumeid, kasutatavaid kanaleid ja ajastust ning on selgelt seotud kavandatavate tegevustega.

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 alakoormuseta; tegevuste omavaheline järgnevus on loogiline. Ettevalmistavad ja järgnevad tegevused: nt sihtrühmade kaasamine, kommunikatsioon, tulemuste monitooring, aruandlus.

		<p>kestusega, kuid mõnes osas vajaksid täpsustamist.</p> <p>5- Tegevuste teostatavus ja ajakava on osaliselt põhjendatud, kuid mitmete tegevuste kestus või ajastus on ebarealistlik või vajab selget ümberplaneerimist. Eelarve kasutamine ja ajaraam ei ole igakülgselt kooskõlas tegevuste sisulise ulatusega. Ettevalmistavad ja järgnevad tegevused on planeeritud ebapiisava või ebamõistliku kestusega.</p> <p>0 - Tegevuskava on ebarealistlik ja ebasobiv kavandatud ajaraami ja eelarve raames elluviimiseks. Tegevuste kestus ja ajastus ei toeta eesmärkide saavutamist.</p> <p>Ettevalmistavad ja sisutegevused on ajaliselt ebapiisavad või ebaproportsionaalsed, puudub realistlik tegevuste ajakava.</p>
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, toetades eesmärkide saavutamist.	10	<p>10 - Kavandatud tööandjate kaasamise tegevused on läbimõeldud, mitmekesised ja asjakohased, hõlmavad laiapõhjalist tööandjate sihtrühma (sh erineva suuruse ja valdkonna tööandjad). Kaasamistegevused on suunatud hoiakute muutmisele ja uute koostöövormide tekkimisele. Kasutatud sõnumid, kanalid ja kaasamismeetodid on põhjendatud ning toetavad sihipäraselt eesmärkide saavutamist.</p> <p>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 kaasamismeetodit). Tegevused on suunatud hoiakute muutmisele, kuid kaasamise mõju ja ulatus võiksid olla laiemad või põhjalikumalt läbimõeldud.</p> <p>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.</p>
Tulemuste mõõdetavus – hinnatakse, kas	5	5 - Taotleja on defineerinud selged, konkreetseid ja mõõdetavad tulemused ning

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?

kavandatud tulemused on selgelt määratletud, mõõdetavad ja seotud eesmärkidega ning kas on kirjeldatud sobivad mõõdikud ja hindamistegevused tulemuste ja mõju jälgimiseks.		<p>esitanud põhjendatud mõõdikud kõigi eesmärkide ja tegevuste osas. On kirjeldatud süsteemne ja realistlik mõju hindamise plaan, sealhulgas tegevused, mille abil hinnatakse tulemuslikkust. Mõõtmise meetodid ja ajakava on välja toodud.</p> <p>3 - Taotleja on defineerinud 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.</p> <p>0 – Tulemuste ja mõju mõõtmise tegevused puuduvad või on esitatud ainult üldsõnalised viited ilma konkreetsete mõõdikute ja hindamise kirjelduseta. Mõõdetavuse ja tulemuste hindamise seos tegevuste ja eesmärkidega on ebaselge või puudub.</p>
Lisaväärtus – hinnatakse, kas lisaks nõutud tegevustele on planeeritud lisategevusi, mis suurendavad projekti kvaliteeti, mõju, kestlikkust või laiendavad sihtrühma.	5	<p>5 – Tegevuskava sisaldab hästi põhjendatud täiendavaid tegevusi või lahendusi, mida tingimustes ei ole nõutud, kuid mis selgelt toetavad eesmärkide saavutamist, suurendavad sihtrühma kaasatust, mõju ulatust või tulemuste kestlikkust (nt koostöö uute partneritega, innovaatilised lahendused, järeltegevused).</p> <p>3 – Tegevuskava sisaldab mõningaid täiendavaid tegevusi, mis osaliselt toetavad eesmärkide täitmist, kuid nende mõju või lisandväärtus ei ole piisavalt põhjendatud või on piiratud ulatusega.</p> <p>0 – Tegevuskava ei sisalda täiendavaid tegevusi või lisandväärtust, mis ületaks tingimustes nõutud miinimumnõudeid, või pakutud lisategevused ei ole asjakohased ega toeta eesmärkide saavutamist.</p>
Eelarve otstarbekus ja põhjendatus		
10		
Taotluse kulude põhjendatus, sh seotus eesmärkidega ⁷ - hinnatakse, kas eelarve on läbipaistev, kulud on realistlikud ja	10	<p>10 – Eelarve on selge, detailselt lahti kirjutatud ja realistlik, kõik kulud on põhjendatud ning otseselt seotud planeeritud tegevuste ja taotluses seotud eesmärkidega. Kulud on proportsionaalsed tegevuste sisulise ulatusega ning toetavad tõhusalt</p>

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.

põhjendatud ning otseselt seotud taotluses kirjeldatud tegevuste ja eesmärkidega.		<p>eesmärkide saavutamist. Planeeritud ressursikasutus on mõistlik ja läbimõeldud.</p> <p>5 – Eelarve on üldjoontes selge ja arusaadav, kuid osa kulusid on ebapiisavalt põhjendatud või seos tegevuste ja eesmärkidega ei ole igal juhul veenvalt näidatud. Mõningad eelarveread vajaksid täiendavat selgitust või põhjendust, kuid ei ole takistuseks projekti elluviimisel.</p> <p>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.</p>
Projektijuhi kompetentsus ja rollide jaotus meeskonnas 10 punkti		
Projektijuhi kogemus haridusvaldkonna projektide juhtimisel - hinnatakse projektijuhi juhtimiskogemuse pikkust, sisulist asjakohasust ja juhtimisvastutuse ulatust.	5	<p>5 – Projektijuhil on vähemalt kolmeaastane kogemus haridusvaldkonna projektide juhtimisel, sealhulgas mitme projektiga, kus ta on vastutanud projektide üldjuhtimise, meeskonna koordineerimise, eelarve ja tulemuste eest.</p> <p>3 – Projektijuhil on ühe kuni kolmeaastane kogemus haridusvaldkonna projektide elluviimises, kuid ta pole olnud projektides juhtival positsioonil.</p> <p>0 – Projektijuhil puudub kogemus haridusvaldkonna projektide juhtimisel.</p>
Rollide jaotus projekti meeskonnas - hinnatakse, kas projektimeeskonna rollid on selgelt määratletud, põhjendatud ja toetavad taotluses seatud tegevuste elluviimist ja eesmärkide saavutamist.	5	<p>5 – Projektimeeskonna 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.</p> <p>3 – Projektimeeskonna rollid on kirjeldatud, kuid põhjendus 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.</p> <p>0 – Projektimeeskonna rollid on ebaselged või ebapiisavalt kirjeldatud, põhjendused puuduvad või on ebamäärasead. Rollijaotus ei toeta tegevuste loogilist ja tõhusat elluviimist ning võib takistada eesmärkide saavutamist (nt rollid kattuvad või osa olulisi vastutusvaldkondi on katmata).</p>
Riskide hindamine ja maandamine 5 punkti		

Riskide hindamise põhjalikkus ja maandamismeetmete sobivus ⁸ - hinnatakse, kas projektis on analüüsitud võimalikke riske ja kavandatud nende maandamiseks sobivad tegevused, arvestades nii sisemisi kui väliseid tegureid.	5	<p>5 – Taotleja on hinnanud nii sisemisi kui ka väliseid riske, mis on asjakohased ja katavad projekti rakendamise eri aspekte (nt sihtrühmade kaasamine, ajakava, partnerlus, rahastus, kvaliteet). Iga riski puhul on selgelt kirjeldatud sobivad ja realistlikud maandamismeetmed, mis vähendavad mõju või tõenäosust. Riskide ja maandamise seos on loogiline ja läbimõeldud.</p> <p>3 – Taotleja on välja toonud osa olulisi riske (väliseid ja/või sisemisi), kuid mõningad olulised riskid võivad olla kaardistamata või ei ole kõikidele riskidele piisavalt sobivaid maandamismeetmeid planeeritud. Mõnes kohas on maandamise kirjeldus üldsõnaline või vajaks täiendavat põhjendust.</p> <p>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.</p>
Maksimumpunktid kokku	100 punkti	

VII HINDAMISKOMISJONI KOOSSEIS JA TÖÖKORD

7.1. Taotlusi hindab 4-liikmeline hindamiskomisjon järgmises koosseisus:

- 7.1.1. kõrghariduspoliitika ja elukestva õppe osakonna juhataja;
- 7.1.2. täiskasvanuhariduse valdkonna juht;
- 7.1.3. täiskasvanuhariduse valdkonna programmijuht;
- 7.1.4. kommunikatsioonivaldkonna nõunik.

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 taotlejaks kõrgeima punktisumma saanud taotluse. 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 taotlejaga lepingu sõlmimiseks, sealhulgas eelarve täpsustamiseks. Taotluses esitatud eelarve puuduste korral lepatakse läbirääkimiste käigus kokku eelarve muudatustes.

⁸ Sisemised riskid: seotud projektimeeskonna, ajakava, eelarve, tegevuste elluviimise või partnerite koostöoga. Välised riskid: seotud nt sihtrühmade osalemise, õigusliku keskkonna, majandusolukorra, poliitiliste otsuste või avaliku arvamusega.

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

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