

**Załącznik 2 – Arkusz oceny produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego  
wraz z objaśnieniem kryteriów**

Temat innowacyjny: „Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia”

Nazwa projektodawcy: Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie

Tytuł projektu: „PI Staż z mentorem Twoim wyborem”

Numer umowy: POKL.06.02.00-06-184/11-00

Ekspert (imię i nazwisko): Marcin Dygoń

Data wypełnienia arkusza: 20 marca 2015 r.

Przydatność produktu innowacyjnego	Waga (0-1)	Ocena produktu (1-5)	Ocena ogólna (waga x ocena)	Uwagi i komentarze
Zgodność produktu ze strategią w zakresie celu i grupy docelowej	0,10	5	0,5	Produkt innowacyjny został opracowany dla bezrobotnych osób z wyższym wykształceniem, które pozostają bez pracy przez minimum 12 miesięcy. Grupa docelowa projektu jest zgodna z zapisami zawartymi w strategii wdrażania produktu innowacyjnego.
Skuteczność produktu (korzyści dla grup docelowych)	0,20	3	0,6	Skuteczność narzędzia nie została potwierdzona pełnymi rzetelnymi badaniami w kontekście stosowanych obecnie w praktyce PSZ działań zorientowane na osoby należące do grupy docelowej. Uzasadnienie oceny zostało zamieszczone poniżej.
Aktualność potrzeby wprowadzenia produktu	0,20	5	1	Uznano, że narzędzie jest aktualne do istniejących potrzeb w odniesieniu do

				aktywizacji osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem, których odsetek wśród wszystkich zarejestrowanych systematycznie i stosunkowo dynamicznie wzrasta w na przestrzeni ostatnich 10 – 15 lat.
Stopień skomplikowania produktu (łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi)	0,15	4	0,6	Wdrożenie produktu nie wymaga wprowadzenia zmian organizacyjnych. Jednak jego zastosowanie może wiązać się z koniecznością przeprowadzenia szkoleń (w tym dot. metodologii coachingu) oraz zatrudnienia dodatkowego personelu.
Możliwości zastosowania przez użytkowników (prawne, organizacyjne)	0,10	4	0,4	Wprowadzenie produktu do codziennej praktyki powiatowych urzędów pracy wymaga zmian organizacyjnych, edukacyjnych i prawnych. Uzasadnienie poniżej.
Efektywność (nakłady do rezultatów) wprowadzenia rozwiązania	0,15	2	0,3	Nie przeprowadzono analizy weryfikującej efektywność opracowanego narzędzia w kontekście kosztów, które muszą zostać poniesione w celu wprowadzenia produktu innowacyjnego do codziennej praktyki powiatowych urzędów pracy. Nie uwzględniono również analizy efektywności z uwzględnieniem dodatkowych (w stosunku do bieżących rozwiązań) kosztów stosowania produktu innowacyjnego przez PUP.
Innowacyjność rozwiązania	0,10	5	0,5	Produkt charakteryzuje wysoka innowacyjność, a jednocześnie opiera się o aktualnie wprowadzone nowatorskie podejście do aktywizacji osób bezrobotnych w oparciu o profilowanie. Wzbogaca ten proces jak również wprowadza inną filozofię współpracy z pracodawcą,

				który staje się współodpowiedzialny za wynik organizacji stażu, jako sposobu przygotowania osób pozostających bez zatrudnienia do wejścia na rynek pracy.
RAZEM (maksymalnie 5 punktów)	1,00	-----	3,9	

Opinia na temat zmian wprowadzanych przez beneficjenta w zakresie strategii upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki oraz ewentualne rekomendacje w tym zakresie:

Nie dokonano zmian w strategii upowszechniania oraz włączania do głównego nurtu polityki.

Komentarz i rekomendacje eksperta<sup>1</sup>

### Aktualność wprowadzenia produktu

Potrzeba wdrożenia produktu innowacyjnego wynika przede wszystkim z sytuacji na rynku pracy i wyraźnej tendencji do zwiększania się liczby osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Pomimo tego, że jest to jedna z najbardziej dynamicznie rosnących statystyk rynku pracy na przestrzeni ostatnich 10 – 15 lat należy pamiętać, że zmianie ulega również struktura wykształcenia społeczeństwa, a przede wszystkim polepszeniu ulegają współczynniki solaryzacji i równie dynamicznie zwiększa się odsetek absolwentów szkół wyższych w stosunku do ogółu osób kończących edukację. Stosunkowo młode społeczeństwo, boom edukacyjny oraz obniżanie się jakości kształcenia i w konsekwencji „dewaluacja dyplomów” połączone ze zmianami kulturowymi skutkują również wzrostem odsetka osób wykształconych w rejestrach bezrobocia. Jedną z głównych przyczyn trudności osób z wyższym wykształceniem jest niedostosowany do potrzeb pracodawców system kształcenia akademickiego (w tym m.in. struktura kierunków kształcenia z dominacją tańszych studiów humanistycznych, dla których okresowo brak wystarczającej liczby ofert pracy). Potwierdzają to autorzy przeprowadzonej analizy rzeczywistych efektów testowania produktu innowacyjnego, którzy sugerują szereg zmian w odniesieniu do organizacji toku studiów i zagadnień powiązanych z rozwojem kompetencji osobistych i związanych z poruszaniem się po rynku pracy. Należy przy tym podkreślić, że sytuacja w sektorze nauki, podobnie jak i podejście do realizacji zadań wynikających z założeń polityki rynku pracy uległa w ostatnich latach istotnym przemianom, których efekty wciąż nie mogą być rzetelnie ocenione. Związane jest to w głównej mierze z upowszechnieniem na większości kierunków studiów opartych na edukacji dwustopniowej oraz wdrożenia w programy nauczania Krajowej Ramy Kwalifikacji wraz z taksonomią efektów kształcenia. Wprowadzone w 2014 roku zmiany w działaniu publicznych służb zatrudnienia polegające m.in. na profilowaniu osób bezrobotnych również mogą mieć istotne znaczenie dla zasadności funkcjonowania wypracowanego produktu w przyszłości. Bowiem w odniesieniu do grupy osób „oddalonych od rynku pracy” stosowane mogą być we współpracy z instytucjami pomocy społecznej narzędzia zaproponowane w metodyce wsparcia polegające na kształtowaniu umiejętności społecznych i życiowych. Jakkolwiek trudno się spodziewać, by wymienione wyżej zmiany miały istotny wpływ na ograniczenie problemów, których rozwiązaniu służyć ma

<sup>1</sup> W przypadku rekomendowania odrzucenia opisu produktu finalnego i braku jego walidacji komentarz powinien zawierać uzasadnienie takiej propozycji z odniesieniem do tych elementów arkusza oceny, które zaważyły na negatywnej decyzji

opracowany w trakcie realizacji projektu produkt innowacyjny. Może wystąpić w ich wyniku konieczność zmodyfikowania narzędzia poprzez dodawanie nowych lub usuwanie uwzględnionych w modelu narzędzi (np. TKS). Trzeba przy tym podkreślić, że jest to możliwe ze względu na wysoką elastyczność koncepcji wsparcia, dla której głównym wyznacznikiem jest indywidualna diagnoza stanu osoby bezrobotnej.

### **Skuteczność wsparcia**

Zarówno pracodawcy, użytkownicy jak i sami odbiorcy wsparcia pozytywnie odnoszą się do testowanego produktu innowacyjnego wskazując na korzyści, które odnieśli dzięki realizacji opisanych w modelu metod i narzędzi. Kluczowe w tym zakresie są opinie pracodawców i osób bezrobotnych. Te ostatnie wskazują na pozytywne oddziaływanie dotyczące motywacji, postaw i umiejętności miękkich oraz większą aktywność w poszukiwaniu pracy, niż miało to miejsce przed wzięciem udziału w projekcie. Osoby bezrobotne również mają pozytywne opinie dotyczące wpływu projektu na zmianę ich sytuacji życiowej. W przypadku kompetencji społecznych zmiany zostały potwierdzone w oparciu o dwa niezależne badania – pre i post testy.

Zgodnie z informacjami uzyskanymi z dokumentacji przedstawionej do analizy stwierdzić można, że skuteczność zatrudnieniowa po zakończeniu stażu w projekcie jest wyższa niż ma to miejsce w odniesieniu do innych osób bezrobotnych, których staże finansowane są w „normalnym” trybie w ramach środków Funduszu Pracy. Ogólna skuteczność zatrudnieniowa w 2013 roku wyniosła nieco powyżej 65%<sup>2</sup>. Natomiast w wyniku zastosowanej ścieżki pracę podjęło 58 osób z 60 wszystkich uczestniczących w projekcie osób bezrobotnych (97%). Jeżeli wziąć pod uwagę tylko i wyłącznie osoby, które ukończyły indywidualny plan mentorski w ramach stażu skuteczność podjęć zatrudnienia jest na równie wysokim poziomie, gdyż sięga 96%.

Trzeba jednak pamiętać, że dane dotyczące efektywności środków wydatkowanych z Funduszu Pracy dotyczą wszystkich osób korzystających z danej formy wsparcia, bez względu na poziom wykształcenia i czas pozostawania bez pracy. Przy tej okazji należy również przypomnieć, że PUP w Lublinie, w oparciu o dane pochodzące z SI Syriusz może zweryfikować faktyczną skuteczność dotyczącą podjęć zatrudnienia z uwzględnieniem specyficznej grupy bezrobotnych, jakim są osoby z wyższym wykształceniem. Tego typu informacje, jak również dane dotyczące utrzymania zatrudnienia po ustalonym okresie czasu w odniesieniu do grupy osób stanowiącej grupę docelową narzędzia, powinny zostać wykorzystane w ramach analizy faktycznych efektów testowania produktu. Dysponowanie takimi danymi pozwoliłoby na porównanie zastosowanego modelu z dotychczasowymi działaniami PSZ. Ponieważ w ramach ewaluacji nie przeprowadzono badań metodami kontradyktoryjnymi (grup porównawczych), nie wiadomo na ile (o ile) wykorzystanie wypracowanego w projekcie modelu przyczyniło się do wzrostu skuteczności działań PSZ, a przede wszystkim jaka jest różnica pomiędzy odsetkiem kontynuujących zatrudnienie po obowiązkowym okresie w chwili obecnej, a kontynuujących zatrudnienie w wyniku działań związanych z zastosowaniem produktu innowacyjnego. W tym przypadku istotne znaczenie ma wartość bazowa wskaźników. Ten wskaźnik może w sposób wymierny świadczyć o skuteczności testowanego narzędzia.

W chwili opracowania dokumentów przekazanych do walidacji pracę kontynuuje 15 osób, co daje skuteczność brutto 25% oraz netto 29%. Są to wartości odbiegające *in minus* w stosunku do wymagań w tym zakresie, chociażby w odniesieniu do projektów systemowych PUP realizowanych w Priorytecie VI PO KL, w których wskaźnik mierzony w okresie 3

---

<sup>2</sup> Dane ogólnopolskie. Efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2013 roku, MPiPS, Warszawa 2014, str. 19 – 20

miesiący od zakończenia projektu (czyli nie mniej niż 3 miesiące od zakończenia formy wsparcia) powinien wynosić zgodnie z kryterium dostępu od 35% do 55% w powiatach charakteryzujących się najlepszą sytuacją na rynku pracy<sup>3</sup>. W roku 2014 wymagany od PUP wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej ustanowiono na takim samym poziomie<sup>4</sup>. W ramach przeprowadzonej w 2012 roku na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie ewaluacji skuteczności projektów realizowanych w Działaniu 6.1 ustalono, że dla projektów konkursowych i systemowych wyniosła ona 69% (natomiast w przypadku osób młodych w wieku 15 – 24 lat było to 73%). Dane te również są zdecydowanie wyższe niż uzyskany w projekcie wskaźnik utrzymania podjętej pracy. Jeszcze raz trzeba jednak podkreślić, że odpowiedź na pytanie dotyczące skuteczności zatrudnieniowej opracowanego produktu innowacyjnego wymagają przeprowadzenia analizy na wyodrębnionych danych dotyczących tylko i wyłącznie osób zgodnych z definicją grupy docelowej objętych analogicznymi formami wsparcia (istniejącymi w tradycyjnym systemie usługi i instrumentów rynku pracy zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Przedstawione powyżej dane mogą być jedynie wskazówką do formułowania tez, które wymagają uzasadnienia.

### **Efektywność**

Zastosowanie produktu innowacyjnego w postaci nowej metody postępowania w przypadku organizacji wsparcia dla osób z wyższym wykształceniem, które pozostają bez pracy powyżej 12 miesięcy stanowi wyzwanie natury prawnej, organizacyjnej i finansowej. Wdrożenie metody wymaga pod względem kosztowym: przygotowania personelu powiatowych urzędów pracy do realizacji zadań, w tym FIPD, profilowanie, IPM oraz spotkania z klientami PUP w oparciu o metodę coaching; uwzględnienia większego zaangażowania doradców klienta w realizację wysoce zindywidualizowanego wsparcia, poniesienia dodatkowych kosztów na realizację treningu; przeprowadzenia treningu kompetencji społecznych; wynagrodzenie mentora. Dodatkowe koszty indywidualne, które powinny zostać poniesione na aktywizację osoby bezrobotnej, zgodnie z obliczeniami nie powinny przekroczyć 2140 zł na osobę (340 zł – koszty TKS oraz 1800 zł brutto – koszty wynagrodzenia mentora przy założeniu realizacji 6 – miesięcznego stażu).

Efektywność rozumiana jest jako poziom poniesionych nakładów do uzyskanych efektów. W projektach innowacyjnych weryfikacja efektywności służy także do odpowiedzi na pytanie, na ile proponowane rozwiązania pozwalają uzyskać lepsze wyniki w stosunku do podobnych rozwiązań. W materiałach przedstawionych do opiniowania stwierdzono, że ustalenie poziomu efektywności z uwzględnieniem kosztów zaniechania innowacji jest trudne do oszacowania. Nie powinno to być równoznaczne z zaniechaniem przeprowadzenia analiz umożliwiających weryfikację stosunku kosztów wprowadzenia i zastosowania narzędzia do uzyskanych w procesie testowania efektów. Możliwe jest, dysponując pełnymi danymi o funkcjonowaniu PUP oraz nakładach poniesionych w projekcie tego typu analizę przeprowadzić z wykorzystaniem metod kontradyktoryjnych. Może ona dotyczyć zarówno poziomu kompetencji, postaw, jak i odnieść się bezpośrednio do skuteczności, której wymiernym przejawem jest podjęcie zatrudnienia po zakończeniu stażu, jak również po zakończeniu okresu zatrudnienia wynikającego z umowy pomiędzy PUP a pracodawcą.

W porównaniu do średniego kosztu ponownego zatrudnienia z wykorzystaniem instrumentu stażowego w ramach środków Funduszu Pracy w 2013 r. w województwie lubelskim oznacza to wzrost o 20% z 8 840 do 11 069 zł na osobę (najwyższych koszt ponownego zatrudnienia po stażu osiągnięto w 2013 roku w województwie mazowieckim i wynosił on 11 816,50). Przy obliczaniu udziału kosztów dodatkowych uwzględniono wysoką 96% skuteczność

---

<sup>3</sup> Por. Plan Działania dla Priorytetu VI PO KL w województwie lubelskim na rok 2013, aktualizacja kwiecień 2013

<sup>4</sup> Por. Plan Działania dla Priorytetu VI PO KL w województwie lubelskim na lata 2014 - 2015

zatrudnieniową osiągniętą w trakcie testowania modelu stażu z udziałem mentora. Ponadto, analiza efektywności produktu innowacyjnego w kontekście obecnie ponoszonych wydatków na aktywizację zawodową powinna również uwzględniać koszt przygotowania personelu do realizacji zadań coachingowych, który wyniósł 1 500 zł na jednego doradcę klienta. Koszt ten ma jednak charakter marginalny, gdyż rozkłada się na liczbę osób, które w dłuższej perspektywie czasu mogą zostać objęte wsparciem w ramach opracowanej w projekcie metodologii. Jakkolwiek powinien zostać uwzględniony przy obliczaniu kosztów zatrudnienia pracowników PUP oraz innych kosztów aktywizacyjnych związanych z realizacją aktywnej polityki rynku pracy. Porównując obecnie funkcjonujące rozwiązania oraz efekty osiągnięte w oparciu o nowo wypracowane podejście należałoby również oszacować koszty utraconych korzyści w przypadku niezastosowania narzędzia, które opierać się powinny o analizę potencjalnych wydatków z tytułu ubezpieczenia od bezrobocia, systemu ubezpieczeń społecznych oraz utraconych wpływów do budżetu państwa pochodzących z niezapłaconego podatku dochodowego, składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, jak również podatków pośrednich od produktów nabytych z dochodu do dyspozycji (VAT).

### **Stopień skomplikowania produktu innowacyjnego**

Materiały składające się na produkt innowacyjny są przygotowane w sposób przejrzysty. Liczne załączniki pozwalają na wykorzystanie modelu bez konieczności opracowania dodatkowych formularzy i wzorów dokumentów. Instrukcje ich stosowania ułatwiają praktyczne wykorzystanie narzędzi. Podręcznik zawiera opisy procesów wymaganych na każdym etapie oraz przydatne wskazówki dotyczące ich organizacji. Wdrożenie produktu w powiatowych urzędach pracy nie wymaga przeprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych. Funkcje związane z aktywizacją w ramach produktu realizowane są przez doradców klienta, wykorzystywana jest ich wiedza oraz profilowanie bezrobotnych. Stąd produkt doskonale wpisuje się w istniejący system wsparcia Publicznych Służb Zatrudnienia. Podkreślana elastyczność modelu pozwala nie tylko na dostosowanie do indywidualnych potrzeb klientów PUP, nie tylko w ramach instrumentów i usług, które zostały opracowane w modelu, ale również pozwala na ich łączenie z pozostałą ofertą wsparcia opierającą się na ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W kontekście wymaganych zmian organizacyjnych i działań, które powinny zostać podjęte przez użytkowników produktu innowacyjnego należy również pamiętać o wymaganym do wdrożenia metodyki coachingu szkoleniu doradców klienta oraz ich przygotowanie w zakresie wykorzystania narzędzi diagnostycznych uwzględnionych w modelu postępowania. Badania rzeczywistych efektów testowania wykazały, że dla części pracowników PUP narzędzia te nie są znane. Wymagane zmiany nie mają długotrwałego charakteru i nie wymagają tworzenia nowej infrastruktury bądź struktur. Odnoszą się przede wszystkim do wiedzy i umiejętności pracowników PUP. Nie można wykluczyć także sytuacji, w której wykorzystanie opracowanych metod wsparcia nie będzie wymagało istotnych nakładów finansowych i czasu. Uzależnione jest to od faktycznych zasobów i możliwości poszczególnych urzędów pracy, które w tym zakresie mogą w istotny sposób różnić się między sobą.

### **Możliwość zastosowania przez użytkowników**

Opracowany i przetestowany model wsparcia osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem charakteryzuje się w mojej opinii wysoką replikowalnością na inne grupy osób bezrobotnych. Przy czym koncentracja na kompetencjach miękkich i kształtowaniu motywacji i postaw, które w przypadku osób wykształconych mogą być wystarczające (w oparciu o sporządzone profile), w przypadku innych grup, w tym osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy mogą wymagać uzupełnienia w zakresie „twardych” kwalifikacji zawodowych. Pozytywnie należy ocenić uzupełnienie wprowadzonego w ubiegłym roku profilowania osób bezrobotnych o dane

dotyczące umiejętności i kompetencji tzw. „miękkich”, które niejednokrotnie przesądzą o sukcesie na rynku pracy. Z punktu widzenia pracodawców i osób bezrobotnych najważniejszym elementem systemu wsparcia jest staż wraz z indywidualnym programem mentorskim, gdyż w ich opinii są to przynoszą one najbardziej wymierne korzyści. Jednak trzeba zwrócić uwagę, że ich przebieg jest uzależniony od wcześniejszych etapów tj. prawidłowej diagnozy, wysoce zindywidualizowanego i adekwatnego do diagnozy wsparcia oraz przygotowania do „wejścia” do zakładu pracy. W zasadzie bez istotnych zmian możliwy jest do zastosowania wobec wszystkich grup osób, które obecnie korzystają z instrumentów stażowych, a jej elementy mogą być przenoszone na wcześniejsze poziomy przygotowania osób młodych do wejścia na rynek pracy, w tym przy dopasowywaniu studentów i uczniów do miejsc stażowych i praktyk zawodowych, a w szczególności w obszarze definiowania rodzajów kompetencji i umiejętności praktycznych, które w trakcie stażu lub praktyki muszą zostać nabyte dla uzupełnienia procesu kształcenia w danym zawodzie / na danym kierunku studiów.

W ocenie kryterium możliwości zastosowania wypracowanego produktu nie można pominąć aspektu organizacyjnego i prawnego. O ile w tym pierwszym przypadku nie są wymagane istotne zmiany w PUP będących użytkownikami produktu (za wyjątkiem zwiększonego zapotrzebowania na pracowników pełniących funkcje doradców klienta w wyniku dodatkowych zadań związanych z realizacją wsparcia wymagającego większe zaangażowanie pracowników PUP), to w przypadku drugiego konieczne będzie wprowadzenie usług do regulacji zasad funkcjonowania PSZ i finansowania Funduszu Pracy (np. koszty mentora). Działania ukierunkowane na włączenie tych instrumentów do głównego nurtu polityki poprzez zmianę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mają charakter długotrwały i dosyć skomplikowany. Sposobem alternatywnym jest wykorzystanie mechanizmu zlecenia usług doprowadzenia do zatrudnienia podmiotom zewnętrznym lub upowszechnienie metodyki w ramach projektów konkursowych organizowanych w ramach środków EFS na nowy okres programowania 2014 – 2020. Jednak w obu tych przypadkach wykorzystanie produktu innowacyjnego będzie ograniczone, szczególnie w ramach urzędów pracy i przez pracowników merytorycznych tych instytucji (część z osób należących do grupy docelowej może należeć do profilu II lub nawet I).

### **Innowacyjność**

Opracowana w trakcie projektu metoda i ścieżka postępowania z osobami bezrobotnymi i biernymi zawodowo z wyższym wykształceniem wykorzystuje nowe i nowatorskie podejście do procesu diagnozowania stanu i sytuacji osoby bezrobotnej wzbogacając profilowanie o dodatkowe elementy (oraz wykorzystując profilowanie „wewnętrzne”) oraz do w zakresie przygotowania i organizacji stażu zawodowego. Produkt innowacyjny zakłada zdecydowanie inne podejście w stosunku do aktualnie realizowanych działań. Dotyczy to przede wszystkim odmiennej filozofii wsparcia ukierunkowanej na jakość i rezultaty - konkretne kompetencje i umiejętności praktyczne, które w konsekwencji powinny wpłynąć na wyższy poziom zatrudnialności grupy docelowej. Potwierdzają to pozytywne wyniki pomiaru zmian dotyczących kompetencji i osobowości. Istotne z punktu widzenia skuteczności działań PUP jest nowe podejście do organizacji współpracy z pracodawcą, który ma być partnerem w organizacji stażu, a nie tylko jego beneficjentem, co niejednokrotnie sprowadzało się do pozyskiwania z urzędów pracy darmowej siły roboczej. Niewątpliwie sprzyjają temu zmiany w podejściu do organizacji staży, których efektem było narzucenie na pracodawców obowiązków uzyskania zadanej efektywności zatrudnieniowej. Produkt innowacyjny wykorzystuje te zmiany i może prowadzić do wyższej skuteczności działań PUP, co jednak nie zostało do końca potwierdzone w projekcie.

Rekomendacja:

- uznać produkt finalny za zwalidowany,
- ~~uznać produkt finalny za niezwalidowany.~~

Podpis

.....

Objaśnienia do kryteriów:

**Zgodność produktu z założeniami zawartymi w strategii**

Weryfikacji i ocenie podlega to, jak dalece przedstawiony produkt spełnia założenia zawarte w strategii.

Produkt nie musi być identyczny jak opisany w strategii, ponieważ okres testowania i oceny produktu mógł wpłynąć na jego skorygowanie. Musi jednak nadal służyć celowi wskazanemu w strategii i dotyczyć wskazanych w strategii grup docelowych.

**Skuteczność produktu (korzyści dla grup docelowych)**

Ocenie podlega zakładana (szacowana) skuteczność produktu wobec opisanych we wniosku i doprecyzowanych w strategii problemów grup docelowych – jak dalece produkt ma szansę sprzyjać rozwiązywaniu tych problemów, w jaki sposób będzie wywierał wpływ na sytuację grup docelowych.

**Aktualność potrzeby wprowadzenia produktu**

Od momentu złożenia wniosku i rozpoczęcia realizacji projektu do momentu dokonywania walidacji upłynie wiele czasu – od 2 do 3 lat. Może się więc okazać, że potrzeba zidentyfikowana w diagnozie wstępnej i potwierdzona w ramach badań przeprowadzonych w I etapie projektu zniknie – zmieni się sytuacja, ktoś inny wprowadzi skuteczne rozwiązanie itp. Ocenie podlega aktualność potrzeby będącej punktem wyjścia dla projektu oraz potencjalna niezbędność produktu.

**Stopień skomplikowania produktu (łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi)**

Im produkt jest łatwiejszy w stosowaniu, tym ocena będzie wyższa. Łatwość zastosowania produktu oznacza, że nie ma konieczności prowadzenia wielu specyficznych działań związanych z jego wdrożeniem, wymagających dużej skali długotrwałych szkoleń i innych przygotowań użytkowników. Za szczególnie łatwy w zastosowaniu można uznać taki produkt, który użytkownik może zastosować samodzielnie, bez szkoleń i instruktażu, wyłącznie na podstawie opisu stosowania. Tym samym ocenie podlega też jakość instrukcji stosowania produktu oraz jakość materiałów składających się na produkt (metodologie, podręczniki itp.). To kryterium nie dotyczy kwestii związanych z ewentualnymi zmianami prawnymi i organizacyjnymi, niezbędnymi do wdrożenia produktu, które oceniane są osobno.

**Możliwości zastosowania przez użytkowników (prawne, organizacyjne)**

W tym kryterium ocenie podlegają skala zmian prawnych i/lub organizacyjnych, niezbędnych do wdrożenia produktu oraz szanse na ich dokonanie w krótkim okresie. Im większa skala zmian, tym ocena musi być niższa.

**Efektywność wprowadzenia rozwiązania (stosunek nakładów do rezultatów)**

Kryterium dotyczy szacunkowych kosztów związanych z wprowadzeniem do praktyki proponowanych rozwiązań oraz z ich stosowaniem w stosunku do zakładanych efektów stosowania produktu. Im koszty są wyższe, tym niższa jest ocena.

**Innowacyjność rozwiązania**

Kryterium dotyczy stopnia innowacyjności proponowanego rozwiązania – jeśli dotyczy ono obszaru/grupy/problemu, którym nikt inny się nie zajmuje, w którym jak dotąd nie działają żadne instrumenty – wówczas ocena będzie wyższa niż w sytuacji, gdy produkt dotyczy

kwestii co prawda aktualnych, ale wokół których podejmowane są liczne inicjatywy usprawniające.