

Veileder for evaluering i ideell sektor

For små og mellomstore
frivillige organisasjoner

Verktøy for egnevaluering
og eksternevaluering





Bakgrunn

Mange synes at forventningen om evaluering er krevende, og vet ikke helt hvordan de skal gripe det an.

Intensjonen med denne veilederen er å vise at det ikke behøver å være så komplisert. Ofte kan man komme langt med å stille noen systematiske spørsmål på bestemte tidspunkt i utviklingen av et prosjekt.

Innhold

- ❖ Hva mener vi med evaluering?
- ❖ Motivasjon
- ❖ Steg 1: Hvordan evaluere
- ❖ Steg 2: Læring og refleksjon
- ❖ Steg 3: Evalueringsspørsmål og analyse
- ❖ Steg 4: Vurdere påvirkning
- ❖ Steg 5: Husk sammenhengen
- ❖ Steg 6: Husk innsatsens betydning
- ❖ Steg 7: Opplevelse av evaluering: medarbeidere
- ❖ Steg 8: Opplevelse av evaluering: sponsorer
- ❖ Husk det viktigste!

Hva mener vi med evaluering?

Med evaluering mener vi her:

Systematisk innhenting og vurdering av opplysninger for å si noe om hvor vi er eller hvor vi vil, eller begge deler.

I denne sammenhengen snakker vi om evaluering som er: **bevisst, systematisk og tilgjengelig for våre omgivelser.**



Motivasjon

Evaluering må gjøres på en måte som sikrer og styrker motivasjonen hos organisasjonens medarbeidere, både de som er ansatte og de som er frivillige.

Tenk på **evaluering** som et verktøy for å ivareta at medarbeiderne opplever at deres tid og innsats blir brukt på riktig måte.

Evaluering motiverer medarbeidere fordi de ønsker å styrke både sin personlige og organisasjonens vekst, læring og utvikling.



Steg 1:

hvordan skal vi evaluere?

Vi ønsker en sammenhengen mellom det vi vil, det vi gjør og det vi oppnår.



Eksempel

Din organisasjon jobber for å få vanskeligstilte ut i arbeidslivet, og har akkurat avholdt en workshop med deltakere fra arbeidstaker- og arbeidsgiver-organisasjoner, NAV, kommuner og lokale bedrifter. Dere hadde fem målsettinger for denne - og styret ønsker å få en rapport om resultatene.

Still inntil fem spørsmål (se Steg 3) for hvert av målene. Ofte vil man ha lyktes mer med noen mål enn andre. Bruk positive briller. Vurder hva vi som organisasjon lærte av mål med lav skår og mål med høy skår (se Steg 2).

Anbefal for styret hvordan vi kan bruke læringen til å lede våre medarbeidere, og få deltakerne til å bruke tiden før, under og etter neste arrangement mer effektivt.

5 mål - 5 spørsmål per mål - skåres fra 1 til 5 per spørsmål

Steg 2: evaluering som gir læring og refleksjon



Intern evaluering:

- Tilrettelegg for refleksjon, læring og styrking av tiltaket underveis i prosessen.
- Øk sannsynligheten for at det man jobber for realiseres.
- Sikre at man bruker de ressursene man har tilgjengelig (som mennesker og økonomiske midler) på en god og effektiv måte.

Evaluering for eksternt bruk (eks. sponsor som mottaker):

- Gjør det lettere å tiltrekke seg sponsorer, som igjen gir mer handlingsrom for å oppnå det man brenner for.

Steg 3: evaluerings- spørsmål og analyse

Eksempel på evalueringsspørsmål

- Hvilke tiltak ble iverksatt for å nå målet?
- Hva ble resultatet av disse tiltakene?
- Var det andre faktorer som medvirket til resultatet?
- Hvordan førte tiltakene til resultatet?
- Samsvarer resultatet med målet?
- Var tiltakene effektive for å nå målene?

Eksempel på bruk (i «workshop» som nevnt i steg 1)

Mål: «Få alle organisasjonene og bedriftene til å signere på en felles erklæring om å jobbe for å få flere med hull i sin CV ut i varig jobb»

Tiltak: Et forslag til hvordan en erklæring kunne se ut, slik at man kunne jobbe ut fra denne som en mal - og man fordelte folk i grupper på ca. 10 pers.

Resultat: Det ble mange diskusjoner om det som var skrevet i forslaget - noe som stjal tid fra arbeidet. I gruppene var det ofte noen få som diskuterte og skrev, mens mange var passive det meste av tiden - men engasjementet var høyt hos de aktive.

Andre faktorer: Mange hadde aldri møttes før, og ønsket mer tid til å bli kjent - og mange snek seg derfor ut for å mingle - eller kom veldig sent tilbake fra pausene.

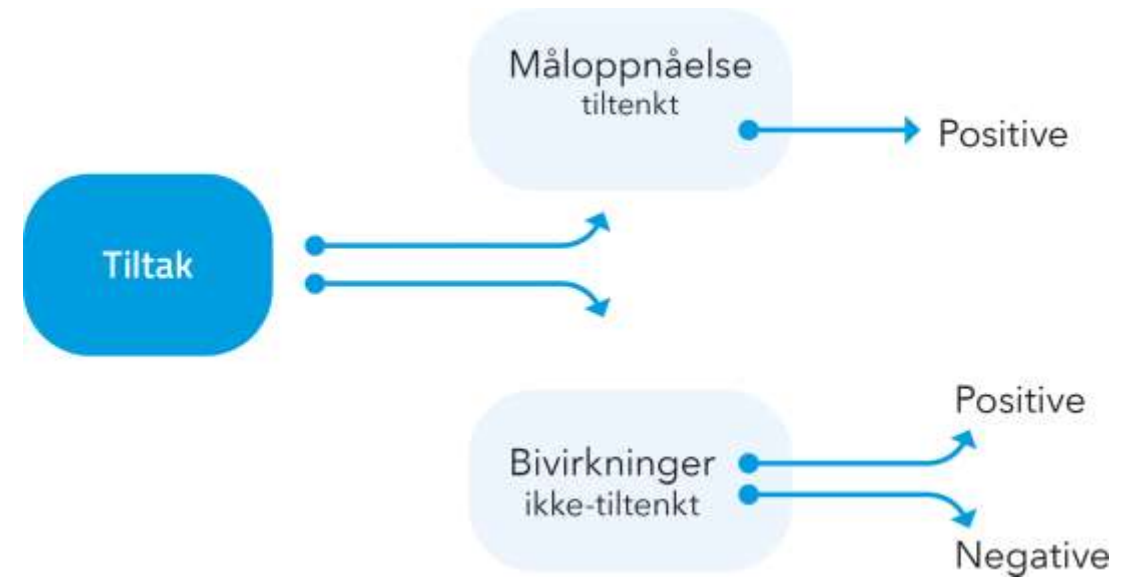
Samsvar: Det ble en fin felleserklæring - men ikke så omfattende som ønsket. Mer tid til mingling kunne ha fått flere til å samarbeide mer og bli mer engasjert.

Effekten: Forslaget som var laget var for detaljert, og gruppene burde vært flere med færre folk i hver gruppe - gjerne 5.

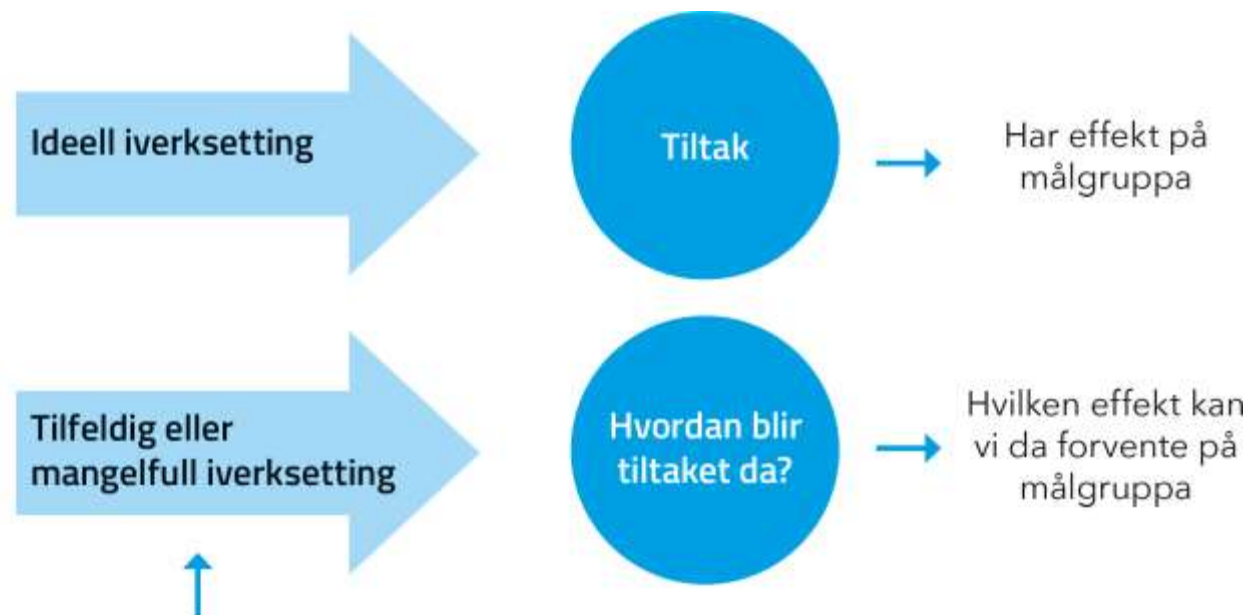
Steg 4: vurdere påvirkning

Effekt og virkninger - hva har vi oppnådd?

Å få med de ikke-tiltenkte virkningene, de virkningene som ikke var med i beregningen, kan derfor være vel så viktig. Det kan jo tenkes at et tiltak kan ha ikke-tiltenkte negative bivirkninger som faktisk oppveier de positive. Eller det kan hende at selv om de oppsatte målene ikke nås i det hele tatt, så oppnår man en hel del annet bra som ingen hadde tenkt på i utgangspunktet.



Steg 5: husk sammenhengen



Omgivelsene vil møte tiltaket med mange ulike krav og forventninger fra forskjellige grupper.

Hvilke ressurser (f. eks. personer, kunnskap og penger) har vi tilgjengelig?

Er målsetningen da mulig å oppnå?

En styrke ved interne evalueringer er nettopp kunnskapen om sammenhengen med omgivelsene.

Steg 6: husk innsatsens betydning

Innsats er kanskje den aller viktigste rammebetingelsen for hvordan det går.

Hva er det vi putter inn i dette? Det dreier seg om å fastslå hva som investeres i tiltaket: Hvor mye penger (eventuelt fra hvilke kilder), tid, tekniske hjelpemidler, og ikke minst hvilke menneskelige ressurser?

Spørsmålet om innsats er også viktig når andre skal lære noe av det vi har gjort.

Folk er minst like viktig. Ofte ser vi at evalueringer er gjort på en slik måte at det blir vanskelig å skille det som gjøres fra dem som gjør det. Dette dreier seg både om hvor mange folk, hva slags folk og hva slags kompetanse. Selv de beste tiltak og ideer kan mislykkes hvis de skal realiseres av uinteresserte personer som kanskje har problemer nok med hverdagsjobbens rutiner. Omvendt kan entusiasme og engasjement være eneste årsak til suksess





Steg 7: få medarbeidere til å oppleve evaluering positivt

Folk tiltrekkes av organisasjonen og ønsker og jobber for den fordi de støtter formålet.

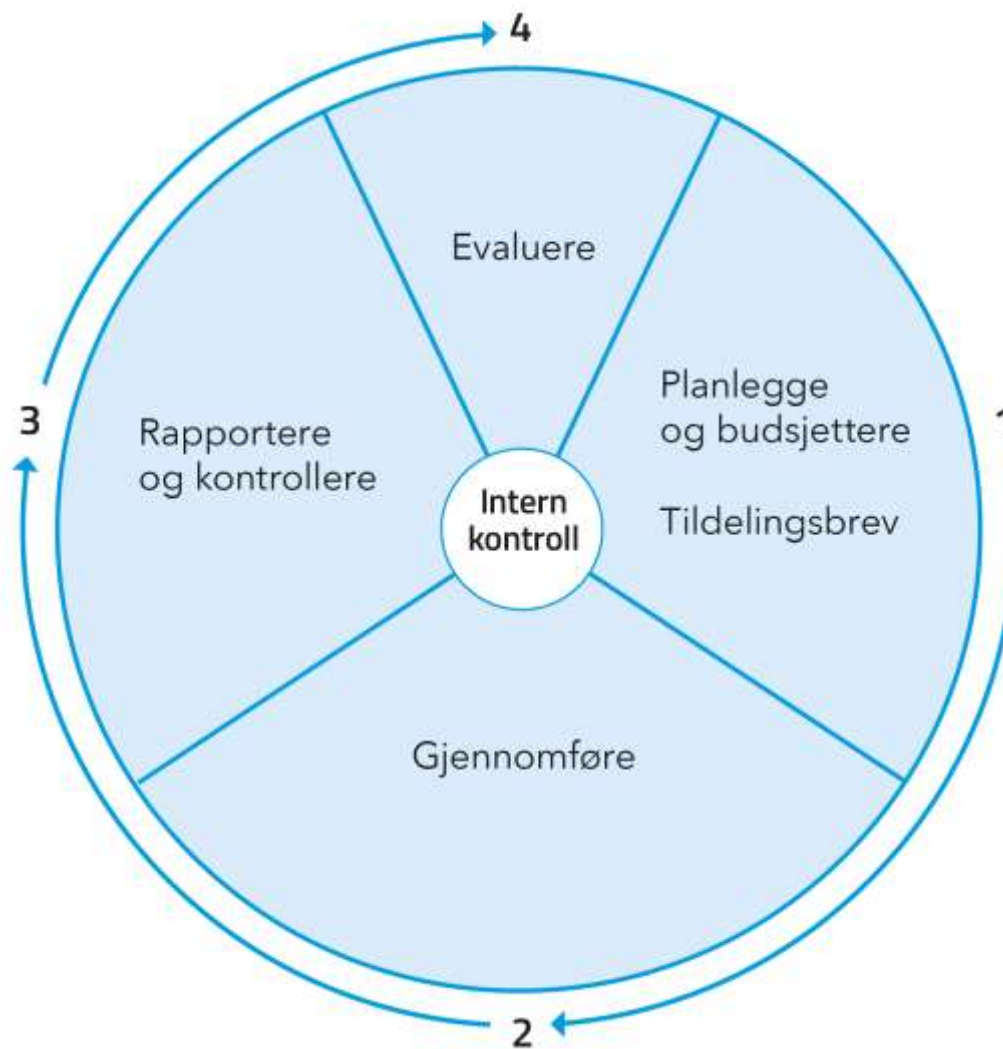
- Evalueringen skal spørre om hvordan vi skal bli enda bedre på å nå formålet, slik at enda flere vil støtte oss.
- Det er avgjørende for medarbeiderne at alle kan føle eierskap til evalueringen - fordi den vil gjøre det enda mer meningsfullt å jobbe for formålet.
- Inkluder det medarbeiderne brenner for i evalueringen.
- Tenk på at evalueringen skal bety noe for både medarbeiderne, dem organisasjonen er til for (brukerne), men også for sponsorer (givere) og myndigheter (budsjett).

Steg 8: få sponsorer til å oppleve evaluering positivt

Det er vanlig at sponsorer setter krav til hva pengene skal brukes til og hva de forventer av resultater. Det er derfor viktig å evaluere måloppnåelsen som midlene har bidratt til.

Bærekraft

Sponsorer og mottakere er stadig mer opptatt av en bærekraftig utvikling. Det blir derfor stadig vanligere at sponsorer stiller spørsmål for å sikre at pengene går til aktiviteter som bidrar i bærekraftig retning.



Husk på det viktigste!

- Det er avgjørende for medarbeiderne at alle kan føle eierskap til evalueringen – fordi den vil gjøre det enda mer meningsfullt å jobbe for formålet.
- Ha med det medarbeiderne brenner for i evalueringen.
- Tenk på at evalueringen skal bety noe for både medarbeiderne, dem organisasjonen er til for (brukerne), men også for sponsorer (givere) og myndigheter (budsjett).
- Folk tiltrekkes organisasjonen og ønsker og jobber for den fordi de støtter formålet.
- Evalueringen skal spørre om hvordan vi skal bli enda bedre på å nå formålet, slik at enda flere vil støtte oss.





GjensidigeStiftelsen

Prospera