

## FÖRBUNDS- OCH FÖRENINGSGRUPP

# Följa upp och utvärdera insatser

Jag ska prata om att följa upp och utvärdera insatser och för mig handlar det om en del av ett lärande: att du lär dig av det du gör, det du är eller var ni befinner er. Den här utvärderingen måste ju riktas mot det mål och den målbild som ni har satt för er organisation, grupp eller för dig som individ. Därför utvärderar du delvis de insatser du gör för att komma närmare målen, men du följer också upp den känslan som ni har på vägen.

Mål, och att jobba mot mål, handlar ju mycket om att skapa ett medskapande med gruppen. Att skapa en känsla av att du jobbar mot något som är meningsfullt. En känsla av att de här målen och målbilden är så tydlig och attraktiv att ni vill komma dit. Om man går tillbaka till att följa upp och utvärdera, så är det jätteviktigt att du vågar stanna upp och fundera på: har vi valt rätt insatser för att närma oss vårt mål? Reflektionen är en jätteviktig del i det arbetet.

Man brukar prata om att man har en reflektion i handling – att man faktiskt reflekterar under tiden man gör något. Man pratar också om reflektion efter handling – att man funderar på de insatserna eller det arbetet vi gjorde där. Hur upplevde vi det? Och vad kan vi dra för lärdom av det?

Vi skulle kunna komplettera det med reflektion innan handling – att du verkligen funderar på: vad har jag för lärdom och erfarenheter av just de här insatserna? Hur drar jag nytta av dem för att utveckla och stödja och stärka nästa insats? Hur kan jag göra den lite bättre?

Den andra aspekten av att följa upp handlar om samtalet. Det handlar om ett samtal i den gruppen där ni gör insatser och samtal i organisationen. Det blir också kopplat till tidsaspekten. Att våga som organisation, grupp eller individ ta sig tid att både reflektera och samtala med varandra kring det arbete ni nu håller på med.

”Det här ska vi göra, så här har vi gjort det, och hur upplever vi det här och nu”. Det här kan man göra på många olika sätt. Man diskuterar väldigt mycket vad för typ av mål man ska sätta som är relevanta för att göra det meningsfullt och för att göra det attraktivt.

Då handlar det mycket om de effekter man vill se av insatserna – de effekter man vill se av den här målbilden. Vilka känslor vill du skapa? Vilka upplevelser vill du skapa? Det resonemanget bygger på att man tittar på mycket kvalitativa aspekter: Hur är upplevelsen? Hur är känslan? Har vi nått det vi ville? Om man till exempel jobbar med värderingar och värdegrund: har vi de beteenden vi vill ha mot varandra, utifrån värdegrunden?

Sedan så finns det ju också de kvantitativa aspekterna i en utvärdering, men oftast bygger inte dem på att skapa ett medskapande, engagemang och en attraktion. Man ska fundera mycket på

vad för typ av mål man vill sätta. Vilka mål är viktiga för vår organisation och gör att vi kan se att vi är på rätt väg? Skapar dem en attraktion och meningsfullhet hos våra medlemmar?

Sammanfattningsvis så handlar det om att identifiera

- Vad
- Hur
- Varför

Vi brukar kalla det för didaktiska frågor, och då behöver du de här viktiga instrumenten som reflektion, samtal och tid för reflektion i samtal.

Slutligen, titta verkligen på: vilka mål sätter ni och hur följer ni upp dem? Så att ni skapar attraktion och meningsfullhet för de som är med i arbetet.

Glöm inte att fundera på: vilket sätt vill ni jobba på som skapar attraktion och skapar medskapande och delaktighet hos medlemmarna och de som är med i arbetet?