

Några hållpunkter för utvärdering av Kompetensstegen

I anvisningarna för ansökan om stöd från Kompetensstegen står det så här:

Beskriv hur kommunen avser att mäta måluppfyllelse i relation till de mål som kommunen själv formulerat för aktiviteterna samt vilka effekter aktiviteterna har haft eller förväntas få på sikt.

Varje utvärdering måste utformas utifrån projektets egna förutsättningar. Det finns egentligen inga mallar. Men några frågor kan vara viktiga att ställa sig:

- Hur ser projektet ut?
- Vilka övergripande frågor ska utvärderingen ge svar på?
- Varför ska projektet utvärderas?
- Vem skall utvärdera?
- Hur skall utvärderingen ske?
- Hur skall utvärderingen organiseras?

1 Hur ser projektet ut?

För att ni själva ska få en tydlig bild av vad ni vill att utvärderingen ska handla om kan det vara värdefullt att först skapa en gemensam bild av projektet. Detta steg kan tyckas omständligt men är ofta nödvändigt för att utvärderingen skall bli så användbar som möjligt.

- Förutsättningar

Vilka är förutsättningarna för projektet? Skriv upp nyckelorden. Förutsättningarna kan handla om till exempel antal anställda, lokaler, ekonomi.

- Innehåll

Vad är det tänkt att man ska göra i projektet? Skriv upp nyckelorden för de aktiviteter som ska ske.

- Prestationer

Vilka ”hårda fakta” kan ni ta fram om vad projektet ska ge? Det kan handla om antal anställda som gått igenom insatsen, antal genomförda utbildningstillfällen med mera.

- Mål

Vilka mål finns formulerade för projektet?

- Effekter på kort sikt

Vilka är de önskvärda effekterna av projektet på kort sikt för

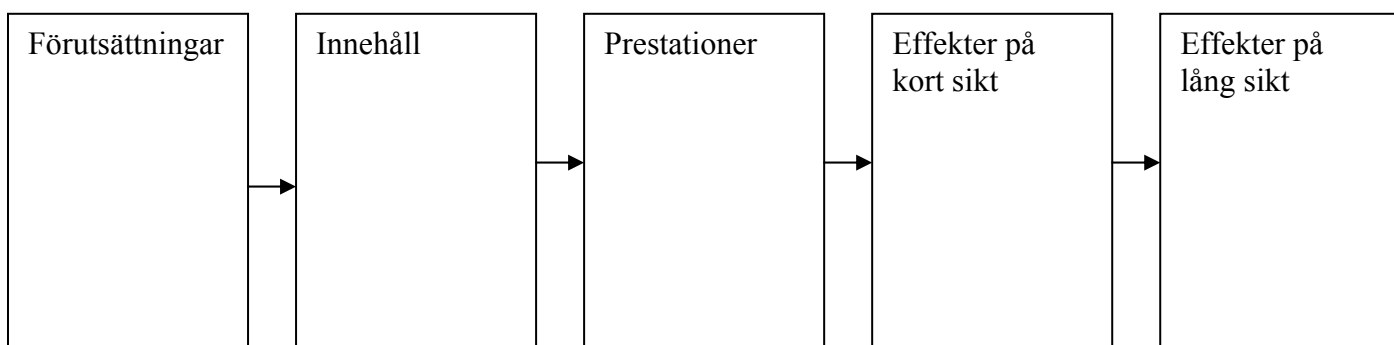
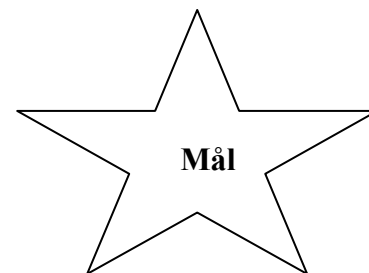
- de äldre
- för medarbetarna
- för arbetsplatsen
- för arbetsledningen

- Effekter på lång sikt

Vilka är de önskvärda effekterna av projektet på lång sikt för

- de äldre
- för medarbetarna
- för arbetsplatsen
- för arbetsledningen

De olika delarna av projektet kan sedan sättas samman så här:



2 Vilka övergripande frågor ska utvärderingen ge svar på?

Det är vanligt att ha ett par övergripande frågor som utgångspunkt för utvärderingen. Här följer tips på vanliga frågor:

Har insatsen getts till rätt målgrupp - finns det personer som behövt insatserna men som inte fått dem?

Är det tillräckligt många som slutfört insatsen?

Är medarbetare och arbetsledning nöjda med innehållet i insatsen?

Nås målen för projektet?

Vilka effekter kan man se av projektet för de äldre, medarbetarna, arbetsplatserna och arbetsledningen?

Vilka frågor vill ni själva få svar på genom utvärderingen?

3 Varför ska projektet utvärderas?

Det kanske verkar självklart att projektet ska utvärderas men det är viktigt att ställa sig frågan vad syftet med utvärderingen är. Är det bara för att projektet ska kunna rapporteras till finansören eller är det för att medarbetare och chefer vid arbetsplatsen ska få tillfälle att fördjupa sitt eget lärande? Kan det finnas förutsättningar för att det ska komma ut ny kunskap ur utvärderingen som andra kan ha glädje av?

Vilket är ert syfte med utvärderingen?

4 Vem ska utvärdera?

Det finns både för- och nackdelar med att välja utvärderare från den egna organisationen. fördelarna är att utvärderaren känner verksamheten och inte minst många berörda personer. Det finns kanske ett förtroende för utvärderaren. Det finns möjlighet att utforma utvärderingen på ett sådant sätt att resultaten blir intressanta, kommer till användning och kan komma att påverka den fortsatta verksamheten. Samtidigt finns det naturligtvis en risk för hemmablindhet och att man väjer för att ta fram det som är obehagligt. Och man kan hamna i intressekonflikter. Resultatet kan riskera att få en lägre legitimitet.

En intern utvärderare kan behöva kontinuerlig handledning under utvärderingen. Detta kan till exempel ske genom individuell handledning av extern person. Kostnad per timme för handledarearvode ligger ofta runt 800 – 1 000:-. FoU i Väst/GR har under flera år genomfört utvärderingsverkstäder där man tillsammans med andra från olika verksamheter och en forskare, får stöd att genomföra egenutvärderingar. Kanske kan detta vara ett alternativ i samband med Kompetensstegen.

En utifrån kommande utvärderare kan se på verksamheten/projektet med fräscha ögon, med en kritisk hållning. Resultatet kan komma att få en högre trovärdighet på det sättet. När FoU i Väst/GR tar på sig utvärderingar sker en kunskapsspridning även till andra genom seminarier och rapporter. Men en extern utvärderare kan aldrig förstå verksamheten på samma sätt som dem som finns i den och det finns en risk att resultaten då inte används. Det brukar också bli betydligt dyrare för verksamheten att anlita en utifrån kommande utvärderare. Hur dyrt det blir beror på hur omfattande utvärderingen är. Räkna med att den som tar på sig ett utvärderingsuppdrag ofta vill kunna arbeta minst 20-25 % av heltid med uppdraget. Till kostnad för arbetstid måste läggas OH-kostnader och ev. övriga kostnader. Beroende på omfattning och vem som utvärderar kan kostnaderna uppgå till allt från 175 000:- till 400 000:- eller mer per år.

Vem eller vilka ska genomföra utvärderingen för er – någon eller några i projektet, en person i er egen förvaltning eller en utifrån kommande utvärderare?

5 Hur ska utvärderingen ske?

Är det till exempel skriftliga enkäter eller intervjuer som ska användas? Vem ska tillfrågas? När?

Här följer ett exempel på hur en plan för utvärdering kan se ut:

Vad ska vi samla data om?	Hur ska dessa data samlas in (metod)?	Av vem och när?
Deltagarnas upplevelse av innehåll och utformning av insatsen	Gruppintervju i form av fokusgrupp. Skriftlig enkät till var och en av deltagarna vid avslutet.	Intern utvärderare i början av insatsen. Intern utvärderare vid avslutet.
Sjukfrånvaro	Sammanställning av data från personalrapporteringsystemet innan och efter insatsen.	Personalsekreteraren innan och vid avslutet.
De äldres tankar om vad trygghet innebär, om man känner sig trygg och vad äldreomsorgen skulle kunna hjälpa till med ytterligare för att man ska känna sig trygg.	Intervjuer med ett urval äldre personer eller anhöriga, utfört av medarbetarna.	Medarbetarna.
På vilket sätt det har blivit bättre, hur det märks att det pågått en kompetensutvecklingsinsats. - för medarbetarna - för de äldre - för arbetsplatsen - för arbetsledningen	Gruppintervju med medarbetare. Enskilda intervjuer med de äldre. Enskild intervju med arbetsledningen.	Intern utvärderare vid avslutet.

6 Hur ska utvärderingen organiseras?

Vem är uppdragsgivare för utvärderingen?

Ska det finnas en referensgrupp knuten till utvärderingen?

Vem ska genomföra utvärderingen – om det är olika personer som ska genomföra olika delar av utvärderingen, vem ska hålla samman arbetet och skriva rapporten?

Hur lång tid utvärderingen ska pågå - det är vanligt att en utvärdering startar samtidigt som projektet och pågår en tid efter det att projektet avslutats.

Under några dagar i maj 2005 finns möjlighet att diskutera era utvärderingar med personer på FoU i Väst/GR. Den 14 respektive 15 september startar dessutom två nya utvärderingsverkstäder. För mer information kontakta Leena Odebo leena.odebo@gr.to telefon: 031 – 335 50 85.