

Börja här!



Innan ni påbörjar första gruppövningen, kicka igång arbetet med en kort check-in:

Ditt namn och din organisation (om ni inte redan känner varandra sedan tidigare!)

En mening om varför du valt att delta vid dagens workshop.

Vilka sorters resultat mäter ni?

Team leader i denna övning är den person som är mest förtjust i semlor 😊

1 Vilka sorters resultat mäter ni nu?

Gör så här:

1. Enskilt: Fundera i 1-2 minuter över vilka sorters resultat ni mäter i din organisation (prestation, utfall och/eller effekt). Team leader bedömer när det har gått tillräckligt med tid.

2. I grupp: Diskutera tillsammans vilka sorters resultat ni mäter i er organisation. Exemplifiera gärna. Team leader markerar med kryss (X) i de gröna rutorna nedan för att indikera i vilken utsträckning olika sorters resultat mäts.

	Oftast/ Alltid	Ibland	Sällan/ Aldrig
Prestationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Effekter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om ni har olika erfarenheter av i vilken utsträckning de tre resultattyperna mäts, och vill sätta kryss i olika rutor - sätt fler än ett kryss!

2 Vilka sorters resultat vill ni mäta?

Diskutera nedanstående frågor. Team leader faciliterar samtalet.

1. Borde er(a) organisation(er) prioritera att mäta fler sorters resultat (oftare) än vad ni gör i dagsläget? Vilka sorters resultat i så fall?

2. Varför? Varför inte?

Team leader sammanfattar era tankar i den vita rutan nedan:

Sammanfatta era synpunkter här:

Använd pil-verktyget och placera kryssen enligt instruktion.



Kartlägg problemet som ni vill lösa/minska

Team leader i denna övning är den person som är mest förtjust i att pyssla med växter ☺

Gör så här:

1. Team leader: Ge gruppen en minut för att läsa igenom hela instruktionen i denna grå ruta, innan ni går vidare till punkt 2.

2. I grupp: Identifiera en del av er verksamhet som ni vill mäta resultatet av. Ju mer avgränsat delområde ni väljer (ex. ett projekt), desto enklare brukar det bli. Ni kommer använda denna del av er verksamhet som exempel under resten av dagen.

Om ni kommer från olika verksamheter, enas om vems verksamhet ni ska använda för övningen.

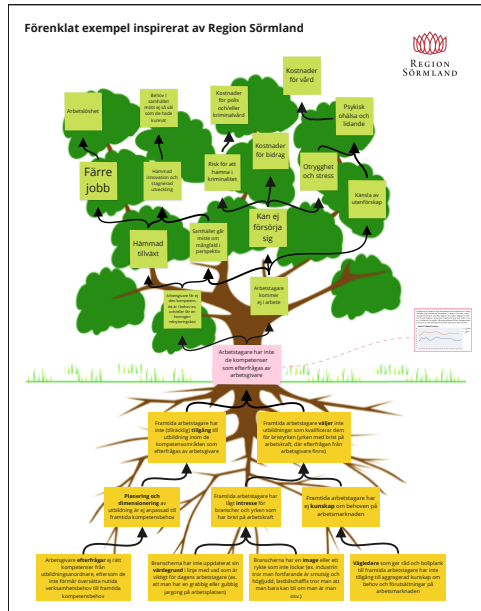
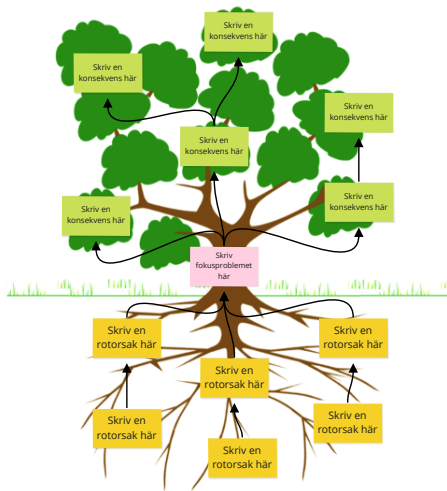
3. I grupp: Identifiera fokusproblemet samt några av dess rotorsaker och konsekvenser. Fyll i trädet till höger.

> **Fokusproblemet** - Fokusproblemet är en utmaning som är angelägen att lösa både för den drabbade individen och för samhället. Problemet som ligger långt ifrån er verksamhets kontroll är troligen inte fokusproblemet utan snarare dess konsekvenser (se nästa punkt).

> **Konsekvenser** - Konsekvenser är negativa följder av fokusproblemet. De kan vara negativa för den drabbade individen och/eller samhället.

> **Rotorsaker** - Rotorsaker är faktorer som orsakar att fokusproblemet finns. Det kan vara faktorer kopplade till individen eller till strukturer i samhället. Vissa rotorsaker kan vi påverka medan andra är svårare eller omöjliga att påverka.

Syftet med övningen är inte att kartlägga alla rotorsaker och konsekvenser som ni kan komma på, utan att testa på att arbeta med problemträdet. Fokusera därför på de rotorsaker och konsekvenser som ni tycker är viktigast att få med. Om ni vill så kan ni ändra rotornas placering, lägga till eller ta bort rutor (fler finns här), och ändra hur pilarna sammanbinder rutorna.



Extra rotorsak om ni behöver

Extra rotorsak om ni behöver

Extra konsekvens om ni behöver

Extra konsekvens om ni behöver

Extra rotorsak om ni behöver

Extra rotorsak om ni behöver

Extra konsekvens om ni behöver

Extra konsekvens om ni behöver

Formulera utfallsmål och fyll i er mätplan

Team leader i denna övning är den person som är mest förtjust i att mäta saker ☐ ☐ ☐

1

Formulera ert utfallsmål

Team leader faciliterar samtalet. Gör så här:

1. I ert problemträd (som ni skapade i förra övningen), välj en rotsak, ett fokusproblem eller en konsekvens som är relevant och intressant för er att följa ifall den förändras i positiv riktning. Ringa in ert val.



2. "Översätt" ert val till ett utfallsmål d.v.s. till en förändring som ni skulle vilja se. Exempelvis skulle problemformuleringen *Låg fysisk aktivitet* kunna översättas till utfallsmålet *Ökad fysisk aktivitet*.

Utfallsmålet är alltså en positiv spegling av problemformuleringen. Ofta innehåller utfallsmålet ett ord som signalerar förändring ex. Ökad, Minskad, Förbättrad, I högre grad etc.

Skriv utfallsmålet här

Använd pili-verktyget och placera cirkeln enligt instruktion.



2

Fyll i er mätplan

Team leader faciliterar samtalet. Gör så här:

A. Kopiera ert **utfallsmål** till kolumn A.

B. Identifiera ett mått eller en **indikator** som ni tycker pekar på i vilken grad utfallsmålet är uppfyllt.

C/D. Fyll i ett **utgångsvärde** och ett **målvärde** för indikatorn. Siffrorna kan vara fiktiva!

E. Beskriv kort hur **datainsamlingen** är tänkt att gå till (även i denna kolumn kan ni hitta på).

A. Utfallsmål	B. Mått/Indikator	C. Utgångsvärde	D. Målvärde	E. Hur data ska samlas in
Svar:	Svar:	Svar:	Svar:	Svar:
Exempel: Ökad fysisk aktivitet hos barn	Exempel: Antal steg som barnet tar per dag	Exempel: 3000 steg per dag (januari 2021)	Exempel: 10 000 steg per dag (december 2021)	Exempel: Barnet bär stegräknare. I slutet av dagen rapporterar barnets förälder antal tagna steg i en app.
Exempel: Arbetsstagare har i högre grad de kompetenser som efterfrågas av arbetsgivare	Exempel: Arbetsgivares skattning av deras tillgång till arbetskraft med rätt kompetens, på en skala 1-6 (1=dålig tillgång, 6=utmärkt tillgång)	Exempel: 2.78 av 6 (år 2020)	Exempel: 3.5 av 6 (år 2026)	Exempel: Svenskt Näringslivs Rekruteringssektör

1

I vilken utsträckning tycker ni att påståendet stämmer för er organisation?

1. Inte alls 2. Lite 3. Delvis 4. Mestadels 5. Helt

Prioriterar inte



Ingen särskild person i ledningen/styrelsen är utsett att äga frågan om effektmätning

✓



Ingen (eller alla...) i verksamheten är ansvarig för att mäta

✓



Det följs inte upp ifall vi når eller mäter utfall och effekter

✓



Det uppmärksammas inte att vi mäter eller når förändring (beröm, belöning, frände, synliggörande etc.)

✓

Kan inte



"Vi har inte råd"

✓



"Vi vet inte hur man gör"

✓



"Vi har inte mandat"

✓



Den ansvarige för effektmätning är (för) ensam om att driva effektmätningen framåt

✓



"Vi har inte tid"

✓

Vill inte



"Jag ser inte hur effektmätning kommer gynna organisationen"

✓



"Effektmätning är säkert bra för organisationen, men inte för mig!"

✓



"Effektmätning tar resurser från dem vi vill hjälpa"

✓



"Vi ser varje dag att det vi gör har avsedd effekt - vi behöver inte mäta"

✓



"Tänk om mätningen visar att det vi gör inte har avsedd effekt"

✓



"Det vi gör är för komplex - det går inte att mäta vår effekt"

✓

Använd pil-verktyget och flytta markeringarna till skalan 1-5.

2

För att förebygga och/eller bemöta de hinder/motstånd som ni identifierat, vilka är era 1-3 viktigaste nästa steg?

- 1.
- 2.
- 3.