



Nordiska
ministerrådet

Handbok för coachningen "Verksamhetens påverkan och utvärdering"

Innehåll

1. Inledning	3
2. Vad är påverkanscoachning?	4
3. Genomförandet av coachningen	6
Coachningens tidtabell	6
Ansökningsprocess och val av deltagare	6
Startdag	7
Onlinemöte	9
Frågor och svar-session	10
Individuell coachning	11
Kamratrespons	12
Avslutningsdag	12
Utvärdering av coachningen	13
4. Resursallokering	15
Personalresurser	15
Ekonomiska resurser	16
Kommunikation till deltagarna under coachningen	17
5. Reflektion över piloten	18
Deltagarnas kompetens	18
Vad fungerade? Dessa borde man hålla fast vid i kommande coachningar:	19
Vad behöver utvecklas? Dessa bör övervägas i framtiden:	20
6. Avslutningsvis	21
Om den här publikationen	22

Den här publikationen finns även som en webbtillgänglig online-version:
<https://pub.norden.org/temanord2023-536>

1. Inledning

Ungdomssektorns takorganisation i Finland Allians, Studiecentralen Sivis och ungdomssektorns Kompetenscenter Kentauri genomförde tillsammans under våren 2023 en påverkanscoachning för organisationsaktörer. Coachningen genomfördes som den del av projektet "Evaluation and monitoring of the activities of youth organisations in the Nordics - what could be learned among the Nordic countries", som har genomförts under åren 2021–2023 med finansiering från Nordiska ministerrådet.

Ett av målen för ungdomssektorns takorganisation Allians och kompetenscenter Kentauri i allmänhet är att öka ungdomssektorns påverkanskompetens, det vill säga förmågan hos aktörerna inom området att mäta, utvärdera och kommunicera effekterna av sitt eget arbete. En påverkanscoachning passade därför utmärkt för båda organisationernas grundläggande uppgifter. Av den anledningen var det lätt att börja utveckla konceptet. Projektfinansieringen har möjliggjort utvecklingsarbetet, men det har varit tydligt från början att det inte är "bara ett projekt", utan långsiktig utveckling, till vilken projektfinansieringen har gett den inledande drivkraften.

I den här handboken hittar du utgångspunkterna och målen för påverkanscoachningen. Handboken beskriver processen i sin helhet och den möjliggör att påverkanscoachning kan genomföras till exempel av en paraplyorganisation för sina medlemsorganisationer. Vi hoppas att modellen skulle göra det lättare att öka påverkan och utvärderingsförmågan inom det finländska och nordiska ungdomsorganisationsfältet.

Lässtunder som påverkar,

- Tuija Kautto, servicedirektör, Ungdomssektorns takorganisation i Finland Allians rf
- Mikael Lehtonen, sakkunnig i utbildning, Ungdomssektorns takorganisation i Finland Allians rf
- Raisa Omaheimo, chef, Kompetenscentrum Kentauri och Sakkunnig, Studiecentralen Sivis

2. Vad är påverkanscoachning?

Påverkanscoachningen uppstod ur det identifierade behovet av att utveckla utvärderingskompetensen hos ungdomssektorns organisationer. År 2022 genomfördes en utredning som den del av projektet "Evaluation and monitoring of the activities of youth organisations in the Nordics - what could be learned among the Nordic countries", där man fastställde utmaningarna som existerar gällande utvecklingen av påverkansutvärdering inom organisationsfältet. Enligt utredningen känner organisationerna igen vikten och behovet av utvärdering både med tanke på organisationens utveckling och samhällspåverkan. Organisationerna har dock inte tillräckligt med tid för att göra en utvärdering och utarbeta planer. I vardagen blir bedömningen nertrampad av mera akuta arbetsuppgifter. En av utgångspunkterna för påverkanscoachningen har varit viljan att ge deltagarna en tid och plats för att utveckla den egna organisationens utvärdering. Målet har så att säga varit att stanna upp vid ärendet och på så sätt hitta tid för handling.

Å andra sidan har organisationer inte alltid tillräcklig kompetens för att utvärdera sin egen verksamhet. Behovet av kompetensutveckling har uppmärksammats, till exempel i verksamheten vid Studiecentralen Sivis, där organisationer länge har utbildats i påverkan och utvärdering.

I bakgrunden av behovet av att öka påverkanskompetensen identifierade vi fyra olika perspektiv:

1. Samhällets synvinkel: är det viktiga arbete vi gör synligt, är det tillräckligt uppskattat och är det användbart för samhället?
2. Finansiärens synvinkel: är det arbete vi gör kostnadseffektivt och ger det resultat som är värda finansiering?
3. Det egna arbetets synvinkel: gör vi rätt saker, finns det ett behov för dem och kommer de att leda till de önskade resultaten?
4. Ungdomarnas perspektiv: vad får den unga ut av verksamheten, ökar verksamheten ungdomarnas välbefinnande?

Vi ville genomföra coachningen på ett sätt som visar exempel, så att deltagarna öppet fick veta hur man bedömer effektiviteten och framgången med denna coachning. Mål definierades för coachningen och kommunicerades till deltagarna i olika skeden.

Målen för påverkanscoachningen definierades enligt följande:

1. Deltagaren kan fastställa mål och indikatorer för verksamheten i sin egen organisation
2. Deltagaren kan bygga en utvärderingsprocess för sin egen organisation
3. Deltagaren kan berätta och kommunicera effekterna av sin egen verksamhet
4. Deltagaren kan använda utvärderingsfärdigheter i finansieringsansökningar
5. Deltagaren kan välja och använda konkreta verktyg för att genomföra och utveckla utvärderingen i sin egen organisation

Dessutom genomfördes inledande och avslutande enkäter under coachningen, med hjälp av vilka deltagarnas kompetensnivå kartlades. Respons efterfrågades också aktivt efter aktiviteterna. Mer information om dessa enkäter hittar du senare i denna handbok.

Redan i inledningsskedet konstaterades att deltagarna måste få konkret hjälp och nytta av coachningen för att kunna utveckla sin egen organisation. En utvärderingsplan identifierades som ett sådant hjälpmedel och verktyg för det dagliga livet i organisationen. Coachningen byggdes kring denna. I bakgrunden påverkades vi också av vetskapen om att knappt några utvärderingsplaner har gjorts inom organisationsfältet. Utvärderingsplanen fick ett rymligt ramverk och olika existerande modeller presenterades för deltagarna. Varje deltagande organisation lämnades emellertid friheten att genomföra planen i önskat format och att rikta den på önskat sätt. På så sätt kunde man ta hänsyn till skillnaderna mellan organisationerna och de olika utgångspunkterna i utvärderingsarbetet.

3. Genomförandet av coachningen

Coachningens tidtabell

Januari	Februari	Mars	April	Maj
Ansökan till coachningen 2.1-31.1	Närvarodag i Helsingfors 14.2	Utvärderingsplan, version 1, återlämning 3.3	Onlinemöte 5.4	Utvärderingsplan, version 3, återlämning 5.5
		Individuella coachningar veckorna 11-13	Frågor och svarsession online 11.4 (valfri)	Närvarodag i Tammerfors 25.5
			Utvärderingsplan, version 2, återlämning 21.4	
			Kommentera en annan organisations plan 28.4	

Ansökningsprocess och val av deltagare

Ansökningsprocessen till pilotcoachningen genomfördes i början av 2023. I januari-februari fyllde deltagarna i en ansökan där man bad dem att bedöma det aktuella läget i sin organisation på en skala från 1-4 (1=helt av annan åsikt, 2=delvis av annan åsikt, 3=delvis av samma åsikt, 4=helt av samma åsikt) genom att ta ställning till tre påståenden:

- Vi är bra på att fastställa mål och hitta indikatorer.
- Vi behärskar systematiken i utvärdering väl samt samordning och ledning.
- Vi kan kommunicera effekterna av vår verksamhet.

Dessutom ombads de att kortfattat svara på frågorna "Varför vill ni vara en del av programmet?" och "Varför skulle det gynna er organisation att vara en del av programmet?" Sökandena ombads också att ange hur många personer som skulle delta i coachningen om de blir valda. Utlysningssmeddelandet rekommenderade att två personer deltar.

Trots den korta ansökningsperioden inkom 22 ansökningar. Av dessa valdes tio organisationer att delta. Tio organisationer hade redan avtalats som det maximala antalet, så att det skulle vara möjligt att utföra coachningen på ett högkvalitativt sätt och så att coacherna också skulle kunna ge organisations specifikt stöd.

Vid urvalet av deltagare lades tonvikten på hur landsomfattande organisationerna var och verksamhetens omfattning samt startnivå. Organisationer som ännu inte hade någon utvärdering överhuvudtaget valdes inte ut för pilotomgången.

De sökande informerades om tidtabellerna för de gemensamma coachningsevenemangen redan i ansökningskedet och meddelades om att coachningen kräver att man förbinder sig till tidtabellen, inklusive närvarodagarna i Helsingfors och Tammerfors. En utbildning av den här typen betyder en betydande resursallokering för organisationen. Vi tror att leveransen av tidtabeller redan i ansökningsfasen var en faktor i hur väl de utvalda deltagarna engagerade sig i coachningshelheten.

Startdag

Startdagen var en heldagshändelse som hölls på plats. Distansdeltagande var inte möjligt. Detta tvingade deltagarna att stanna upp vid frågan för en dag.

Två mål sattes upp för dagen:

- Deltagaren kan fastställa mål och indikatorer för verksamheten i sin egen organisation
- Deltagaren kan bygga en utvärderingsprocess för sin egen organisation

Dagens upplägg och innehåll:

9.30–10.00	Morgonkaffe och morgonmål med informell diskussion
10.00–10.30	Introduktionsrunda där var och en berättar om sig själv, var hen kommer ifrån och vad som önskas från coachningen. Introduktion från arrangörerna och öppnande av coachernas bakgrunder. Genomgång av dagens program och principerna för ett säkrare utrymme.
10.30–11.00	Gemensam diskussion om vad påverkan är, varför coachningen arrangeras och om vilka termer som vi använder. Presentation av utbildningshelheten: mål, innehåll och tidslinje för coachningsprogrammet. Dessutom besvarade deltagarna en inledande enkät.
11.00–12.00	Föreläsning: Mål och indikatorer – vad de är, hur man fastställer mål och hur de kan mätas.
12.00–13.00	Lunchpaus
13.00–14.20	Presentation av utvärderingsprocessen och utvärderingsplanen
14.20–14.30	Kaffepaus
14.30–15.00	Fastställande av deltagarnas egna mål, allmän diskussion om coachningen och svar på frågor. Insamling av respons om startdagen.

Under dagen påmindes deltagarna också om konfidentialitet, vilket var en av principerna för coachningen. Frågor som diskuterades i coachningen fick diskuteras på en allmän nivå, men inte på ett sätt som gör att man kan identifiera personer eller organisationer. Dessutom noterades att de utvärderingsplaner som utarbetas av organisationerna under coachningen endast är avsedda att ses av den aktuella gruppen.

Under dagen fyllde deltagarna i en inledande enkät, där syftet var att kartlägga deltagarnas påverkanskompetens i början av coachningen. Deltagarna svarade på elva frågor som utvärderade deras kompetens på skalan jag vet inget/bara lite, jag kan en del, jag känner till det ganska bra, jag känner till det mycket bra och jag vet inte.

Utvärderingsområdena för enkäten var:

1. Påverkan som ett socialt fenomen
2. Begrepp inom påverkan
3. Målsättning
4. Val och användning av indikatorer
5. Ledning av påverkansarbete
6. Kommunikation om påverkan
7. Insamling av utvärderingsdata
8. Analys av utvärderingsdata
9. Användning av utvärderingsdata
10. Samordning och ledning av utvärderingen
11. Utvärderingens systematik

Redan efter startdagen kunde man konstatera att coachningen svarade på det befintliga behovet på ett meningsfullt sätt. Deltagarna var aktiva och det fanns inga större skillnader i organisationernas startnivåer. Deltagarna uttryckte en önskan om ett nätverksevenemang och vi bestämde oss för att svara på detta i form av ett after work-evenemang som anordnades i samband med slutdagen.

Onlinemöte

Ett onlinemöte genomfördes som ett två timmar långt distansmöte ungefär halvvägs genom coachningen.

Målen för onlinemötet var:

- Deltagaren kan berätta och kommunicera effekterna av sin egen verksamhet
- Deltagaren kan använda utvärderingsfärdigheter i finansieringsansökningar

Onlinemötets upplägg och innehåll:

13.00–13.15	Inledning och isbrytare, presentation av evenemangets program
13.15–14.05	Föreläsning och diskussion: Kommunikation om påverkan <ul style="list-style-type: none">• Öppning• Diskussioner i smågrupper: Vilka av era aktiviteter/resultat borde man kommunicera mer om?• Genomgång av gruppdiskussionerna
14.05–14.10	Paus
14.10–14.50	Föreläsning: Utvärdering i finansieringsansökningar
14.50–15.00	Slutord och genomgång av coachningens följande steg

Respons om onlinemötet samlades in under evenemanget med hjälp av Zooms enkätverktyg. Deltagarna ombads att svara på två påståenden: "Jag fick ny information" och "Jag kan använda den information jag fick i mitt arbete" på en skala av "mycket", "en del" och "inte alls".

Frågor och svar-session

Coachningens Frågor och svar-session genomfördes som ett onlinemöte under dagtid. Sessionen var en frivillig del av coachningen, men trots det deltog deltagare från fyra olika organisationer. Dessutom var två coacher närvarande för att diskutera och facilitera evenemanget. Sessionens diskussionsteman hade inte avtalats i förväg och det fanns ett genuint utrymme för frågor och för att fundera tillsammans.

Diskussionen gick smidigt och ämnena kom från deltagarna själva. Vi funderade tillsammans på bland annat dataanalys och hörde om utvecklingsarbetet i en av de deltagande organisationerna.

Ur coachernas synvinkel var Frågor och svar-sessionen lätt att genomföra och organisera. I praktiken krävde den inga förberedelser i förväg, förutom att skapa en länk till videosamtalet och kommunikation, men gav ändå deltagarna möjligheten att fråga om och höra andras erfarenheter.

Individuell coachning

Den individuella coachningen för organisationerna genomfördes under tre veckor. Varje coach hade tre eller fyra organisationer med vilka ett samtal på två timmar hade reserverats. I praktiken tog det 1–2 timmar, beroende på situationen i organisationen. I praktiken var de deltagande organisationerna i mycket olika skeden i utvärderingsutvecklingen – några i början och några i ett mer avancerat skede av reflektion. Detta återspeglades också i de individuella coachningarna.

Coacherna läste versionen av utvärderingsplanen i förväg och lyfte fram punkter som behövde förbättras, utökas, ändras, etc. Uppmärksamhet ägnades åt dessa frågor:

- Har målen, åtgärderna och indikatorerna uppfattats på rätt sätt?
- Har processen beskrivits i sin helhet?
- Har ansvaren definierats på ett konkret sätt?
- Har planen begränsats så att den är lämplig för coachningshelheten?

Under coachningarna försökte man belysa både organisationens framgångar och utvecklingsområden. Dessutom ville man säkerställa att organisationen har konkreta nästa steg för att utveckla en plan för coachningens följande skede.

Om en deltagande organisation så ville eller bara var i början av planen kunde man under de individuella coachningarna också behandla specifika frågor och överväga utmaningarna med utvärdering på en mer allmän nivå, istället för att noggrant granska utvärderingsplanen.

De individuella coachningarna fick god respons från deltagarna och det konstaterades att de även fortsättningsvis bör betraktas som en del av coachningen. Den individuella coachningen tar upp en hel del resurser för både coacherna och deltagarna, men å andra sidan är fördelarna stora. För vissa möten kunde coacherna förbereda sig bättre, för andra sämre, beroende på deltagarnas situation. Å andra sidan hände det att diskussionerna gick från utvärderingsplanen till en mer omfattande utveckling av verksamheten och exempelvis ansökningar om finansiering.

Kamratrespons

Som en del av coachningen arbetade de deltagande organisationerna med en utvärderingsplan för sin egen organisation och kommenterade de andra deltagarnas planer. Vägledning om utarbetandet av utvärderingsplanen gavs under startdagen.

Tidtabell för utarbetandet av utvärderingsplanen:

- Återlämnande av den första versionen via e-post till den egna coachen 3.3
- Individuella coachningar under veckorna 11–13 (2 h/organisation)
- Återlämnande av den andra versionen på Slack-plattformen 21.4
- Kommentera utvärderingsplanen för en annan organisation på Slack-plattformen senast 28.4
- Återlämnande av den tredje (och sista) versionen på Slack-plattformen 5.5
- Presentation av den egna utvärderingsplanen och reflektion över de lärdomar som dragits under närvarodagen i Tammerfors 25.5

Tidtabellen för kamratresponsen och arbetet med den egna utvärderingsplanen var stram, vilket erkändes redan i coachningens planeringsskede.

Avslutningsdag

Coachningens avslutningsdag arrangerades som ett möte på plats.

Målen för avslutningsdagen var:

- Deltagaren kan berätta om utvärderingsarbetet i sin egen organisation
- Deltagaren kan reflektera över utvärderingsarbetet i sin egen organisation och självständigt reflektera över dess utveckling

Avslutningsdagens upplägg och innehåll:

09.30–10.00	Morgonkaffe
10.00–10.15	Gemensam start, introduktioner en gång till och dagens program
10.15–12.00	Presentationer av organisationernas utvärderingsplaner, 15 minuter per organisation
11.30–12.30	Lunch
12.30–13.45	Presentationerna fortsätter
13.30–13.45	Kaffepaus
13.45–15.00	Muntlig reflektion över coachningen som helhet, besvarande av enkät om respons för coachningen och enkät om kompetensutveckling (jfr. startdagens enkät)

I slutet av avslutningsdagen anordnades ett informellt after work-evenemang för dem som ville, det vill säga en plats tillkännagavs där diskussionen kan fortsätta över en kopp kaffe. Det fanns inget organiserat program. Mer än hälften av deltagarna deltog i detta informella möte.

Utvärdering av coachningen

Utvärderingen av coachningen utfördes på följande sätt:

- På coachningens första dag:
 - Inledande enkät för deltagarna: hur upplever de sin egen påverkanskompetens i början av coachningen (flervalssenkät, läs mer om frågorna i kapitel 3)
 - Enkät om respons för startdagen, elektronisk enkät i slutet av dagen. Frågorna handlade om de praktiska arrangemangen och upplevelser av nyttan av dagens utbyte.

- I slutet av onlinemötet en Zoom polls-enkät. Två frågor: 1) evenemanget gav mig ny information 2) jag kan utnyttja informationen jag fick i mitt arbete
- På coachningens sista dag:
 - En avslutande enkät för deltagarna för att åskådliggöra utvecklingen av den egna kompetensen i slutet av coachningen, samma enkät som på den första dagen
 - Enkät om respons om coachningen som en helhet, där man gav respons om avslutningsdagen, coachningen i allmänhet, de individuella coachningarna, kamratresponsen och utarbetandet av utvärderingsplanen
 - Deltagarnas reflektionsdiskussion om coachningens framgång och utvecklingen av sin egen kompetens
- Coachernas reflektionsmöte om coachningshelheten

4. Resursallokering

Personalresurser

Deltagande organisationer

Önskemålet var att två personer från de deltagande organisationerna skulle namnges. Genom detta strävade man efter att öka kamratinläring, ömsesidigt utbyte och göra det möjligt för organisationerna att påbörja sitt utvecklingsarbete på ett effektivt sätt. Organisationer som deltog ansåg att detta var en bra lösning. Det konstaterades att deltagandet av två personer medförde fler perspektiv, kamrattryck i utvecklingsarbetet samt att saker och ting spred sig mer i organisationen.

Deltagarna deltog i evenemang på plats under två hela arbetsdagar. Dessutom ordnades en onlineföreläsning (2 h), en individuell coaching (1–2 h) och en valfri Frågor och svar-session (1 h). Totalt tog dessa cirka tre arbetsdagar per deltagare, det vill säga sex arbetsdagar per organisation. Dessutom tog det deltagarna tid att skriva en ansökan, göra en utvärderingsplan och ge kamratrespons.

Organiserande organisationer

Den arbetstid som coacherna (3 personer) använde fördelades på följande sätt:

- Planeringsmöte, två arbetsdagar
- Genomförandet av coachningen (arbete med deltagarna), fyra arbetsdagar
- Coachmöte för genomgång, en arbetsdag
- Övrig arbetstid under coachningen (inkl. coachmöten, läsning av planer, förberedelser inför föreläsningar, produktion av diapositiv, etc.):
 - två coacher, tre arbetsdagar
 - en coach, fyra arbetsdagar (inkl. kommunikation till deltagare och övergripande samordning)

Totalt tog påverkanscoachningen cirka två veckors arbetstid per coach från de organiserande organisationerna. Den arbetstid som spenderas kan anses vara rimlig i förhållande till vikten av coachningen och den verifierade kompetensökningen.

Det bör också noteras att denna tid spenderades på att bygga piloten för coachningen. I nästa omgång kommer arbetstiden att vara mindre än detta.

Coachernas kompetens

Genomförandet av påverkanscoachningen med modell kräver kompetens inom utvärdering och påverkan från coacherna. Alla tre coacherna hade sin egen erfarenhet av att arbeta inom organisationsfältet och alla var bekanta med påverkansbedömning antingen i sina tidigare arbetsuppgifter eller som en del av sina studier. Coacherna hade dessutom erfarenhet av att organisera evenemang och utbildningar, samt att facilitera evenemang både live och online.

En av coacherna ansvarade för all kommunikation och samordning av coachningen. Centraliseringen av kommunikationen upplevdes som en mycket fungerande lösning i coachgruppen och kommunikationen fick också beröm av deltagarna.

Ekonomiska resurser

I pilotutbildningen användes delvis hyreslokaler som ägdes av externa parter, vilket resulterade i kostnader. Dessutom hölls ett planeringsmöte under två dagar, vilket resulterade i rese- och inkvarteringskostnader. Under närvarodagarna bjöds deltagarna på morgon- och eftermiddagskaffe, luncherna var på egen bekostnad.

Arbetstiden som spenderas på coachningen har inte räknats med i de ekonomiska resurserna, även om den verkligen är en sådan.

Deltagaravgiften för coachningen var 100 euro per organisation. Syftet med betalningen var framförallt att engagera deltagarna i coachningsprogrammet, snarare än att täcka kostnaderna.

Både kostnadsfria och kostnadsbelagda verktyg användes som IT-resurser. Under denna coachning användes en gratis version av diskussionsplattformen Slack och verktyg från Google. Kostnadsbelagda verktyg som användes var Webropol och Zoom. Både användes redan av de organiserande organisationerna, så inga extra kostnader uppstod.

Det är möjligt att genomföra coachningen med mycket olika ekonomiska resurser. I pilotutbildningen möjliggjorde projektet finansiering som var lite större än vanligt. Däremot kräver ett framtida genomförande av coachningen exempelvis inte ett så omfattande planeringsmöte. Å andra sidan ansågs det bra att det reserverades tillräckligt med tid för coachmötena och mötena (totalt tre dagar) fokuserade endast på planeringen och konceptualiseringen av påverkanscoachningen. Även om detta orsakade kostnader, var detta en ekonomiskt förnuftig lösning ur arbetstidens synvinkel.

Kommunikation till deltagarna under coachningen

Tre olika kanaler användes för kommunikation: e-post, Slack och Drive.

Alla anvisningar och informationsmeddelanden om coachningens gång skickades till deltagarna per e-post. Man försökte sammandra informationen i e-postmeddelandena på ett sätt som gjorde att man i ett meddelande sammanställde så omfattande information om kommande möten och uppgifter som möjligt. Detta för att antalet e-postmeddelanden skulle förbli rimligt.

Plattformen Slack användes av deltagarna för att dela sitt eget material, kamratdiskussion och för att kommentera utvärderingsplanerna. Kanaler för kamratrespons skapades i Slack, där diskussionen ägde rum. Coacherna hade tillgång till alla kanaler. I slutet av coachningen använde coacherna Slack för att skicka en kort respons om coachningen till deltagarna som de coachade individuellt.

Allt coachningsmaterial samlades i den delade Drive-mappen, det vill säga coachernas diavisningar, ytterligare material och deltagarnas presentationsmaterial för avslutningsdagen.

5. Reflektion över piloten

Deltagarnas kompetens

Deltagarna fyllde i en kompetensenkät med samma frågor både i början och slutet av coachningen. Skala 1–4.

I den inledande enkäten uppskattade deltagarna att de bäst behärskade:

- målsättning (2,7)
- insamling av utvärderingsdata (2,6)
- påverkan som ett socialt fenomen (2,5)

Deltagarna uppskattade att den egna kompetensen var sämst i de följande punkterna:

- val och användning av indikatorer (2,2)
- ledning av påverkansarbete (2,2)
- kommunikation om påverkan (2,2)
- samordning och ledning av utvärderingen (2,2)

Baserat på utvärderingen av den avslutande enkäten kan det konstateras att deltagarna upplevde att den egna kompetensen ökade på alla punkter som utvärderades.

I den avslutande enkäten uppskattade deltagarna fortfarande att de bäst behärskade:

- målsättning (3,3)
- insamling av utvärderingsdata (3,2)
- påverkan som ett socialt fenomen (3,1)

Ledning av påverkansarbete (2,8) var den svagaste kompetensen, även om kunnandet också där ökade under coachningen.

Några av deltagarna ansåg att det var svårt att bedöma sin egen kompetens. I den inledande enkäten undrade en deltagare om det faktiskt är en fråga om kompetens eller vad man ska spendera sin arbetstid på och fokusera den egna verksamheten på. I den avslutande enkäten uppgav många respondenter att det är svårt att bedöma sin egen kompetens omedelbart efter coachningens slut.

"Det är mycket svårt att bedöma den egna kompetensen, då tidigare och särskilt nu, när det känns som om tanken bara har börjat rulla."

Det tar tid att smälta coachningens behållning, samt att omsätta saker i praktiken, så ökningen av den egna kompetensen kan visas i ett senare skede.

Deltagarna konstaterade också att eftersom det fortfarande finns en hel del som kan utvecklas i påverkans- och utvärderingsteman är det inte möjligt att konstatera att den egna kompetensen är utmärkt vid denna tidpunkt, även om kompetensen ökade mycket under coachningen.

"Det har kommit mycket information och att omsätta den i praktiken kommer säkert att ta sin egen tid, men här kom bra tips på vilka saker och vilken typ av utbildning som behövs i framtiden för aktörerna på fältet."

Vad fungerade? Dessa borde man hålla fast vid i kommande coachningar:

- Ansökningsprocessen var en viktig faktor i deltagarnas starka engagemang, så den är det inte värt att ge upp.
- Innehållsmässigt fanns det tillräckligt med information. Det är ingen idé att passa in mer information i en coachning. Det finns skillnader i deltagarnas startnivåer, vilket bör beaktas vid byggandet av innehållen.
- Schemalaggningsen fungerade, även om den var tajt. Det hjälpte att deltagarna kände till tidtabellerna från början. Redan i ansökningskedet visste de vad de skulle förbinda sig till och vad som händer i varje skede. Om coachningen hade fortsatt efter vårsäsongen till hösten, skulle strukturen lätt ha lidit av det.
- God kommunikation var en av nyckelfaktorerna till framgång.
- Närvarodagarna fungerade bra och var omtäckta. Längden på dagarna (kl. 10–15) fungerade, vilket också gjorde det möjligt att resa till en annan ort under samma dag.
- Arbetsfördelningen mellan coacherna var tydlig, vilket underlättade arbetet. Det var också bra att hela dagar avsattes för planering, vilket vi tyckte var mer effektivt än många kortare planeringsmöten.

Vad behöver utvecklas? Dessa bör övervägas i framtiden:

- Faktainnehållet under den första dagen var enormt. Detta skulle kunna delas upp i två närvarodagar, vilket naturligtvis skulle öka antalet närvarodagar och därmed kostnaderna.
- Innehållsmässigt ansågs coachningens utbyte vara bra, men mer hjälp behövdes för att analysera informationen. I framtiden kunde man fundera på om coachningsprogrammet skulle kunna kompletteras med exempelvis utbildningswebbinarier som är öppna för alla eller liknande.
- Som kommunikationskanal fungerade Slack bra. Det blev dock lite diskussion bland deltagarna. I framtiden kan man fundera på om det finns ännu mer behov av sådan delning och hur den kan stödjas och faciliteras.
- Deltagarnas respons avslöjade att man kunde prata mer om den arbetstid som coachningen kräver. Utöver tidtabellen är det i framtiden bra att öppna upp ännu mer exakt att även skapandet av den egna organisationens utvärderingsplan och att ge kamratrespons kräver tid, och att deltagarna själva måste schemalägga detta i sina kalendrar.
- Den individuella coachningen ansågs generellt vara en bra och fungerande modell. I framtiden är det bra att berätta ännu mer exakt att nyttan som organisationens egna förberedelser inför mötet ökar nyttan som mötet ger. Till exempel kunde man redan i förväg skicka frågor till sin egen coach.
- Kamratresponsen ansågs likaledes vara bra. Vissa deltagare önskade att respons kunde ha getts muntligt. I framtiden är det därför en god idé att uppmuntra deltagarna till att de, om de så önskar, gemensamt kan komma överens om till exempel ett onlinemöte för att ge respons. Dessutom önskade vissa att respons hade getts i grupper om tre organisationer. På så sätt skulle alla ha fått två återkopplingar, men å andra sidan skulle det också öka de deltagande organisationernas arbete.

6. Avslutningsvis

Coachningen "Verksamhetens påverkan och utvärdering" kan med alla indikatorer anses vara ett lyckat koncept, vars utveckling kommer att fortsätta i de implementerande organisationerna efter pilotfasen. Nästa coachning inleds på hösten 2023. Implementeringen av coachningen har tagit tid, men det har varit ett effektivt sätt att öka kompetensen och utvärderingen i organisationerna. Denna typ av coachningskoncept är väl lämpat för den grundläggande verksamheten i en paraplyorganisation, ett kompetenscenter och en studiecentral. Med ett liknande koncept kan man också organisera coachning på andra teman.

Tack till alla som genomförde coachningen och de organisationer som deltog i pilotcoachningen!

Om den här publikationen

Handbok för coachningen "Verksamhetens påverkan och utvärdering"

Hur ökades organisationernas kompetens på fyra månader?

Tuija Kautto, servicedirektör, Ungdomssektorns takorganisation i Finland Allians rf

Mikael Lehtonen, sakkunnig i utbildning, Ungdomssektorns takorganisation i Finland Allians rf

Raisa Omaheimo, chef, Kompetenscentrum Kentauri och Sakkunnig, Studiecentralen Sivis

TemaNord 2023:536

ISBN 978-92-893-7675-4 (PDF)

ISBN 978-92-893-7676-1 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/temanord2023-536>

© Nordiska ministerrådet 2023

Omslagsbild: Marissa Grootes / Unsplash

Publicerad: 11/10/2023

Ansvarsfriskrivning

Denna publikation har finansierats av Nordiska ministerrådet. Men innehållet återspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller rekommendationer.

Rättigheter och tillstånd

Detta verk är tillgängligt under licensen Creative Commons Erkännande 4.0 Internationell (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Översättningar: Om du översätter detta verk, vänligen inkludera följande ansvarsfriskrivning: Denna översättning är inte producerad av Nordiska ministerrådet och ska inte betraktas som officiell. Nordiska ministerrådet kan inte hållas ansvarigt för översättningen eller eventuella fel i den.

Bearbetningar: Om du bearbetar detta verk, vänligen lägg till följande ansvarsfriskrivning tillsammans med tillskrivningen: Detta är en bearbetning av ett originalverk av Nordiska ministerrådet. De synpunkter och åsikter som uttrycks i

bearbetningen är författarens/författarnas egna. Synpunkterna och åsikterna i denna bearbetning har inte godkänts av Nordiska ministerrådet.

Innehåll från tredje part: Nordiska ministerrådet äger nödvändigtvis inte varje enskild del av detta verk. Nordiska ministerrådet kan därför inte garantera att återanvändningen av innehåll från tredje part inte gör intrång i tredje parts upphovsrätt. Om du vill återanvända innehåll från tredje part står du för de risker sådana upphovsrättsintrång innebär. Du är ansvarig för att avgöra om det finns ett behov av att erhålla tillstånd för användning av innehåll från tredje part. Om ett tillstånd krävs är du också ansvarig för att erhålla ett relevant sådant från upphovsrättsinnehavaren. Exempel på innehåll från tredje part är tabeller, figurer och bilder, men det kan också röra sig av annan typ av innehåll.

Bildrättigheter (ytterligare tillstånd krävs för återanvändning):

Frågor om rättigheter och licenser bör riktas till:

Nordisk ministerråd/PUB

Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 Köpenhamn
pub@norden.org

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och en viktig del av europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordisk ministerrådet

Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 Köpenhamn
www.norden.org

Läs flera nordiska publikationer: www.norden.org/sv/publikationer