



1

Evaluering som motor for forandring?

Charlotte Laubek. Ph.d. & Postdoc, Aalborg Universitet

Dansk Evalueringsselskabs Årskonference 16. september 26

Agenda

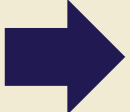
- Hvilken situation står vi i?
- Evaluering som motor for forandring?
 - Den menneskelige dimension
 - Den relationelle dimension
 - Den organisatoriske læringsdimension
- Den menneskelige virkningskæde



Situationen

Komplekse problemer bliver ikke løst én gang for alle.

De må løbende forstås, håndteres og genbesøges.

 Det kræver **kapacitet til at lære, evaluere og anvende evaluering**

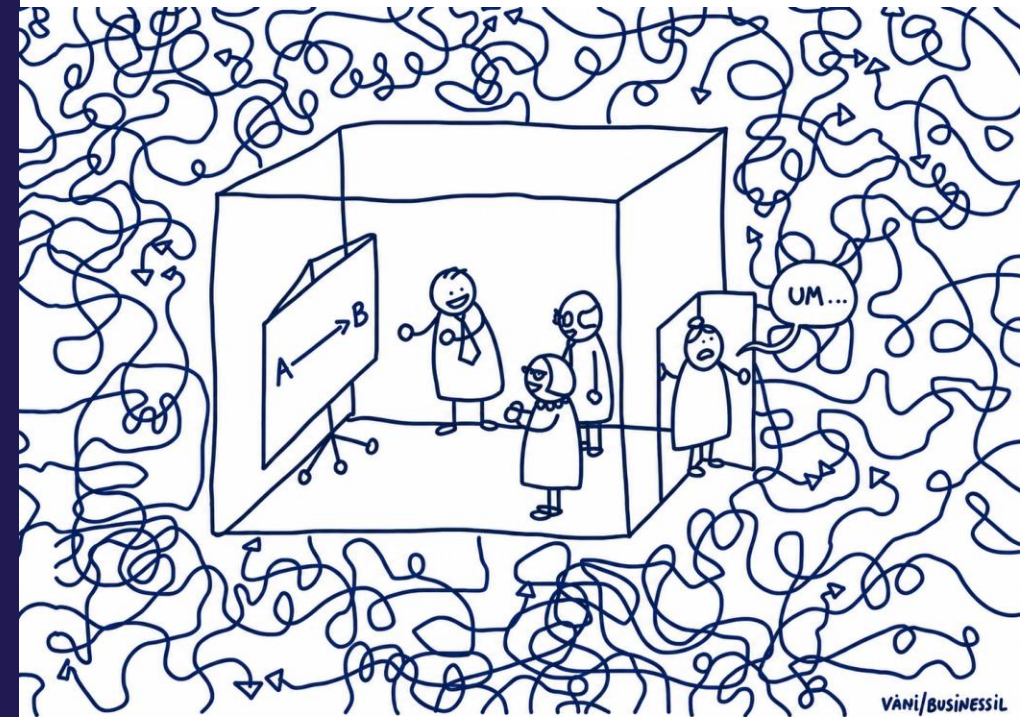
Udfordringen

“both the process of evaluation [...] as well as the findings [...] can lead to change.” Mayne, 1994, p. 20

“[...] but this is the exception rather than the rule.”

Mayne, 1994, p. 36

Evaluering → ? → Forandring



Pointe

Viden skaber ikke forandring i sig selv .

Mennesker skaber forandring – under de rette forudsætninger.

Hvad sker der **med – og mellem – mennesker** på vejen fra evaluering til forandring?

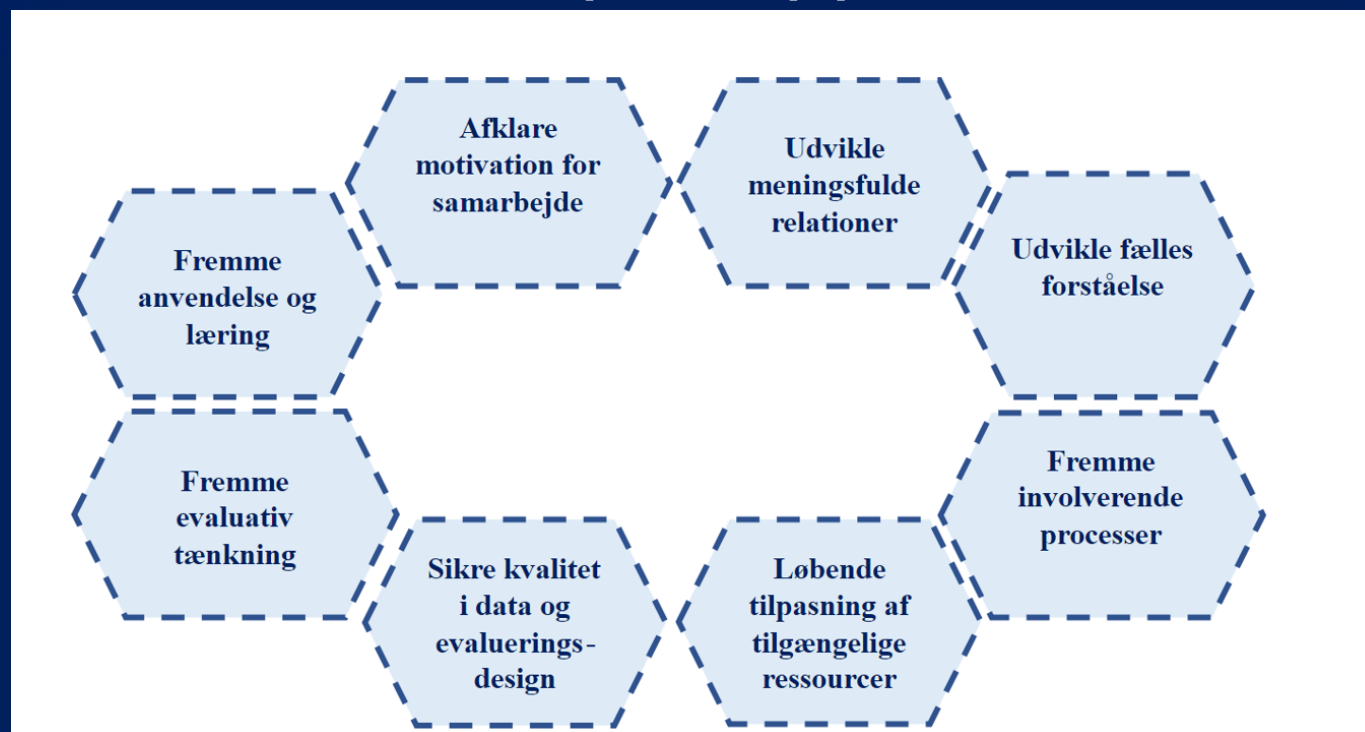
Menneskelige mekanismer i kollaborativ evaluering

8

Aktiv deltagelse → dialog, refleksion og kollaboration → **fælles meningsskabelse & interaktiv læring** → motivation → **engagement + mandat =**

Evaluerende tænkning & anvendelse → handling

CAE principper



Shulha et al., 2016. Oversat af Laubek, 2024

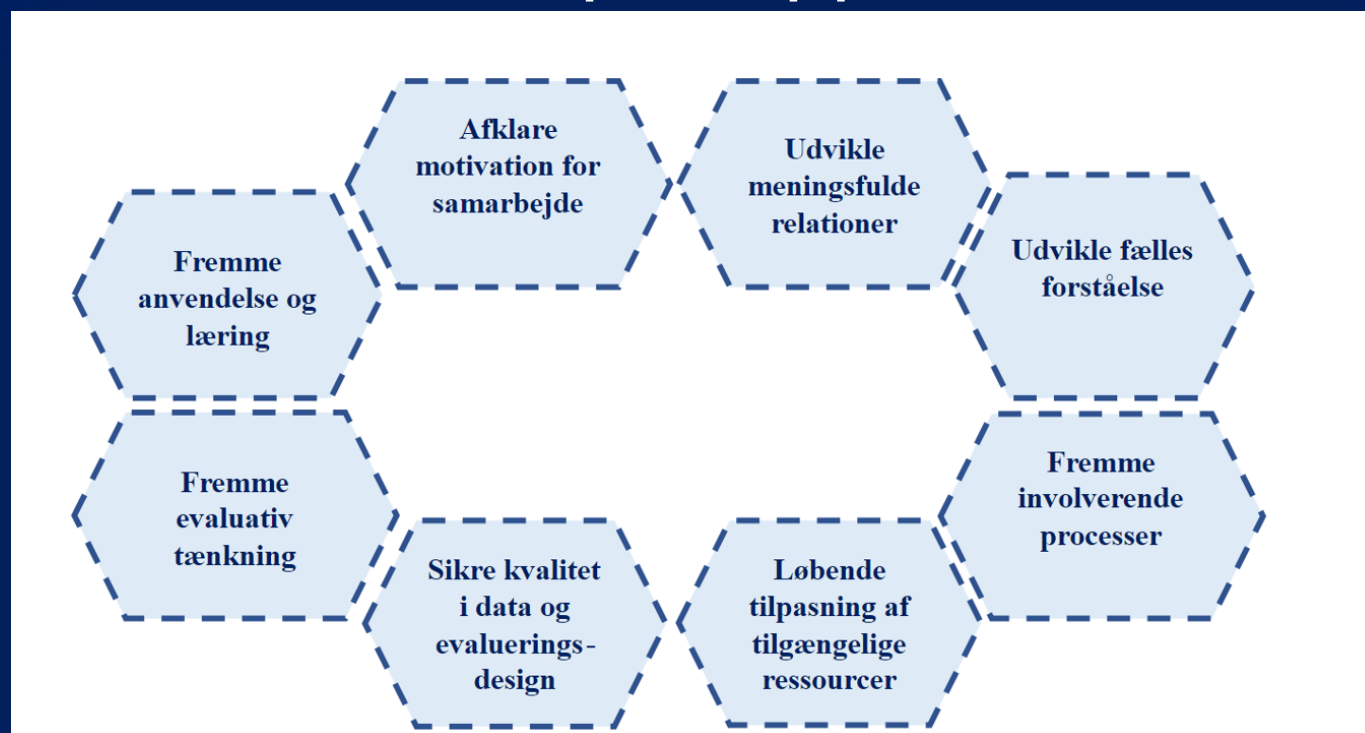
Menneskelige mekanismer i kollaborativ evaluering

9

Aktiv deltagelse → dialog,
refleksion og kollaboration →
**fælles meningsskabelse &
INTERAKTIV LÆRING** →
motivation → **engagement +
mandat** =

Evaluerende tænkning &
anvendelse → handling

CAE principper



Shulha et al., 2016. Oversat af Laubek, 2024

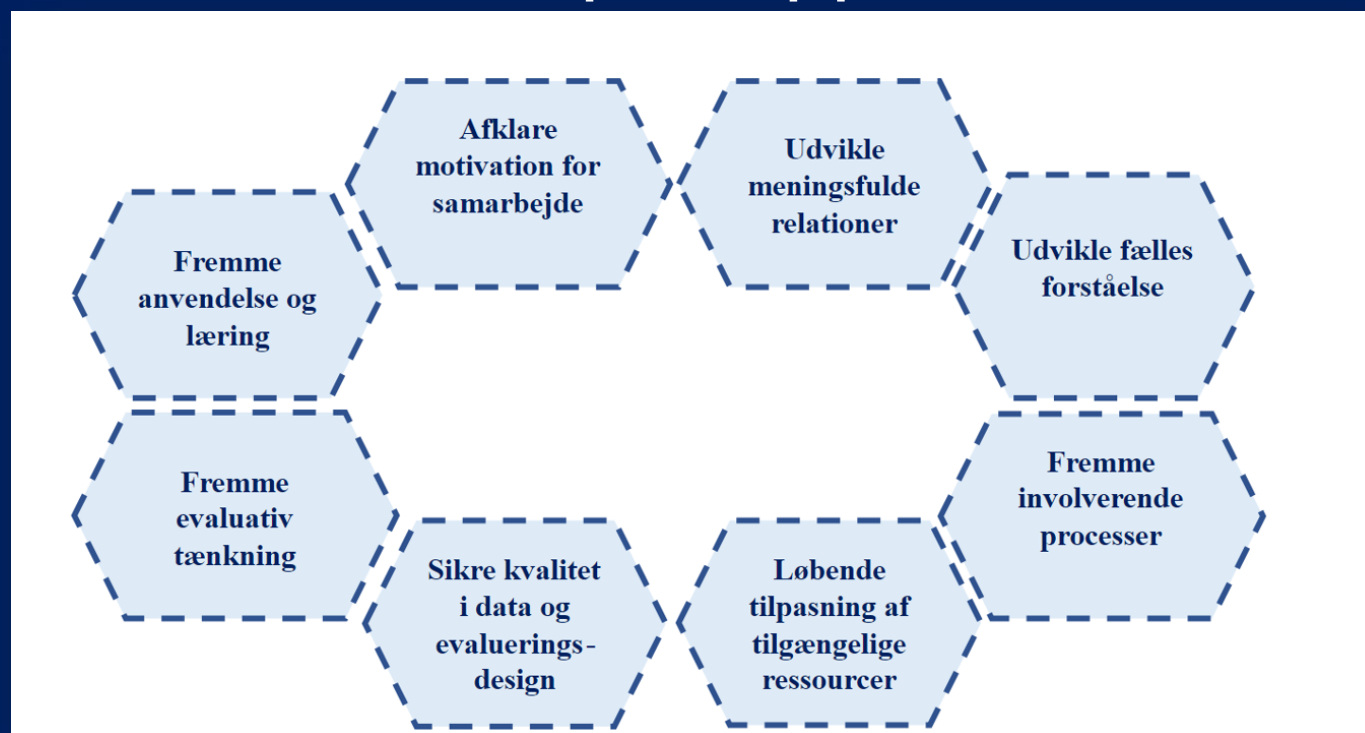
Menneskelige mekanismer i kollaborativ evaluering

10

Aktiv deltagelse → dialog,
refleksion og kollaboration →
**fælles meningsskabelse &
INTERAKTIV LÆRING** →
motivation → **engagement +
mandat =**

Evaluerende tænkning &
anvendelse → handling

CAE principper



Shulha et al., 2016. Oversat af Laubek, 2024

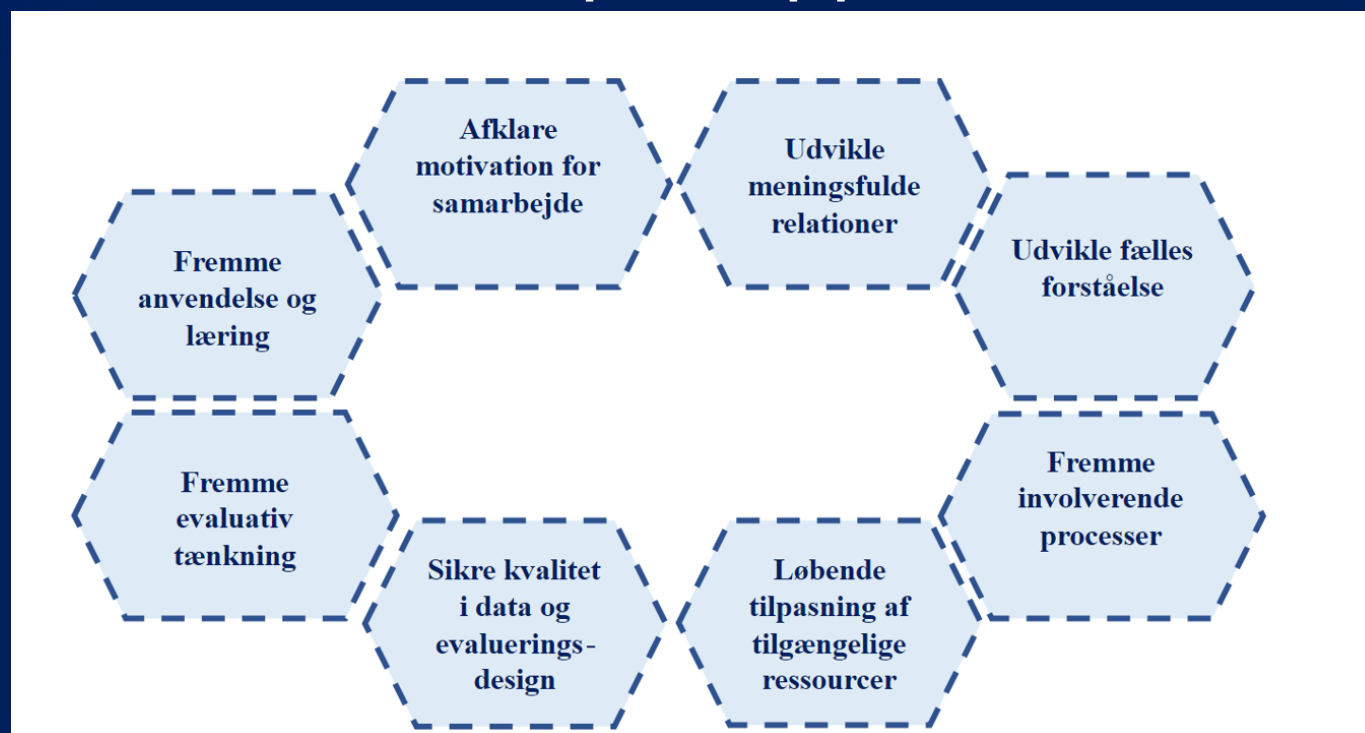
Menneskelige mekanismer i kollaborativ evaluering

11

Aktiv deltagelse → dialog, refleksion og kollaboration → **fælles meningsskabelse & INTERAKTIV LÆRING** → motivation → **engagement + mandat =**

Evaluerende tænkning & anvendelse → **Forandring!**

CAE principper



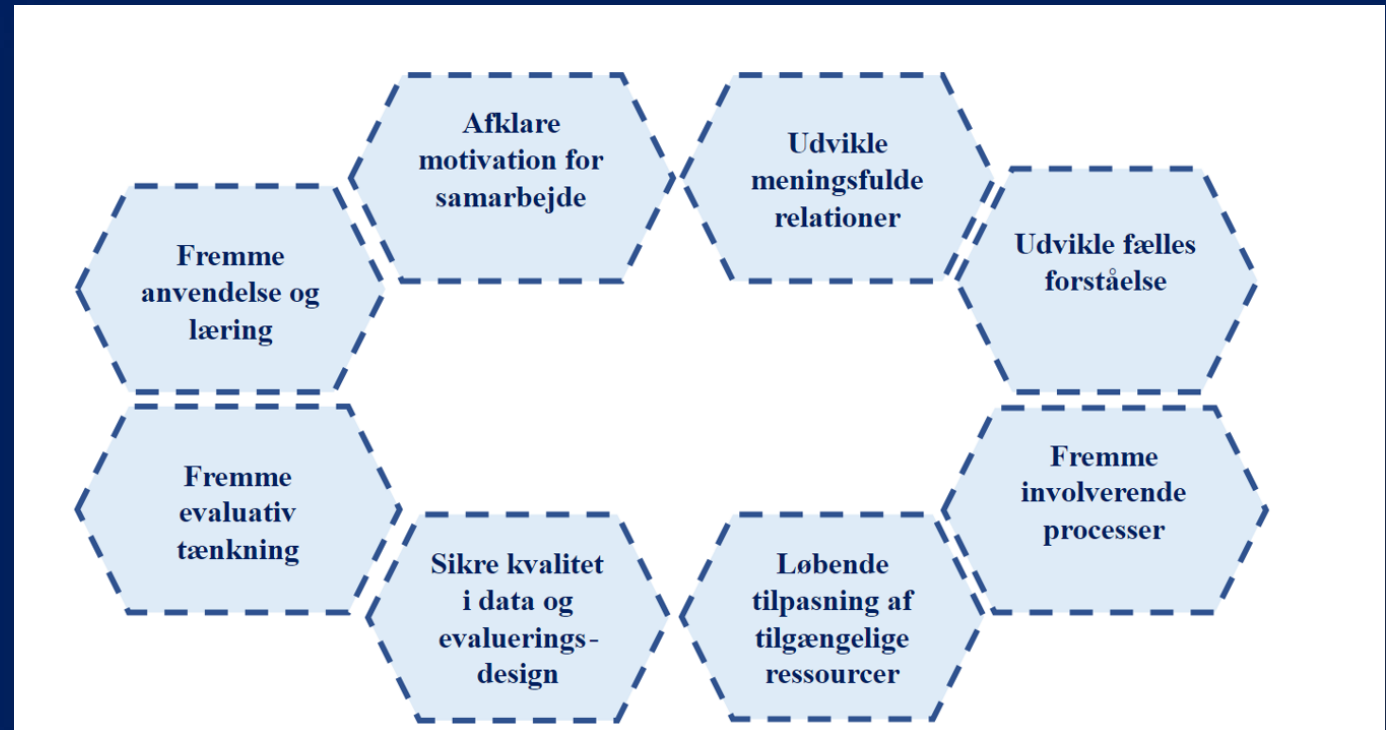
Shulha et al., 2016. Oversat af Laubek, 2024

Menneskelige mekanismer i kollaborativ evaluering

Aktiv deltagelse → dialog, refleksion og kollaboration → fælles meningsskabelse & **INTERAKTIV LÆRING** → motivation → engagement + mandat =

Evaluerende tænkning & anvendelse → **Forandring!**

CAE principper

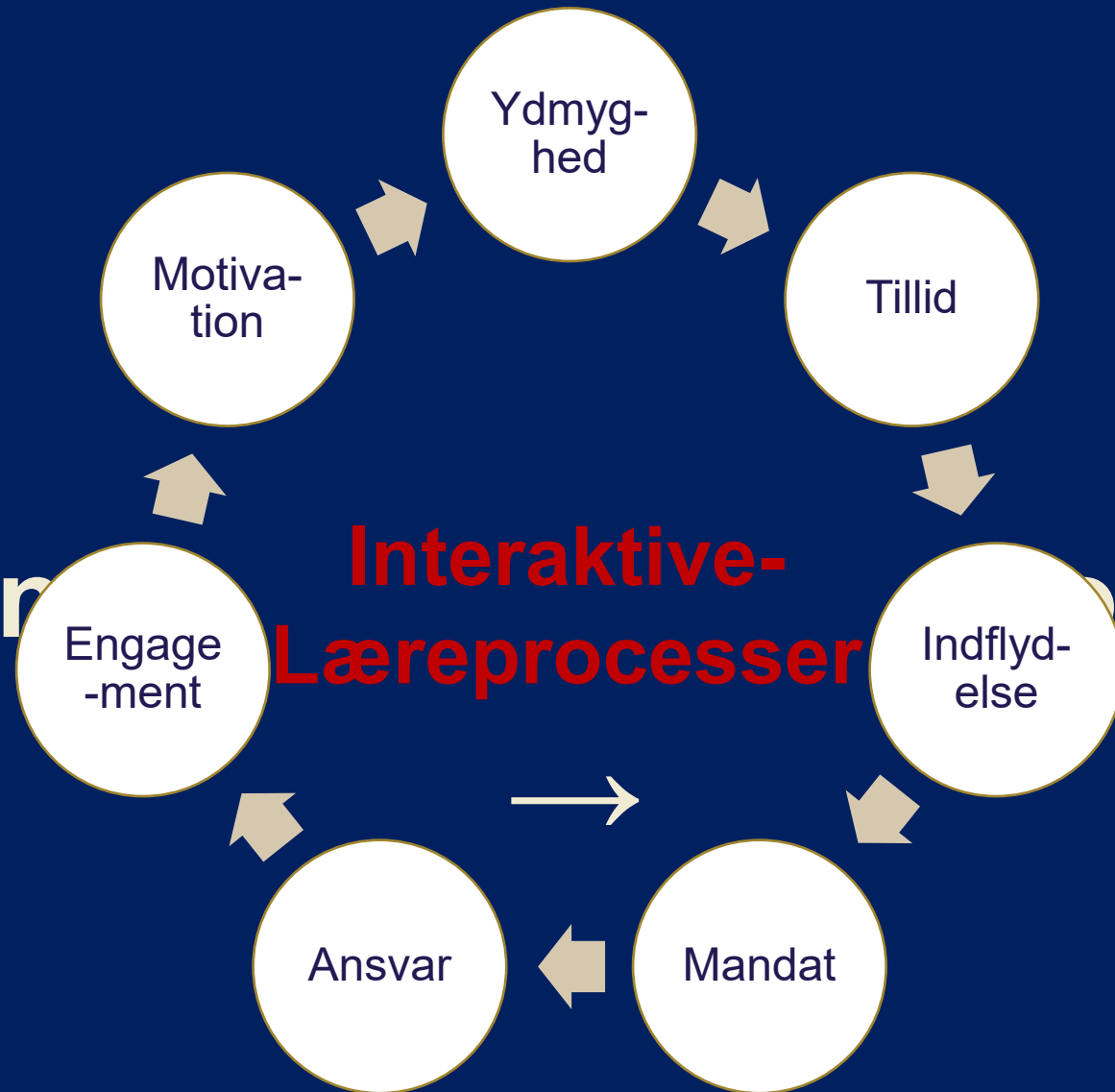


Shulha et al., 2016. Oversat af Laubek, 2024

Evaluering Interaktive-
Læreprocesser Forandring



Evaluering af Interaktive- Læreprocesser og Forandring

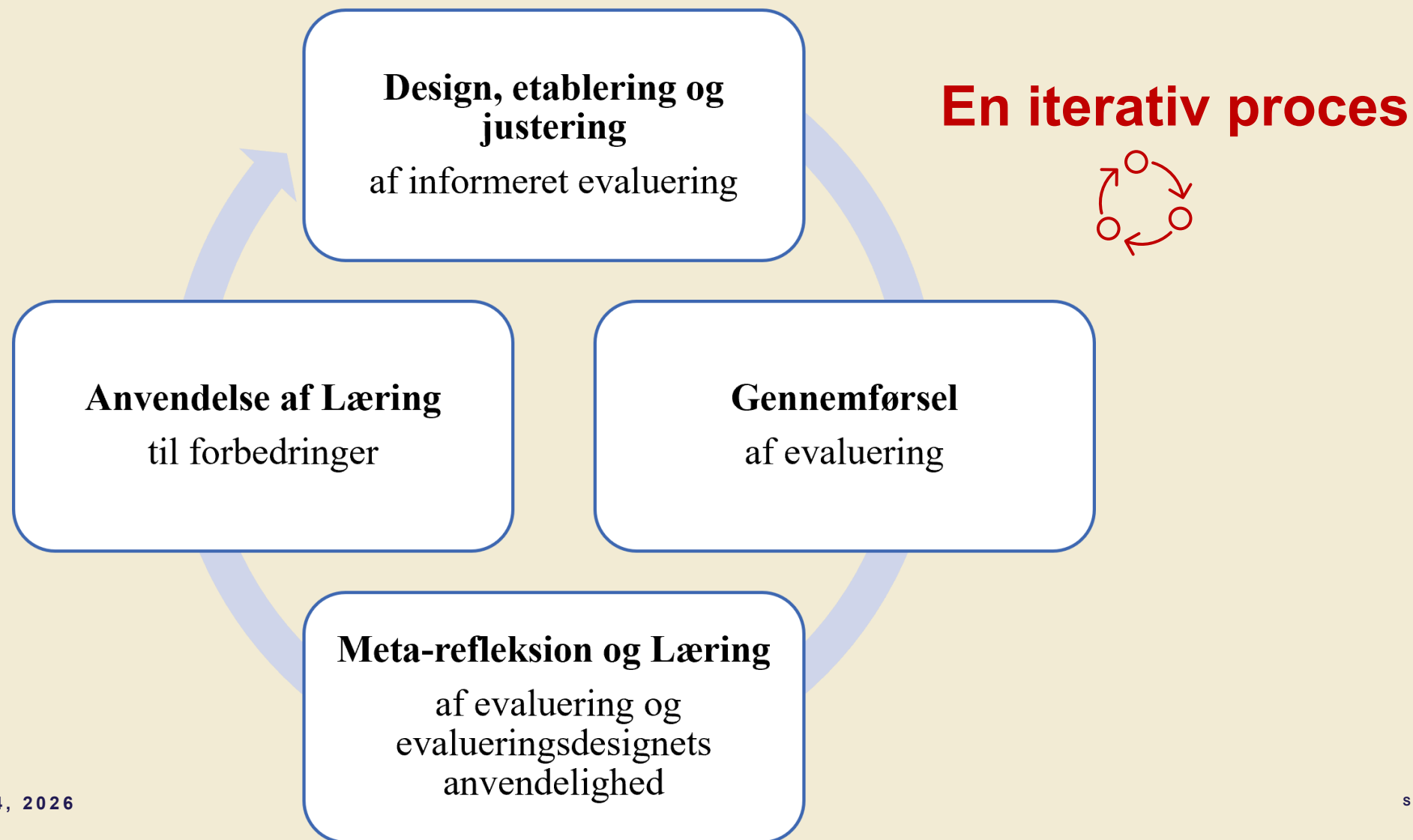


Den menneskelige dimension

*“Learning how to think evaluatively is learning how to **learn**.”*

*“Learning **to think and act evaluatively** can have an **ongoing impact**.”*

Den kollaborative evalueringscirkel



Hvad sker der med mennesker, når de deltager i kollaborativ evaluering?

*"Jeg er hvert fald kommet med nogle antagelser, når vi er kommet til de der evalueringer, og **nogle er blevet skudt i sænk, og andre de er så bekræftet.** Det synes jeg har været helt vildt interessant. Plus, at man har set **nogle mønstre** mellem vores forskellige indsatser og de **konsekvenser**, de har for patienternes forløb, som gør, at man tænkte, 'uh, det skal vi da **hjem at arbejde med det her**, det er da fuldstændig vanvittigt ... **Vi kan gøre det og det og det anderledes og gøre det bedre**".*

Citat: Regional leder. Laubek, 2024:262

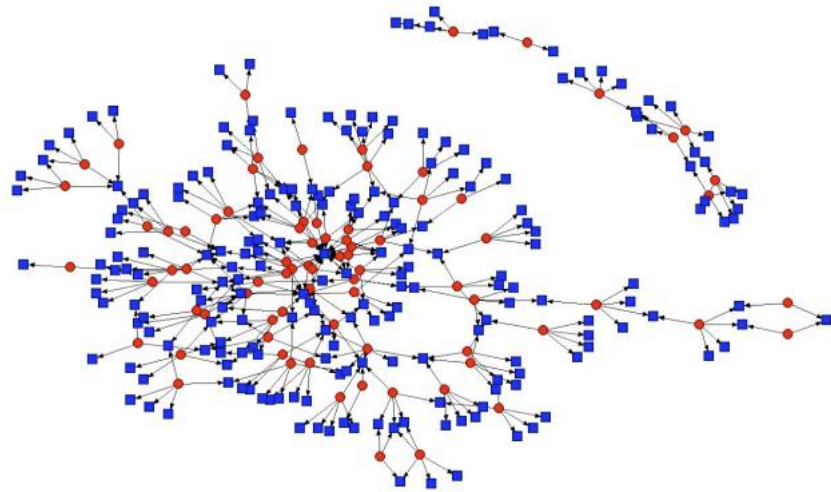
*"Jeg tror, det er mere (evaluerings) metoden vi skal have videre, end det er fundene. **Fordi fundene betyder noget for os, fordi vi har deltaget i evalueringen.**"*

Citat. Leder i tværsektorielt projekt. Laubek, 2024



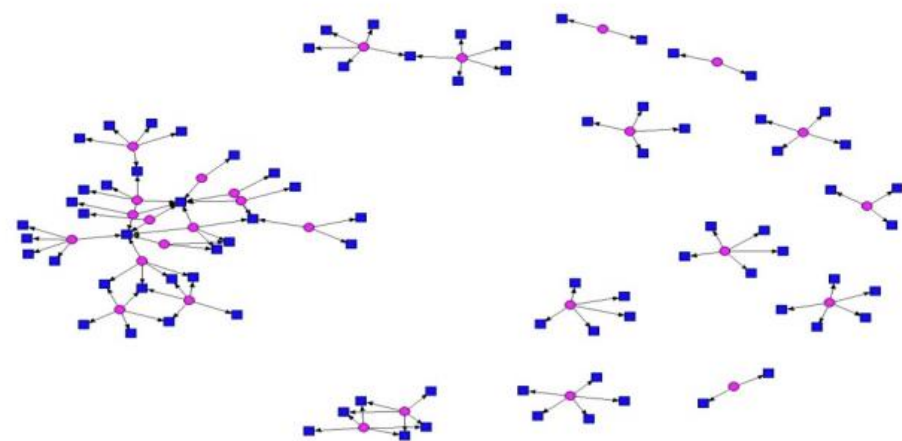
Den relationelle dimension

Viden **bevæger sig gennem relationer** og **udvider** derved **rækkevidden** af forandring



Høj social forbundethed

*Viden deles, fortolkes, mobiliseres,
anvendes og forankres bredt*



Lav social forbundethed

Viden har vanskeligere ved at spredes

Hvad sker der mellem mennesker, når de deltager i kollaborativ evaluering?



“De fælles evalueringer gjorde, at vi forstod problemet og det er jo udelukkende på grund af vores relation og vores netværk, at det problem så blev løst meget, meget nemt.”

Citat. Praktiserende læge. Laubek, 2024



Den organisatoriske læringsdimension

Organisationer kan gøre evaluering lærings- og handlingsmulig

- ▶ Mulighed for involvering i relevante faser af evalueringsprocessen
- ▶ Mandat til at handle
- ▶ Tid og rum til refleksion og læring
- ▶ Kobling mellem evaluering og beslutningsprocesser
- ▶ Ledelsesmæssig understøttelse og opfølgning

Den menneskelige virkningskæde

- ▶ **Mennesker kan skabe forandring, når evaluering skaber læring og motivation for at handle.**
- ▶ **Kollaborativ evaluering kan være en katalysator for læring og forandring.**
- ▶ **Relationer kan mobilisere læring og øge rækkevidden.**
- ▶ **Organisationen må skabe læringsmuligheder og mandat til handling.**

Læringsbetingelser

Kollabo-
ration

Organisatoriske rammer

Dialog

Evaluering

Interaktiv- Læring

Forandring

Refleksion



Dialog

► *Hvad tager jeg med mig fra oplægget?*

► *Og hvad betyder det for den måde, jeg selv arbejder med evaluering på?*



Evaluering skaber ikke i sig selv forandring

Evaluering kan skabe læring og sætte mennesker i bevægelse - frem mod forandring

Mange tak for opmærksomheden!

Ræk endelig ud ved spørgsmål:

Charlotte Laubek

CO-Learn, Institut for Kultur og Kommunikation,

Aalborg Universitet

chla@ikk.aau.dk

