

EN KORT GUIDE  
MED 4 VÆRKTØJER

# ENGAGERENDE OPLYSNING OM BÆREDYGTIG UDVIKLING

Sådan kan effekten måles og forbedres



*Forsidefoto: Margrethe Grønvold Friis  
Layout og illustration: ENLOTTE*

<b>Introduktion</b> .....	<b>4</b>
<b>Værktøj nr. 1</b> – Få styr på jeres målgrupper .....	<b>8</b>
<b>Værktøj nr. 2</b> – Definér jeres ønskede forandringer .....	<b>11</b>
<b>Værktøj nr. 3</b> – Bliv skarp på jeres forandringshistorier .....	<b>15</b>
<b>Værktøj nr. 4</b> – Sådan indsamler I relevante forandringer .....	<b>18</b>



This activity is  
funded by the  
European Union

*Denne guide er udviklet som en del af det EU-finansierede projekt FRAME, VOICE, REPORT! Det var en pulje, finansieret af EU-kommissionens DEAR program (Development Education and Awareness Raising) med det formål at styrke og øge opmærksomheden og engagementet blandt EU-borgere i relation til FN's verdensmål for bæredygtig udvikling - mere almindeligt kendt som verdensmålene. Guiden er baseret på et læringsforløb om monitorering og evaluering af de finansierede projekter. Jan Van Ongevalle fra KU Leuven stod for kurserne på vegne af FRAME, VOICE, REPORT!, og guiden er skrevet i samarbejde mellem Jan Van Ongevalle og CISUs FRAME, VOICE, REPORT! team.*

*Denne guide er produceret med økonomisk støtte fra den Europæiske Union. Afsenderen af denne guide er alene ansvarlig for indholdet. Det afspejler på ingen måde EU's holdning.*



**BAGGRUND**



**CASE**



**SÅDAN GØR I**



**TIPS**



**VÆRKTØJ**

# GUIDEN OG HVORDAN DU KAN BRUGE DET

Dette er en guide med 4 værktøjer til at monitorere projekter, der arbejder med at styrke det folkelige engagement i bæredygtig udvikling. Metoderne kan både bruges til at planlægge projektet og holde øje med, hvordan det går, men de kan også være med til at forbedre projektet undervejs og styrke den forandring, projektet forsøger at bidrage til.



## Hvorfor monitorere og evaluere arbejdet med oplysning og folkeligt engagement?

Monitorering og evaluering handler om løbende og systematisk at holde øje med det arbejde, man laver, og de resultater, der kommer ud af det. Arbejdet med at engagere målgrupper er dog ofte ret komplekse sociale processer, hvor det kan være svært at forudsige og måle resultaterne af specifikke projekter. Derudover kan systematisk monitorering undervejs i projektet føles som en ekstra og uoverkommelig byrde for mindre organisationer

med få eller ingen ansatte. Brug af simple monitorerings- og evalueringsmetoder kan dog både forbedre effekten af projektet, plus holde fokus på, hvad der rent faktisk forandrer sig – om alt ens arbejde faktisk nytter noget – fremfor blot på, om man følger planen.

Denne guide indeholder værktøjer, cases og tips til, hvordan man kan gøre dette på overskuelige og forholdsvis simple måder.



### BEMÆRK:

Guiden og dens eksempler handler om projekter, der arbejder med at styrke folkeligt engagement gennem oplysning. Metoderne kan dog også bruges til mange andre typer projekter.

# INTRODUKTION



## Hvad er engagerende oplysning, og hvorfor er det vigtigt?

### Hvad er engagerende oplysning, og hvorfor er det vigtigt?

Det, vi her i guiden har kaldt 'engagerende oplysning', er inspireret af det engelske begreb Global Citizenship Education (GCE), som er den betegnelse UNESCO bruger til at definere **"aktiviteter, som har til formål at styrke borgere i alle aldre til at påtage sig aktive roller, både lokalt og globalt, i opbygningen af mere fredelige, tolerante, inkluderende, sikre og bæredygtige samfund"**.

Global Citizenship Education var tidligere kendt som DEAR - Development Education and Awareness Raising. På dansk har man ofte talt om global undervisning, global dannelse, oplysning eller oplysningsprojekter om globale forhold. Med verdensmålene<sup>1</sup> er der dog kommet en ny forståelse af, at global dannelse ikke kun handler om viden. Hvis vi skal løse verdens udfordringer ift. såvel klima og miljø som fattigdom og social ulighed, skal alle borgere i hele verden være med til at handle på dem. Vi taler derfor om **engagerende oplysning**, for at fremhæve, at formålet ofte vil være at påvirke målgruppens holdninger og adfærd til at engagere sig på den ene eller anden vis i arbejdet med global bæredygtig udvikling

### I guiden her vil du for eksempel møde:

- En faglig organisation, der prøver at oplyse og engagere elever på tekniske skoler i arbejdstagerrettigheder og forhold for globale migrantarbejdere
- Ingeniører, der vil oplyse andre ingeniører om verdensmålene og motivere dem til at lave verdensmålshandlingsplaner på deres arbejdspladser
- Museumsansatte, der vil give publikum en anderledes og engagerende oplevelse af, hvad det vil sige at være flygtning.

Dette er eksempler på projekter, der arbejder med engagerende oplysning med det formål både at give målgruppen en **forståelse** af deres roller og ansvar i et globaliseret samfund men også **motivation** og **evne** til at deltage i lokale og globale initiativer, der understøtter bæredygtig udvikling.

## Arbejdet med at skabe engagement er komplekst

Meget arbejde med at fremme engagement handler om at påvirke både viden og handlinger hos målgruppen. Det er komplekse forandringsprocesser, som også er påvirket af mange andre ting, og som ikke nødvendigvis hænger sammen på en logisk og lineær måde. Det betyder noget for, hvordan man planlægger, monitorerer og evaluerer sit arbejde.



<sup>1</sup> Se mere om de 17 verdensmål på [www.verdensmaal.org](http://www.verdensmaal.org) eller [www.globalgoals.org](http://www.globalgoals.org)

<sup>2</sup> Diagram fra: <https://oxfamblogs.org/fp2p/old-wine-in-new-bottles-6-ways-to-tell-if-a-programme-is-really-doing-development-differently/>

### • Forandring kan være uforudsigelig

For det første er det vigtigt så tidligt som muligt at holde øje med, om projektaktiviteterne faktisk er med til at skabe de forandringer, man havde forestillet sig. Derfor har man brug for et monitoreringssystem, der holder øje med forandringer og giver mulighed for at lære af processen og justere på projektet undervejs.

### • Forandring kan være uhåndgribelig

For det andet er de forandringer, der skabes i forhold til engagement hos en målgruppe ofte både uhåndgribelige og flerdimensionelle (for eksempel viden, holdninger, hensigter, motivation, kompetencer og adfærd) og derfor ikke lette at måle med forudbestemte indikatorer<sup>3</sup>. Det kan for eksempel være svært at formulere gode indikatorer, som fanger den dybe personlige forandring hos unge tekniske lærlinge, der arbejder sammen med jævnaldrende fra det globale syd gennem et udvekslingsprogram (Se case 1).

### • Forandring skabes ofte gennem mange aktører og relationer på én gang

For det tredje er manglen på forudsigelighed ofte et resultat af indflydelsen fra mange forskellige aktører, der kan have forskellige relationer, roller og perspektiver ift. de emner, man arbejder med i projektet. Og endelige forandringer hos målgruppen kan være afhængig af, at andre aktører, man ikke selv har kontrol over, handler som forventet (f.eks. frivillige, der forventes at undervise andre).

### Fokus på forandring hos aktørerne

Værktøjerne, vi vil præsentere, arbejder med en såkaldt **aktør-fokuseret tilgang**. Ved at holde øje med konkrete, observerbare forandringer hos aktører i målgruppen, kan man rumme nogle af de udfordringer, der nævnes ovenfor. Et fokus på de forskellige grupper af aktører, man forsøger at påvirke i sit projekt, kan hjælpe med at afklare, hvad man egentlig forventer af disse aktører, for at projektet skal lykkes. En aktør-fokuseret tilgang kan være med til at præcisere de forandringer, projektet håber at kunne bidrage med. Og jo større klarhed man har om, hvilken forandring man ønsker at se hos sin målgruppe, jo bedre kan man både designe projektet og justere det undervejs, så det skaber så stor forandring som muligt.



## HVAD ER "FORANDRINGER"

Når vi i guiden her taler om 'forandringer', mener vi ændringer i handlinger, politikker eller aktiviteter for både enkeltpersoner, grupper, organisationer eller institutioner relateret til projektets vision. Det vil sige, at forandringer i denne forståelse er noget konkret og observerbart og ikke eksempelvis 'øget bevidsthed om ...'.

<sup>3</sup> En indikator er noget, man på forhånd har besluttet sig for, kan være et tegn på, at den ønskede forandring har fundet sted. Eksempelvis at x antal lærere på bestemte skoler giver udtryk for, at de nu inddrager mere globalt stof i undervisningen end tidligere.

# FÅ STYR PÅ JERES MÅLGRUPPER

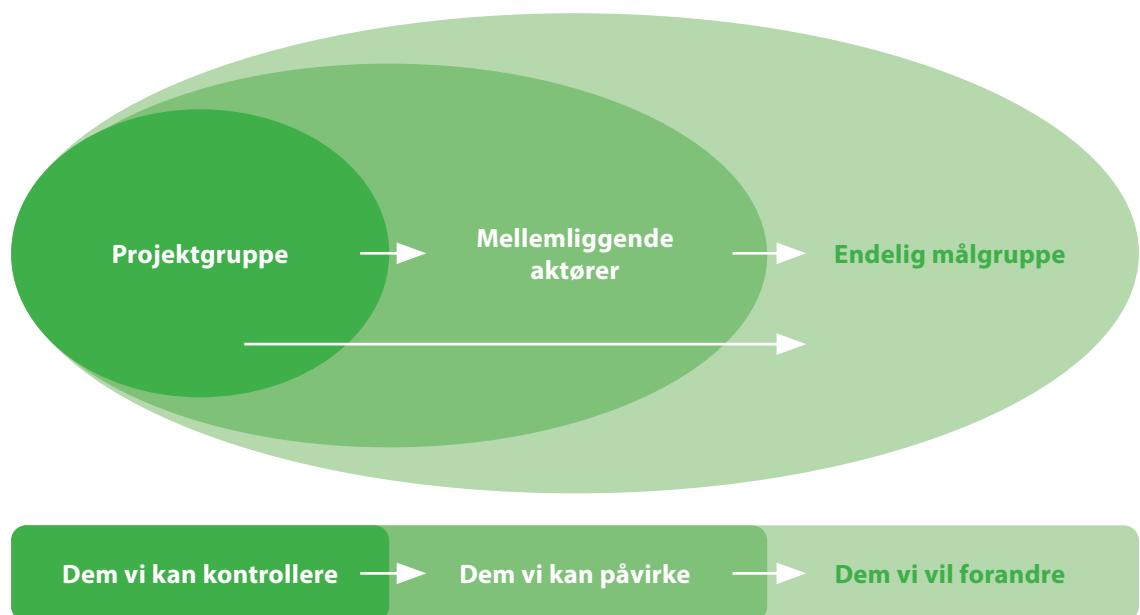
## Brug af indflydelsescirkler<sup>4</sup> til at kortlægge aktører og forandringer

Indflydelsescirkler kan bruges til at kortlægge forskellige niveauer af aktører og målgrupper i et projekt og få overblik over, hvilke forandringer man håber at kunne bidrage til hos disse aktører. Cirklerne er et simpelt men effektivt analyseværktøj, der kan bruges til at diskutere og afklare roller, ansvar og forventninger i forhold til forskellige projektaktører.

Modellen med tre cirkler (som illustreret i figur 1) kan være udgangspunkt for en projektplan. Modellen kan hjælpe en projektgruppe til at holde fokus på, **hvad man vil opnå af forandringer hos målgruppen**, fremfor hvad projektgruppen vil gennemføre af aktiviteter. Derudover giver det projektet en planlægningsramme, der ikke kun fokuserer på den endelige forandring, projektet skal bidrage til (forandringer i forhold til de endelige målgrupper), men også på **hvad andre aktører skal gøre for at bidrage til den forandring**.

Værktøjet består af tre cirkler, der giver overblik over, hvordan forskellige aktører i et projekt påvirker hinanden.

- **Cirklen, vi kan kontrollere**, indeholder de aktører, der har kontrol over projektaktiviteterne. Disse aktører planlægger og implementerer aktiviteterne og vil typisk være projektgruppen eller -teamet.
- **Cirklen, vi kan påvirke**, indeholder de aktører, et projekt har direkte kontakt med. Et projekt har ingen direkte kontrol over aktørerne i denne gruppe, men har mulighed for at påvirke dem direkte. Dette kan f.eks. være frivillige, lærere, aktivister eller andre, der uddannes til at tage ud og afholde workshops, events eller undervise.
- **Cirklen, vi vil forandre**, indeholder projektets endelige målgruppe. Mange projekter vil kun have en indirekte indflydelse på den endelige målgruppe gennem de mellemliggende aktører, de arbejder med. Nogle projekter kan dog også være designet, så projektgruppen selv har direkte kontakt med den endelige målgruppe, og cirklerne for påvirkning og forandring derfor er sammenfaldende.



<sup>4</sup> Indflydelsescirkler kommer fra det engelske "Spheres of Influence" fra outcome mapping metoden. Se mere på [www.outcomemapping.ca](http://www.outcomemapping.ca)



CASE nr. 1

# INDFLYDELSESCIRKLERNE I PRAKSIS



Ulandssekretariatet arbejder med at styrke fagbevægelsen i udviklingslande. De havde et projekt, hvor de ønskede at engagere studerende på tekniske skoler i Danmark i problemstillinger omkring global migration. De ville nå ud til de studerende både direkte i klasselokalet og gennem journalister/fagblade og lokale fagforeninger. Ulandssekretariatet arrangerede events og møder, hvor lærlinge, der havde været i Nepal og arbejdet med lokale bygningsarbejdere, fungerede som historiefortællere – både på skoler og til de forskellige fagblade.

Da Ulandssekretariatet begyndte at arbejde med indflydelsecirklerne, indså de, at de kunne bruge deres ressourcer mere effektivt ved også at involvere lærere og internationale koordinators som ekstra mellem-liggende aktører. Lærerne hjalp med at motivere eleverne på skolerne og sikrede større bæredygtighed af projekterne ved at fortsætte med at tale om global migration efter projektet samt ved at opfordre eleverne til at tage praktikophold i udlandet.

Ved at fokusere på forandringer hos disse mellemliggende aktører - lærere og internationale koordinators - blev projektets resultater mere håndgribelige og målbare, end hvis Ulandssekretariatet kun havde fokuseret på forandringen hos deres endelige målgruppe - de studerende (som de udsendte lærlinge også var en del af).

I et kommende projekt vil Ulandssekretariatet involvere lærere og internationale koordinators helt fra starten af projektets designfase som en central og vigtig målgruppe.

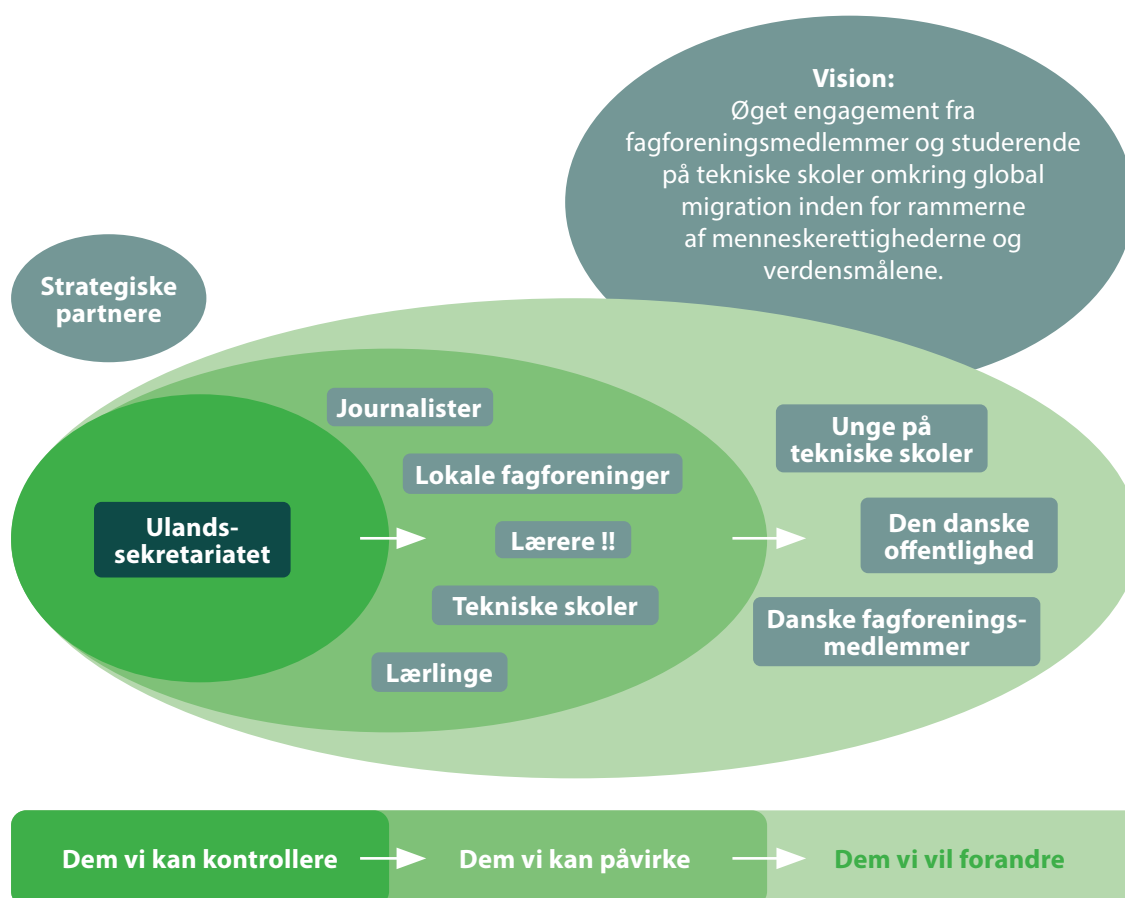


FIG. 2: ULANDSSEKRETARIATETS INDFLYDELSESCIRKLER

En kortlægning af et projekt ud fra indflydelsescirklerne kan være nyttigt både i designfasen men også senere hen, når man gerne vil lære mere om effekten af projektet.



### SÅDAN GØR I

- Lav en liste over de personer, grupper, organisationer eller institutioner, som projektet enten involverer eller ønsker at påvirke.
- Placér de aktører, I gerne vil forandre i cirklen med dem, vi vil forandre
- Placér de aktører, I kan påvirke direkte, i cirklen med dem, vi kan påvirke (Bemærk: Nogen gange er de aktører, man kan påvirke direkte, og dem, man vil forandre, de samme og vil derfor være i begge cirkler).
- Placér dem, der har direkte kontrol over projektets aktiviteter i cirklen med dem, vi kan kontrollere.
- De grupper, der ikke umiddelbart passer i nogle af cirklerne, kan være strategiske partnere. Strategiske partnere har interesse i projektet, men projektet søger hverken at påvirke eller monitorere dem. Placér derfor jeres strategiske partnere udenfor cirklerne.



### TIPS:

1

Når man identificerer aktører, man kan påvirke, skal man udvælge de aktører, der har størst betydning for projektet. Det vil sige aktører, der har en vigtig rolle i at påvirke andre, og som projektgruppen kan støtte eller yde direkte indflydelse på. Disse er også de aktører, der vil blive nøje overvåget.

3

Husk, at det, man skriver i cirklerne, ikke behøver at være statisk i forhold til projektplanen. Det kan være nødvendigt at tilpasse det i løbet af projektet på grund af ændringer i konteksten, ændringer i situationen for visse aktører eller på grund af en ny indsigt, der er opnået under projektet.

2

Vær realistisk i antallet af aktører, I vælger at monitorere. Bare 3-4 forskellige grupper kan være ret ambitiøst

# DEFINÉR JERES ØNSKEDE FORANDRINGER

## Brug af forandringsmarkører<sup>5</sup> til at holde øje med observerbare forandringer.

Det næste skridt i at udvikle et monitoreringssystem med fokus på projektets aktører, er at blive så klar som muligt på, hvilke forandringer, projektgruppen håber at kunne bidrage til hos både de aktører, de kan påvirke og de aktører, de vil forandre (den endelige målgruppe).

Dette kan blive gjort ved at formulere forandringsmarkører for hver aktør, projektet ønsker at monitorere. Forandringsmarkører beskriver **observerbare ændringer i adfærd**, handlinger eller relationer.

Forandringsmarkører bliver almindeligvis brugt til at holde øje med forandringer hos aktører i cirklen, med dem, vi kan påvirke. I nogle tilfælde kan det dog også være nyttigt at formulere forandringsmarkører for de endelige målgrupper.

Forandringsmarkører kan også hjælpe med at spore og lære af små forandringer, der let kan overses, men som kan vise sig at være grundlæggende for at skabe mere forandring senere (se case 2).

## Hvad er forandringsmarkører?

1. Forandringsmarkører er grupperet i tre kategorier: 'Forandring, vi forventer', 'Forandring, vi håber på', 'Forandring, vi drømmer om'.



### 'Forandring vi forventer'

beskriver forandringer, der i nogen grad forventes at ske, og som ofte er opnåelige på kort sigt. De kan være grundlæggende for, at der kan ske dybere forandringer på et senere tidspunkt. Fx. deltagelse i en event eller workshop.

### 'Forandring vi håber på'

beskriver nogle dybere forandringer, der er vanskeligere at opnå og kræver mere engagement, indsats og tid. Fx. aktiv læring og deltagelse hos deltagere, som udtrykker en mening om emnet/sagen.

### 'Forandring vi drømmer om'

beskriver fundamentale forandringer, som viser en dybere og mere varig forandring hos en aktør. Det er ofte forandringer på et plan, hvor der ikke er brug for yderligere støtte eller opmuntring fra projektet. Fx. aktører, der begynder selv at tage initiativer i forhold til et bestemt emne eller sag.

2. Forandringsmarkører adskiller sig fra traditionelle indikatorer i den forstand, at de ikke er tidsbestemte eller har tal på.

3. Samlet giver forandringsmarkøerne et overblik over den mulige komplekse forandringsproces, som en aktør kunne blive engageret i. Hvis det viser sig, at processen bliver anderledes end forventet, kan det være nødvendigt at justere eller formulere nye markører hen ad vejen.

4. Forandringsmarkører udgør ikke en tjekliste og bør ikke opfattes som mål, der er mejslet i sten. I stedet udgør de en ramme for dialog eller refleksion om eventuelle observerede forandringer hos de målgrupper, man kan påvirke.

<sup>5</sup> Forandringsmarkører kommer fra det engelske "progress markers". Se mere om progress markers på [www.outcomemapping.ca](http://www.outcomemapping.ca)



CASE nr. 2

# FORANDRINGSMARKØRER I PRAKSIS

IDA Global Development er den internationale gruppe i Foreningen af Ingeniører i Danmark. De brugte forandringsmarkører i deres projekt "Bæredygtighedskaravanen", hvor IDA-frivillige blev trænet i at rejse rundt på arbejdspladser i Danmark og afholde workshops, hvor de fortalte om verdensmålene. Målet var at få workshopdeltagerne til at udvikle handlingsplaner for arbejdet med verdensmålene på deres arbejdspladser. Derudover ønskede IDA at nå en bredere målgruppe med deres oplysning om verdensmål via sociale medier. I deres kortlægning af projektet var de frivillige i cirklen med dem, vi kan påvirke og deltagerne til workshops'ne i cirklen med dem, vi vil forandre.

Projektet havde en kort tidsramme (1 år). I den oprindelige planlægning havde IDA en ambition om at kunne se faktiske forandringer i praksis hos de virksomheder, de besøgte. Det var en ambitiøs forventning og administrativt krævende at monitorere. I stedet formulerede IDA undervejs følgende forandringsmarkører, der handlede om forandringer, der ville være enklere at holde øje med, og som kunne observeres i løbet af selve projektet:

### For de frivillige:

- Projektet forventer at se IDA frivillige deltage i kurser og forberedelse til at afholde workshops på arbejdspladser
- Projektet håber at se IDA frivillige fortælle om verdensmålene på en forståelig og engagerende måde til workshops'ne
- Projektet drømmer om, at IDA frivillige deler deres erfaringer og refleksioner på IDAs facebookside såvel som aktivt deler IDA opslag og debatterer verdensmålene på deres egne sociale medie kanaler.

### For workshopdeltagerne:

- Projektet forventer at se ansatte fra de besøgte arbejdspladser deltage i workshops'ne.
- Projektet håber at se workshopdeltagerne lytte til de frivillige og deltage aktivt i diskussioner om målene, og hvordan de kan integreres på forskellige arbejdspladser.
- Projektet drømmer om at høre workshopdeltagerne fortælle, at de er blevet inspirerede af workshoppen og sandsynligvis vil arbejde videre eller igangsætte et arbejde med målene på deres arbejdsplads.

På den måde blev ambitionerne holdt på et niveau, hvor de kunne følge op på det udelukkende ved at observere og spørge deltagerne til arrangementerne. De mere realistiske milepæle hjalp IDA til at holde motivationen oppe hos frivillige, da de kunne fejre forholdsvis kortsigtede, umiddelbart opnåelige mål som en gyldig del af deres succeshistorie.



### TIPS:

1

Husk, at forandringsmarkører beskriver **observerbare** forandringer (for eksempel anvendelse af en bestemt metode, engagement i en bestemt aktivitet, ændret brug af ord i eksempelvis diskussioner eller artikler). 'Øget kapacitet' eller 'holdningsændring' er ikke en god markør. I stedet må man spørge sig selv, hvordan en sådan øget kapacitet eller ændret holdning kan vise sig i en bestemt adfærd eller handling, der kan observeres.

2

Pas på med at være for ambitiøs i antallet af aktører, der skal monitoreres.



### SÅDAN GØR I

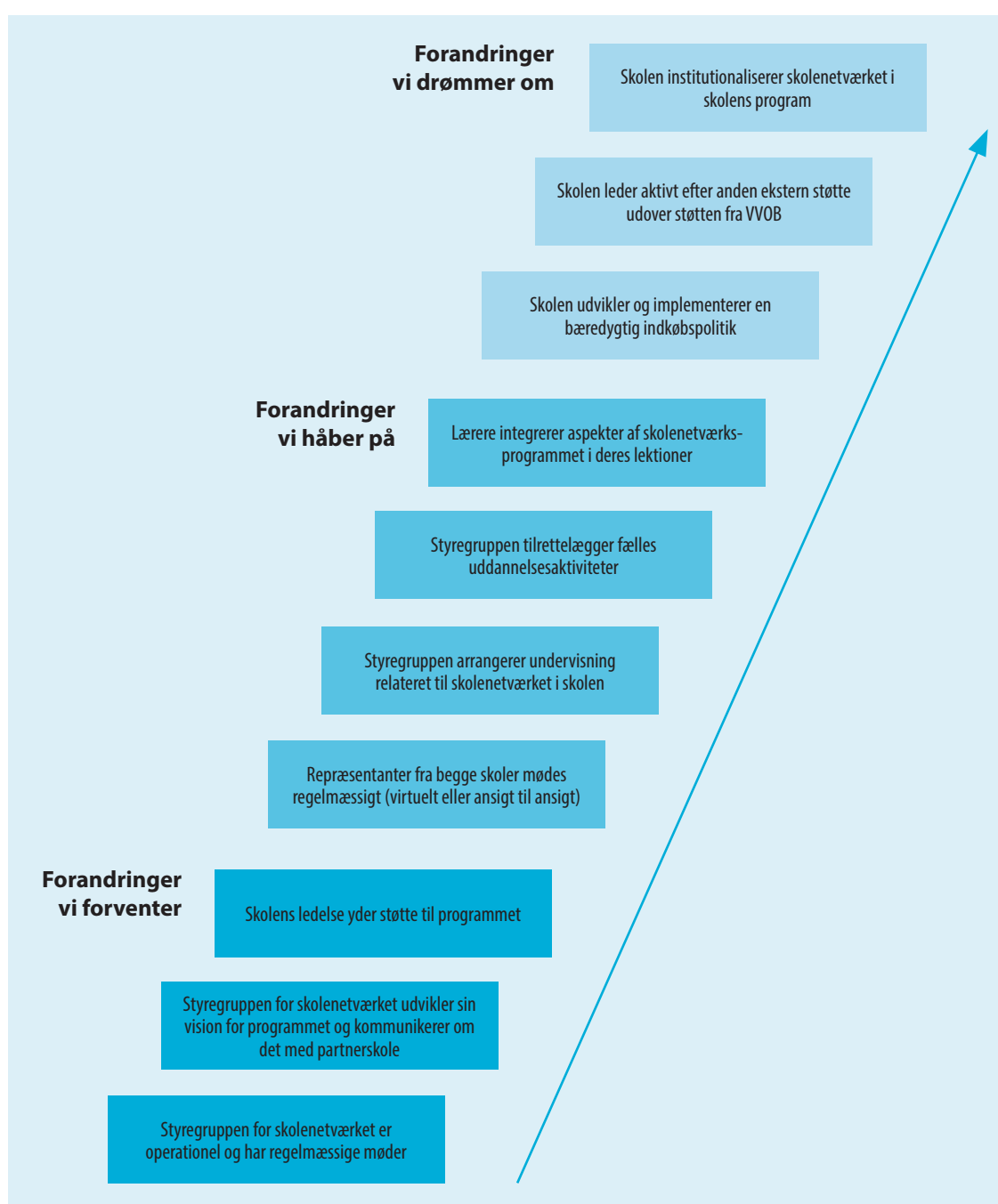
- Udvælg de vigtigste aktører fra cirklen med 'Dem vi kan påvirke' i jeres kortlægning af projektet
- Prøv at formulere forandringsmarkører for dem hver især, i forhold til forandringer, I forventer, forandringer, I kunne håbe på, og forandringer I kunne drømme om

### Andre eksempler på forandringsmarkører

Den belgiske organisation VVOB<sup>6</sup> implementerede et projekt, hvor de ville forbinde skoler fra forskellige lande gennem et netværksprogram.

Formålet var at styrke det globale udsyn hos eleverne (dem, vi vil forandre), og vejen derhen var at styrke skol-

ernes viden og netværk på området. Aktører på skolerne indbefattede blandt andet ledelse, lærere og styregrupper for projektet (dem, vi kan påvirke). VVOB udviklede forandringsmarkører for disse aktører for herigennem at kunne holde løbende øje med skolernes læring og fremskridt i processen.



<sup>6</sup> Læs mere om VVOB casen og deres monitorering her: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1173642.pdf>

### Lav en forandringslogbog<sup>7</sup>

En forandringslogbog kan være nyttig til systematisk at dokumentere og analysere interessante forandringer, der observeres hos forskellige aktører i projektet. Der skal laves en forandrings logbog for hver aktør, man vil monitorere. Figur 3 viser et eksempel på en forandringslogbog. Logbogen viser forandringsmarkører for en specifik målgruppe (i første kolonne). For hver forandringsmarkør er der mulighed for at notere

oplysninger om observerede ændringer undervejs i projektet. Logbogen kan også bruges til at opdage: :

- Uventet forandring (Dvs. forandring der ikke blev forudset gennem forandringsmarkører, både positive og negative forandringer)
- Faktorer som forhindrer eller fremmer forandring

### SÅDAN GØR I

- Lav en forandringslogbog med jeres forandringsmarkører for hver af jeres udvalgte aktører
- Diskutér i projektgruppen, hvordan I vil bruge logbogen. For eksempel hvordan og hvor ofte, I vil indsamle data



#### TIPS:

Informationen om forandringsmarkørerne kan indsamles på forskellige måder

#### A

#### Observationer i forbindelse med aktiviteter med mellemliggende aktører eller målgrupper.

Disse observationer kan noteres i forandringslogbogen løbende. På den måde kan hvert medlem af en projektgruppe beholde deres egen forandringslogbog. Det er også muligt at føre en fælles logbog for hver aktør i et online delt dokument, hvor alle teammedlemmer kan indtaste deres observationer. Forandringslogbogen kan også færdiggøres på et aftalt tidspunkt (kollektivt under et refleksionsmøde eller individuelt).



#### B

#### Interview eller fokusgrupper

Forandringslogbogen kan også bruges som vejledning til interviews eller fokusgrupper med mellemliggende aktører, målgruppen eller med andre aktører, som måtte have brugbar information om forandringsmarkørerne.

#### C

#### Refleksion

Forandringslogbogen kan også bruges som et selvevalueringsværktøj for mellemliggende aktører eller endelige målgrupper. På den måde kan de lave deres egen evaluering af deres fremskridt i relation til forandringsmarkørerne.



Navn på den aktør, der skal monitoreres			
	Beskrivelse af den observerede forandring	Betydning af denne forandring	Projektets bidrag
<b>Forandring vi forventer</b>			
Forandringsmarkør 1			
Forandringsmarkør 2			
<b>Forandring vi håber på</b>			
Forandringsmarkør 3			
Forandringsmarkør 4			
<b>Forandring vi drømmer om</b>			
Forandringsmarkør 5			
Forandringsmarkør 6			
<b>Lærings spørgsmål</b>			
Uventet forandring			
Faktorer som forhindrer eller fremmer forandring			

FIG. 3: GENERISK EKSEMPEL PÅ EN FORANDRINGSLOGBOG

<sup>7</sup> Se flere eksempler på forandringslogbøger (outcome journals), og hvordan man kan bruge dem her: [www.outcomemapping.ca](http://www.outcomemapping.ca)

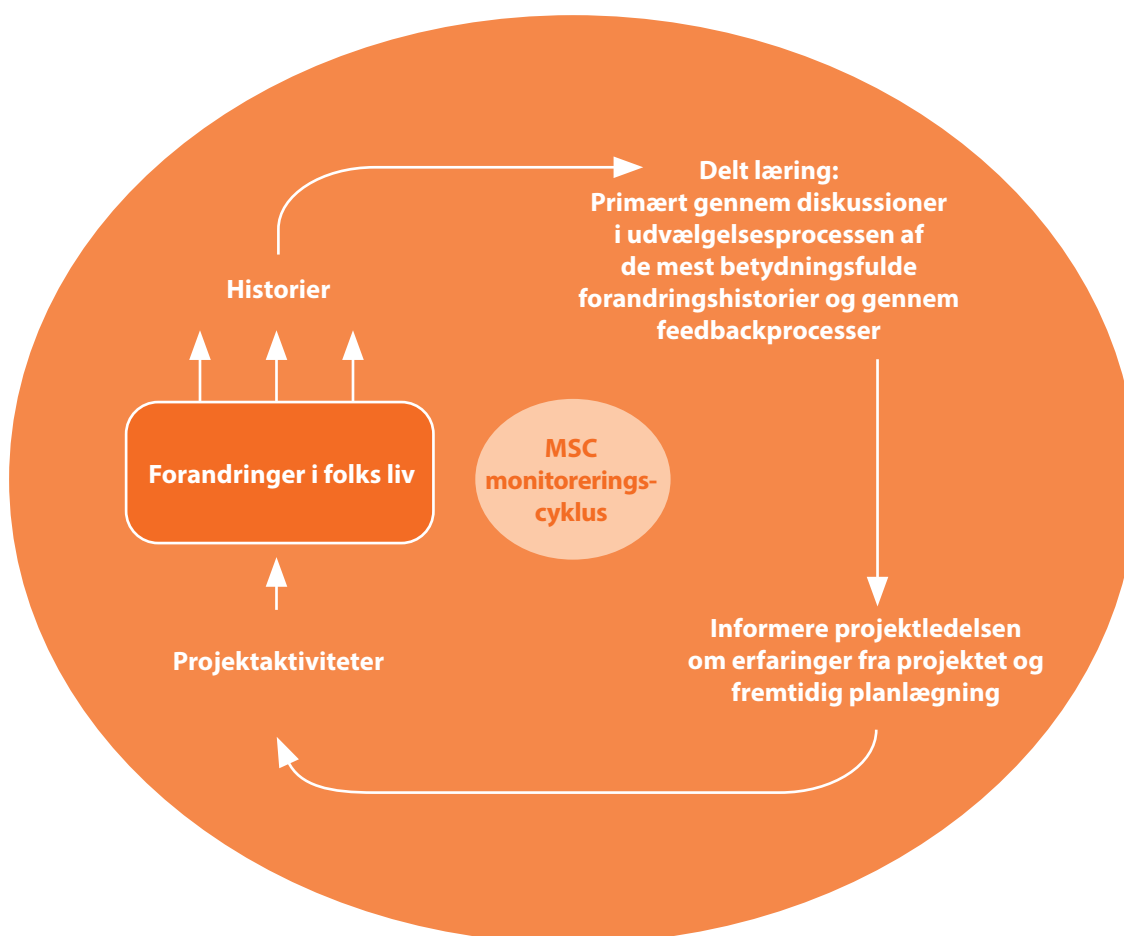
# BLIV SKARP PÅ JERES FORANDRINGSHISTORIER

## Historier om forandring uden brug af indikatorer

Begrebet 'Forandringshistorier' henviser til Most Significant Change Stories (MSC)-metoden<sup>8</sup>, der fungerer som kvalitativt supplement til andre monitorerings- og evalueringsmetoder. Metoden gør det muligt for projektgruppen at lære om, hvilke forandringer projektet har bidraget til og hvordan. Metoden kan også indfange forandringer, der ikke kunne forudses, da man planlagde projektet. Forandringshistorierne er gode til at lære om nuancer og detaljer i forhold til projektets bidrag, som man kan bruge i sit arbejde fremover og også, når man skal fortælle om projektets resultater til en donor, til medlemmer, offentlighed

eller andre. Forandringshistorier fungerer bedst, når de supplerer andre monitorerings- og evalueringsmetoder.

Igennem indsamling af forandringshistorier giver man målgruppen for et projekt muligheden for at udtrykke den væsentligste forandring, de har oplevet gennem projektet. Det kan ske ved hjælp af et åbent spørgsmål, som for eksempel: **"Beskriv den mest betydningsfulde forandring, der har fundet sted i dig selv eller i din relation til andre som et resultat af din deltagelse i projektet."** Man kan også stille mere specifikke spørgsmål, ift. særlige mål for projektet.



<sup>8</sup> Davies, R. & Dart, J. (2005) The 'Most Significant Change' (MSC) Technique. A Guide to Its Use: <https://mande.co.uk/wp-content/uploads/2018/01/MSCGuide.pdf>



## SÅDAN GØR I

Metoden til indhentning af forandringshistorier består af følgende trin (det er dog ikke altid nødvendigt at gennemgå alle trinnene som illustreret i case 3 nedenfor):

### 1 Definition af respondenterne og temaet:

Projektgruppen fastlægger, hvem respondenterne skal være, og hvilke spørgsmål der skal stilles. Spørgsmålene kan både være meget generelle eller meget specifikke omkring et centralt tematisk fokus eller mål for projektet.

### 2 Indsamling forandringshistorier:

Respondenterne vil blive stillet et hovedspørgsmål og eventuelt opfølgende spørgsmål for at få mere information. Eksempler på spørgsmål kunne være:

- Hvad synes du, er den væsentligste forandring, du har bemærket i dig selv (eller dit nabolag eller dine omgivelser) gennem dit engagement i projektet?
- Hvem eller hvad, tror du, bidrog til den forandring?
- Hvorfor er den forandring vigtig for dig?

### 3 Analyse af historierne:

Til analysen er det en god ide at samle en gruppe. Det kan for eksempel være medlemmer af projektteamet, respondenterne selv eller andre aktører. Gruppen kan så læse eller lytte til historierne og kommentere på dem på tværs. For eksempel:

- Hvad de godt kan lide ved dem?
- Hvad er overraskende?
- Hvad fortæller historierne os om projektet?
- Hvad skiller sig ud?
- Hvilken forandring bliver oftest nævnt?

En alternativ tilgang til analyse kan være, at man spørger deltagerne, hvilke historier der har påvirket dem mest og hvorfor.

### 4 Udvalgelse:

Herefter udvælger gruppen den eller de historier, de anser for at være mest betydningsfulde inklusiv en forklaring af, hvad de har lagt vægt på. Disse diskussioner kan være gode at dokumentere, da de kan vise en masse nuancer i, hvordan forskellige mennesker opfatter projektet.



## TIPS:

1

Man kan med fordel dele de indsigter, man får gennem metoden med respondenterne og andre interessenter i projektet samt bruge hovedkonklusionerne fra refleksionen direkte i projektet.

2

Historierne kan være brugbare til intern kommunikation om projektet, for eksempel med hele målgruppen (ikke kun udvalgte respondenter), med donorer og/eller med andre projektpartnere.

3

Historierne er også effektfulde til ekstern kommunikation om projektets resultater, hvis respondenterne har givet tilladelse til det.



## CASE nr. 3

FORANDRINGSHISTORIER  
I PRAKSIS<sup>9</sup>

Det hollandske museum Humanity House brugte metoden til at indhente forandringsfortællinger for at lære om virkningen af deres udstilling 'Journey of Discovery'. Udstillingen gjorde det muligt for gymnasieelever at opleve de udfordringer, som folk, der lever i regioner plaget af konflikter og naturkatastrofer, står overfor. Udstillingen var interaktiv på en måde, som trak deltagerne ind i flygtninges verden.

Udover at spørge deltagerne om de væsentligste forandringer, de oplevede ved at gå gennem udstillingen, stillede Humanity House også supplerende spørgsmål om udstillingens specifikke mål:

- 1) Hvad har ændret sig for dig nu, hvor du har været på 'Journey of Discovery'?
- 2) Hvilket rum bidrog mest til den forandring?
- 3) Hvilken ny viden om katastrofer og konflikter har du fået?
- 4) Hvilket billede eller følelse vil du huske mest levende?
- 5) Hvilke idéer har du fået til at forhindre konflikter og katastrofer?

I løbet af en periode på to måneder blev 84 elever interviewet i par (42 interviews) under deres besøg på museet. Svarene fra eleverne blev lavet om til læsbare historier og analyseret under fire refleksionsmøder med Humanity Houses uddannelsespersonale, lærere og medlemmer fra ledelsesteamet. På møderne blev historierne læst, diskuteret, og deltagerne udpegede de forandringshistorier, de synes, var de væsentligste. Årsagerne til udvælgelsen og hovedpointerne fra diskussionerne blev nedskrevet under hvert møde.

På det sidste møde diskuterede deltagerne, om udstillingen var i stand til at styrke elevernes forståelse af situationen for flygtninge og konkluderede blandt andet:

1. Analysen af elevernes historier gav en bedre forståelse af, hvad 'empati' faktisk betyder for dem.
2. Flertallet forstod på forhånd, hvad det "at flygte" indebærer, måske fordi de har set det i nyhederne på tv, men udstillingen gav dem en dybere indsigt og mange berettede om en større grad af følelsesmæssigt engagement. Denne indsigt blev bekræftet af ca. 75 % af historierne
3. Eleverne udtrykte deres følelser via de forskellige historier. Her er to uddrag:

*"Før jeg tog 'the Journey of Discovery' vidste jeg, at jeg ville have svært ved at skulle flytte til et ikke-EU land. Inden for EU er det ikke et problem. Jeg kan forestille mig, at det ikke er rart at skulle flytte til et land, man ikke kender. Det har lært mig, at jeg ikke var klar over, hvor slemt det virkelig er. Selvom jeg aldrig har været flygtning, var jeg virkelig chokeret. Tænk at det sker så ofte og med så mange flygtninge, tænkte jeg. Og mange af dem bliver fanget og skal flygte igen.."*

*"Meget er ændret for mig siden 'the Journey of Discovery.' Jeg plejede at have en meget forenklet opfattelse: Du flygter, du flytter, og du begynder dit liv i et nyt land. Nu er jeg klar over, hvor frygteligt det faktisk er. Den mørke passage til værelset med vinen gav mig lyst til at vende om og løbe. Billederne af mødre, der bliver genforenet med deres børn, var også meget bevægende."*

<sup>9</sup> [1] Van Ongevalle, J., Carabain, C. (2014). More or Less Global Citizenship? When Measuring Becomes Learning. An action research study examining the use of qualitative methods for monitoring and evaluation, Evaluation Series 4, NCD0, Amsterdam. <http://www.ncdo.nl/more-or-less-global-citizenship>

# SÅDAN INDSAMLER I RELEVANTE FORANDRINGER



## Brug af outcome harvesting<sup>10</sup> til at identificere forandringer hos målgrupperne

**Outcome harvesting** er en metode, som gør det muligt at identificere relevante forandringer, som projektet har bidraget til. Metoden kan både bruges til at monitorere projektet undervejs og til evaluering. Brugen af ordet "outcomes" i denne metode refererer til det samme, som når vi i resten af guiden har talt om "forandringer".

Det vil sige, at outcomes (eller forandringer) kan involvere ændringer i handlinger, politikker eller aktiviteter for både enkeltpersoner, grupper, organisationer eller institutioner relateret til projektets vision. Ligesom med forandringsmarkører, skal outcomes altid være **observerbare forandringer**.

Outcome harvesting kan laves uden forudbestemte indikatorer eller forandringsmarkører og kan bruges til at beskrive forandringer hos de forskellige aktører, som et projekt prøver at påvirke direkte (i cirklen, vi kan påvirke) eller indirekte (i cirklen, vi vil forandre). Den fulde metode består af følgende trin (det er dog ikke altid nødvendigt at gennemgå alle trinnene som illustreret i case 4):

- **Identificere forandringer:** Opgaven består i at indsamle vigtige forandringer eller begivenheder, der er blevet observeret i forhold til de temaer, projektet omhandler. Dette kan gøres ved, at projektgruppen, frivillige og/eller partnere nedskriver alle de forandringer, de kan komme i tanke om (forventede eller uforventede, positive eller negative). Dette kan gøres hver for sig løbende ved brug af en forandringslogbog som beskrevet under værktøj 2 eller på fælles monitoreringsmøder. Man kan også gøre brug af en fysisk boks på kontoret, hvorpå der står "observerede forandringer" for at minde alle om at smide en note i boksen, når de lægger mærke til noget. Man kan også indsamle forandringerne gennem interviews eller gennemgang af dokumenter, rapporter, medier osv.
- **Dokumentation og bevis af resultater:** Herefter kan man samle ekstra information om de identificerede forandringer, hvor der er behov for det: Hvad skete der helt nøjagtigt? Under hvilke omstændigheder? Hvem var involveret? Hvordan skete det? Hvornår skete det? Dette kan gøres via diskussioner i teamet, yderligere interviews eller gennemgang af dokumenter.
- **Analyse af betydningen af forandringer:** Det næste trin involverer en diskussion om, i hvilket omfang de observerede forandringer er vigtige og relevante for at nå det/de endelige mål for projektet
- **Analyse af projektets bidrag:** I et sidste trin diskuterer deltagerne i refleksionsworkshoppen, i hvor høj grad projektet har bidraget til de observerede forandringer. På den måde kan projektgruppen få indsigt i effektiviteten af projektets aktiviteter og det mulige behov for at tilpasse det.

<sup>10</sup> For mere information om outcome harvesting, besøg outcome harvesting forummet på <https://outcomeharvesting.net/home>

CASE nr. 4

# OUTCOME HARVESTING I PRAKSIS



Fingo - en finsk NGO platform - brugte en version af outcome harvesting-metoden til at finde ud af, hvad en række finske organisationer havde lært af at implementere engagerende oplysningsprojekter i Finland, samtidig med at de deltog i en række kurser arrangeret af Fingo.

Den første outcome harvesting øvelse blev udført, da alle organisationerne havde startet deres projektaktiviteter og deltaget i mindst ét kursus.

Organisationerne blev bedt om at tænke over hele projektet fra begyndelsen af planlægningsfase og identificere konkrete forandringer på både individuelt og organisatorisk niveau. Både som resultat af at implementere projektet og af at deltage i kurser. De blev spurgt om:

- "Hvad har ændret sig i min organisation siden projektets start?"
- "Hvad har vi lært som gruppe af organisationer ved at deltage i kurser sammen?"

De indsamlede forandringer blev diskuteret 6 måneder senere under et afslutningsseminar for organisationerne. Forandringerne blev trykt på et stort stykke papir, og deltagerne blev bedt om at reflektere og kommentere på dem, være enige, uenige eller tilføje yderligere oplysninger til dem. Det var en hurtig øvelse, men der kom nogle nyttige kommentarer ud af det i forhold til, hvad organisationernes havde lært af at implementere projekterne og deltage i kurser samtidigt.

For eksempel, at det at være en del af projektet havde bidraget til at styrke engagementet og kapaciteten hos deres frivillige.

# GUIDEN OG HVORDAN DU KAN BRUGE DEN

Dette er en guide med 4 værktøjer til at monitorere projekter, der arbejder med at styrke det folkelige engagement i bæredygtig udvikling. Metoderne kan både bruges til at planlægge projektet og holde øje med, hvordan det går, men de kan også være med til at forbedre projektet undervejs og styrke den forandring, projektet forsøger at bidrage til.



*Denne tryksag er Cradle to Cradle certificeret. Det betyder at den er produceret Co2 neutralt, ved hjælp af 100% vindenergi, og trykt helt uden brug af skadelige kemikalier og tungmetaller. Den kan derfor efter brug og forbrænding, indgå i den biologiske cyklus som næring el. kompost. Til glæde for mennesker og natur.*