

BRUK AV ENDRINGSTEORI

Evaluering av inkluderingsdugnaden og OK Stat

Inspirasjon

- Evalueringskonferansen i 2019
- Hvordan evaluere når det er stort, komplekst og motsetningsfylt? Dione Hills
- Hvordan evaluere når effekt tar tid og vi vil ha svar i dag Eirin Isaksen Winsnes



Endringsteori slik vi forstod den

- En metode for å planlegge og få innsikt i hvordan skape endring
 - Passer godt ved langsiktige satsninger - behov for delmål for å nå hovedmålet
 - Passer godt når det eksisterer gjenstridige /komplekse problemstillinger
-
- Vi har et problem, men hvorfor har vi problemet?
 - Hvilke resultater trenger vi for å få til endring?
 - Hvilke tiltak eller intervensjoner kan gi resultatene vi trenger?



Om inkluderingsdugnaden

Inkluderingsdugnaden ble omtalt i Jeløya plattformen og lansert av regjeringen Solberg sommeren 2018.

Det overordnede målet med dugnaden er at virksomheter skal ansette flere med hull i CV-en og/eller med nedsatt funksjonsevne.

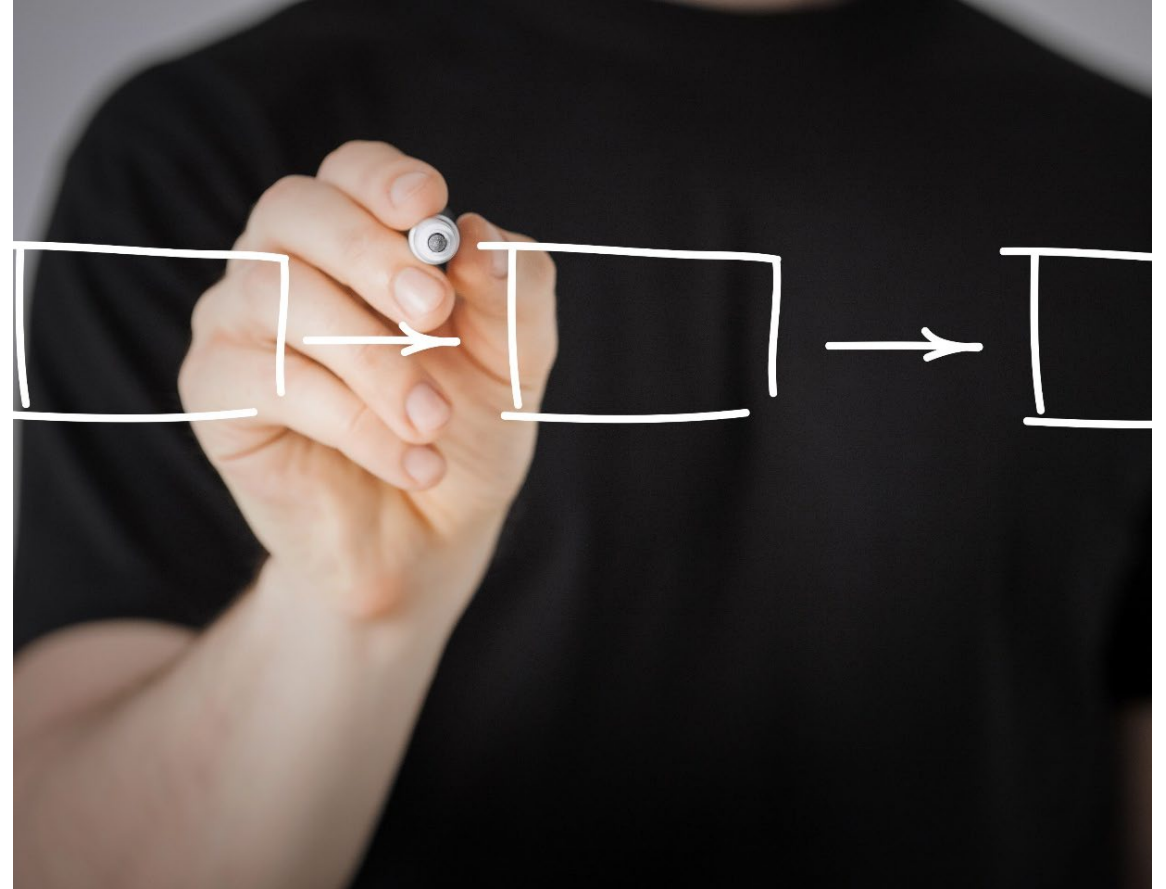
Formålet med evalueringen av inkluderingsdugnaden

- Læring og forbedring underveis ved å fremskaffe kunnskap om:
 - Effekten av tiltak og aktiviteter
 - Om virksomhetene når målene
 - Hemmere og fremmere



Hvordan brukte vi endringsteori i evalueringsprosjektene?

- Innsikt
- Et rammeverk for evalueringen
- Mer vektlegging av underveis-rapportering – «løypemeldinger» - bekrefte/justere kurs



Fra workshopen - en endringsteori i utvikling

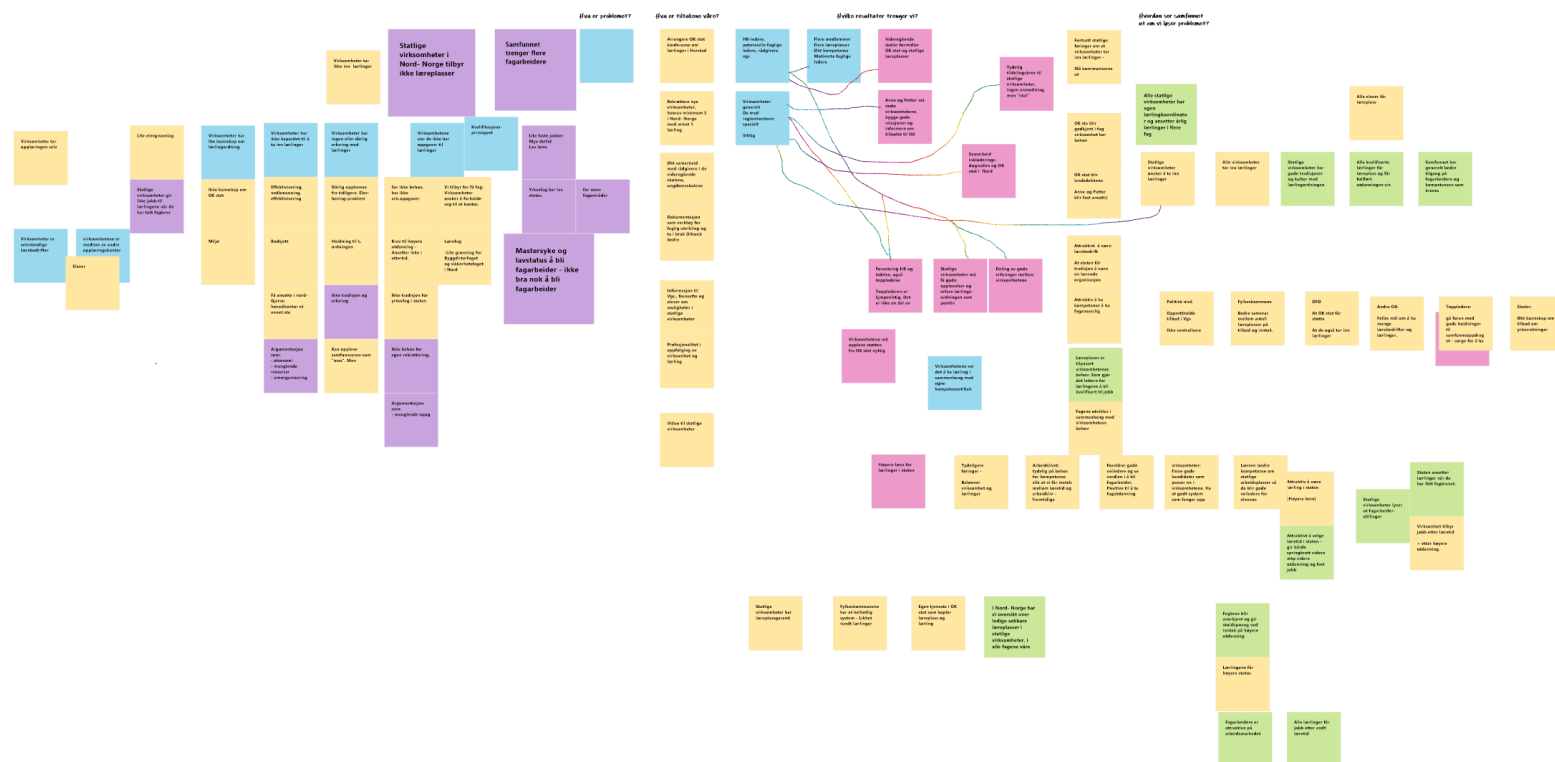
1. Hva er problemet?
Hvorfor finnes dette problemet?

4. Hvilke tiltak har vi?

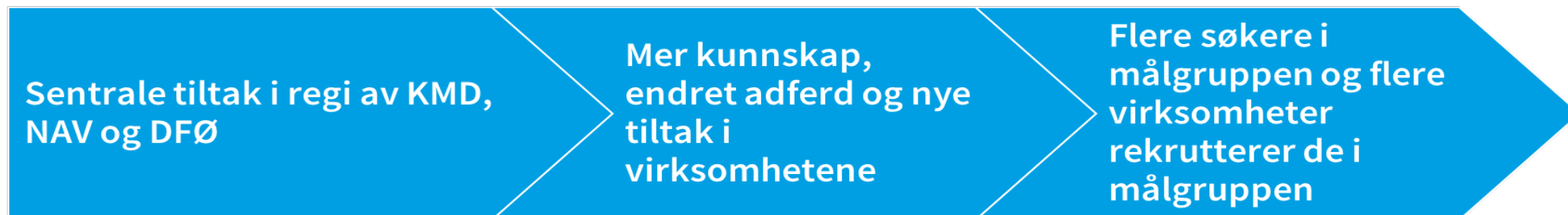
5. Hvilke resultater kan disse tiltakene knyttes til?

3. Hvilke resultater trenger vi for å løse problemet?

2. Hvordan vil samfunnet se ut om vi løser problemet?



Tenkt overordnet resultatkjede for inkluderingsdugnaden



Tiltak og resultater

Sentrale tiltak bidrar til

- å veilede og spre kunnskap om inkludering og rekruttering
- mer fleksible ordninger for å ansette de i målgruppen
- et mer tilpasset regelverk
- bistand i å finne kandidater i målgruppen

Virksomhetsledere, HR-ledere og rekrutterende ledere får mer kunnskap, blir mer positive til å inkludere, skriver mer inkluderende stillingsannonser og legger opp til inkluderende rekrutteringsprosesser.

Flere i målgruppen søker jobb i staten.
Flere virksomheter kaller inn søkere til intervju.
Flere virksomheter ansetter søkere i målgruppen.
Flere virksomheter får positive erfaringer med inkludering.

Resultat vi trenger: Økt kunnskap om rekruttering

Tiltak

Arrangere seminarer: Om
annonsetekster,
e-læringskurs om
rekrutteringspraksis og
mangfoldsrekruttering

Veiledning på
arbeidsgiverportalen

Målgrupper

HR-ansatte og
rekrutterende ledere

Ønskede resultater

HR-ansatte formidler
informasjon og kunnskap til
rekrutterende ledere

Rekrutterende ledere
skriver bedre og mer
inkluderende
stillingsannonser

Flere i målgruppen søker
jobb hos virksomhetene

Resultat vi trenger: Økt kunnskap om og erfaring med målgruppen

Tiltak

Seminar om mangfoldsledelse, om holdninger og fordommer, om tilrettelegging.
Veiledningssider og henvisninger til tilretteleggingsaktører og hjelpemidler.

Målgrupper

Toppledere, HR-ansatte og rekrutterende ledere

Ønskede resultater

Økt kunnskap om hvordan de i målgruppen kan bidra i arbeidslivet.

Økt kunnskap om hvilke tilretteleggings-muligheter som finnes.

Økt kunnskap om støtteapparat i spm om mangfold og inkludering.

Ledere får konkret erfaringer

Resultat vi trenger: Felles rammebetingelser

Tiltak

Fellesføring om rapportering
av nyansettelser i
målgruppen

Veileder og seminar om
rapportering i årsrapporter

Støtteordninger som NAV
St. Hanshaugen og statens
traineeprogram

Målgrupper

Toppledere, HR-ansatte og
rekrutterende ledere

Ønskede resultater

Toppledere stiller krav om
inkludering nedover i
virksomhetene.

Virksomheten legger opp til
en inkluderende
rekrutteringsprosesser.

Oppsummering – hvordan hjelp endringsteori oss?

- Gir innsikt i hva som er problemet
 - Årsakene til problemet ofte er mer kompleks enn først antatt (floker)
 - Gjenstridige problemer/floker knyttet til forhold man ikke har kontroll på
 - Korrigerer/justerer forutsetninger som må legges til grunn
- Gir innsikt i hvilke tiltak vi har og hvilke resultater vi ønsker oss
 - Hvordan tiltakene henger sammen med ønskede effekter
 - Får samtidig innsikt i hvilke tiltak som mangler/ må styrkes
- Utforming av analyseplan og målemetode
 - Innsikten og resultatkjedene – informasjon og hypoteser som kunne testes ut i intervjuer og undersøkelser
- Økt vektlegging av
 - Hemmere og fremmere
 - Følgeevaluering - læring - løypemeldinger underveis



Takk for meg