

## Teamens inbördes utvärdering

### Förenklad modell för inbördes utvärdering och utvärderingskriterier

Nätverket för projektet Rätten att förnyas skapade en modell för inbördes utvärdering och genomförde utvärderingarna inom nätverket under hösten 2021 och våren 2022.

#### 1. Bakgrund

Ömsesidigt lärande har en central roll i projektet, och ett mål är att dela den teambaserade organisationens implementeringsmodeller och metoder samt att utveckla det coachande ledarskapet i teamverksamheten.

Utbildningsstyrelsens utvärderingskriterier för inbördes utvärdering innehåller inte kriterier för utvärdering av teamverksamhet, och därför skapades egna kriterier inom projektet.

#### 2. Beskrivning av modellen och processen

- En halvdag med inbördes utvärdering
- **Målgrupp för utvärdering:** teamen, teamens verksamhet och ledning
- **Granskare:** från olika organisationer (granskaren kan inte vara personalrepresentant för den egna organisationen), 4–5 granskare
- **Utbildning:** Tre utbildningar i inbördes utvärdering: introduktion i inbördes utvärdering som ett verktyg och en process för kvalitetsstyrning; aktörernas roller i processen och ställda kunskapskrav; samt utbildning i modellen som skapats inom projektet
  
- Fastställande av tidsplaner inom nätverket
- Val av en kontaktperson i målorganisationen
- Val av en "ordförande" i utvärderingsgruppen
- Teamet förser på förhand utvärderingsgruppen med en verksamhetsbeskrivning och ett självutvärderingsformulär samt annat material/processbeskrivningar
- Utvärderingsgruppen sätter sig in i materialet och håller möten där man planerar frågor och arbetsfördelning
- Teams-länkar och inbjudningar skickas ut till varje intervjudel under intervjudagen. Utvärderingsgruppen får en länk till en egen "mötesplats"

#### 3. Formulär

- 1) Beskrivning av målteamets verksamhet och självutvärdering (tillhandahålls utvärderingsgruppen på förhand)
- 2) Utvärderingsgruppens planeringsmall
- 3) Slutrapportmall (styrkor och utvecklingsbehov)
- 4) Sekretessförsäkran

#### 4. Utvärderingsområdet TEAMEN och utvärderingskriterier för inbördes utvärdering

Utvärderingsområde: TEAMEN	
Indikator	Exempel på utvärderingskriterier
<b>Teamens mål och riktlinjer</b>	<p>Gemensam uppfattning: teamet/teamen har en gemensam uppfattning om verksamhetens och organisationens syfte och mål.</p> <p>Teamens syfte: Har utbildningsanordnaren identifierat teamen och är de kända för alla, har teamens uppgifter, ansvarsområden och beslutanderätt tydliggjorts, har teamen ett ledarskap eller är de självstyrande, har man utsett en huvudansvarig?</p> <p>Riktlinjer som är kända för personalen: Utbildningsanordnaren säkerställer att personalen har kännedom om riktlinjerna och målen som rör teamen.</p> <p>Riktlinjer som är kända för samarbetspartner och andra berörda parter: Utbildningsanordnaren säkerställer att samarbetspartner och andra berörda viktiga parter har tillräcklig kännedom om riktlinjer som rör teamen.</p> <p>Öppenhet: Teamens verksamhet har definierats tydligt och förmedlats till hela personalen.</p>
<b>Arbetsorganisation och ansvarsområden</b>	<p>Beslutsfattande: teamens beslutanderätt har definierats, och nivåer och befogenheter för beslutsfattandet inom verksamheten samt möjligheter till påverkan har definierats tydligt. Beslutanderätten delegeras till teamen på ett ändamålsenligt sätt.</p> <p>Ansvarsområden: Utbildningsanordnaren definierar ansvarsområden och ger behörigheter till teamen. Man drar nytta av teamens kompetenser, till exempel metoder och råd, i verksamhetens utveckling och uppdatering.</p> <p>Arbetsorganisation: Teamens arbetsorganisation är ändamålsenlig och rättvis. Organisationens principer och tillvägagångssätt är kända för alla berörda parter.</p>
<b>Planering</b>	<p>Framförhållning, informationsspridning och systematisk planering</p> <p>Planeringsmodell, målsättning: Årsplanering vs månadsplanering?</p> <p>Är planeringen proaktiv?</p>
<b>Uppföljning och utvärdering</b>	<p>Man samlar in feedback på teamens verksamhet, verksamhetens förutsättningar och resultat samt inhämtar annan uppföljnings-, utvärderings- och resultatinformation från olika grupper, och man använder ändamålsenliga tillvägagångssätt för uppföljning och utvärdering.</p>
<b>Feedback och utveckling</b>	<p>Teamsystemet och teamens organisation utvecklas och ändras vid behov baserat på feedback från personal, uppföljnings-, utvärderings- och resultatinformation och/eller förändringar i verksamhetsmiljön.</p> <p>Utbildningsanordnaren har metoder för coaching av teamen och för att säkerställa verksamhetsförutsättningarna och utvecklingsförmågan.</p>

## 5. Tidsramen för intervjudagen (halvdag):

**Plats:** Teams, 30 minuters intervjuer i form av gruppintervjuer

8.45–9.15	Intervjuer med ledning och samarbetspartner
9.30–10.00	Intervju med teamet:
10.15–10.45	Informationsgenomgång (utsedd kontaktperson för organisationen presenterar)
11.30–12.00	Muntlig feedback (alla intervjuade kallas)

### Ledning och samarbetspartner tillsammans

- Samarbetspartner: t.ex. parallellt team, interna partner (t.ex. handledare för aktuellt team, kuratorer, YTO, team inom en annat område på samma avdelning), externa partner (t.ex. arbetslivspartner). →Berättar hur teamet fungerar externt.
- Chef samt annan representant för ledningen

### Teamet

- Bra representation av teamet

### Informationsgenomgång

- Materialet som skickats i förväg samt presentation av informationskällor, t.ex. teamavtal, mål och riktlinjer för teamverksamheten inom organisationen, processbeskrivningar
- Man kan även gå igenom feedback från studerande (studerande intervjuas inte separat)

### Feedback

- Kort, muntlig feedback om de styrkor och utvecklingsbehov som framkommit under utvärderingen. Utvärderingsgruppen tillhandahåller dessutom en kortfattad (A4) slutrapport.

## 6. Modellens användbarhet

Projekt nätverket utvärderade modellens användbarhet baserat på det första genomförandet. Tidsplanen är snäv och därför är det viktigt att förbereda sig och få tillräckligt omfattande material i förväg från teamen. Den kompakta modellen sparar tid och uppfattades som välfungerande och effektiv.

De välfungerande metoderna och modellerna i teamverksamheterna som framkommit vid inbördes utvärderingarna delas inom nätverket med teamens godkännande. Inom projektet testade man ett genomförande där man i förväg enades om önskemålen för utvecklingsförslag (målorganisationen önskar feedback och utvecklingsförslag inom ett visst område), vilket kan jämföras med att man i en utvärderingsrapport vanligtvis konstaterar på ett neutralt sätt om ett kriterium uppfylls eller inte.