



## 1. Formål og bruksområde

- Finne ut hva det er som skaper progresjon i vårt arbeid.
- Finne ut hva som har gjort oss i stand til å utvikle oss.
- Bli bevisst hvordan vi takler motgang.
- Øvelsen kan fungere i åpnefasen for å se hva man kan ta med seg av erfaringer fra tidligere arbeid inn i den nye prosessen. Ellers bør generativ evaluering benyttes som fast evalueringsmetode, slik at man sikrer læring i eget team/organisasjon.

## 2. Effekt for deltagerne og gruppen som helhet.

- Deltagerne lærer seg en metode for hvordan de kan skape kontinuerlig læring gjennom evaluering.
- Gruppen får en kollektiv bevissthet omkring hvordan de kan bedrive erfaringsdeling.

## 3. Forberdelser

- Grupper på 6-20 personer.
- En generativ evaluering tar utgangspunkt i en oppsummert status (summativ evaluering) omkring de tiltakene man skal evalueres generativt.
- ½-2 timer avhengig av antall tiltak man ønsker å evaluere.
- Flippover og tusjer, eller PC og projektor.

## 4. Gjennomføring

1. Start med å presentere status for det arbeidet som er gjort så langt. Det kan være naturlig å se på hva som er gjort det siste halve året eller fra prosjektet/prosessen startet, dersom dette ikke er mer enn et år siden.
2. Diskuter hvert tiltak/område med henblikk på hva dere har gjort og hvordan dere har jobbet for å komme dit dere er i dag. Type spørsmål kan være:
  - a. Har det vært noen hendelser som endret oppgavens karakter, sett i forhold til hvordan den var opprinnelig tenkt? Hvordan møtte dere denne endringen?

- b. Opplevde dere motgang i arbeidet. Hvordan taklet dere dette?
  - c. Dersom du/dere kunne gjøre 3 ting annerledes i det arbeidet dere har vært igjennom, hva ville disse 3 tingene vært?
  - d. Hvilke erfaringer har dere gjort som ville være interessante å ta med seg i det videre arbeidet eller i andre oppgaver?
3. Erfaringene som nå blir uttalt kan så settes opp punktvis. Disse punktene bør formuleres i setninger som sier noen om hva gruppen skal være bevisst på i det videre arbeidet.
4. Punktene, som også kan kalles samhandlingsmål, bør skrives opp på et stort ark og henges opp et sted de er synlig for alle.
5. Disse samhandlingsmålene evalueres så sammen med resultatmålene ved fremtidige evalueringsmøter.

## 5. Variasjoner av øvelsen, og andre nyttige tips.

- Som fasilitator for en slik prosess bør du være oppmerksom på at dette er nytt for mange og at det kan ta litt tid før alle er med på denne tankegangen.
- Det kan være lurt å si noe om det å være en lærende organisasjon før man begynner med en generativ evaluering. Da er det lettere for deltagerne å se det faktiske verdien av det dere skal gjøre.

## 6. Spørsmål

Spørsmål om øvelser kan rettes til Per Vestli på telefon 41930497 eller [per@teamogledelse.no](mailto:per@teamogledelse.no)