

GUIDE

5 principper, der styrker foreningens vidensarbejde

Udskrevet: 2023



CFSA
CENTER FOR FRIVILLIGT
SOCIALT ARBEJDE

Indhold

5 principper, der styrker foreningens vidensarbejde	3
-----------------------------------------------------------	---

5 principper, der styrker foreningens vidensarbejde

Få overblik og inspiration til, hvordan I rent praktisk kommer i gang med at indsamle viden om jeres sociale indsatser og aktiviteter. Guiden præsenterer 5 grundprincipper, I kan bruge til at styrke jeres vidensarbejde og sikre kvalitet, konsistens og positiv udvikling og læring af jeres indsats eller aktiviteter.

Denne guide er målrettet bestyrelser, ledere, konsulenter og andre medarbejdere og frivillige i små og mellemstore frivillige sociale organisationer eller foreninger, som arbejder med at undersøge, dokumentere og evaluere de forandringer og resultater, jeres arbejde skaber. Formålet med guiden er, at give jer inspiration til, hvordan I omsætter jeres erfaringer og praksis til viden I kan bruge til udvikling og læring.

Guiden præsenterer 5 grundprincipper, I kan bruge til at styrke jeres vidensarbejde. Ved at følge grundprincipperne kan I sikre kvalitet, konsistens og positiv udvikling og læring af jeres indsats eller aktiviteter.

Hvert princip består af:

- et HVAD, der beskriver princippetets indhold
- et HVORFOR, der beskriver princippetets formål
- et HVORDAN, der beskriver metoder og værktøjer, som kan sikre, at I indsamler viden med afsæt i princippet.

I guidens næstsidste afsnit er en tjekliste, som I kan bruge til at vurdere, om jeres nuværende vidensarbejde er strategisk, systematisk, realistisk, involverende og i overensstemmelse med jeres ressourcer og behov for viden. I guidens sidste afsnit er en oversigt/ordbog, som forklarer faglige begreber og udtryk, som indgår i arbejdet med dokumentation og vidensarbejde. I guiden er begreber og udtryk markeret med en lille stjerne*

Denne guide er en del af et større vejledningsmateriale, som i form af guider, værktøjer og bøger skal styrke vidensarbejdet i civilsamfundet. Guiden er udarbejdet af CFSA og Social- og Boligstyrelsen i samarbejde med aktører fra frivillige sociale foreninger og organisationer.

Hvad er vidensarbejde?

Vidensarbejde* skaber læring og udvikling og er en vigtig løftestang til forbedringer i foreninger og frivillige sociale organisationer. Vidensarbejde kan også være med til at tydeliggøre, hvilken værdi en organisation bidrager med og vise, at man rent faktisk gør en forskel. Men først og fremmest er alt vidensarbejde baseret på de værdier, overbevisninger og beslutninger, der går forud for selve indsamling og analyse af data*. Det kan fx være gavnligt at bruge en forandringsteori* som et udgangspunkt for vidensarbejdet. En forandringsteori skaber nemlig en naturlig kobling mellem indsatsens mål og forventede resultater og det, som skal undersøges gennem vidensindsamling. Få inspiration til at udvikle en [forandringsteori i denne guide](#). Derfor er det vigtigt at overveje og beslutte, hvad I vil med jeres vidensarbejde, inden I går i gang.

I denne guide bruger vi ordet 'vidensarbejde' som en samlet betegnelse for faserne: Formål, dokumentation, evaluering og læring.

I figuren neden for kan I se, hvordan de fire begreber hænger sammen.



Figur: Vidensarbejde omfatter 1. Formål og undersøgelsesspørgsmål, 2. Dokumentation, 3. Evaluering og 4. Læring og udvikling

1. **Formål** knytter sig til baggrunden for vidensarbejdet, som fx kan stamme fra foreningens overordnede formål eller vision (se grundprincip 1). Formålet sætter også retning for, hvordan viden kan anvendes. **Undersøgelsesspørgsmål** peger frem mod den type viden, I ønsker. Relationen mellem undersøgelsesspørgsmål og dokumentation er valg af undersøgelsesmetoder. Se grundprincip 2 om undersøgelsesspørgsmål og valg af undersøgelsesmetoder neden for.
2. **Dokumentation** er forskellige typer af informationer om jeres indsatser, aktiviteter og brugere. Dokumentation kan - kort fortalt - oversættes til **data**, som kan bestå af tal, tekst, billeder og meget andet.
3. Relationen mellem dokumentation og **evaluering** er, at evaluering er en **vurdering** af data. Vurderingen består i, at I forholder jer til data ud fra jeres oprindelige forventning om, hvad data ville vise. Måske viser data noget andet, end I forventede. Hvorvidt det er positivt eller negativt, afhænger ofte af, hvad der står i jeres forandringsteori. [Læs mere i Guide til forandringsteori](#)
4. **Læring og udvikling** er anvendelsen af evalueringen af data - dvs. læring på baggrund af dokumentation og evaluering. Læring kan fx være at bruge viden til at udvikle eller ændre på indsatsen eller lægge en ny strategi for rekruttering af frivillige. Det er også her, I finder anvendelsen af viden til eksterne formål som fx pressearbejde, interessevaretagelse, afrapportering til eller samarbejde med kommune, fonde og andre.

Formål, dokumentation, evaluering og læring er alle en del af vidensarbejdet.

Hvad kan I bruge viden til?

Meget vidensarbejde sker i forbindelse med en bevilling fra puljer og fonde, hvor dokumentation og evaluering er en betingelse for at modtage støtte. Men vidensarbejde er frem for alt værdifuldt som led i et udviklingsarbejde eller som et redskab til at styre foreningens indsatser, aktiviteter eller projekter. Ofte kan den viden, der opstår på baggrund af en bevilling også anvendes til at udvikle og styrke foreningen. Anvendelse af viden er tæt beslægtet med formålet med vidensarbejdet.

I denne guide i afsnittet '**Princip 1: Tag stilling til, hvorfor I vil indsamle viden**', får I hjælp til, hvordan I formulerer formålet med vidensarbejdet.

Eksempler på anvendelse af viden

I kan fx bruge viden om ...

- Målgruppens udvikling til at **udbrede aktiviteten til andre kommuner** eller til fundraising
- Aktiviteten, set fra målgruppens perspektiv, til at **udvikle og forbedre aktiviteten**
- Målgruppens karakteristika og udfordringer til at **gøre opmærksom på en bestemt problematik i samfundet** gennem interessevaretagelse
- Målgruppens udfordring til at **udvikle rådgivningsmateriale** til frivillige

Princip 1: Tag stilling til, hvorfor I vil indsamle viden

HVAD?

Identificér et klart formål for jeres vidensarbejde, så det bliver tydeligt, hvorfor I vil indsamle viden og hvilke(n) type viden, I har behov for. I skal med andre ord gå strategisk til værks ved at identificere et klart formål med vidensarbejdet.

HVORFOR?

Med et klart formål kan I sikre, at der er sammenhæng mellem den viden, I skaber, og det I gerne vil opnå. Et klart formål mindsker risikoen for, at I spilder kostbar tid og ressourcer. Et klart formål sikrer også, at I styrker kvaliteten og relevansen af den viden, I når frem til. Kvaliteten henviser til, at I indsamler data om det, I gerne vil vide noget om. Relevansen henviser til, at den skabte viden anvendes ind i foreningens strategiske arbejde. Det kan I fx sikre ved at vidensarbejdet er i tråd med foreningens overordnede formål eller vision.

HVORDAN?

I det følgende er et forslag til en fremgangsmåde, som gør jeres vidensarbejde mere strategisk og formålsdrevet. Fremgangsmåden tager jer igennem to trin, som gør det klart, hvorfor I vil indsamle viden.

Trin 1. Identificér formålet med vidensarbejdet

Før I sætter gang i vidensarbejdet, skal I identificere formålet med det. Tænk grundigt over:

Eksempler på formål med vidensarbejde

Et formål med vidensindsamlingen er fx:

- At udvikle foreningens aktiviteter, så flere deltager.
- At afrapportere projektets resultater op imod en defineret målsætning som et led i en bevillingsaftale med en fond.
- At skabe synlighed om foreningens arbejde blandt mulige støttemedlemmer ved at fortælle om den forskel, I gør for jeres målgruppe.

Der er ofte flere formål i spil på samme tid.

- Hvorfor I ønsker at gennemføre jeres vidensarbejde?
- Hvem efterspørger eller kan have gavn af vidensarbejdet?
- I hvilke situationer vil I gerne bruge data og til hvad? Hvem skal have data præsenteret og på hvilken måde for at opfylde dette formål? Jo mere konkrete I kan være, jo nemmere bliver det at finde formålet.
- Er der allerede krav om eller behov for viden, som I skal dække? Det kan fx være en statusrapport eller en strategi for udvikling af foreningens frivilligkorps, der kræver viden for, at I kan måle eller vurdere fremdriften.

Afklaringer af ovenstående kan hjælpe jer med at finde frem til formålet med jeres vidensarbejde.

Formålet er tæt forbundet med typer af viden, som jeres vidensarbejde skal føre til. Læs mere om videnstyper i næste afsnit.

Trin 2. Afklar, hvilke(n) type af viden, der matcher formålet med jeres vidensarbejde

Hvis formålet er at udvikle jeres aktiviteter, kan en relevant videnstype være beskrivelser af den nuværende aktivitet. Det kan være gennem logbøger, optællinger af antal deltagere kombineret med feedback på aktiviteter som fx referat af mundtlig evaluering med deltagerne.

Overvej, om I har brug for viden, der beskriver noget mere eller mindre 'objektivt' som fx være en optælling af antal deltagere, eller om I har brug for viden, der kommer af mere vurderende data som fx deltagernes oplevelse som deltagere i en aktivitet.

I boksen neden for er eksempler på vidensbehov, som ofte anvendes i frivillige sociale foreninger og organisationer.

Eksempler på videnstyper:

Aktivitetsregistrering/-beskrivelse

Fx Antal aktiviteter, antal deltagere, log af samtaler i fx rådgivning, tidsregistrering

Forandring og virkning over tid

Fx før- og eftermålinger, oplevet forandring/udvikling (læs mere om det i guiden om interview og guide om spørgeskema)

Målgruppebeskrivelse

Fx Karakteristika ved brugere (socioøkonomisk, årsag til henvendelse)

Feedback på aktiviteter

Fx Interviews omkring aktiviteter, mødes og evaluere mundtligt, skriftlig feedback, fortællinger i årsrapport

Download også redskabet, som er knyttet til denne guide. I redskabet får du et overblik over flere forskellige videnstyper samt relevante undersøgelsesspørgsmål, metodevalg og inspiration til anvendelse.

Det er vigtigt, at den type af viden, I indsamler, passer til jeres behov.

Det kan I afklare ved at:

- Tjekke **forandringsteorien**. Hvis I har en teori om, at jeres indsats fører til en eller flere forandringer, er den et godt sted at finde inspiration til, hvilken type viden, I har behov for.
- Undersøge **vilkår og evalueringskrav** i fonds- og puljebevillinger. Hvis I har fået en bevilling fra fx en kommune, pulje eller fond, kan der være forventning eller specifikke krav om dokumentation eller evaluering. Brug dette som afsæt til at afgrænse jeres vidensbehov.
- Gennemse foreningens **strategier**, som kan være alt lige fra foreningens overordnede strategi til udviklingsplaner, frivilligstrategier og aktivitetsplaner. Giver jeres strategier anledning til at indsamle en bestemt type viden eller bruge en særlig metode?

Gennemtænk og planlæg vidensarbejdet. Allerhelst før I går i gang med indsatsen, men som minimum før I begynder at indsamle data.

Brug tringuiden neden for til at lægge en god plan. Planen skal give jer mulighed for at gennemføre vidensarbejdet og afhænger derfor af de ressourcer, I kan og vil afsætte til vidensarbejdet. Se også afsnittet '**Princip 5: Prioritér vidensarbejdet ud fra jeres ressourcer og vidensbehov**'.

Husk både at følge og evt. justere planen undervejs.

Eksempel på tringuide til plan for vidensarbejdet

0: Identificér formål og videnstype(r)

1: Formulér undersøgelsesspørgsmål

2: Metodevalg

3: Vælg respondenter/informanter

4: Databehandling og analyse

5: Anvendelse af resultater og viden.

Princip 2: Stil det brugbare undersøgelsesspørgsmål

HVAD?

Formulér de undersøgelsesspørgsmål*, I gerne vil have svar på med jeres vidensarbejde. Undersøgelsesspørgsmålene skal skabe sammenhæng og systematik i jeres vidensarbejde.

HVORFOR?

Et undersøgelsesspørgsmål er **et spørgsmål, som kan besvares med data**. Data indsamles, evalueres og fører til svar på jeres undersøgelsesspørgsmål. Det er disse svar, der kan anvendes til at gøre jeres arbejde i foreningen eller organisationen endnu bedre.

Før I kan gå i gang med at indsamle viden om en aktivitet, målgruppe eller noget helt tredje, er det afgørende for resultatet, at det er klart, hvilke(t) undersøgelsesspørgsmål I gerne vil have svar på.

Undersøgelsesspørgsmålet skal hænge sammen med formålet (jf. grundprincip 1) og metodevalget.

Undersøgelsesspørgsmål er vigtige, fordi de strukturerer jeres arbejde med at planlægge en undersøgelse og med at indsamle, analysere og fortolke data.

Det væsentlige er, at I er konsekvente i jeres beslutninger og gøre det klart, hvilken sammenhæng der er mellem indsamlingen af viden og det, I gerne vil vide noget om

Et godt undersøgelsesspørgsmål er vigtigt, fordi:

1. Det styrker en systematisk tilgang i vidensarbejdet, fordi der hele tiden er et afgrænset

spørgsmål, som vidensarbejdet skal bidrage med svar på.

2. Det hjælper jer med at fokusere på det allervigtigste, I vil vide noget om. (Se også grundprincip 4 og 5 i det følgende).
3. Det gør det mere tydeligt, hvilken eller hvilke metoder, I skal vælge til at undersøge jeres indsats eller aktivitet

Fordelen ved en systematisk tilgang i vidensarbejdet er, at det gør vidensarbejdet lettere, fordi der er en struktur eller et system I kan læne jer op ad. Samtidig får I et skarpt fokus på det, I vil undersøge. Endelig giver viden, som bliver til på systematisk vis, et mere præcist billede af den virkelighed, data indsamles fra. Det styrker vidensarbejdets gyldighed* og pålidelighed* og minimerer eventuel skævhed i data.

HVORDAN?

Trin 1 - formulér undersøgelsesspørgsmålet ud fra videnstypen

For at finde frem til det gode undersøgelsesspørgsmål, skal I starte med at se på den type viden, I har brug for. I grundprincip 1 bliver I guidet til at finde frem til den eller de videnstyper, som er mest relevante for det, I gerne vil undersøge. Næste skridt er at formulere et undersøgelsesspørgsmål, der understøtter videnstypen.

Hvis videnstypen fx er, at brugerne oplever en positiv **forandring** i deres trivsel **over tid**, skal undersøgelsesspørgsmålet være i tråd med det. Det kunne fx være: **Hvor mange brugere oplever en forbedret trivsel efter et halvt års deltagelse i spiseklubben?** I trin 2 ser vi på, hvordan metodevalget binder videnstype og undersøgelsesspørgsmål sammen.

Formuleringen af et undersøgelsesspørgsmål kan typisk inddeles i 'hvordan- og hvorfor-spørgsmål' eller 'hvorvidt- og hvor mange-spørgsmål'.

Det er ofte relevant at stille flere undersøgelsesspørgsmål, men husk kun at stille spørgsmål til det, I har tænkt jer at undersøge, og som I har tænkt jer at bruge viden fra.

Vi anbefaler, at I formulerer 1-2 brugbare undersøgelsesspørgsmål. Her er et par tips til, hvordan jeres undersøgelsesspørgsmål bliver brugbare:

- Det er typisk HV-spørgsmål, fx hvordan, hvor mange eller hvem
- Der kan være flere underspørgsmål, som er mere afgrænsede
- Det skal kunne besvares med data - data kan være både kvalitative og kvantitative
- Det har et eller flere formål og er ofte tæt forbundet med forudgående målsætninger, strategier eller forandringsteorier. Sørg for, at der er sammenhæng mellem dem (se grundprincip 1).

At formulere et brugbart undersøgelsesspørgsmål kræver øvelse. Selv med mange års erfaring kan undersøgelsesspørgsmålet sagtens ændre sig undervejs, fordi faktorer ændrer sig, og man bliver klogere undervejs i vidensarbejdet. Hvis det sker, er det vigtigt at tjekke, at nye

undersøgelsesspørgsmål fortsat hænger sammen med formål, metodevalg og det I skal bruge viden til.

I redskabet: [Overblik over videnstyper og undersøgelsesspørgsmål](#), som kan downloades som en pdf, er et skema med en række eksempler på undersøgelsesspørgsmål og deres kobling til videnstyper, metodevalg, resultater og anvendelse. I overblikket har vi beskrevet 5 forskellige typer spørgsmål, som kan være en inspiration, når I skal formulere jeres undersøgelsesspørgsmål.

Trin 2. Vælg metode ud fra jeres undersøgelsesspørgsmål

Når undersøgelsesspørgsmålet er formuleret, skal I vælge undersøgelsesmetoder. Der er to typiske tilgange til undersøgelser i vidensarbejdet. Den kvalitative og den kvantitative. Undersøgelsesspørgsmålet er med til at bestemme, hvilken eller hvilke metoder, som egner sig bedst til indsamling af viden.

Kvalitative og kvantitative tilgange

Kvantitative tilgange tager udgangspunkt i tal. Det kan fx være antal personer, som deltager i en aktivitet, andele af en gruppe, som oplever bestemte problemer, eller gennemsnitlige scores på et spørgeskema. At kvantificere betyder at omsætte til tal.

Kvalitative tilgange tager udgangspunkt i ord, som enten er sagt og/eller skrevet. Når man vil konkludere noget på baggrund af kvalitative tilgange, kan man ikke beregne gennemsnit eller andele. Man vil i stedet ofte bruge fortællinger, som eksemplificerer en udbredt fortælling. Man kan også beskrive, hvordan forskellige personer eller grupper af personer beskriver noget. Metoderne til den kvalitative tilgang kan være fx at interviewe en eller flere mennesker, observation af mennesker, at nogen tegner eller fotograferer det, de har oplevet. Data fra disse metoder kan fx være tekst, lyd, video og billeder.

Hvis jeres undersøgelsesspørgsmål fx spørger til 'hvor mange' er det typisk en kvantitativ metode, som egner sig bedst til at undersøge spørgsmålet. Derimod vil et undersøgelsesspørgsmål, der starter med 'Hvordan', ofte bedst kunne belyses med en eller flere kvalitative metoder.

Vi kan fortsætte eksemplet fra trin 1

- Videnstypen var brugerne oplever en **positiv forandring** i deres trivsel over tid
- Undersøgelsesspørgsmålet var **hvor mange brugere** oplever en forbedret trivsel efter et halvt års deltagelse i spiseklubben?

Metodevalget skal bygge på videnstypen og undersøgelsesspørgsmålet. Dvs. at metoden skal dels gøre det muligt at **undersøge brugernes oplevelse af egen trivsel**, dels kunne **tælle brugerne**, og dels **undersøge trivsel før og efter** der er gået et halvt år.

Her kan både kvalitative og kvantitative metoder være relevante. Fx kan I benytte et spørgeskema, som spørger til brugernes trivsel og som brugerne svarer på før og efter de seks måneder. Desuden kan brugernes oplevelse af spiseklubbens betydning for deres trivsel undersøges med interview.

Hvis undersøgelsesspørgsmålet som i eksemplet oven for har fokus på **forandring eller virkning hos brugere**, kan I få inspiration i guiderne:

- [Guide om interviews om at skabe værdi og forandring](#)
- [Guide til spørgeskema om værdi og forandring hos målgruppen](#)

Guiderne er en hjælp til, hvordan I systematisk gennemfører kvalitative og kvantitative undersøgelser om forandring.

Princip 3: Involver målgruppen i vidensarbejdet

HVAD?

Overvej, hvilken rolle jeres målgruppe(r) skal spille i jeres vidensarbejde. Med målgruppe mener vi den gruppe af mennesker, som jeres indsatser eller aktiviteter er rettet mod.

HVORFOR?

Målgruppen er kernen i de fleste frivillige sociale foreningers eksistens. Derfor anbefaler vi, at I altid overvejer, hvorvidt og hvordan målgruppen skal involveres, så deres perspektiv får en væsentlig tyngde i vidensarbejdet.

Selvom mange foreninger fokuserer på at hjælpe deres målgruppe, kan der være en risiko for, at man glemmer målgruppens synspunkter i vidensarbejdet. Nogle foreninger må tænke kreativt og måske afprøve alternative tilgange for at involvere målgruppen i arbejdet med at skabe viden og udvikle indsatser og aktiviteter.

Det er altid relevant at overveje, om og hvordan målgruppen skal involveres i vidensarbejdet. Målgruppen involveres i vidensarbejdet med øje for deres ressourcer og deltagelsesmuligheder.

Målgruppen kan både inddrages i den strategiske overvejelse om, hvad man vil med vidensarbejdet (jvf. grundprincip 1), formuleringen af undersøgelsesspørgsmål (jvf. grundprincip 2) samt planlægning og gennemførelse af dataindsamling.

HVORDAN?

Overvej, hvordan involvering af målgruppen hænger sammen med jeres metoder, værdier mv. Uanset metodevalg og tilgang, er det vigtigt at sikre, at målgruppen oplever, at deres deltagelse er ligeværdig. En høj grad af involvering kan være forbundet med flere dilemmaer. Omvendt kan det også være helt afgørende at involvere målgruppen, fordi det er en del af foreningens

kerneverdier.

Målgruppen kan fx involveres som eksperter i eget liv, som mere passive bidragsydere til et spørgeskema eller som medskabende og involveret i design og gennemførelse af vidensarbejdet.

Vi anbefaler, at I involverer målgruppen både i forhold til vidensarbejdet og udviklingen af indsatser, hvis det giver mening i forhold til både målgruppen, foreningens værdier og undersøgelsesspørgsmålet.

Nogle gange finder udvikling og vidensarbejde sted på samme tid. Et eksempel her på er foreningsfællesskabet Ligeværd. Læs mere om Ligeværd i artiklen [Sæt brugerne i centrum for udviklings- og evalueringsarbejdet](#)

6 tip til at involvere målgruppen

I det følgende er eksempler og tip til, hvordan I involverer målgruppen:

Tip 1: Understreg hvorfor målgruppen er vigtig

Det er vigtigt klart og tydeligt at formidle over for målgruppen, hvorfor I udfører vidensarbejdet, hvorfor deres bidrag til fx spørgeskema eller interview er vigtigt, og hvad deres bidrag skal bruges til. I kan fx forklare målgruppen, at deres viden er vigtigt ved at sige følgende:

- I er eksperterne i jeres liv, og vi har brug for jeres viden, for uden den kan vi ikke udvikle vores aktiviteter, så de giver mening for jer.
- Vi har brug for jeres viden om den her udfordring for at kunne løse den for andre.
- Vi prøver at gøre det bedste, og vi kan kun gøre det bedre ved at få viden fra jer.

At sætte ord på betydningen af deres bidrag kan både være med til at skabe empowerment* for målgruppen og give dem en stemme i samfundet.

Tip 2: Skab tryghed i vidensarbejdet

Overvej, hvordan I kan skabe ekstra tryghed for målgruppen, når de deltager i vidensarbejdet. I kan fx etablere kontakt til målgruppen gennem støttepersoner som fx frivillige, en træner, familiemedlem eller en medarbejder, som de allerede kender godt. Hvis en støtteperson har mulighed for at deltage i fx møder eller aktiviteter, kan det også være en måde at gøre det til en god oplevelse at blive involveret. Det kan give målgruppen en ekstra tryghed, at de har en person med, som de kender og stoler på.

Tip 3: Integrér vidensarbejdet med aktiviteten

I visse indsatser og med nogle målgrupper kan det være gavnligt at anvende bestemte metoder til at indsamle data, som er integreret med aktiviteten. Det kan fx være børn eller personer med kognitive eller kommunikative handicap, der bliver spurgt om de vil tegne det bedste ved weekendcampen eller gruppesamtalen. Læs mere om dette i underafsnittet '**Tilpas vidensarbejdet**

til jeres aktiviteter' i fjerde afsnit: Værdi 2: Styrk frivilliges indflydelse i vidensarbejdet i guiden [Styrk frivilliges motivation og engagement i foreningens vidensarbejde](#)

Tip 4: Inddrag målgruppen i formulering af spørgsmål

Inddrag målgruppen i fx formuleringen af spørgsmål til spørgeskema. På den måde sikrer I, at spørgsmålene er forståelige og aktuelle for målgruppen. Giv også målgruppen mulighed for at kommentere på, hvordan de oplever spørgsmålene, så I kan sikre at sproget er inkluderende og ikke bidrager til en belastning eller taler ned til målgruppen.

Tip 5: Gør vidensarbejdet tilgængeligt for målgruppen

Tjek, at jeres materiale eller metoder er tilgængelige for jeres målgruppe. Tilgængeligt vidensarbejde afhænger af målgruppens behov. Hvis målgruppen har et synshandicap, kan det være vigtigt, at materialet kan læses op, forstørres eller vises på en læsbar baggrund. Hvis målgruppen har forskellige eller ukendte behov, kan det være relevant at teste jeres metode eller materiale på et mindre udvalg i målgruppen. I kan også søge rådgivning fra nogen, som kender målgruppen godt, hvis test ikke er muligt.

Hvis I fortsat er i tvivl om jeres metoder er tilgængelige, kan der være hjælp at hente i [guiden Tjek på tilgængelighed](#), som er udarbejdet af Sammenslutningen af Unge med Handicap (SUMH).

Tip 6: Overvej, om en støtteperson kan bidrage på vegne af målgruppen

Overvej, hvorvidt I skal involvere målgruppen i vidensarbejdet. I visse tilfælde er det både en nødvendighed og en fordel, at det er støttepersonen, som interviewes om fx målgruppens udvikling, trivsel osv. Selvom vi altid vil anbefale at involvere målgruppen, kan der være situationer, hvor det ikke er muligt eller hensigtsmæssigt. Det kan fx være fordi, det vil have negative konsekvenser for målgruppen at deltage, eller at I ikke har adgang til de nødvendige kompetencer eller metoder til at gøre vidensarbejdet tilgængeligt for målgruppen.

EKSEMPEL: Ligeværd evaluerer sammen med de unge

Foreningsfællesskabet Ligeværd, hvis målgruppe er unge med varige kognitive og mentale handicap kombineret med fx angst, OCD, spiseforstyrrelser og lav social livsmestring, har udviklet deres egen metode til involvering af målgruppen i både udvikling af nye aktiviteter og i vidensarbejdet.

Foreningen Ligeværd betragter unge i målgruppen som eksperter i deres egne liv, og derfor er der altid unge med til udvikling og evaluering af aktiviteter. Ved fx at inddrage de unge i udviklingen og kvalitetssikring af brætspil som redskab til at håndtere dilemmaer, har de unge sikret, at spillet er relevant for dem. De har desuden været ambassadører for spillet og taget

det til sig efterfølgende, og de har åbnet op og fået støtte til at håndtere dilemmaer, som de før gik med alene.

Læs mere om Ligeværds arbejde i artiklen [Sæt brugerne i centrum for udviklings- og evalueringsarbejdet](#)

Princip 4: Brug viden og data, I allerede har

HVAD?

Allerede inden I går i gang med at indsamle ny viden, eksisterer der en masse viden, som kan være til gavn for jeres vidensarbejde. Ved at tage udgangspunkt i eksisterende viden, kan I minimere I jeres arbejdsbyrde og kvalificere jeres arbejde ud fra eksisterende viden.

Eksempler på viden, som kan være relevant at inddrage eller genbruge i jeres vidensarbejde, er:

1. Viden fra jeres årsrapporter, interne undersøgelser og evalueringer, medlemsdatabase, deltagerregistrering ol. Vær opmærksom på, om I må anvende persondata (fx data om medlemmer og brugere) i jeres vidensarbejde. Læs mere om, hvornår I må behandle persondata i guiden [Regler for persondata i foreninger](#)
2. Videnspersoner i jeres netværk, fx jeres bestyrelse, pårørende til målgruppen, kommunale sagsbehandlere eller forskere inden for jeres felt.
3. Eksterne undersøgelser, forskningsrapporter mv.

HVORFOR?

I skal ikke bevise alt - især ikke, hvis andre allerede har undersøgt det. Sagt på en anden måde; I behøver ikke altid opfinde den dybe tallerken selv. I må gerne stå oven på andres viden. Fx lade jer inspirere af andres forandringsteori eller en indsats. I er også altid velkomne til at bruge viden 'udefra' til at understøtte jeres egne undersøgelser og konklusioner. Faktisk kan viden udefra såvel som fra jeres egne oversigter være god inspiration til at skabe innovation og udvikling ved at kaste nyt lys over det, I plejer at gøre.

Derudover kan det være en fordel at sammenligne resultater fra andres undersøgelser med jeres egne, hvis I ønsker at undersøge jeres indsats ift. tilsvarende indsatser andre steder. Det kan fx være for at hente inspiration via "best practice" blandt de organisationer med gode resultater, hvis I har anvendt det samme validerede måleredskab til at vurdere brugernes udvikling i trivsel. Læs mere om validerede måleredskaber i [Infoarket om validerede måleredskaber](#) (pdf).

HVORDAN?

Før I går i gang med vidensindsamling kan I undersøge, om I allerede har adgang til noget af den viden, I ønsker. Enten i jeres egen forening eller i eksterne undersøgelser, litteratur, eksperter ol.

Her er eksempler på, hvorfra og hvordan I kan genbruge data og viden.

1. Undersøg, om I allerede har data, I kan bruge - det er fx data, I bruger til eksterne formål/ behov.
2. Undersøg, om andre organisationer, forskere ol. har gode eksempler og viden, I kan drage nytte af. Fx viden om jeres målgruppe eller studier af effekten* af en indsats, som ligner den, I er i gang med at udvikle. Det kan også være et valideret måleredskab, som andre har brugt til en lignende målgruppe og indsats. Læs mere om validerede måleredskaber i [Guide til spørgeskemaer om værdi og forandring hos målgruppen](#) og i [Infoarket om validerede måleredskaber](#) (pdf).
3. Hold jer orienteret i relevante nyhedsbreve fra fx Altinget Civilsamfund, Impact Insider, VIVE, Als Research, Rambøll, Socialstyrelsen, Center for Frivilligt Socialt Arbejde og andre organisationer med relevant viden, kompetencer, erfaringer mv.
4. Gennemfør en litteratursøgning via biblioteket og relevante databaser (og evt. Google Scholar). Tjek også publikationsoversigter fra relevante konsulenthuse, videnscentre, forskere og videnspersoner.

Husk altid tydelig kildehenvisning, hvis I anvender andres viden eller metoder.

Princip 5: Prioritér vidensarbejdet ud fra jeres ressourcer og vidensbehov

HVAD?

Det er nemt at komme til at spørge om mere, end man har brug for at vide eller nogensinde får tid til at analysere. Tænk over, hvilke og hvor mange ressourcer I kan og vil bruge på vidensarbejdet, før I planlægger det. Ressourcer er både tid, materialer, kompetencer og motivation hos ansatte, frivillige og hos målgruppen.

Overvej også, om den data I indsamler, giver jer svar på det, I gerne vil vide, eller om noget er overflødigt.

HVORFOR?

I sparer tid og ressourcer ved at tænke grundigt over, om det er nødvendigt at få svar på alle de undersøgelsesspørgsmål I stiller.

I Persondataforordningen er et af principperne 'dataminimering', som betyder, at I ikke må behandle flere personoplysninger end nødvendigt. Af den grund er det relevant, at I forholde jer til, hvordan I sikrer, at I holder jeres dataindsamling til det nødvendige. [Læs mere om principper for databehandlere i guiden Regler for persondata i foreninger](#).

Sørg for at lægge en realistisk plan. Hellere nå helt i mål med at analysere jeres data og forholde jer til (vurdere) resultaterne, end at have så høje ambitioner, at I stranded undervejs.

HVORDAN?

Trin 1. Ressourcebehov

Brug formål, undersøgelsesspørgsmål og se også **Eksempel på tringuide til plan for vidensarbejdet** nederst i det tidligere afsnit 'Princip 1 ...' til at kontrollere, om der er sammenhæng mellem forandringsteorien/indsatsbeskrivelsen, vidensbehovet, metodevalget og dataindsamlingen.

Spørg jer selv, fx når I har designet spørgeskemaet, hvad I vil bruge svarene på de enkelte spørgsmål til. Det kan I gøre ved at forestille jer, hvad resultatet bliver. Tjek om spørgsmålene i spørgeskemaet svarer på de undersøgelsesspørgsmål*, I har formuleret.

Inden I går i gang med indsamling af data, anbefaler vi, at I også lægger en plan for, hvordan viden skal anvendes. Se de tidligere afsnit i denne guide: Hvad er vidensarbejde og Princip 1: Tag stilling til, hvorfor I vil indsamle viden.

På den måde sikrer I, at der er en rød tråd fra start til slut. I sikrer også, at I ikke spilder ressourcer på at indsamle, behandle og opbevare data, som I ikke bruger. Tjek desuden undervejs i vidensarbejdet, om I fortsat har brug for alle de data, I indsamler.

Hvis I har svært ved at vurdere omfanget og ressourcetræk af en opgave, er det bedre at starte i det små med fx få interviews eller optællinger på baggrund af data, I allerede har liggende. I kan altid bygge mere på.

Trin 2. Jeres ressourcer

Skab jer et overblik over, hvilke ressourcer og kompetencer I har brug for og hvilke I har til rådighed i vidensarbejdet. Har I et budget for det vidensarbejde, I skal i gang med, eller regner I med at alle opgaver udføres af frivillige? Er der (mindre synlige) udgifter til køb af fx softwarelicens til spørgeskemaprogram? Har I kompetencer eller erfaring med at bruge Excel, hvis I fx gerne vil beregne den gennemsnitlige trivsel for aktivitetens brugere?

Det kan også være nødvendigt, at I går på kompromis med jeres data eller metoder til indsamling af data. Det kan fx være, hvis nogle frivillige ikke ser det som en del af deres opgave at indsamle data. Hvis frivilliges bidrag er nødvendigt for at I lykkes med jeres vidensarbejde, bør I afstemme forventninger og behov med det, som er realistisk at få gennemført. [Se også guiden Styrk frivilliges motivation og engagement i foreningens vidensarbejde](#)

EKSEMPEL: Landsforeningen for efterladte efter selvmord

Landsforeningen for efterladte efter selvmord har ingen ansatte og begrænsede økonomiske ressourcer. Størstedelen af deres vidensarbejde er blevet til på baggrund af krav fra puljer og

fonde, som støtter foreningens arbejde. Med de begrænsede ressourcer gør foreningen ikke så meget andet end det, de skal for at modtage støtte.

I stedet for at indsamle og analysere registerdata eller købe sig til dem, anvender foreningen fx rapporter fra Center for selvmordsforskning om selvmord i Danmark. De prioriterer deres kræfter på at omsætte viden her fra til vigtige dagsordener i deres lobbyarbejde og til udvikling af foreningen fx gennem tilpasning af målgrupper, så de stemmer med viden på området.

Tjekliste: Har I fulgt de 5 principper for godt vidensarbejde?

Svar på disse seks spørgsmål, og se om I har fulgt de fem grundprincipper for godt vidensarbejde.

1. Hvad er formålet med jeres vidensarbejde?
2. Har I en plan for, hvordan I vil anvende den viden, I indsamler?
3. Har I formuleret et eller to gode undersøgelsesspørgsmål, der giver jer den viden, I har brug for?
4. Har I besluttet, hvornår og hvor meget foreningens målgruppe skal involveres? Hvilken betydning har involvering af målgruppen for jeres metodevalg og processen i det hele taget?
5. Har I undersøgt, om der allerede eksisterer viden eller data om det, I har brug for? Enten i jeres egen forening eller andre steder?
6. Indsamler I allerede nu data eller viden, som I aldrig får brugt? Skal det skæres væk eller får I brug for det fremover? Husk reglerne om GDPR og dataminimering.
7. Har I sikret, at I har økonomi, tid og kompetencer? Og hænger jeres ressourcer sammen med det vidensarbejde, I vil gennemføre?

Ordbog: Begreber og udtryk i guider om dokumentation og vidensarbejde

Data

Er dokumentation, I indsamler på systematisk vis. Det kan fx være resultatdokumentation eller andre faglige observationer.

Dokumenteret

At man har indsamlet dokumentation.

Dokumentation

Dokumentation er forskellige typer af informationer om jeres indsatser, aktiviteter og borgere. Ordet dokumentation kan bruges synonymt med ordet data.

Effekt

En virkning, som følger af noget – i denne sammenhæng er det en virkning af en indsats eller aktivitet.

Empowerment

Er, når et menneske styrker sin handleevne, kontrol og ejerskab over beslutninger, der påvirker dets levevilkår og hverdag. Empowerment kan både være en proces eller et mål i sig selv.

Evaluerer/evaluering

Evaluering er en systematisk indsamling og brug af information til at forstå indsatser og aktiviteter med henblik på at handle og forbedre indsatser og aktiviteter lokalt og eventuelt i en bredere sammenhæng. Evaluering kan både foretages internt i en organisation eller med hjælp udefra.

Forandringsteori

Er en beskrivelse af, hvad I gør i jeres indsats og de forventede virkninger heraf på kort og lang sigt. Læs mere i [Guide til forandringsteori](#)

Forbedringsmodel

En forbedringsmodel er en struktur for, hvordan man systematisk kan udvikle sin indsats ved at bryde idéer ned til små afprøvninger i mindre overskuelige ændringer. Læs mere om forbedringsmodellen i guiden [Sådan udvikler I jeres aktiviteter mere systematisk](#)

Fokusgruppeinterview

En interviewform med flere personer i samme interview (ofte 4-8 personer). Fokus er på gruppens drøftelser med hinanden. [Læs mere i Guide til interview](#)

Før-og-efter-måling

En måde at undersøge forandring i en gruppe ved hjælp af minimum to målinger (i denne sammenhæng ved hjælp af spørgeskemaer).

Gyldighed

Kaldes også for validitet. Ved høj gyldighed fortæller undersøgelsens konklusioner noget om præcis det, I gerne ville undersøge. Gyldighed er en vurdering af, om der er sammenhæng mellem det, I undersøger og det, I gerne vil vide noget om, altså undersøgelsesspørgsmålet.

Individuelt interview

Interview med én person af gangen. [Læs mere i Guide til interview](#)

Interviewguide

Et dokument med den række af spørgsmål, som ønskes besvaret under et interview. [Læs mere i Guide til interview](#)

Kvalitative tilgange

Tager udgangspunkt i ord, som enten er sagt og/eller skrevet. Når man vil konkludere noget på baggrund af kvalitative tilgange, kan man ikke beregne gennemsnit eller andele. Man vil i stedet ofte bruge fortællinger, som eksemplificerer en udbredt fortælling.

Kvantitative tilgange

Tager udgangspunkt i tal. Det kan fx være antal personer, som deltager i en aktivitet, andele af en gruppe, som oplever bestemte problemer eller gennemsnitlige scores på et spørgeskema. At kvantificere betyder at omsætte til tal.

Læringskultur

Er en kultur, hvor fokus er på læring og udvikling. Står i modsætning til en kultur med fokus på at undgå fejl.

Matrix

Opstilling i en tabel med vandrette rækker og lodrette kolonner.

Målgruppe

Gruppe af mennesker, som jeres indsatser eller aktiviteter er målrettet. Målgruppen kan være kendetegnet ved deres særlige behov, udfordringer og/eller deres generelle kendetegn (som fx alder eller køn).

Måling

Systematisk indsamling og behandling af information om aktiviteter, oplevelser, holdninger, følelser eller udfordringer i form af kvantitativ data (som fx spørgeskema).

Personfølsom

Følsomme personoplysninger er et begreb, som datatilsynet bruger om helt bestemte typer oplysninger om personer. En oplysning er følsom, hvis den omhandler race og etnisk oprindelse, politisk overbevisning, religiøs eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssige tilhørsforhold, genetiske data, biometriske data med henblik på entydig identifikation, helbredsoplysninger, seksuelle forhold eller seksuel orientering. [Læs mere i guiden Regler for persondata i foreninger](#)

Pålidelighed

Kaldes også for reliabilitet og henviser til pålideligheden i de data og resultater, I når frem til. Kan I stole på resultaterne? Det siger derfor noget om kvaliteten af de data, I har fået frem. Hvis I

måler eller undersøger det samme flere gange (uden at ændre på noget), vil I få det samme resultat hver gang, hvis der er høj pålidelighed i undersøgelsen.

Progression

Er den udvikling, som borgeren oplever igennem indsatsen. Det kan fx være reduktion i symptomer på angst.

Pseudonym

Et fiktivt navn, der anvendes i stedet for det faktiske navn.

Respondenter

Dem I sender spørgeskema ud til.

Sumscore

Er et tal, I har beregnet ved at lægge besvarelserne af flere forskellige spørgsmål sammen.

Udviklingsarbejde

Systematisk arbejde baseret på anvendelse af viden opnået gennem forskning og praktisk erfaring med det formål at frembringe nye materialer, komponenter, produkter eller tjenesteydelser eller at forbedre disse eller de anvendte processer og systemer væsentligt.

Undersøgelsesspørgsmål

Er et spørgsmål, som kan besvares med data, som indsamles, evalueres og til sidst anvendes til at gøre jeres arbejde i foreningen eller organisationen endnu bedre.

Valideret spørgeskema

Et spørgeskema, der er forskningsmæssigt afprøvet og testet. Det måler det, det skal, og gør det præcist. Læs mere om validerede spørgeskemaer i [Guide til spørgeskemaer](#)

Vidensgrundlag

Er den viden, jeres indsats bygger på. Der kan være tale om viden fra forskning og evalueringer, fra faglige erfaringer og fra borgernes oplevede erfaringer.

Vidensarbejde

Vidensarbejdet består af fire dele; formål, dokumentation, evaluering samt læring og udvikling. Vidensarbejde er derfor en proces, der dækker over:

- At bestemme formålet med det vidensarbejde, der skal udføres, herunder at formulere et undersøgelsesspørgsmål.

- At vælge undersøgelsesmetoder til at indsamle dokumentation.
- At lave en vurdering af data – også kaldet en evaluering.
- At anvende evalueringen af data. Det vil sige at lære og udvikle på baggrund af dokumentation og evaluering.

Brug vores guider til at få svar på dine spørgsmål om frivillighed

Denne guide er udarbejdet af Center for Frivilligt Socialt Arbejde. På vores hjemmeside frivillighed.dk finder du mere end 50 guider, der giver svar på de mest almindelige spørgsmål og udfordringer, som arbejdet med frivillighed og civilsamfund giver anledning til.

Guiderne dækker alt fra konkrete spørgsmål om vedtægter, forsikring, og tavshedspligt til inspiration om at rekruttere og fastholde af frivillige.

Frivillige, foreninger, landsorganisationer, fonde og kommuner, der arbejder inden for det frivillige sociale arbejde, har mulighed for at få rådgivning via telefon eller mail.

Center for Frivilligt Socialt Arbejde

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) er et selvejende statsligt udviklings- og videnscenter om frivillighed på velfærdsområdet. Vi formidler aktuel viden om frivillighed og civilsamfund. Gennem kurser og rådgivning støtter vi foreninger, frivillige initiativer og kommuner i deres arbejde med at udvikle og styrke den frivillige indsats i hele Danmark. Vi kan også hyres til fx oplæg, udviklingsopgaver og undersøgelser. Centret er finansieret med midler fra finansloven og indtægtsdækkede opgaver.

Læs mere om CFSA på www.frivillighed.dk



Center for Frivilligt Socialt Arbejde
Albanigade 54
5000 Odense C
+ 45 66 14 60 61
info@frivillighed.dk
www.frivillighed.dk