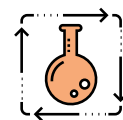
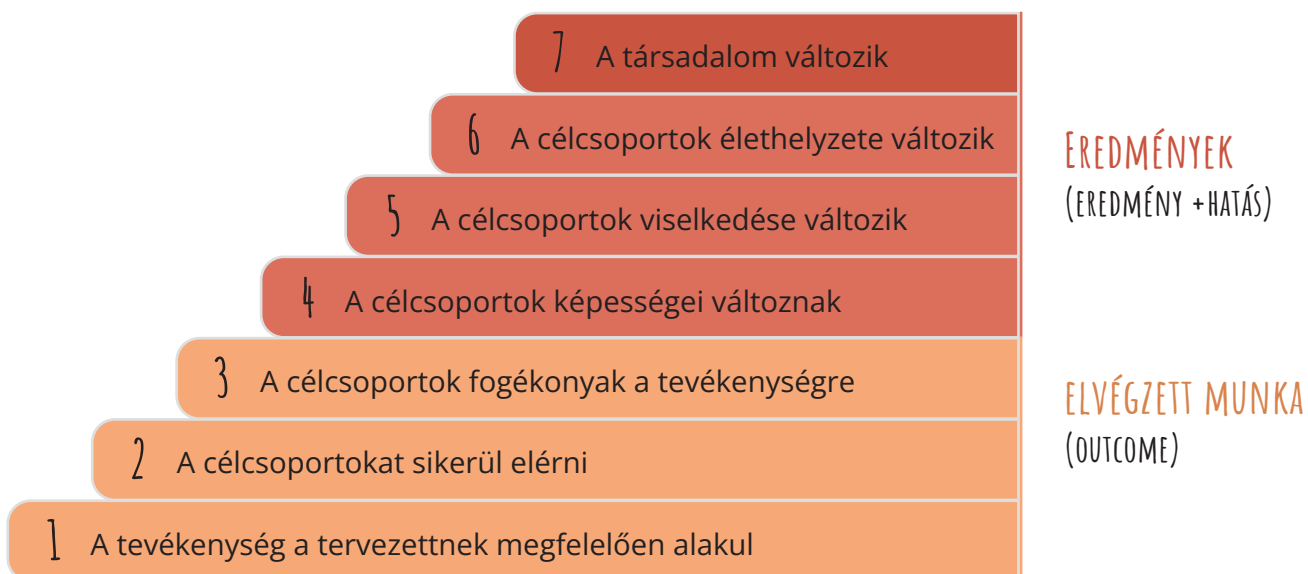


HATÁSMÉRÉS

SEGÉDLET CIVIL SZERVEZETEK SZÁMÁRA



A hatásmérés az a folyamat, mely során egy civil szervezet adatokkal próbálja alátámasztani változáselméletét, tehát azt, hogy az általa definiált társadalmi problémára/szükségletre/igényre adott válasza mennyire éri el a kívánt hosszútávú eredményt, hatást az érintettjei, a közössége, a társadalom körében.



Ahhoz, hogy az érintetteinkre gyakorolt hatást fel tudjuk mérni, fontos tisztában lennünk azzal, hogy pontosan kik ők, és a hatásmérés során bevonnunk őket a folyamatba. Mindkettőben segítségünkre lehet a **Stakeholder térkép és analízis**.

MIBEN SEGÍT A HATÁSMÉRÉS?

- ▶ A stratégiánkban lefektetett feltételezések alátámasztásában, az ott rögzítettek igazolásában, vagy a szükséges változtatások kijelölésében:
 - Az abban feltételezett **ok-okozati összefüggések** jobb megértésében.
 - Az eredmények és hatások feletti **kontrollunk letisztázásában**, vagyis abban, hogy milyen kimenetelre mekkora tényleges ráhatásunk lehet.
 - A **nem szándékolt hatások** megismerésében.
- ▶ Felmérni működésünk **hatékonyságát** tehát, hogy a kívánt hatást a megfelelő erőforrás ráfordítással érnünk el vagy azt el tudjuk érni „kevesebből”.

- ▶ A stakeholderek felé való kommunikációban és a **legitimációnk erősítésében**. Például a forrásteremtési munka során, a támogatókkal való kommunikációban.
- ▶ A partnerekkel való munkában és a partnerségekkel kapcsolatos döntések meghozásában.
- + Jól elvégzett disszemináció (megosztás és terjesztés) esetén a hasonló területen és/vagy módszertannal dolgozó más szervezeteknek is segíthetünk saját munkájuk megértésében és értékelésében.



NEM SZÁNDÉKOLT HATÁSOK

Szervezetünk munkájának lehetnek olyan hatásai, amelyekre eredetileg nem számítottunk és amelyek eredményességét jelentősen befolyásolják. Szélsőséges esetekben az is előfordulhat, hogy ezek a nem szándékolt hatások kifejezetten az általunk kívánt hatás ellenében dolgoznak. Éppen ezért fontos a hatásmérés esetén nem csak az általunk kívánt hatást, hanem **minden lehetséges hatást** feltérképezni és mérni.

SZERVEZETI FELTÉTELEK

Amikor a szervezetünk hatásmérési rendszerének kidolgozásán gondolkodunk, fontos figyelembe vennünk, hogy ez mivel jár. A hatásmérés annál megbízhatóbb eredményt fog adni, minél több erőforrást (pénzbeli, időbeli, emberi) fektetünk bele. Ez nem csak azért fontos, hogy ezzel kapcsolatban tudatos döntést tudjunk hozni, hanem sok esetben azt is meghatározza, hogy mely szervezeteknek érdemes egyáltalán belekezdeni ebbe a munkába.

Sok esetben ezt a munkát csak több fizetett alkalmazottal és jelentősebb költségvetéssel rendelkező szervezetek fogják tudni ideális módon ellátni, de még ezek a szervezetek sem minden esetben. Az, hogy a hatásméréshez szükséges erőforrásaink rendelkezésre állnak, nem egyenlő azzal, hogy a szervezetünk, a szervezetért dolgozók, a folyamatba bevonandó stakeholdereink készen állnak rá.

A HATÁSMÉRÉS FOLYAMATA

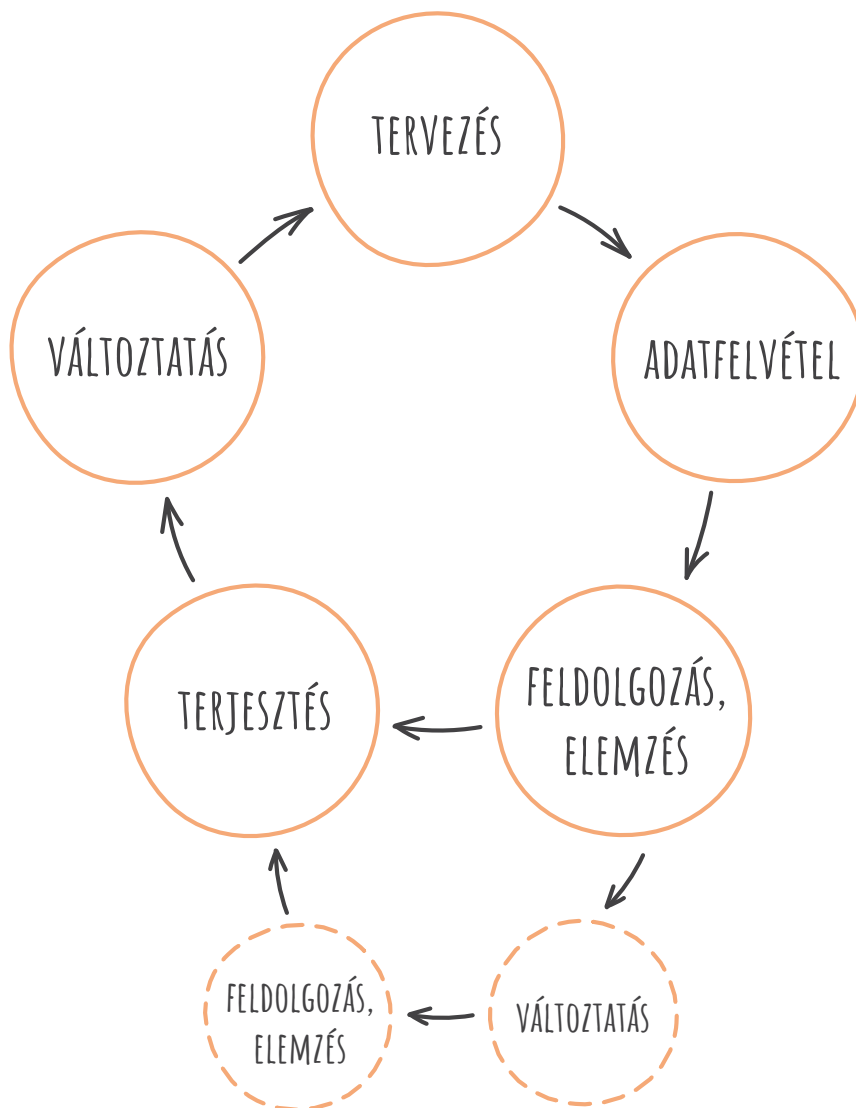
A hatásmérés folyamat nagyban hasonlít a mérés és értékelési folyamathoz (lásd **Mérés és értékelés segédlet**). A legnagyobb különbség,

- hogy a folyamat szinte teljes idejében szükségünk lesz szakértő segítségére (kivéve az eredmények terjesztése és a szervezetben eszközölt változtatás esetében),
- illetve, hogy teljes hatásmérési ciklus, de önmagában az adatfelvétel időszaka is több évig eltarthat akár.

Ezzel kapcsolatban pedig fontos számba venni az alábbiakat:

- Ez idő alatt a munkát elvégzők személye változhat amely egyéb projektmenedzsment feladatokat hordozhat magában.
- Az adatok feldolgozásának és elemzésének gyakorisága is változhat.

A folyamat hossza miatt érdemes több, részleges adatfeldolgozási és elemzési kört végeznünk. Amennyiben kirajzolódnak tiszta eredmények, érdemes ennek megfelelően már változtatnunk a mért tevékenységen vagy szervezetünk működésének egészén. Ez természetesen visszahat a hatásmérés eredményére, de végső soron nem a mérés megbízhatósága a célunk, hanem a szervezeti céljaink, a társadalomra kívánt hatás elérése.





A tervezés során az alábbi kérdésekre keressük a választ: Mit szeretnénk mérni, milyen adatokra van szükségünk, és ezeket hogyan tudjuk megszerezni?

Ki? Szervezeti csapatunkkal együttműködésben külső szakértők.

Ahogy a mérés és értékelési munkának általában, úgy a hatásmérésnek is a **logikai modell** lesz az alapja (lásd [Logikai modell segédlet](#)). A logikai modell az az eszköz, amelyben meghatározzuk, hogy milyen *közvetlen eredményeket* (output), *középtávú eredményeket* és **hatást** várunk szervezetünk munkájától.

PROBLÉMA Igény, vágy, szükséglet, hiány, amelyre választ szeretnénk adni	CÉL Hogyan vagy milyen módon szeretnénk választ adni?	INPUT Kapacitás, vagyis mindaz, amivel rendelkezünk, amit „beleteszünk”	TEVÉKENYSÉG Amit és ahogy teszünk, vagyis a cselekvések	OUTPUT Közvetlen, számmal mérhető eredmények	EREDMÉNY Középtávú eredmények, folyamatok, állapotok, elmozdulások	HATÁS Hosszú távú változások az eredmények tükrében

Ezt fogjuk kiegészíteni egy mérést tervező eszközzel. Például:

HATÁS Hosszú távú változások az eredmények tükrében	HATÁS INDIKÁTOR Amitől a hatás kézzelfoghatóvá és mérhetővé válik	ADATFORRÁS Ahonnan az adatokat kinyerjük	ADATFELVÉTEL MÓDJA Kvantitatív, kvalitatív például interjú, fókuszcsoport, kérdőív	IDŐZÍTÉS Amikor és milyen gyakran az adatgyűjtés történik

2. ADATFELVÉTEL

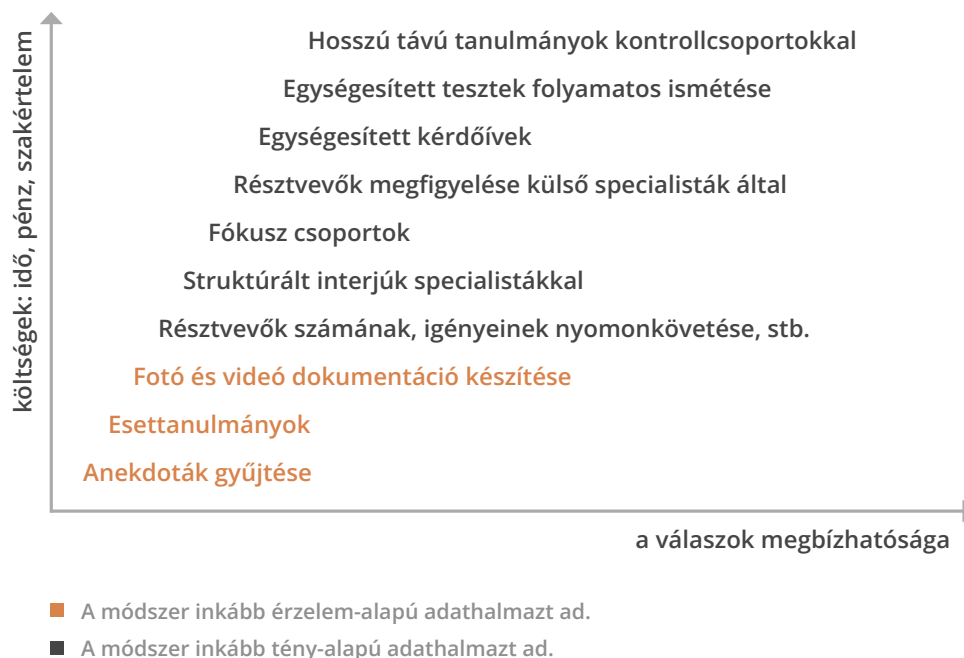


A szükséges adatok **módszeres** gyűjtése.

Ki? Az adat típusától és/vagy az adatfelvétel módszertanától függően külső szakértő vagy csapattagjaink végzik.

Az adatfelvétel a tervezés során már meghatározott módon („adatfelvétel módja”) történik. Ez a kiválasztási folyamat a szakértő **kutatásmódszertani** és a mi **szervezeti szempontjaink** mérlegelésével, valamint egyensúlyba hozásával történik:

A MEGFELELŐ FELMÉRÉSI MÓDSZERTAN KIVÁLASZTÁSA



3. FELDOLGOZÁS, ELEMZÉS



Az összegyűjtött adatok értelmezése és következtetések levonása.

Ki? Külső szakértők, majd a csapattagok együttműködésben a külső szakértőkkel.

4. TERJESZTÉS



A következtetések, eredmények kommunikációja szervezetünkön belül, a releváns partnerek és a publikum felé.

Ki? Csatatunk tagjai.

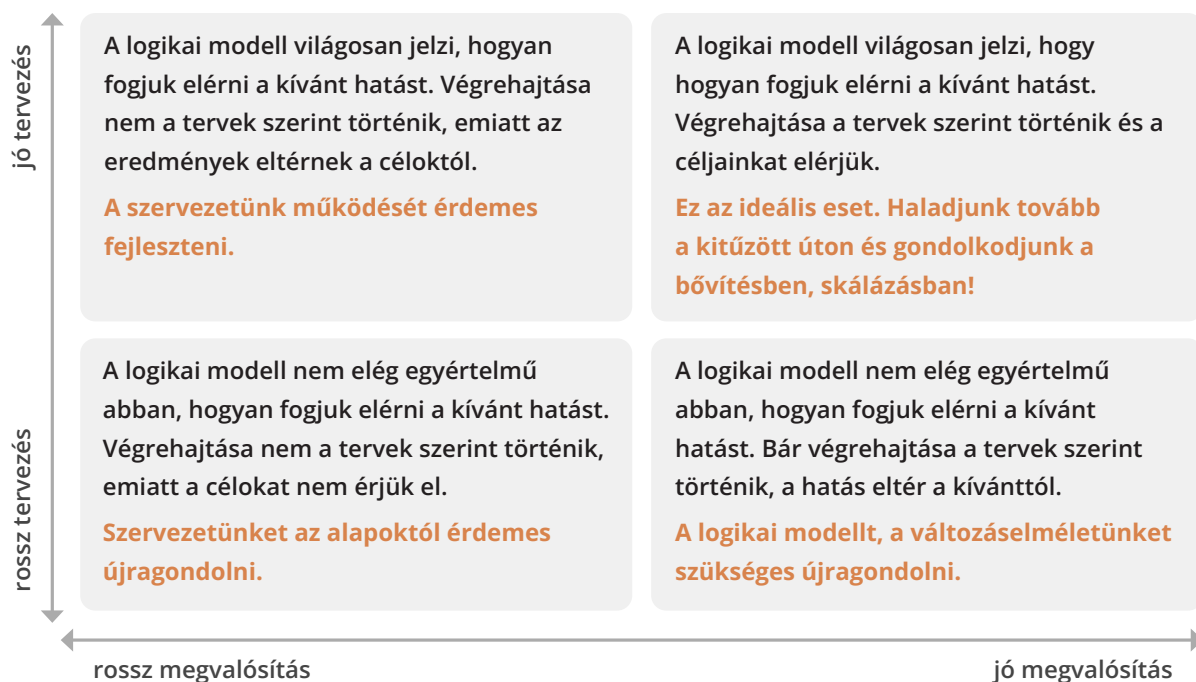


Az hatásmérés eredményeinek integrálása szervezetünk munkájába. Kell-e változtatnunk, és ha igen, min, hogyan?

Ki? Csatatunk tagjai.

A kutatás eredményeinek megfelelően el kell döntenünk, milyen változást lehet szükséges eszközölnünk szervezetünk működésében. Ahogy változáselméletünk formalizálásának és a hatásmérés tervezésének alapját is a logikai modell adta, a szükséges változtatás irányában is az lesz segítségünkre:

A LOGIKAI MODELL ÉS MEGVALÓSÍTÁSÁNAK VIZSGÁLATA



Ezután jön sok szempontból jutalmazó, de sokak számára potenciálisan érzékeny rész: Szükség esetén a már megszokott, rutinszerű működést, módszertant, tevékenységet félretenni, és a hatásmérés eredményeinek megfelelően a változtatásokat eszközölni.

Ez a munka erőt próbáló lehet és nagyon nagy mennyiségű (szervezeti) önreflexió szükséges hozzá. Könnyen lehet az az érzésünk, hogy azok a szervezetek járnak jobban, akik bele se kezdenek a hatásmérési munkába, hiszen nem kell annyi erőforrást ráfordítaniuk, és potenciálisan átalakítaniuk szervezetük működését.

Ez azonban ne tartson vissza minket. A nehéz munka eredménye a bizonyosság, hogy az, amit csinálunk tényleges választ nyújt az általunk kijelölt társadalmi problémára/igényre/szükségletre, a befektetett erőforrások pedig ténylegesen megtérülnek!