

Hvordan dokumenterer og evaluerer vi på tværs?

Med udgangspunkt i  
BeskæftigelsesIndikatorProjektet

Oplæg v. senior manager Charlotte Hansen



# Tendenser

- Mere og mere påkrævet at samarbejde og koordinere på tværs af forvaltnings- og politikområder
- Undersøgelser peger på, at det er en vigtig komponent i forhold til at skabe resultater for udsatte borgere
- Helhedsorienteret tilgang er noget af det, der virker – det fordrer fælles forståelse og fælles målsætninger – og blik for, hvordan indsatser i forskelligt regi tilsammen kan fremme borgers beskæftigelsessituation og trivsel



# Kontanthjælpsmodtagere

- Næsten halvdelen vurderer, at de har nedsat arbejdsevne grundet sygdom, nedslidning eller ulykke
- Ca. en tredjedel har været til behandling for psykiske eller personlige problemer
- Angiver i langt højere grad end dagpengemodtagere eller beskæftigede at have et dårligt eller meget dårligt helbred
- Helbredsproblemer opleves at være den væsentligste barriere for at få ordinært job

*Bach og Petersen, 2007*

# Sammenhæng mellem indsats og jobsandsynlighed

- Internationale evidensbaserede studier viser, at jobrettet indsats for personer med svær psykisk sygdom kombineret med behandlingsstøtte eller anden understøttende indsats i langt højere grad skaber jobeffekter end en indsats, der fx har en lang forberedende indsats (Christensen og Nordentoft, 2011)
- Større dansk studie viser, at parallelindsatser hvor beskæftigelsesindsats kombineret med en helbredsindsats giver bedre effekter, end der hvor der ikke iværksættes en helbredsindsats (Brug for alle)
- Dansk litteraturstudie har fundet indikationer på, at en kombination af en arbejds- og helbredsmæssig indsats forkorter sygefravær og fremmer hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet (Nationalt forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2010)

# Udfordring til tværfagligt samarbejde

Det er ofte sådan, at:

- der arbejdes med forskellige mål
- der er forskellige fagprofessioner, der
  - taler forskelligt fagsprog
  - bruger forskellige metoder
  - har forskellige værdier, der er styrende for arbejdet
  - har forskellige it-systemer mv.

# Progressionsmåling i tværfagligt samarbejde

## Her kan progressionsmåling bidrage til:

- 1) Synliggøre delmål
- 2) Synliggøre udvikling på forskellige parametre for alle involverede – og dermed give et samlet billede
- 3) Aftale arbejdsdeling ift. hvem har ansvar for hvilke delmål
- 4) Skabe et fælles fagligt sprog ift. de delmål, der skal styres efter

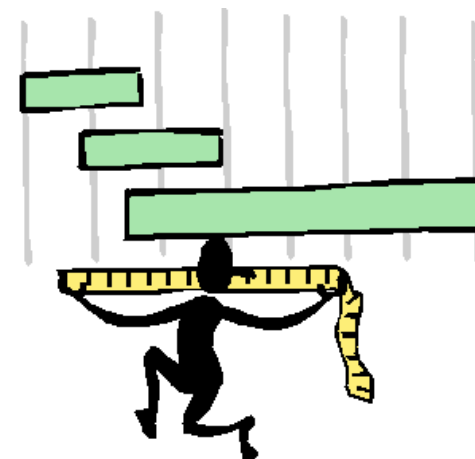


# Progressionsmåling generelt

Kan være med til at kvalitetssikre den indsats, der leveres ift. udsatte borgere

Særlig anvendelig når vi skal følge en udvikling over længere tid

Synliggør de delmål der skal arbejdes med undervejs – dokumenterer løbende fremdrift eller tilbagegang



## Hvornår er progressionsmåling en god ide?

- Når målet er uklart, men retningen er vigtig
- Når faglig refleksion er påkrævet
- Når faglig dialog med borgeren er vigtig
- Når borgeren har krav på at se sin udvikling
- Når det er muligt at måle og kvantificere progression



# BIP – kort fortalt

- Finansieret af Væksthuset – en erhvervsdrivende fond
- Forskningsbaseret – 4 forskningsmiljøer tilknyttet
- Udvikle evidensbaserede indikatorer for arbejdsmarkedsparathed
- Landsdækkende projekt: 10 jobcentre medvirker og måler progression på ca. 5.000 **aktivitetsparate borgere** gennem 3 år. Måles indtil de kommer i job/uddannelse
- **Forløbsstudie** der siger noget om, hvilke indikatorer/delmål der er særligt vigtige at fokusere på i beskæftigelsesindsatsen for aktivitetsparate borgere – vi tester dem ift. sammenhæng med job/uddannelse
- Ph.d-studerende: laver kvalitative forløbsstudier, hvor ca. 30 borgere interviewes gentagne gange gennem to år. Belyser beskæftigelsesindsatsen og progression set fra et borgerperspektiv
- Projektet løber indtil udgangen af 2015 – målinger har været gennemført i ca. 1,5 år – for nogle vedkommende næsten 2 år
- Projektets hjemmeside: [www.jobindikator.dk](http://www.jobindikator.dk)

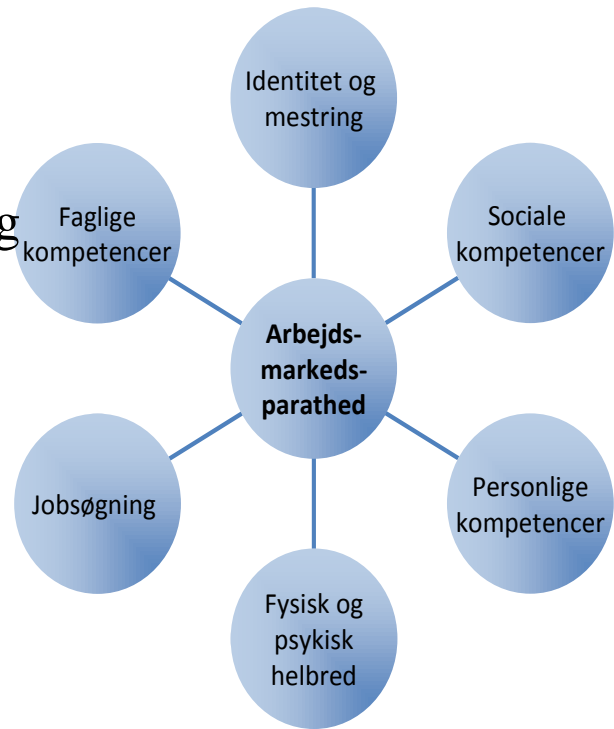
# Hovedformålet

- BIP arbejder dybdegående med at finde empirisk belæg for, hvilke indikatorer/delmål der har en dokumenteret sammenhæng med job
- Hvis vi kan finde dem, så kan de bruges fremadrettet på tværs af indsatser og over tid – dvs. nogle mere "universelle" progressionsmål til at måle de mellemfristede mål



# BIP's indikatorer

1. Koncentrationsevne og instruktionsforståelse
2. Borgers mestringsforventning ift. job
3. Beskæftigelsesmedarbejders forventning til at borger kommer i job
4. Måltrettethed i forhold til arbejde
5. Evne til kontaktskabelse
6. Samarbejdsevner
7. Støtte fra netværk
8. Hverdagsmestring
9. Helbredsorientering og -mestring
10. Jobsøgningsadfærd- og kompetence
11. Kendskab til arbejdsmarkedet



Separate spørgsmål til borger og sagsbehandler

Baseret på omfattende litteraturstudie af både internationale og nationale studier

# Foreløbige delkonklusioner ift. jobsøgning

Følgende har indtil videre en klar sammenhæng med **øget jobsøgning**:

## **Borgerspørgsmål**

- Evnen til helbredsmestring
- Troen på at kunne klare et arbejde
- Viden om hvad du skal gøre for at forbedre muligheder for at få job
- Ide om hvilket arbejde du gerne vil have
- Hverdagsmestring

## **Sagsbehandlerspørgsmål**

- Handler målrettet ift. at komme i job
- Sagsbehandlers tro på at borger kommer i job

# Sammenhænge

- Svag tilbøjelighed til at progression på et område fører til progression på et andet
- Hver indikator bidrager indtil videre med selvstændig information om deltagerne - men nogle har større sammenhæng med jobsøgning end andre (indtil videre)

# Foreløbige konklusioner ift. beskæftigelse

Progressionsmålinger er koblet med DREAM-databasen, men få har fået job – derfor usikre resultater

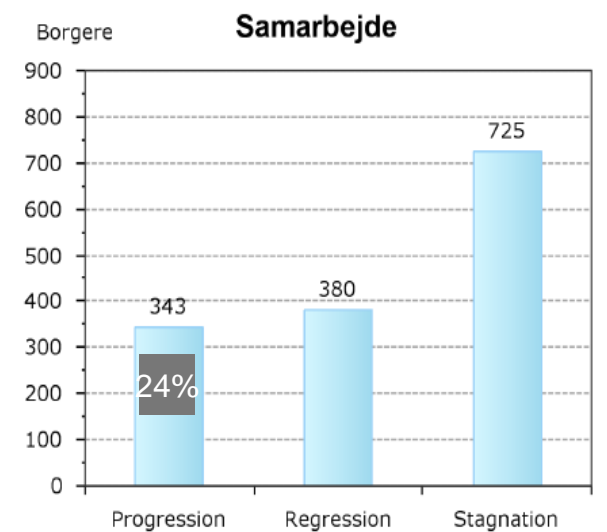
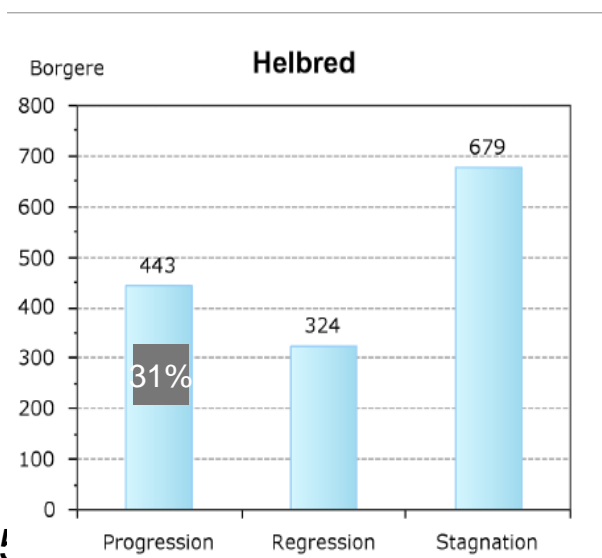
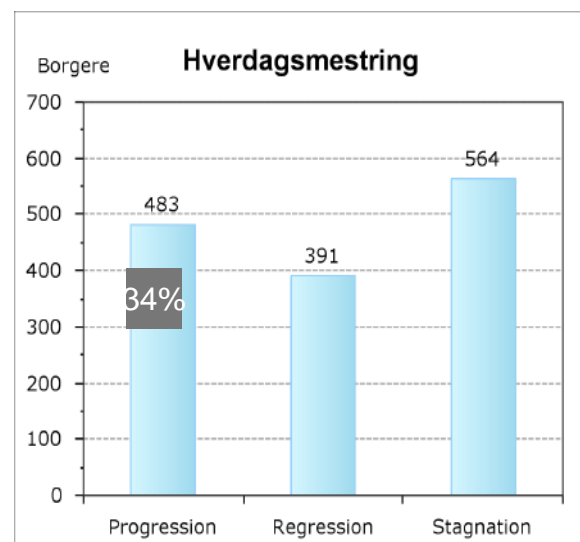
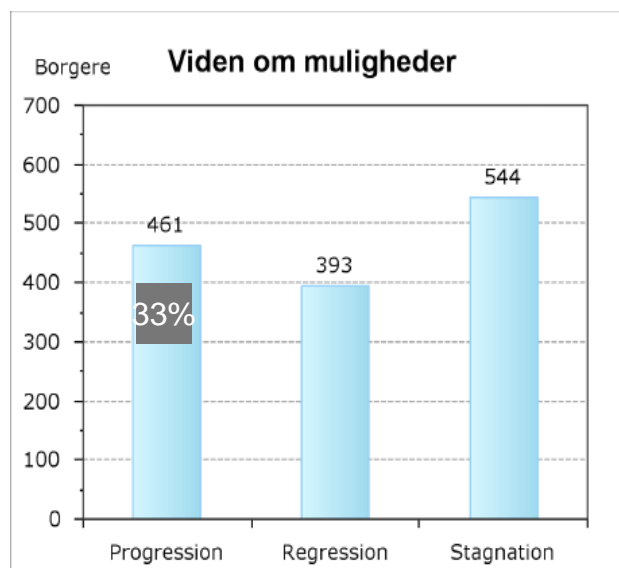
## **Borgerbesvarelser – direkte sammenhæng med job:**

- Mestring af helbred
- Antal søgekanaler ift. job

## **Sagsbehandlerbesvarelser – direkte sammenhæng med job:**

- Målrettethed ift. job
- Initiativ
- Vurdering af borgers jobchance

# Eksempler på progression på delmål



## Hvad kan det bruges til på ledelsesniveau? Også på tværs af forvaltninger

- Har vi tilstrækkelig volumen i indsatser, der kan skabe progression på de udfordringer, mange af borgerne har?
- Hvilke indsatser er gode til hvad?
- Er vi gode til at koordinere de indsatser, der ligger i forskelligt regi, så de kan spille sammen med det fælles mål?
- Ser vi borgers udvikling som en fælles opgave?
- Er vi gode til at lave bestillinger på de konkrete udfordringer, borger har?
- Hvorfor opnår kun ca. en tredjedel progression – er vi tilfredse med det?

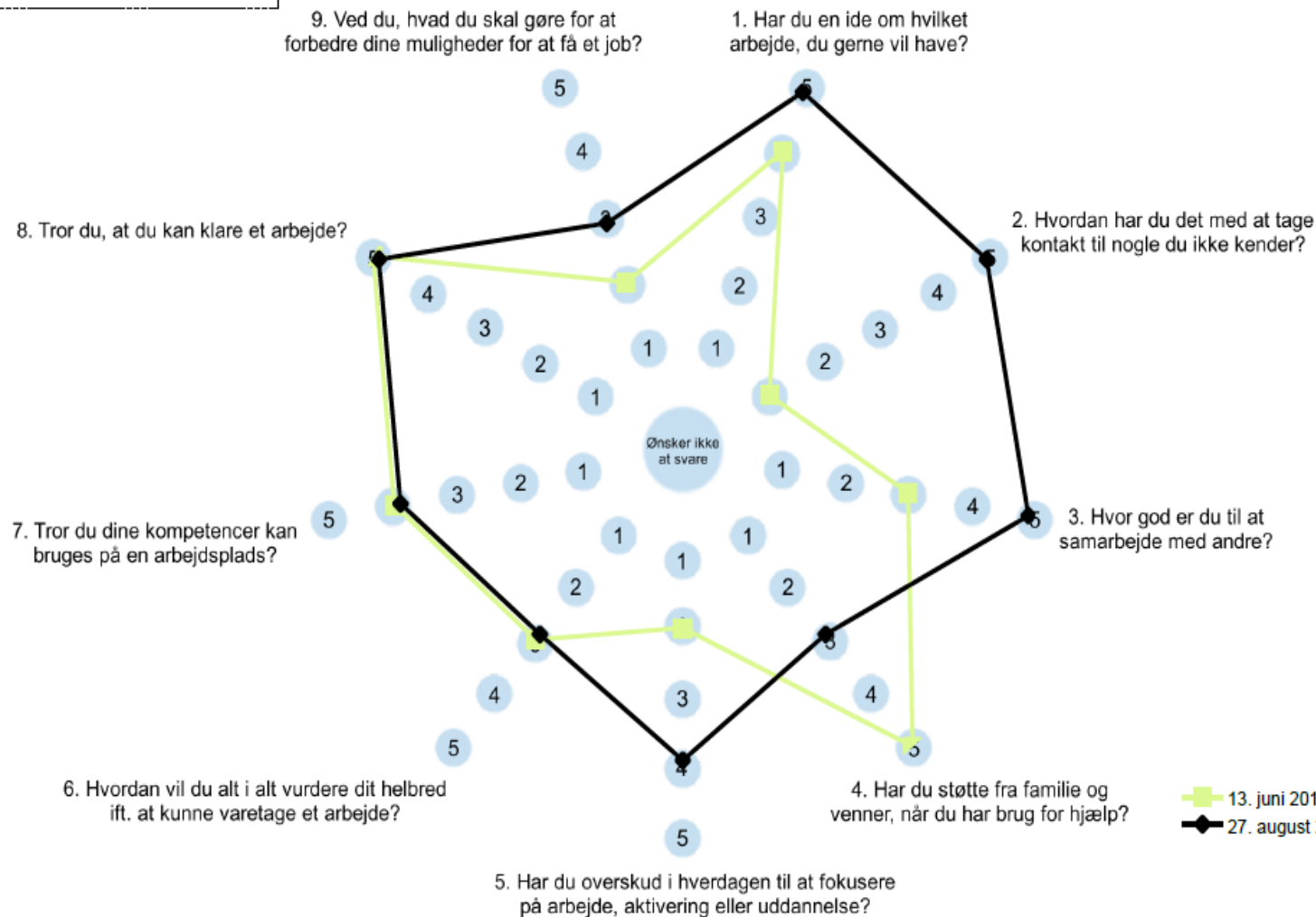


# Hvordan bruge det på medarbejderniveau?

## Progressionskort - Borgerbesvarelse

Tallet 5 angiver den højeste score  
Tallet 1 angiver den laveste score

Udskriftsdato 18. februar 2014  
Udskrevet af CH  
Borger TTN, ddm76-xxx4



## Og på tværs af faggrupper?

- Fælles koordineret indsats?
- Hvilke faggrupper er bedst til hvilke progressionsmål?
- Samarbejde og fælles forståelse af hvilke delmål der skal arbejdes med – ud fra borgers situation
- Overvej at måle i det samme system sådan at der fremkommer et helhedsbillede af borgers situation og udvikling



# Værdi for borger

Synliggør de delmål der skal arbejdes med

Synliggør de små succes'er og skaber mulighed for dialog om, hvad der skaber dem (og omvendt)

Oplevelse af professionelt værktøj

Hvis det bruges inddragende og som dialogværktøj, så skaber det ejerskab hos borger ift. indsats og det, der skal arbejdes med

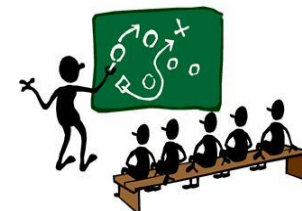
## Hvornår virker det bedst?

- Når progressionsmåling anvendes som dialogværktøj
- Må ikke blive et instrumentelt redskab
- Borgers svar skal ikke forhandles med medarbejder – det skal være borgers orientering og overbevisning der kommer frem
- Når medarbejderne kan se mening med redskabet og se, at det kan spille aktivt tilbage, ift. hvad der skal arbejdes med
- Når der arbejdes på både ledelses-, team- og medarbejderniveau med resultater fra målinger
- Når det betragtes som et redskab, der skal bidrage til at øge faglig refleksion ift. indsatserne

# Hvordan gør vi?

## At arbejde med progressionsmålinger kræver:

- Ledelsesfokus og -prioritering
- Kompetenceudvikling af medarbejdere ift. at anvende redskabet
- Arbejde med at integrere det i dagligdagen – ellers føles det som endnu en tung arbejdsbyrde
- Tovholderfunktion – holde øje med registreringer, indsamle temaer til refleksion (ift. implementering, brug af målinger mv.)
- Det tager tid at indarbejde – villighed til at investere i det



# Fremadrettet større fokus på progression

- **Kontanthjælpsreform:** Al opfølgning for aktivitetsparate foretages med det formål at sikre, at der sker progression. Indsatser skal skabe udvikling, hvis ikke – så ny strategi/indsats
- **FØP/fleks reform:** Ressourceforløb. Tanken er at skabe udviklingsforløb der skal forbedre arbejdsevnen. Varer ml. 1-5 år. Oplagt at bruge progressionsmåling for at følge udvikling
- **Tværfagligt samarbejde** – her kan progressionsmåling bidrage til 1) synliggøre delmål, 2) synliggøre udvikling for alle involverede, 3) arbejdsdeling ift. hvem har ansvar for hvilke delmål

