



"Hvorfor f... er evalueringer så forskellige og rapporterne så lange?"

Om implementeringen af en fælles evalueringsmodel i en stor socialforvaltning

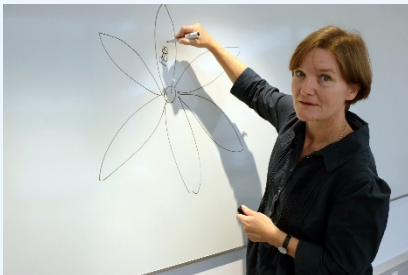
Hvem er vi?



Andreas Stounbjerg: Fuldmægtig i Ressourcestyring
41858768 / ansis@aarhus.dk



Jeppe Bødker Thvilum: Fuldmægtig i Ledelse og
Politisk Betjening, 41872692 / jebt@aarhus.dk



Runa Bjørn: Udviklingskonsulent og projektleder i
Udviklingsenheden. 41856382 / rub@aarhus.dk

Hvad skal I have med hjem?

Viden om...

- Evalueringer i et ikke super evalueringsvant miljø
- Evaluability assessment
- Kapacitetsopbygning selv på baggrund af en ikke-implementeret evalueringsmodel
- Hvilke ressourcer det kræver at ville implementere en fælles evalueringsmodel

Dagens menu

1. Modellen
2. Hvordan gik det så?

1. Præsentation af den fælles evalueringsmodel

Hvorfor et fælles evalueringskoncept?

- Vi fik ikke nok værdi ud af evalueringer
- Et ønske om at have fokus på ledelsens behov for handling på baggrund af evalueringerne.
- Generelt politisk fokus på effekter



Det fælles evalueringskoncept



- Styrket fokus på kvaliteten af evalueringerne og læring på tværs af evalueringer
- Orientering mod tidlig måling
- Øget fokus på effekten af indsatserne
- Styrket ledelsesmæssig bevidsthed
- Øget fokus på skalering og læring
- Stærkere bevidsthed om anvendelsen af eksisterende data

Socialforvaltningens evalueringsmodel

	Idefase	Før indsatsstart		Indsats	Indsatsafslutning	Opfølgning
Projektforløb	Refleksions-spørgsmål udfyldes Refleksions-spørgsmålene skal bidrage til at skabe større klarhed omkring, hvorvidt indsatsen bør igangsættes	Idebeskrivelse - Hypoteser fastsættes - Forandringsteori* udarbejdes - Fast fokus: Hvordan påvirker indsatsen Socialforvaltningens tværgående mål? - Implementeringsplan udarbejdes	Fastsættelse af formåling Hvad er status på de områder, som man gerne vil ændre på/forbedre inden indsatsen sættes i gang?	Indsats udføres	Evaluering - Evalueringen <u>skal</u> indeholde: - Måling og evaluering af indsatsens effekt - Belysning af implementerings-forudsætninger - Evalueringen <u>kan</u> indeholde: - Lokale spørgsmål - Procesevaluering - Hvorvidt indsatsen blev implementeret efter hensigten (fidelitet)	Skalering - Hvilke elementer skal viderebringes? - Hvilke elementer skal justeres? - Hvilke elementer skal udgå? - Er der særlige implementerings-forudsætninger, der skal tages højde for?
Materialer	Refleksions spørgsmål	- ROYE-model - forandringsteorimodel - Spørgsmål til understøttelse af implementeringsplan	Eksempler på formåling		Rapportskabelon	Skalerings-spørgsmål
Lille evaluerings model	Refleksions spørgsmål	- Fastsættelse af hypoteser - Udfyldelse af ROYE-model	- Tekstbeskrivelse - Målinger - Eksisterende data - Effektvurdering		- Rapport skrives (1: 2: 10) - Andet kort materiale	Skalerings-spørgsmål besvares
Stor evaluerings model	Refleksions spørgsmål	- Hypoteser fastlægges - Forandringssteori udfyldes	- Kvantitativ data - Kvalitativ data - Økonomidata - Brugertilfredshed - Effektvurdering		Rapport skrives (1: 3: 30)	Skalerings-spørgsmål besvares

* Formålet med en forandringsteori er at opstille klare og realistiske mål på kort og langt sigt samt at tydeliggøre sammenhængen mellem en indsats aktiviteter og ønskede resultater i et projekt. Ved brug af forandringsteorien kan der ligeledes opstilles indikatorer og succeskriterier. På den måde er en forandringsteori et godt fundament til at evaluere effekten af et projekt.

Eksempler på datakilder

- Børn og Voksen-systemet (foranstaltninger SL §52 og 11.3)
- Underretninger
- Effektvurderinger
- ASI/ASI-forsorg
- Skolefravær
- Skolesundhed.dk
- Fremmøde i daginstitutioner
- Sigtelser/Kriminalitetspoint
- Forsørgelsesgrundlag

Refleksionsspørgsmål

	Spørgsmål	Svar
1	Foreløbig overskrift på indsats	
2	Formål med indsats	
3	Målgruppe for indsats	
4	Hvorfor er der behov for indsatsen? (Hvem har behovet, størrelse og omfang, aktuelt behov eller tendenser på behov i fremtiden)	
5	Hvilke lignende indsatser har vi allerede og uden for MSB og Aarhus Kommune?	
6	Hvilke overordnede effektmål for borgeren skal indsatsen forbedre? (sæt kryds)	☐ Læring og selvforsørgelse ☐ Netværk og medborgerskab ☐ Personlig udvikling
7	Hvordan kan der på kort sigt måles på, om indsatsen har været succesfuld i forhold til opnåelsen af den forventede effekt?	
8	Hvordan kan der på langt sigt måles på, om indsatsen har været succesfuld i forhold til opnåelsen af den forventede effekt??	
9	Hvem er ansvarlig for indsatsen?	
10	Hvem skal indsatsen udvikles og gennemføres sammen med?	
11	Forventet start og slut for indsatsen?	
12	Hvilke økonomiske ressourcer kræver indsatsen (Eks. Bygninger, lokaler, IT, kompetencer) ? Beskriv herunder: - Etableringsomkostninger - Driftsomkostninger	
13	Hvilke organisatoriske ressourcer kræver indsatsen?	

1. Giver det overhovedet mening at have én fælles evalueringsmodel?
2. Hvordan ville en fælles model klare sig, i jeres organisation?

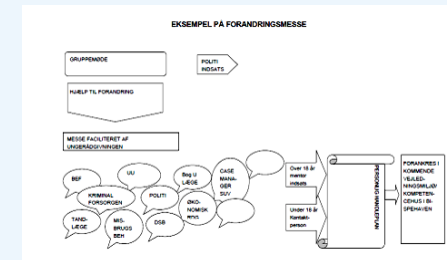
2. Hvordan er det så gået?

- PDSA
- Planlægning af udrulning af 1. bølge
 - Sikre opbakning fra ledelsen
 - Evalueringsteam
 - Systematisk gennemgang af evalueringsinitiativer i pilottest
 - Faglig understøttelse i at anvende modellen
 - Løbende opfølgninger på, hvordan modellen fungerer i praksis



Når modellen møder virkeligheden?

- Forandringsmesser
- På rette vej
- Malmøgade



- Stærkt ledelsesmæssigt fokus og forankring
- Prioritering af ressourcer til projektet
- Løbende erfaringsopsamling og tilpasning

Barrierer i implementeringsprocessen

- Ikke kendt eller prioriteret af alle chefer
- Tradition for løbende udvikling og tilpasning af praksis
- Udfordring at måle effekt for en lille målgruppe – og vi har kun små målgrupper...
- Registreringsdisciplin konkurrerer med kerneopgaven
 - Hvordan motiveres fagprofessionelle?
 - Hvordan motivere borgerne?
- Svært at holde momentum over tid

- Ledelsen nødvendig, men det lange seje træk kommer fra medarbejderne
 - Højnet kvalitet i projekterne grundet styrket tidlig fokus
 - Øget brug af validerede redskaber
 - Kapacitetsopbygning og "opdragelse" af organisation
 - Øget fokus på hvad evidensdagsordenen kræver
- Drejning af organisationen tager tid, men der er stor værdi i mere fokuseret anvendelse af evalueringer

Næste skridt

- Udrulning af 2. bølge
 - Udbredelse til hele organisationen
 - Undervisning af medarbejdere i modellen og i evalueringsstærkning
 - Oprette evalueringsunivers
 - Stærkere IT-understøttelse, pædagogiske hjælperedskaber og E-læring
 - Øget udbredelse af validerede redskaber
 - Opbygning af database med resultater
 - Drøftelse af om én model er nok

Tak for opmærksomheden

- Spørgsmål – kommentarer?