



Velfærdsudvikling efter evidensbølgen

Morten Hulvej Rod

Leif Tøfting Kongsgaard

Bedre Begrundet Praksis



Evidensdagsorden

Direktion og politikere:

Gør det 'der virker'!

Sikker viden

RCT-studier

Modeller & koncepter

Praksisdagsorden

Praktikere:

Tavs viden

Praksisbåret viden

Situationsbestemt

'Faglig viden'

7 teser



- 1. Velfærdsstaten er afhængig af de fagprofessionelles dømmekraft**
- 2. Kvaliteten af de fagprofessionelles arbejde er et organisatorisk anliggende**
- 3. Godt individuelt arbejde er et fælles ansvar**
- 4. Selvom der ikke er entydige svar, er det vigtigt at stille spørgsmål om kvalitet**
- 5. Vi bør tale om tavs viden**
- 6. Effektivitet kræver tid til at dvæle**
- 7. Distance giver mulighed for at komme tæt på egen praksis**

Modeller til praksisforbedringer



- **Praksislogikker**
- **Drivkraftmodellen**
- **Diskursmodellen**

Analyserende

- **Audit**
- **FIT**
- **BIKVA**

Vurderende



Målorienterede

- **Aktionslæring**
- **Supervision**
- **Forbedringsmodellen**

Undersøgende

- **Videosupervision**
- **Samtaleanalyse**
- **Paraetnografi**



Paraetnografi – på opdagelse i egen organisation



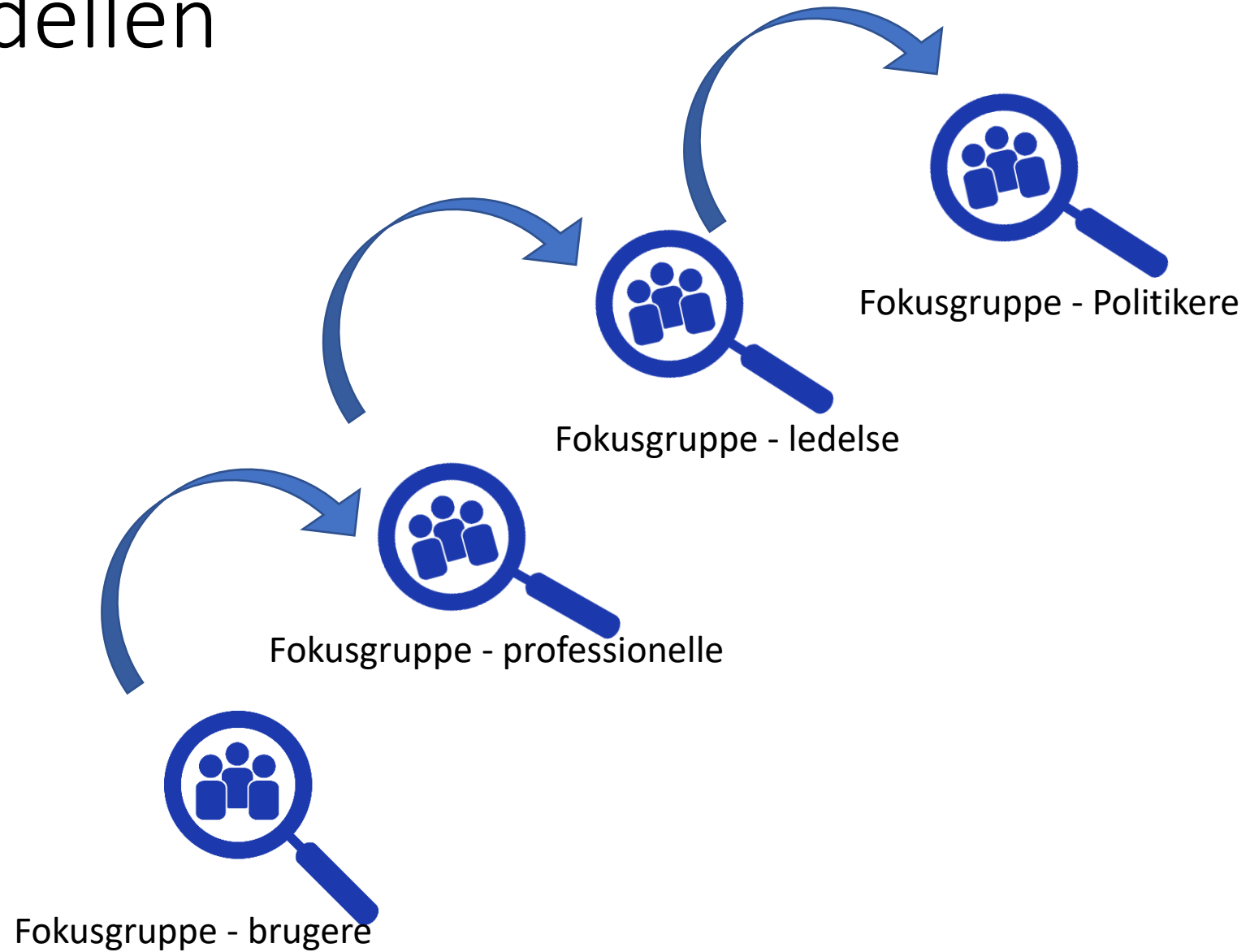
Paraetnografi – på opdagelse i egen organisation



Audit – fagfæller bedømmer fagfæller

| | 1. Eksemplarisk | 2. Tilfredsstillende | 3. Mindre tilfredsstillende | 4. Utilfredsstillende | 5. Kan ikke vurderes. | Kommentarer |
|--|-----------------|----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| Arbejdsmarkedsfokus i forløbet | | | | | | |
| <i>Er det tydeligt, hvilke job/udd. mål, der er arbejdet med?</i> | | X | | | | aqwekjækjdf |
| <i>Er praktikker/besøg brugt i tilstrækkelig omfang?</i> | | | X | | | adslkfjælskdf |
| <i>Er det tydeligt, hvad der er kommet ud af praktikker?</i> | | | | | X | adsælkfjædfj |
| Arbejdsmarkedsfokus i det skriftlige materiale | | | | | | |
| <i>Giver rapporten tilfredsstillende indblik i borgers udvikling mod job/uddannelse?</i> | X | | | | | sdfsadfsafdsf |
| <i>Er samarbejde med arbejdspladser – og effekt af dette – tydeligt beskrevet?</i> | | X | | | | sdfsdfsfa |
| Samlet vurdering | | | X | | | lkjsflkjdsf |

BIKVA modellen



Hvad har disse metoder til fælles?

- ✓ Kan danne grundlag for **systematisk** forbedringsarbejde
- ✓ Tager afsæt i den **lokale kontekst** – og de konkrete situationer, hvor velfærdsarbejdet udføres
- ✓ Stiller krav til ledere, medarbejdere – og hele organisationer – om at forholde sig **nysgerrigt, kritisk og reflektivt** til egen praksis

Spørgsmål til evaluatører



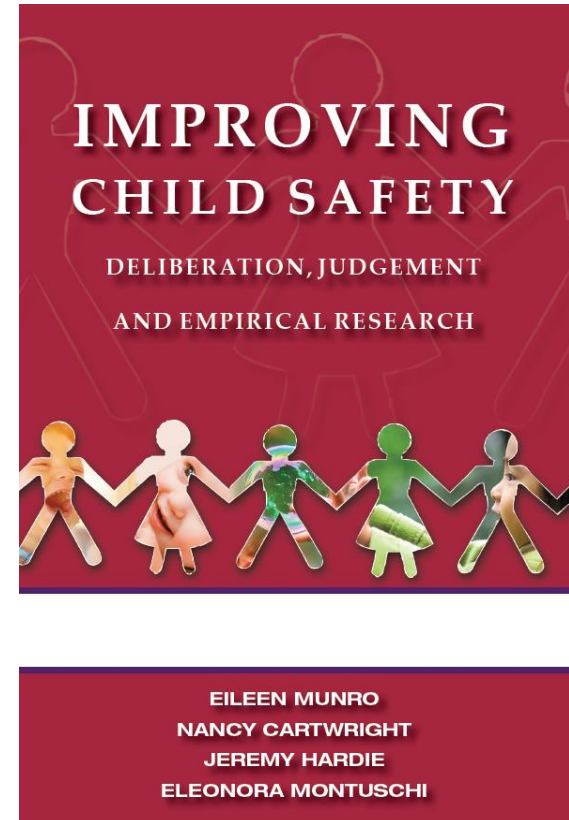
- Hvad kendetegner en "god begrundelse"?
- Hvordan bliver gode begrundelser til?
- Hvordan arbejder man organisatorisk med gode begrundelser?
- Hvilke roller kan evaluatører spille i udviklingen af gode begrundelser?

Hvad kendetegner en god begrundelse?

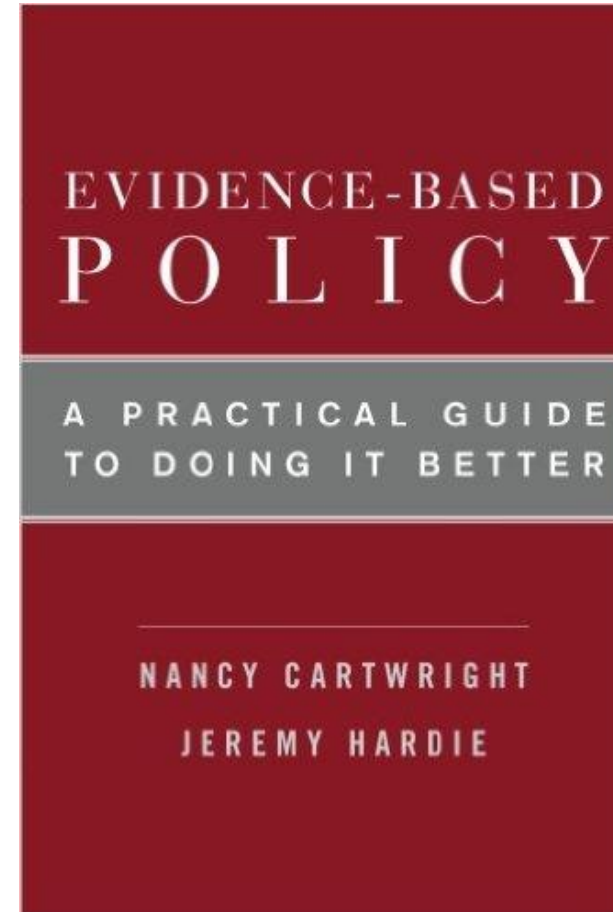
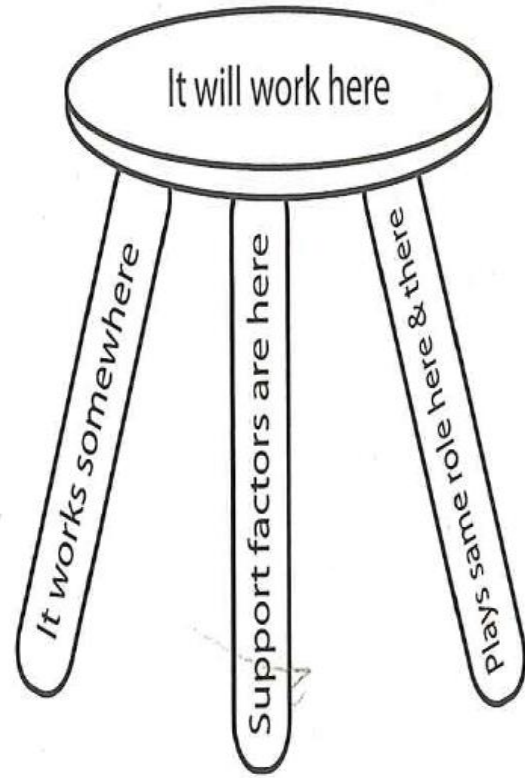
“The absence of proof does not mean the absence of good reasons and good reasoning”

Gode begrundelser opstiller en troværdig kausal fortælling:

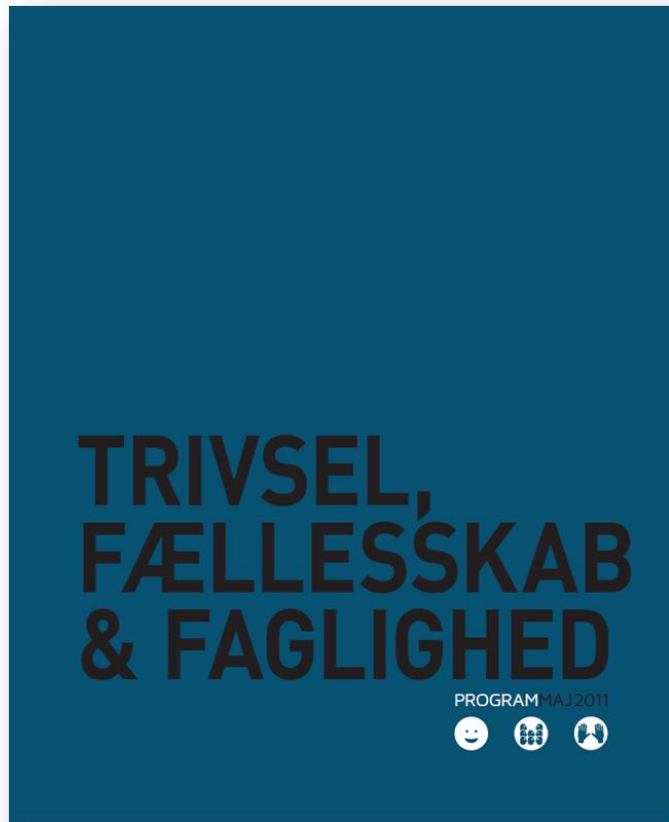
”Vi gør ... her, fordi vi forventer, at ... vil ske.”



Cartwrights taburet



Vil det virke her?



1. Har det vist sig at virke i andre tilfælde?
2. Er der grund til at tro, at det samme vil gøre sig gældende her?
3. Er de nødvendige forudsætninger ("support factors") til stede?

Hvordan bliver gode begrundelser til?

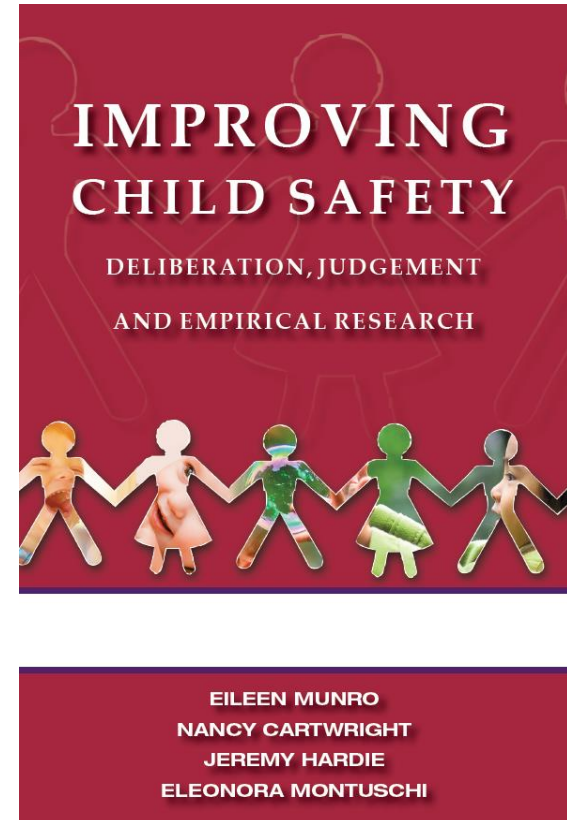
deliberation, (af lat. *deliberatio*), rådslagning; overvejelse.

Sammenstilling af forskellige former for viden:

- Intuitiv fornuft som basis for analytisk fornuft
- Håndtering af multiple og eventuelt modstridende mål og hensyn

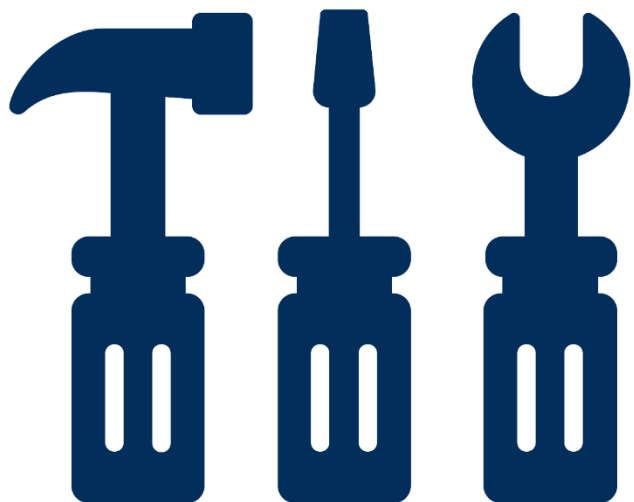
To forudsætninger for ekspertskøn:

- At der er tilgængelig og valid viden om den enkelte situation
- At der er mulighed og tid for at lære (feedback)



Refleksiv praksis – hvad kræver det?

Teknikker?



- Sker ikke af sig selv – skal designes
- Kan reproducere fordomme og dårlige vaner
- Kræver organisering, ledelse, færdigheder
(*Cultivate habits of reflections*)

Kultur og tillid?

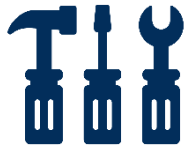


- Kræver etisk fundament
- Kræver tryghed, tillid, fortrolighed
- Feedback
- Praksisfællesskab
- Håndtering af forskelle ift. hierarkier, fag, køn osv.

Evaluatoren



Proceskonsulent. Fokus på tillid, opbygge refleksionskultur



Metodeekspert. Fokus på teknikker til evaluering og forbedring



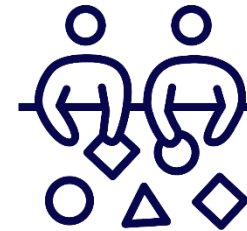
Minearbejder,

Leder efter sandheder



Journalist, eller

Leder efter versioner



Makker

Leder sammen

Para-etnografi på DES



2004: Evalueringens rolle i moderniseringen af den offentlige sektor

2005: Evaluering og demokrati

2006: Nye styringsformer og evaluering

2007: Professionalisering af evaluering

2008: Evaluering som beslutningsgrundlag: teorier, metoder og sektorer

2009: Effektmåling: metoder, anvendelse og effekter

2010: Fra evaluering til praksis

2011: Evaluering på tværs

2012: Evaluering på kanten

2013: Evaluering: berettigelse og bæredygtighed

2014: Evaluering der gør en forskel

2015: Evaluering i sammenhæng

2016: Evaluering og kompleksitet

2017: Skaber evaluering værdi?

2018: Fremtidens evalueringslandskab

10 % technoshamaner

Besinder sig på teknikernes begrænsninger

Skaber forandring gennem andre

Graver dybere

- Evaluering som *phronesis*, håndværk (craft)
- Evaluering som lokal og kontekstbundet læring
- At lære andre at evaluere selv (evaluative thinking)
- Visualisering af data
- Emergens med vilje

Tak for opmærksomheden!

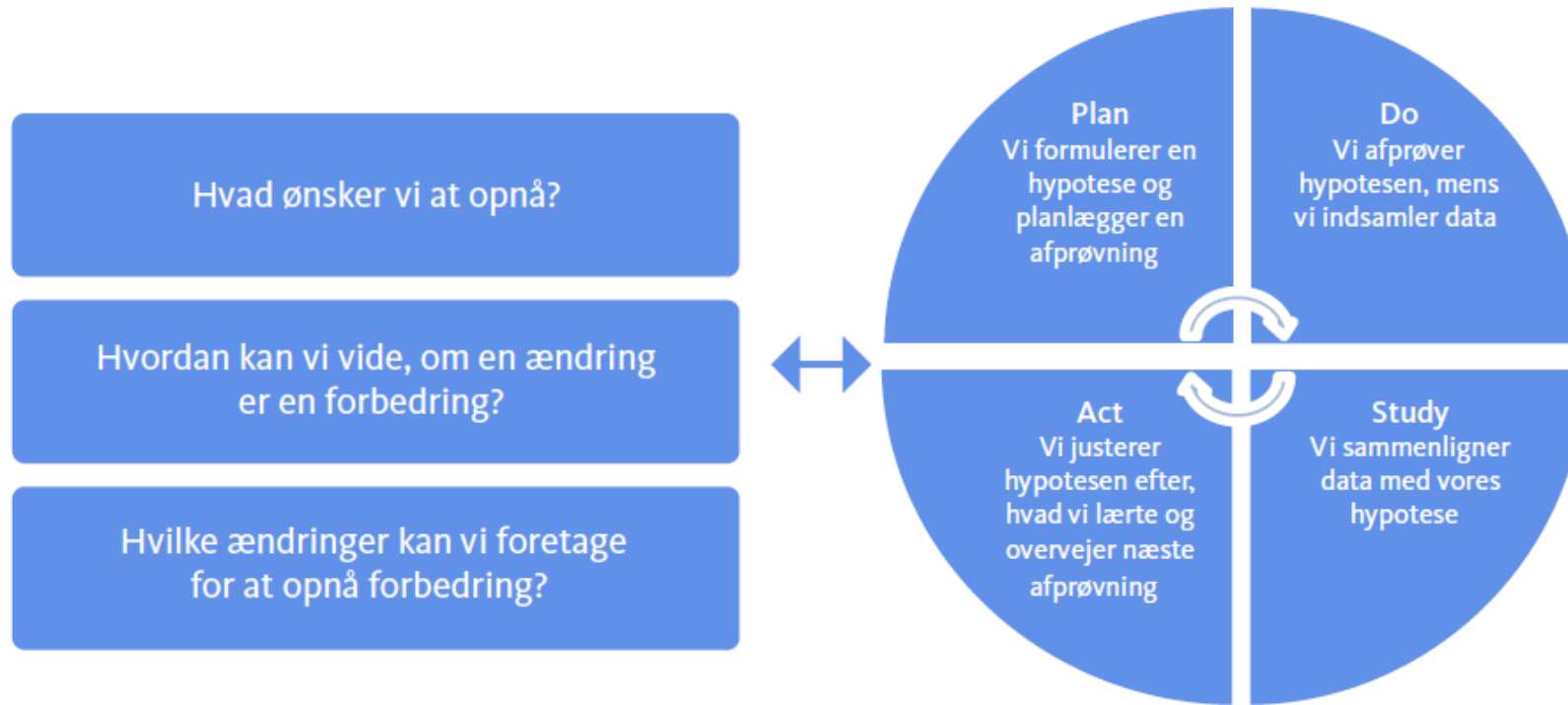


Spørgsmål og kommentarer er altid velkomne:

Leif Tøfting Kongsgaard, lk@vaeksthus.dk, tlf. 40 40 88 09
Væksthuset

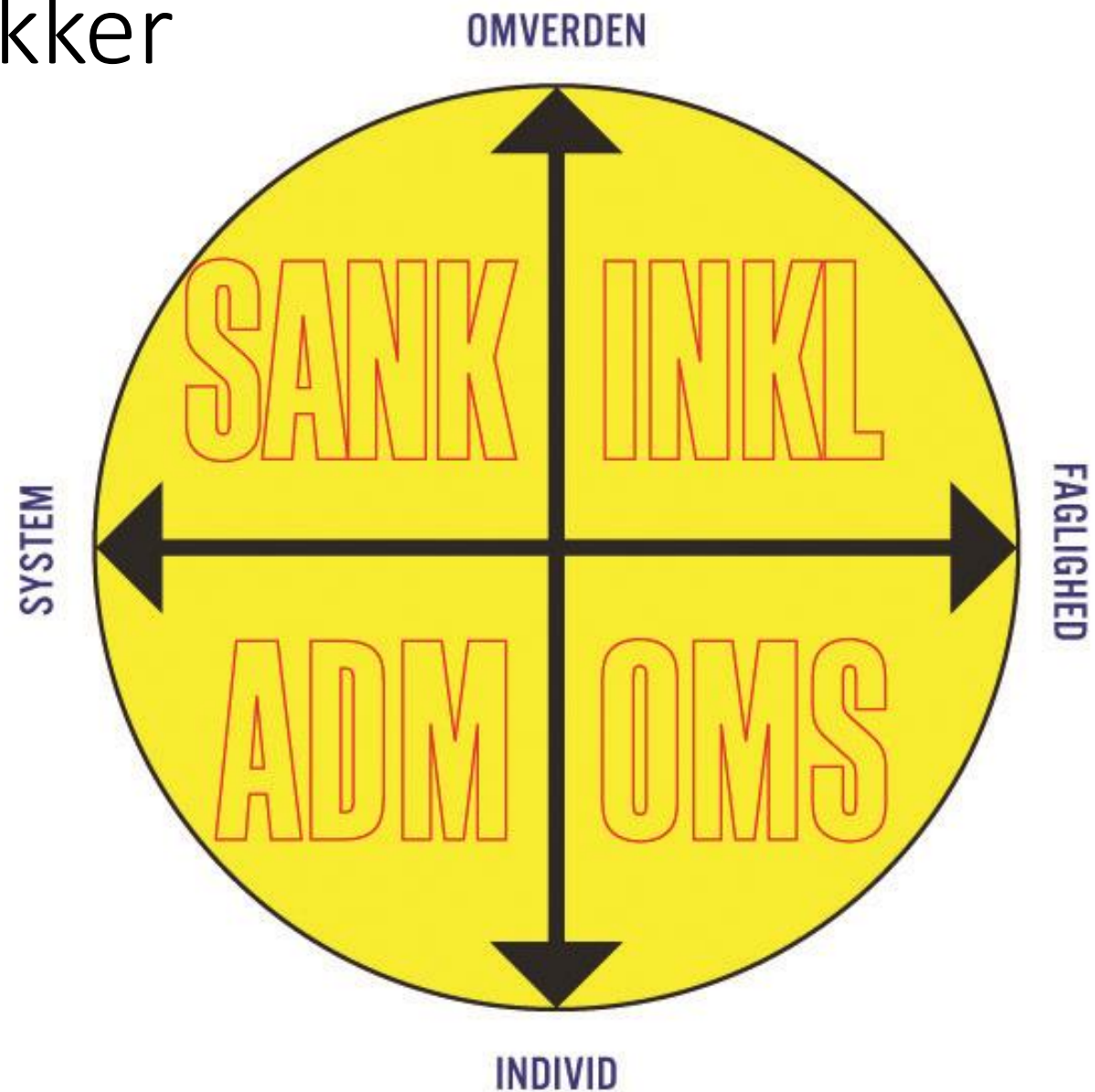
Morten Hulvej Rod, moro@kp.dk, tlf. 28 51 51 21
Nationalt Videncenter om Udsatte Børn og Unge

Forbedringsmodellen – evidensbaseret kvalitetsudvikling



Figur 15.3. Forbedringsmodellen består af tre spørgsmål og en arbejdsmetode.

Praksislogikker









Hvilke former for viden er der brug for?

- ✓ Viden om effekter
- ✓ Viden om hvordan effekter viser sig i praksis
- ✓ Viden om "support factors"
- ✓ Viden om "intermediate factors"

How to Learn about Causes in the Single Case

Nancy Cartwright, Durham University

CHES Working Paper No. 2017-04
[Produced as part of the Knowledge for Use (K4U) Research Project]
Durham University
December 2017

Centre for Humanities
CHES
ENGAGING SCIENCE AND SOCIETY

The K4U project has received funding from the European Research Council (ERC) under the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme (grant agreement No 667226 K4U). The above content reflects only the author's view and that the ERC is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

CHES working paper (Online) ISSN 2053-2660

Spørgsmål til organisationer



- Hvordan opnår man de bedste effekter for borgerne?
- Hvordan og i hvilket omfang kan fagprofessionelle evaluere egen praksis?
- Hvad kræver det af medarbejderne? Af lederne? Af organisationerne?
- Hvilken rolle skal eksterne konsulenter/evaluatorer spille?
- Hvordan indgår forskningsbaseret viden bedst i lokalt forbedringsarbejde?
- Kan disse modeller skabe viden, der kan formidles til fx chefer, politikere, omverden?