

# Progressionsmåling –

Validitet og udbytte af at indføre BIPs  
progressionsmålingsredskab



15. september 2018

# Dagsorden

---

**Om HKI og deltagerne**

**Hvad implementerer vi?**

**Konklusion – realiseres formålene med progressionsmålingen?**

**Validitet**

**Linært vs. cirkulært perspektiv**

**Evaluering for hvem**

# Hvad implementerer vi?

---

- En måling af effekt til salg og markedsføring
  - Mere fintmasket end beskæftigelseseffektens job/ikke job
  - Legitimering
  - Ekstern markedsføring, hvis resultaterne er høje nok
  - Intern læring
- Et samtaleredskab for frontlinjemedarbejderen
  - En strukturering af samtalen?
  - En effektivisering af samtalen?
  - En metode til at sætte klare delmål?
  - Visualisering af borgerens progression?

# Hvad implementerer vi?

## Valg af progressionsmålingsredskab

Standard  
skema

Individuelt  
skema

BIP metode	vs.	Løsningsfokuseret metode
Statistisk valide resultater	vs.	Dialogredskab
Valideret redskab	vs.	Tilpasset målgruppe, kontekst
Fælles faglig metode	vs.	Kontekstuel metodevifte
Administrativt arbejde	vs.	Faglig støtte
Risiko for lav svarprocent	vs.	Selektiv brug

# Hvad implementerer vi?

## HKIs proces

Valg af redskab

Pilotfase,  
3 medarb. i Job first

sommer 2017

Implementering  
i alle teams

Revideret  
HSR skema

okt. 2017

Kvalitativ  
evaluering

Ledermøde  
Opfølgning på  
evaluering

sommer 2018

24. okt. 2018

### Dagsorden 24. okt.

Opfølgning på evaluering af Fokus progressionsmåling

- Hvad er redskabets vigtigste funktion?
- Hvilken udvikling i afdelingen, ønsker vi, at redskabet skal bidrage til?
- Hvilke ændringer skal vi foretage i procedurer og it redskab?
- Næste skridt

# Hvad implementerer vi?

---

## I Beskæftigelsesafdelingens teams

BIP - Kun borgerskema, ikke sagsbehandlerskema

- Job first team – Virksomhedsrettet indsats
- Sociale mentorer – Helhedsorienteret mentor
- Ungeindsats - Udviklingshæmmede eller komplicerede/uafklarede diagnoser

HSR – eget skema

- Hjerneskaderehabilitering (HSR) – Hjernerystelser
- Uddannelsesmøder om løsningsfokuseret metode og samtaler med BIP
- Procedurebeskrivelser
- Papir og online version
- Måling hver 4. uge

# BIP/FOKUS

## Stjernekort

Navn

Cpr.nr.

Dato

Har du en idé om,  
hvilket arbejde du gerne vil have?

Tallet 5 er det højeste/bedste  
Tallet 1 er det laveste

Ved du, hvad du skal gøre for  
at forbedre dine muligheder  
for at få et arbejde?

Hvordan har du det med at tage  
kontakt til nogle, du ikke kender?  
(Her menes til virksomheder,  
myndighedspersoner,  
uddannelsessteder)

Tror du,  
at du kan klare et arbejde?  
(Fuldtid, deltid, fleksjob hvis godkendt)

Hvor god er du til  
at samarbejde med andre?

Tror du, dine kompetencer  
kan bruges på en arbejdsplads?

Har du støtte fra familie og  
venner, når du har brug for hjælp?

Hvordan vil du alt i alt vurdere  
dit (fysiske og psykiske) helbred  
ift. at kunne varetage et arbejde?  
(Fuldtid, deltid, fleksjob hvis godkendt)

Har du overskud i hverdagen til at  
fokusere på at få et arbejde,  
følge et aktiverings- eller  
uddannelsesforløb eller  
få et fleksjob?

# BIP/FOKUS

## Har du en idé om, hvilket arbejde du gerne vil have?

5. Jeg ved lige hvilket job, jeg gerne vil have
4. Jeg har en ide om, hvilke typer af job jeg gerne vil have
3. Nogle gange har jeg en klar ide, andre gange ikke
2. Jeg har nogle få, men uklare idéer om, hvilke typer af job jeg gerne vil have
1. Jeg aner ikke, hvilke typer af job jeg gerne vil have

## Ved du, hvad du skal gøre for at forbedre dine muligheder for at få et arbejde?

5. Jeg ved helt klart, hvad jeg skal gøre for at nærme mig et arbejde
4. Jeg ved en del om, hvad jeg skal gøre for at nærme mig et arbejde
3. Jeg ved nogenlunde, hvordan jeg kan nærme mig et arbejde, men er også noget i tvivl
2. Jeg ved kun lidt om, hvordan jeg kan nærme mig et arbejde
1. Jeg ved ikke, hvordan jeg kan nærme mig et arbejde

## Hvordan har du det med at tage kontakt til nogle, du ikke kender? (Her menes til virksomheder, myndigheds-personer, uddannelsessteder)

5. Jeg har meget let ved at tage kontakt til nogle, jeg ikke kender
4. Jeg har for det meste let ved at tage kontakt til nogle, jeg ikke kender
3. Nogle gange har jeg let ved det, andre gange svært
2. Jeg har for det meste svært ved at tage kontakt til nogle, jeg ikke kender
1. Jeg har meget svært ved at tage kontakt til nogle, jeg ikke kender

## Tror du, at du kan klare et arbejde? (Fuldtid, deltid, fleksjob hvis godkendt)

5. Jeg er helt sikker på, at jeg kan klare et arbejde
4. Jeg er nogenlunde sikker på, at jeg kan klare et arbejde
3. Jeg er usikker på, om jeg kan klare et arbejde
2. Jeg tvivler meget på, at jeg kan klare et arbejde
1. Jeg tror slet ikke, at jeg kan klare et arbejde

## Hvor god er du til at samarbejde med andre?

5. Jeg har rigtig nemt ved at samarbejde med andre
4. Jeg har for det meste nemt ved at samarbejde med andre
3. Nogle gange er jeg god til det, andre gange ikke
2. Jeg har tit svært ved at samarbejde med andre
1. Jeg har rigtig svært ved at samarbejde med andre

## Tror du, dine kompetencer kan bruges på en arbejdsplads?

5. Jeg er sikker på, at jeg har masser af tilbyde en arbejdsplads
4. Jeg er for det meste sikker på, at jeg har noget at tilbyde en arbejdsplads
3. Jeg er indimellem usikker på, om jeg har noget at tilbyde en arbejdsplads
2. Jeg tvivler meget på, at jeg har noget at tilbyde en arbejdsplads
1. Jeg tror ikke, at jeg har noget at tilbyde en arbejdsplads

## Har du støtte fra familie og venner, når du har brug for hjælp?

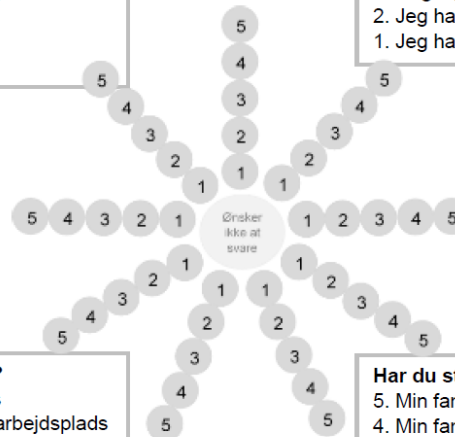
5. Min familie/venner støtter mig meget
4. Min familie/venner støtter mig for det meste
3. Nogle gange støtter familie/venner, andre gange ikke
2. Min familie/venner støtter mig ikke særlig tit, når jeg har behov for det
1. Min familie/venner støtter mig næsten aldrig, når jeg har behov for det

## Hvordan vil du alt i alt vurdere dit (fysiske og psykiske) helbred ift. at kunne varetage et arbejde? (Fuldtid, deltid, fleksjob hvis godkendt)

5. Mit helbred er ikke i vejen for, at jeg kan arbejde
4. Mit helbred er ikke i vejen for, at jeg kan arbejde, men kan sætte enkelte begrænsninger
3. Indimellem gør mit helbred det svært at arbejde
2. Mit helbred sætter store begrænsninger for, at jeg kan arbejde
1. Mit helbred forhindrer, at jeg kan arbejde

## Har du overskud i hverdagen til at fokusere på at få et arbejde, følge et aktiverings- eller uddannelsesforløb eller få et fleksjob?

5. Jeg kan sagtens overskue at fokusere på det
4. Jeg kan for det meste overskue at fokusere på det
3. Nogle gange kan jeg overskue det, andre gange ikke
2. Jeg kan for det meste ikke overskue at fokusere på det
1. Jeg kan næsten aldrig overskue at fokusere på det

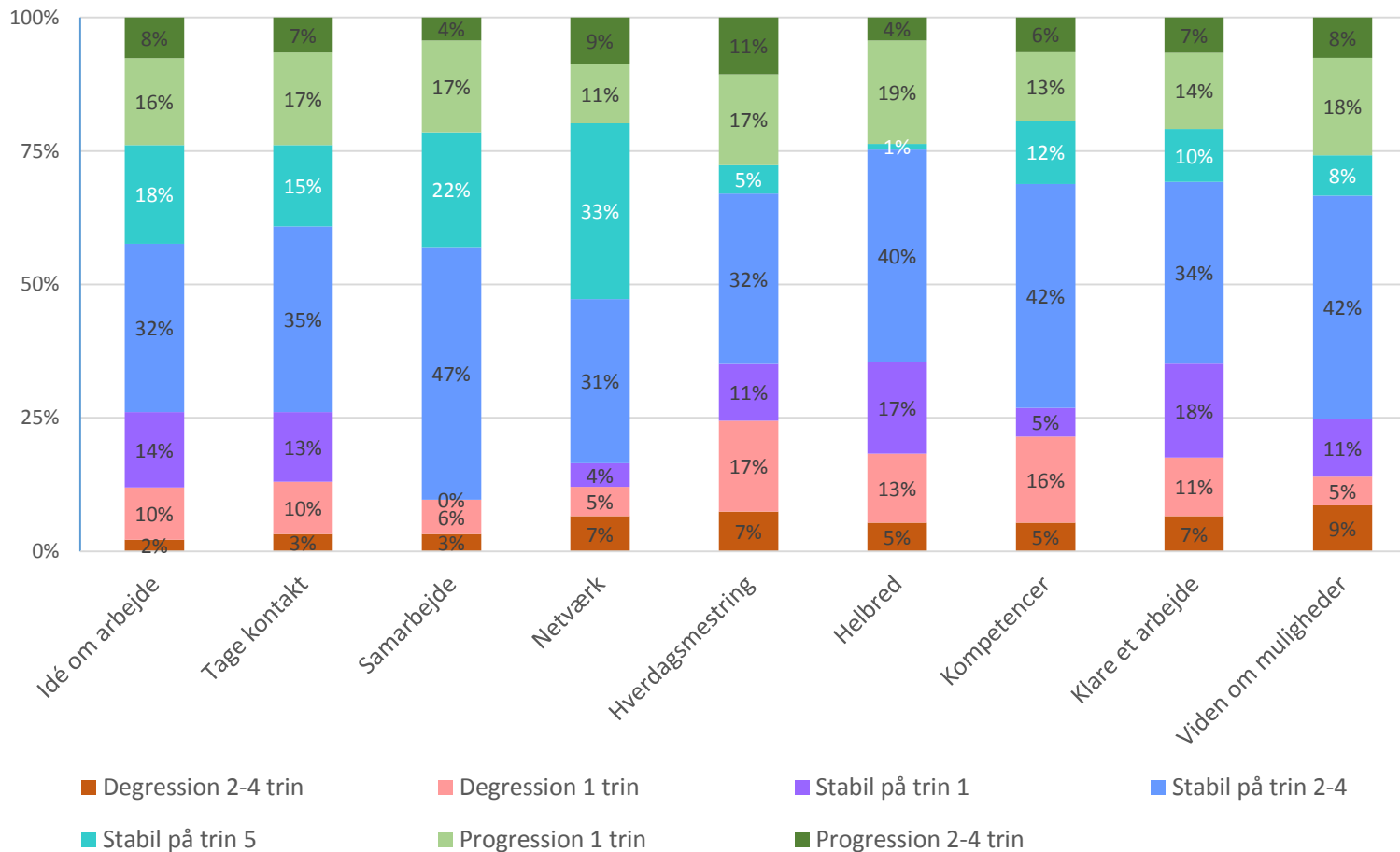




# Fokus resultater for HKI

## Virksomhedsrettede forløb

Progression pr. spørgsmål  
 Antal borgere med min. 2 målinger: 100  
 Virksomhedsrettede forløb



Aftalenavne: Intensiv virksomhedspakke, Intensivt virksomhedsforløb, meget støttebehov, Intro til virksomhed, noget støttebehov, Virksomhedsrettet forløb AK, Virksomhedsrettet forløb, lidt støttebehov  
 Forløbenes varighed (antal uger) fra første til sidste måling: 12,9 uger i gennemsnit (2-32 uger)

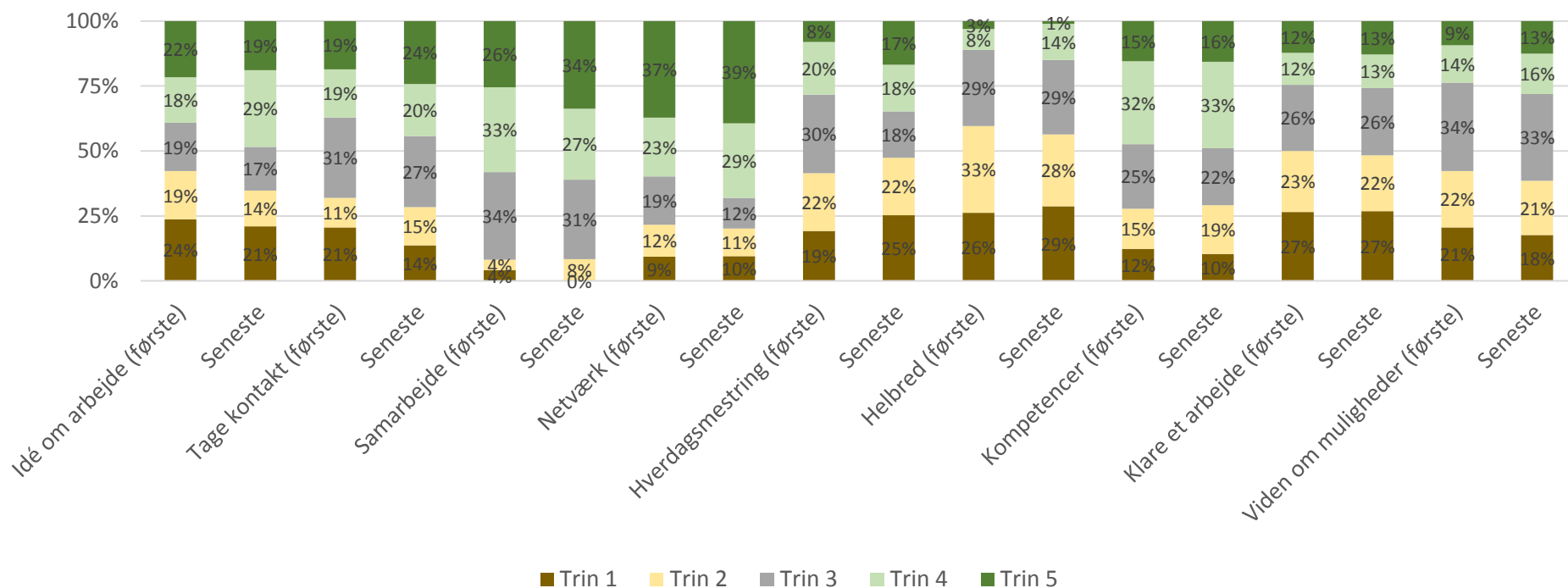
# Fokus resultater for HKI

## Virksomhedsrettede forløb

Andel borgere på hvert skalatrin ved første og sidste måling

Antal borgere med min. 2 målinger: 100

Virksomhedsrettede forløb

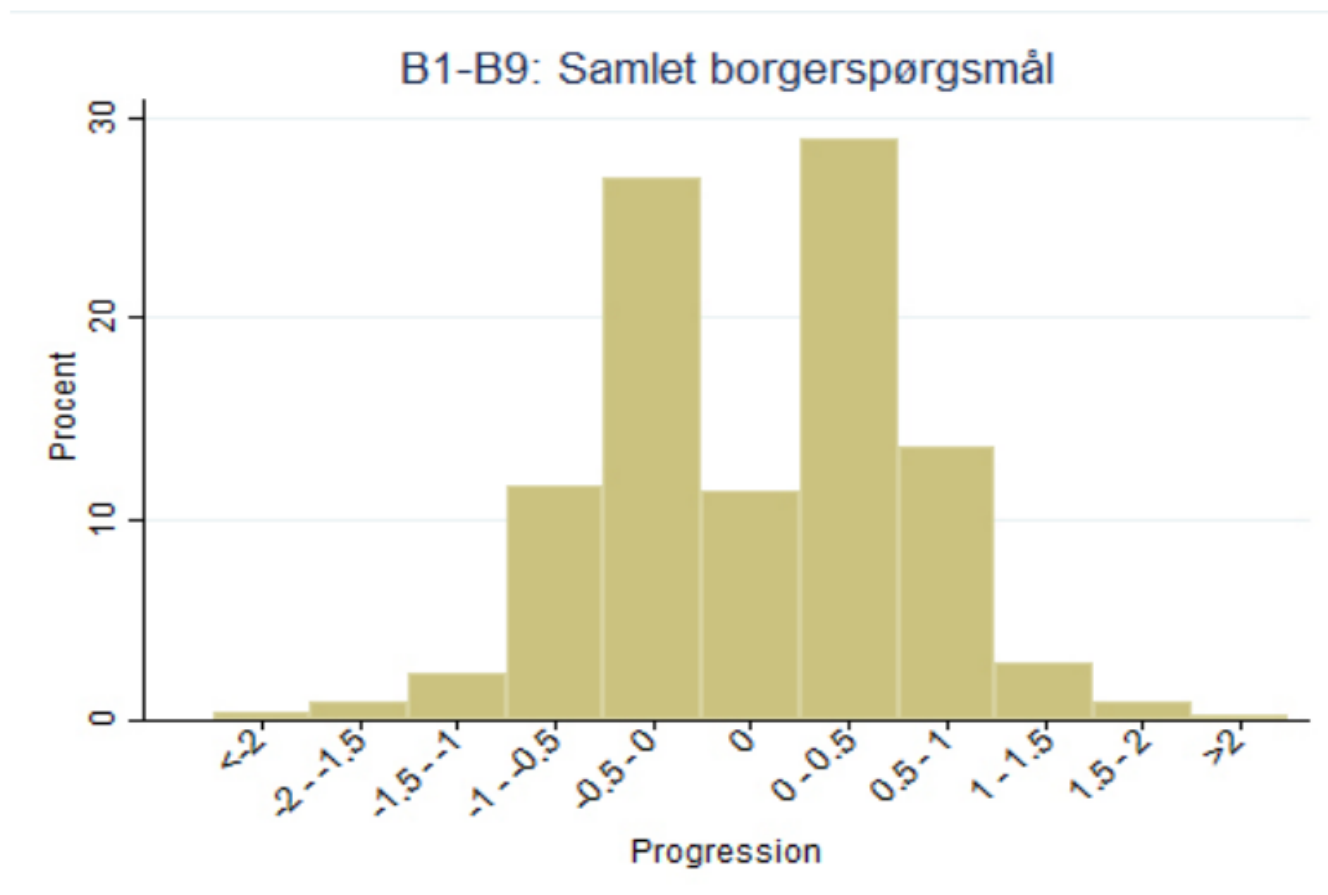


Aftalenavne: Intensiv virksomhedspakke, Intensivt virksomhedsforløb, meget støttebehov, Intro til virksomhed, noget støttebehov, Virksomhedsrettet forløb AK, Virksomhedsrettet forløb, lidt støttebehov  
Forløbenes varighed (antal uger) fra første til sidste måling: 12,9 uger i gennemsnit (2-32 uger)

# BIP resultater generelt 2018

"Aktiv beskæftigelsesindsats og progression, juni 2018, Væksthusets forskningscenter/Aarhus university"

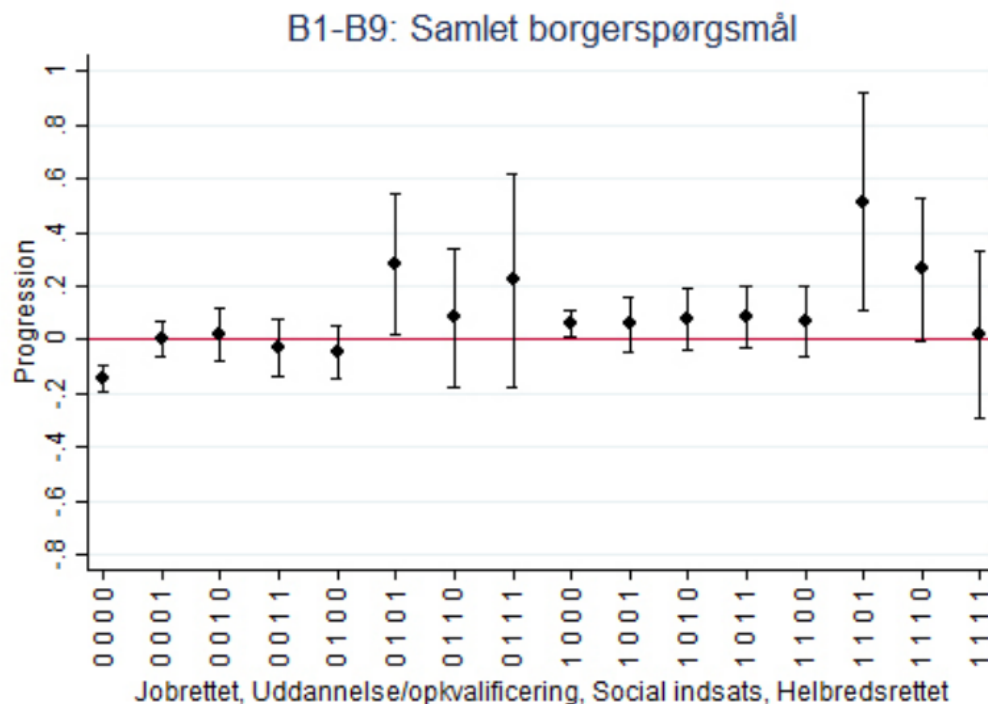
**Figur 1.** Progression på gennemsnit af borgerspørgsmål



# BIP resultater generelt 2018

”Aktiv beskæftigelsesindsats og progression, juni 2018, Væksthusets forskningscenter/Aarhus university”

**Figur 3.** Gennemsnitlig progression og aktiv indsats, gennemsnit af alle borger-spørgsmål



Note: Prikken angiver den gennemsnitlige sammenhæng, og den lodrette streg angiver et 95% konfidensinterval. Første ciffer angiver, om man har deltaget i en jobrettet indsats (1) eller ej (0), andet ciffer om man har deltaget i et opkvalificeringsforløb (1) eller ej (0), tredje ciffer om man har deltaget i en social indsats (1) eller ej (0), og fjerde ciffer om man har deltaget i et helbredsrettet forløb (1) eller ej (0). Jf. inddelingen af indsats i Tabel 2.

# Konklusion - Realiseres formålene?

<b>Ledere</b>	
1. Effektmåling til markedsføring og legitimering	Nogle resultater for lave
2. Viden om hvad virker – god ramme for ledelse	Uprøvet
<b>Fagpersoner</b>	
3. Bruge som samtaleredskab	Ønskes dialogbaseret. Det afhænger af skemaets tilpasning til målgruppen
4. Sikre, at samtalen kommer om de centrale emner	Ja, men lavt behov.
5. Opsætte delmål for forløbet	Kan forbedres
6. Fællessprog og faglig retning (via ensartet måleniveau)	Nej / Uafprøvet
<b>Borgere</b>	
7. Borgeren får synliggjort/visualiseret sin progression	I få tilfælde, uklar grafik

# 3. Samtaleredskab –

## Sikre samtalens centrale emner

---

- Dygtige medarbejdere har ikke brug for et samtaleredskab
- Medarbejderne spørger allerede til de relevante punkter.
- Når spørgeskemaet er godt, indeholder det de emner, som de allerede taler om
- Fin dialog omkring det (Job first/HSR). Samtalen omkring spørgsmålene kan give noget i nogle tilfælde.

# 7. Hvordan tager borgerne imod det?

## Borgerne får generelt ikke meget ud af det

- De unge (svagt begavede/komplicerede diagnoser) forstår det ikke
- Mentees oplever det som provokerende og meningsløst -> skadeligt for relation. Resultater giver ikke retvisende billede. Stemmer ikke overens med bestilling.
- Job first borgere er ikke specielt begejstrede og forstår ikke spørgsmålene selv. Nogle oplever det positivt, at de bliver spurgt om noget konkret første gang.
- Mange af job first borgerne går op i det, men i tvivl om det afspejler deres mening. Unuancerede spørgsmål skaber bekymring hos borgerne. Nervøsitet for om/hvordan JC vil bruge det.
- Hjernerystelsesborgere bliver glade for at se progression. Dokumenterer det de i forvejen ved

## Hvad kunne man håbe på at borgerne fik ud af det? (jf. Diskus)

- Synliggør de små succes'er og skaber mulighed for dialog om, hvad der skaber dem (og omvendt)
- Synliggør hvad der kan gøres for at nå et mål om job eller uddannelse
- Oplevelse af professionelt værktøj, der kan hjælpe med at holde kurs mod job

# Forbedringsmuligheder?

## Skemaer

---

- HSR – ændre to spørgsmål (om handling, ikke effekt)
- Jobfirst – Spørgsmål udvides med delmål
- Mentor – Spørgsmål ændres til individuelle delmål
- Unge – simplificer betydeligt

Spørgsmål om jobsøgning og løn? Uafklaret/bruges ikke



# Validitet - Fortolkning i kontekst

## Fortolk spørgsmålene så de giver mening i borgerens kontekst

Som udgangspunkt giver det størst validitet, hvis spørgsmålene stilles sådan, som de er formuleret.

Men sproget er sådan, at hver gang man flytter en sætning ind i en ny kontekst, vil meningen med sætningen variere sig. I samtalen bør du hjælpe borgeren til at forstå og fortolke spørgsmålet ind i borgerens egen kontekst. Det kan være nødvendig at give en uddybende forklaring, som relaterer spørgsmålet til borgerens delmål og situation.

### **Eksempel: Hverdagsmestring:**

”Har du overskud i hverdagen til at fokusere på at få et arbejde, følge et aktiverings- eller uddannelsesforløb eller få et fleksjob”.

I dette spørgsmål er der flere kontekst-muligheder, og borgeren vil give forskellige svar afhængigt af, om borgeren skal svare ift. at søge efter et ordinært arbejde eller følge et aktiveringsforløb. Du skal fremlægge den fortolkning af spørgsmålet, som er nærmest borgerens delmål og situation.

Lad os for eksempel sige, at du taler med en borger, som ikke kan se sig selv på det ordinære arbejdsmarked pga. f.eks. depression. Han er henvist til 5 timer om ugen, og I har sat som mål for forløbet at følge en praktik på 5 timer/uge i Kongens Have. Så vil en uddybende forklaring på spørgsmålet være: Har du overskud i hverdagen til at fokusere på at følge et aktiveringsforløb - i Kongens Have på 5 timer om ugen.

# Validitet

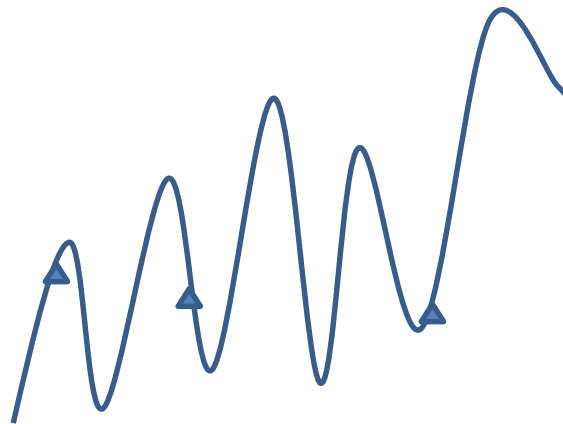
---

- Spørgsmålene er ikke entydige fordi begreberne er brede
- Spørgsmålenes betydning er kontekstafhængig – Oversættelse til kontekst/forklaring/simplificering ift. den enkeltes situation
- Skala skifter hvis kontekst omformuleres undervejs
- Nogle borgere er uden for målgruppen – under aktivitetsparat / svagt begavede / har andre konkrete mål
- Er det borgers eller medarbejders vurdering?
- Usikkert målepunkt
  - Tvivl om præcis placering på skala ift. situation
  - For kort tid mellem målinger til at nå en progression
  - Borgerens dagsform kan være forskellig fra dag til dag
  - Progression i selvindsigt kan give dårligere resultater
- For grov rapportering af HKIs resultater?

# Lineær vs. cirkulært perspektiv

---

- Borgerens progression er ikke nødvendigvis lineær
- Status er ikke objektiv - Uenighed ml. borger og medarbejder



# Lineært vs. cirkulært perspektiv

Lineær tænkning	Cirkulær tænkning/modargument
Krav fra statistik	Krav fra motivationsarbejde
Borgerens udvikling foregår lineært opad	Borgerens udvikling svinger frem og tilbage
Når alle parametre er på 5, er man klar til job/praktik	Man kan godt få et job, selvom der er nogle ting man ikke kan.
En parathedsvurdering som viser, når borgeren er parat til job/praktik.	Borgeren bliver ikke parat til job/praktik på 16 uger. Nogle er på vej mod FØP/Fleks. De bliver i midten
Det er bedst, hvis man er god til det hele. Ideen om det perfekte menneske	Man kan være god nok, uden at være god til alt. Anerkendelse af det uperfekte menneske
Generaliseret. Der kan opstilles fælles mål for hele målgruppen	Individuelt. Hver borger motiveres af individuelle mål.
Viser styrker- visualiserer progression	Udstiller også svagheder, stilstand, dårligt selvværd
Medarbejders faglige vurdering korrekt	Borger vurdering korrekt/empowerment
Kontekstløse resultater – uden situation og historisk forklaring	Kontekstafhængige – Borgerens historie forklarer hvorfor et givent mål er sværere at opnå for nogle, end for andre

# Generelle best practice

---

Jo tættere på en specifik metode, jo bedre

Jo mere homogen målgruppen, jo bedre

Jo tættere på den enkeltes individuelle mål, jo bedre  
som samtaleredskab

Jo mere entydigt, enkelt, overskueligt, jo bedre.

Generelle krav til spørgeskemaer gælder stadig

Kobling til at sætte individuelle mål i indsatsen

Skelne mellem udviklings- og vedligeholdelsesmål

# Evaluering for hvem

---

## Kommunen/kunden

Kvalitetssikring  
Kvalitetskontrol  
Benchmark leverandører

## Salgschefen

Styrkelse af tilbud  
Høje resultater  
Blåstemplet metode  
Benchmark mulighed

## Borgerne

Individuelt tilrettelagt  
Konkrete, overskuelige mål

## Faglig ledelse

Målorientering  
Fælles fagligt metodeløft  
Tydelige resultater

## Faglige medarbejdere

Motiverende samtaleredsskab  
Løsningsfokuseret samtale  
Individuelt tilrettelagt metode  
Lav administration

# Evaluering for hvem –

## Forbedringer til hvem?

### Kommunen/kunden

Leverandør benchmark med standard skema.

Indsatsbenchmark pr. målgruppe.

Make it work

### Salgschefen

Bevar BIP (blåstemplet).

Mål kun på udviklingsmål, ikke vedligeholdelsesmål.

Rapportering ift. BIP benchmark

### Borgerne

Meningsfuldt for mig.

Respondentgave (unge)

### Faglig ledelse

Kobling til målarbejde, notefelt.

Skelne medarb. / borgerbesvarelse.

Mentor og ungeskema forbedres

### Faglige medarbejdere

Løsningsfokuseret metode.

Mentor – åbent skema ift. indiv. mål.

Unge – enkelt skema/piktogramme

Nedsat frekvens.

Præcist ift. målgruppe

# Spørgsmål

---

- Hvordan skal progressionsmåling gøres?
  - Hvem skal vi vælge at evaluere for?
  - Hvilke valg skal vi tage ang. validitet?