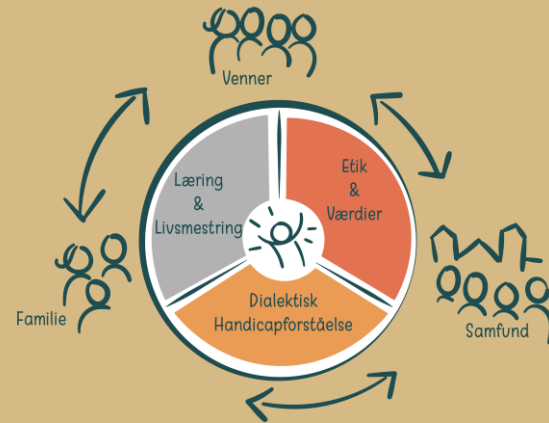


Når implementering og evaluering i et samspil skaber impact

DES årskonference 2025

FÆLLES FAGLIGT FUNDAMENT



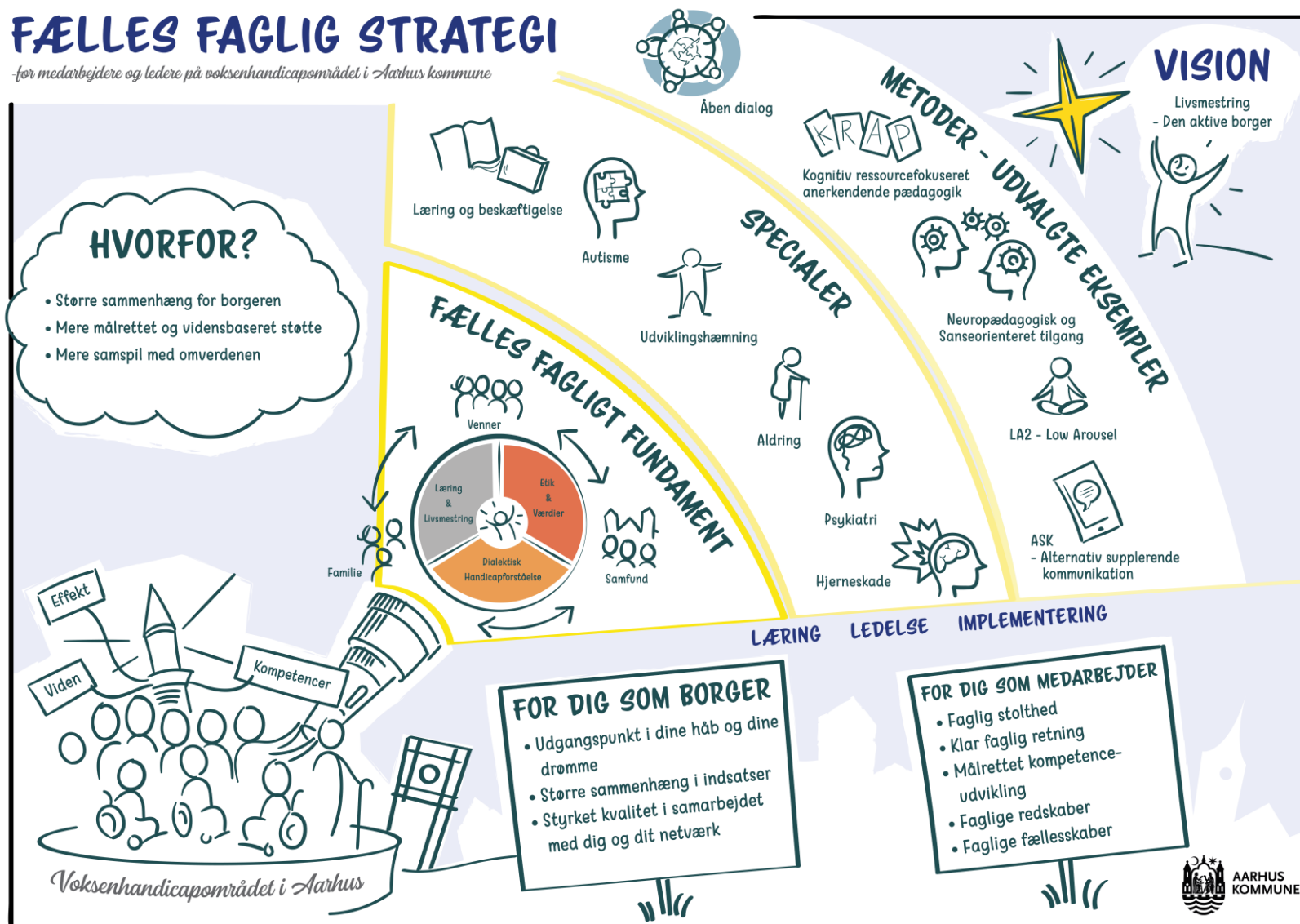
Program

- Introduktion til Fælles Faglig Strategi og Fælles Fagligt Fundament
- Evalueringen af Fælles Fagligt Fundament
- Samspil mellem implementering og evaluering
 - Samspillet gennem hele evalueringsperioden førte til vigtige justeringer – eksempler og refleksioner
 - Dialog/øvelse ved bordene

Fælles faglig strategi version 2.0

FÆLLES FAGLIG STRATEGI

for medarbejdere og ledere på voksenhandicapområdet i Aarhus kommune



Historien



FFS forankring - opgave og ansvarsfordeling

- **Chefgruppen**
 - Implementering og forankring af de faglige udviklingsplaner samt besluttende i forhold til oplæg fra stedfortrædere/ressourcegruppe
- **Stedfortrædere/ressourcegruppe**
 - Oplæg til tværgående faglige aktiviteter i VJH samt ledelse af ressourcegruppen. Sikre sammenhæng mellem tværgående og centervise faglige aktiviteter.
 - Forankring af den fælles faglige strategi i samarbejdet mellem medarbejdere og borgere i eget tilbud
- **Afdelingsledere**
 - Forankring af den fælles faglige strategi i samarbejdet mellem medarbejdere og borgere
- **Fagkonsulenter**
 - Understøtte centerledelsen i forankring af den fælles faglige strategi samt introduktion af FFS for nye ledere

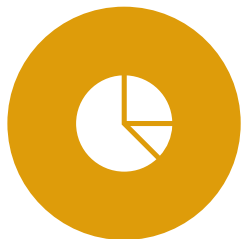


Evaluerings fokus og formål

Tre overordnede spørgsmål

1. Er de centrale principper i Fælles Fagligt Fundament blevet **udbredt** og opleves de som **meningsfulde** af de involverede aktører?
2. Hvorvidt og hvordan kommer det Fælles Faglige Fundament til **udtryk i det daglige arbejde**?
3. Og endelig, hvorvidt giver dette de ønskede **resultater** – på kort og længere sigt, dvs. lykkedes vi med at styrke medarbejdernes faglighed og trivsel samt borgernes livsmestring og livskvalitet?

Datagrundlag



Spørgeskema til
centerchefer,
stedfortrædere og
afdelingsledere

(n=44 = 79%)



**Analyse af
Borgerens Plan**
(handleplansanalyse)



Nøgletal i form af:

- Medarbejdertrivsel
- Sygefravær
- Magtanvendelser
- Vold og trusler
- Fokus i handleplaner
- Brugertilfredshed

Forandringstrappen

Spørgsmål 1:
Udbredelse og mening

Baseline 2019: 18%
Midtvejs 2021: 7%
Endline 2024: 20%

Kan omsætte

Baseline 2019: 40%
Midtvejs 2021: 19%
Endline 2024: 51%

Viden om

Baseline 2019: 79%
Midtvejs 2021: 53%
Endline 2024: 69%

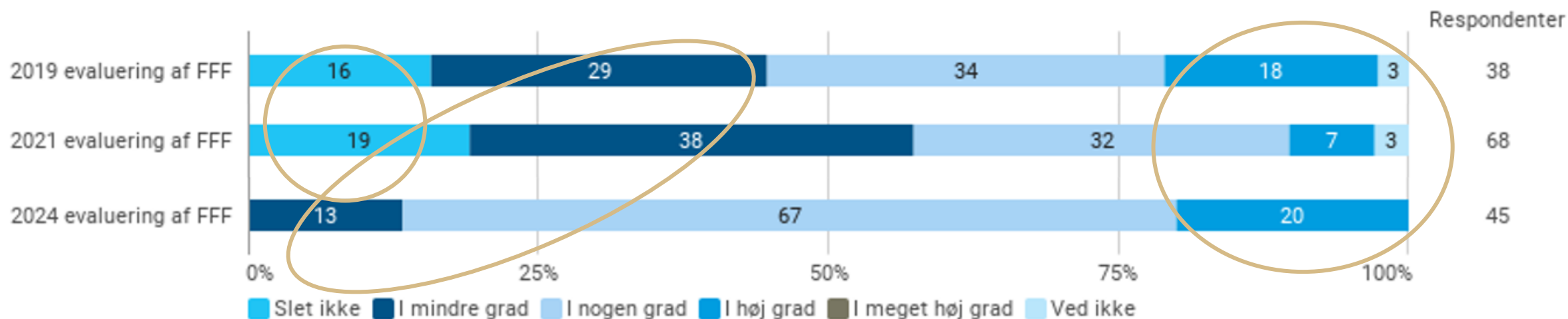
Kendskab til

Kan omsætte

Spørgsmål 1:
Udbredelse og mening

Hovedparten kan i nogen grad omsætte FFF, men kun 1/5 kan i 'høj grad' omsætte – Der er dog sket en positiv udvikling, hvor de "lavere kategorier" er formindsket betydeligt.

"Medarbejderne/kollegaerne i min afdeling kan på nuværende tidspunkt omsætte det Fælles Faglige Fundament i deres daglige arbejde"



Kilde: spørgeskemaundersøgelse i 2019 (n=38), 2021 (n=68) og 2024 (n=46)

Spørgsmål 2:
Udtryk i det daglige

Involvering
af borgernes
netværk

Samspil med
civilsamfundet

Samarbejdet
mellem
udfører og
myndighed

Videndeling
på tværs

FFF i
handleplans-
og
dokumentatio
ns-arbejdet

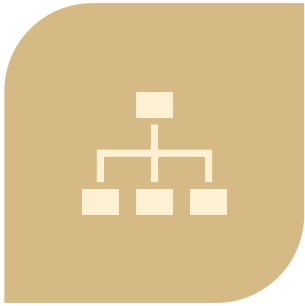
Betydningen af FFF ud fra et samlet billede...

Spørgsmål 3:
Opnås de ønskede resultater

Flere tendenser peger på, at FFF har været medvirkende til at opnå de ønskede resultater ved at styrke medarbejdernes faglighed og borgernes trivsel, livsmestring og livskvalitet, herunder:

- Ca. 60 % af ledelsen vurderer, at FFF i høj grad har haft en positiv betydning for afdelingen og for borgeren
- Udviklingen i nøgletallene viser bl.a. et fald i sygefravær og magtanvendelser og et stigende fokus på mål i handleplaner
- FFF er i stigende grad implementeret i Borgerens Plan og kan være indikator på, at borgeren modtager mere kvalificeret støtte med afsæt i borgerens håb og drømme.

Eksempler/refleksjoner om samspillet



STYRING UNDER
IMPLEMENTERINGEN
(CENTRAL/DECENTRAL)



TILGANG TIL LEDELSE



TIMING OG AKTUALITET



INTERN/EKSTERN
EVALUERING -
ARMSLÆNGDEPRINCIPPET

Gruppedrøftelse

Hvordan ville samspillet mellem implementering og evaluering mon være anderledes, hvis det havde været en ekstern evaluering?

Del gerne konkrete eksempler fra jeres praksis



Mange tak for i dag!

Marianne Kaye Cohen, makc@aarhus.dk

Majbrit Mølgaard Nielsen, nmam@aarhus.dk



**SOCIALE FORHOLD
OG BESKÆFTIGELSE**
Aarhus Kommune

