

Forebyggelse af Ungdomskriminalitet

Opsamling på workshopdagen
"Når viden forstyrrer os"

Om videndeling og tilpasning af indsatser i kommunen



Mødecenter Odense, torsdag den 7. april 2016

TrygFonden

Opsamling: Når viden forstyrrer os

Formål

Materialet opridser hovedpointer fra workshopdagen om, hvordan vi kommer fra viden til praksis.

Læs kort om workshoprækken og om tilgangen MI som blev brugt som en case i arbejdet med videndeling og tilpasning af indsatser i kommunen.

Du kan fx bruge materialet til at genopfriske viden og til at præsentere emnerne fra workshopdagen for kolleger, ledere, samarbejdspartnere med flere.

Indhold

1. Om workshoprækken og målsætningen, s. 3
2. Motiverende Interviews, s. 4
3. Videndeling i kommunen, s. 10
4. Tilpasning af indsatser til lokal kontekst, s. 15
5. Viden og vejen videre, s. 20

Forebyggelse af ungdomskriminalitet

- Via workshopdage introduceres viden fra forskning og praksis med relevans for forebyggelse af ungdomskriminalitet og relaterede problemstillinger blandt 12-17-årige.
- Udvalgte kommunale nøglemedarbejdere bringer viden med tilbage til sin organisation for at understøtte beslutningsgrundlaget i det lokale kriminalpræventive arbejde.

Målsætningen for dagen

- Evaluering af projektet viser, at der er udfordringer forbundet med at videndele og oversætte den præsenterede viden til praksis.
- Derfor er der på denne workshopdag både introduceret til en lovende metodisk tilgang og til måder at videndele på og til at tilpasse indsatser til lokal kontekst. På den måde kan viden om indsatser, der virker, komme til at gøre en reel og positiv forskel i praksis.

Motiverende Interviews (MI)



DET KRIMINAL
PRÆVENTIVE RÅD

TrygFonden

Motiverende Interviews ifølge forskning

v. Sine Møller, psykolog og specialkonsulent, Socialstyrelsen

Hvad er MI?

- MI er en tilgang til at fremme hensigtsmæssige adfærdsændringer.
- MI fokuserer på en persons egne ønsker, mål og værdier.
- MI består i samtalefærdigheder, hvor en professionel udforsker ambivalensen og styrker forandrings snakken hos en person uden at diskutere eller virke konfronterende.



Hvilke virkninger har MI?

- MI er udviklet inden for alkoholbehandling, hvor man traditionelt har afkrævet, at en person skulle erkende at have et problem. Det gør man ikke med MI.
- MI kan bruges over for flere målgrupper, unge og voksne, og i flere forskellige kontekster.
- MI har vist effekter i forhold til flere forskellige mål – rusmidler, udadreagerende adfærd samt fedme og diabetes.
- MI kan anvendes der, hvor der er behov for en livsstilsændring.
- Jo mere konsistent, MI bruges, jo bedre effekt!



Motiverende Interviews ifølge forskning

Hvorfor virker MI?

- Den professionelle påvirker personens eget sprog, som igen påvirker personens adfærd.
- Den professionelle har et særligt **menneskesyn**, som bygger på værdier såsom:

Accept: Du er, som du er nu, og det er der gode grunde til.

Medfølelse: Jeg ønsker af mit hjerte det bedste for dig.

Anerkendelse: Jeg fremhæver dine styrker og fremskridt og har tiltro til dine evner.

Autonomi: Du er ekspert i eget liv og bestemmer selv fokus. Jeg spørger om lov.



Hvordan virker MI?

- Via **færdigheder** i at frembringe **forandrings snak** og undgå konfrontationer:

Opsummeringer: Jeg sætter mig i dit sted og gentager det, du har sagt.

Refleksioner: Jeg gentager det sagte, og måske laver jeg let om på det for at åbne op for mere af det, der har betydning (simpel eller kompleks refleksion).

Anerkendelser: Jeg roser og fremhæver det, du gør og tidligere har haft succes med.

Åbne spørgsmål: Fortæl mere – om ulemper ved adfærden? Fordele ved en forandring?

MI kan kombineres med andre metoder: En måde at møde et andet menneske og være til stede på.



Motiverende Interviews ifølge forskning

Hvad kræves der, for at MI virker?

- MI skal følges konsistent og kan ikke læres på en workshop eller 4 dages kursus.
- Den professionelle skal ikke blot lære nyt – men også aflære gamle vaner.
- Hav systematisk fokus på egne samtaler – optag og lyt efter (u)overensstemmelser med MI.
- Få systematisk feedback gennem supervision – vi lærer af positiv forstærkning.

OBS. Der er større forskel på, hvordan den samme professionelle håndterer forskellige personer, end mellem forskellige professionelle!

For det er svært at blive ved med at bevare en åben tilgang og tiltro til en, som er vanskelig at (sam-)arbejde med. Det kræver øvelse og bevidsthed om egne fremgangsmåder.



Læs mere:

<http://vidensportal.dk/temaer/udadreagerende-adfaerd/indsatser/mi-motiverende-interview>

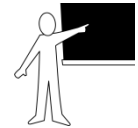
<http://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/dokumenterede-metoder-born-og-unge/om-dokumenterede-metoder/mi>

MI fra et lokalt tilpasnings- og anvendelsesperspektiv

v. Tine Horn, Centerchef, Center for Særlig Social Indsats, Randers Kommune og Louise Baltzer, faglig leder, Rusmiddelcenter Randers, Randers Kommune

Hvad var baggrunden for at indføre MI?

- I Rusmiddelcenter Randers blev der identificeret 14 forskellige tilgange.
- De oplevede drop-outs og tilbagefald og havde en konfronterende eksperttilgang.
- Kommunen valgte at indføre tre vidensbaserede tilgange, hvoraf MI var en af dem.
- Fra personalet lød det, at de allerede brugte tilgangen.



Hvordan indføres MI?

- Der ansættes en træner med internationalt trænerkursus, Train New Trainers (giver MINT-medlemskab), for at sikre, de gør det rigtigt.
- Personalet får 3 dages uddannelse.
- Alle medarbejdere gennemgår træning og får løbende supervision.
- Der udarbejdes kommunale retningslinjer og hjælpeværktøj for at ensrette og skabe struktur mellem flere forskellige medarbejdere: *Hvad snakker vi om? Med hvem? Hvornår? Hvor længe? Med hvilket mål for øje? Hvornår bruger vi ikke MI?*



MI fra et lokalt tilpasnings- og anvendelsesperspektiv

Hvilke forhold skal være til stede?

- Tid
- Penge
- Ressourcer

Hvilke erfaringer har rusmiddelcentret?

- MI spiller sammen med strategier om "borgeren i centrum", rehabilitering og recovery.
- MI bruges i før-overvejelsesfasen, eller når en forandring planlægges. Efter afklaringen af borgerens ambivalens benytter kommunen forskellige indsatser, fx kognitive.
- Positiv tilbagemelding fra borgerne – de føler sig mødt på en god måde.
- Rusmiddelcentret oplever ikke samme modstand som tidligere.
- Ved at anerkende personens autonomi skaber personen sin egen forandring.
- MI er en rarere måde at skabe forandring på for både behandler og borger.

Fremadrettet

- De skal i gang med at lave "MITI"-scoring af samtaler for at sikre kvaliteten.
- Metodeudviklingsprojekt med Socialstyrelsen – brug af videooptagede samtaler.

Videndeling i kommunen



DET KRIMINAL
PRÆVENTIVE RÅD

TrygFonden

Videndeling i kommunen

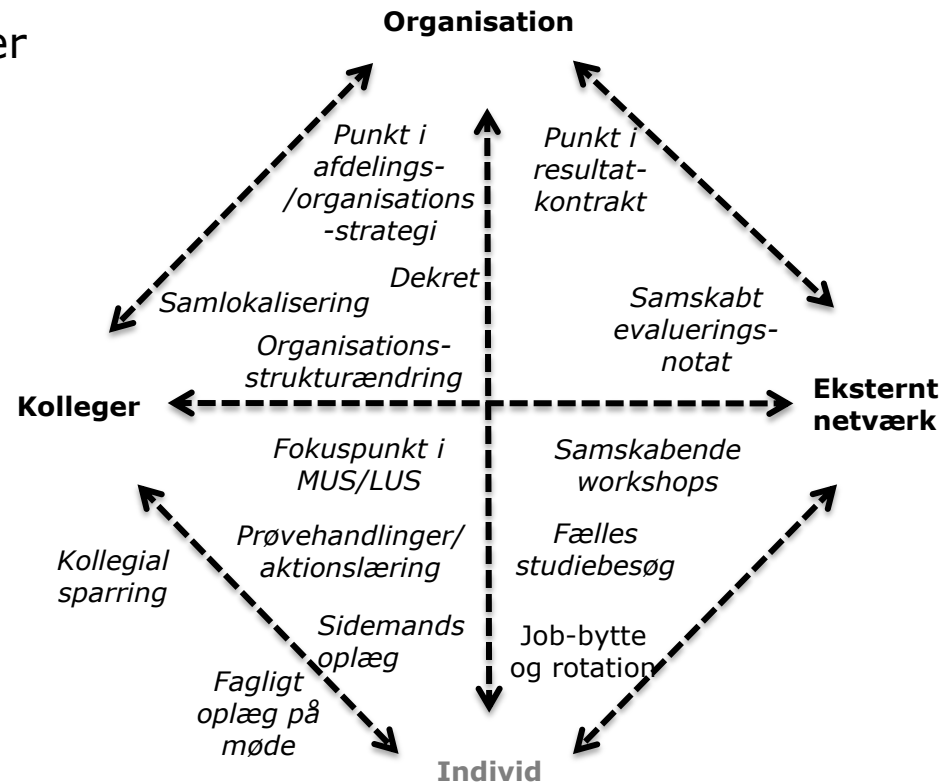
V. Steffen Löfvall, ph.d., ekstern lektor på CBS og IT-Universitetet, CPH:Learning

Arenaer for videndeling med eksempler på videndelings-aktiviteter

Afhængig af, hvem modtagerne af ny viden er og hvor i organisationen, de er placeret, har videndelingsaktiviteter forskellig relevans.

Forskellige videndelingsteknikker fungerer på forskellige arenaer:

- Mellem individ og kolleger, hvor de relationelle bånd er i spil
- Mellem individ og faglige netværk, hvor vi inspirerer og beriger hinanden
- I videndeling med organisatorisk fokus, hvor vi italesætter kultur, politik og strategi.

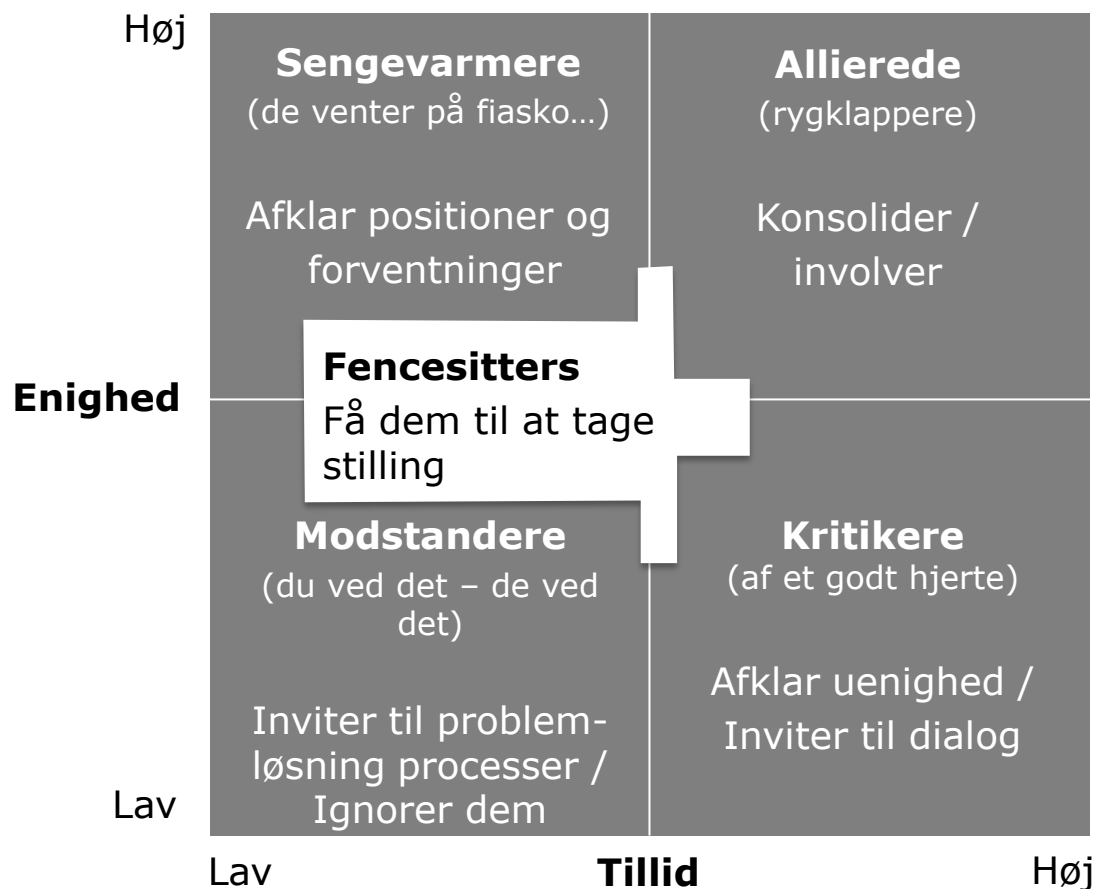


Generelle barrierer for videndeling – budbringeren udgør selv den ene part:

| Karakteristisk for... | Faktorer der kan svække videndeling |
|----------------------------|---|
| Den viden der deles | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Svært gennemskuelig viden (kompleks, tavs) ▪ Ikke skriftlig dokumenteret materiale |
| Afsenderen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anser ikke viden som relevant for andre ▪ Mangel på motivation/ønsker ikke dele sin viden ▪ Bliver ikke betragtet som troværdig kilde ▪ Tidsmangel |
| Modtageren | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mangel på motivation ▪ Mangel på evne til at modtage information/viden ▪ Mangel på kapacitet til at holde fast i viden |
| Konteksten | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mangel på kollegial delingskultur (lav tillid, svage relationer, nul-fejlskultur etc.) ▪ Politik og regler der bremser åben videndeling ▪ Divergerende organisations- og medarbejdermål ▪ Svært at nedfælde viden i skriftlig form ▪ It-systemer er besværlige og kategorier passer ikke til den viden, man har |

- Frit efter Davenport & Prusak (1998), Christensen (2002), Petersen & Poulfelt (2006)

Holdninger til ny viden kan indplaceres i et aktørkort og positioneringen vil påvirke effekten af videndeling:



Interessenter kan indplaceres i forskellige positioner ud fra deres holdning til viden (Enighed) og deres forhold til budbringeren (Tillid).

Metoder til at konvertere interessenternes position er fx:

1. Autoritetspres
2. Belønning
3. Tvang
4. Ekspertviden
5. Relationer
6. Rollemodel
7. Manipulation
8. Samskabelse
9. ...

Styrk videndeling i kommunen gennem en tættere kobling af *individuel læring og kollektiv læring*

Fordring #1: Afdæk motivation og *individuel læring*

- Skab motivation for individuel læring blandt medarbejdere og chefer
- Tag udgangspunkt i den enkelte medarbejders og chefs behov og erfaringer
- Uden match mellem erkendt behov og erfaringer skabes ingen motivation for læring, videndeling og deltagelse
- Sørg for at italesætte organisationens strategiske mål sammen med deltagelse i lærende aktiviteter
- Gør deltageren i stand til at kunne argumentere for sin deltagelse

Fordring #2: Skab aktive koblinger til *kollektiv læring*

- Stil krav om, at læringsaktiviteter og videndeling dels forholder sig til medarbejderens/chefens individuelle arbejdspraksis og udvikling, dels en bredere systemisk forståelse af organisationens ståsted, behov og udvikling
- Sørg for at formulere en tydelig sammenhæng mellem kollektiv læring til organisationens strategiske mål, så det ikke bliver kollektiv læring for fællesskabets skyld

Fordring #3: Skab *vidensproducerende team*

- Tildel ressourcer, så medarbejdere og chefer kan indgå i vidensproducerende team i organisationen og med eksterne netværk
- Giv det vidensproducerende team til opgave at producere forslag til, hvordan individuel læring og kollektiv læring vil blive omsat i ny arbejdspraksis til gavn for hele organisationen

Tilpasning af indsatser til lokal kontekst



DET KRIMINAL
PRÆVENTIVE RÅD

TrygFonden

Tilpasning af indsatser til lokal kontekst

V. Morten Hulvej Rod, Forskningsleder og Lektor Statens Institut for Folkesundhed

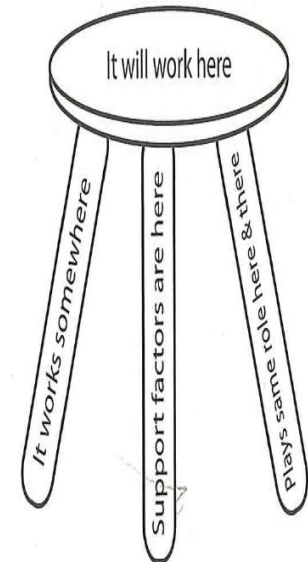
Virkning

Hvad skal til for, at en bestemt indsats vil virke hjemme i vores egen lokale kontekst?

Med taburetten som illustration er der tre væsentlige forhold, at besvare:

- Har indsatsen fungeret noget sted?
- Er der faktorer i vores lokale kontekst, der understøtter indsatsens virkninger?
- Vil indsatsen spille samme rolle hos os, som den gjorde, der hvor den har vist sig at virke?

Alle tre forhold er væsentlige, når vi vurderer en indsats mulighed for at virke hjemme i vores egen lokale kontekst.



Nancy Cartwright & Jeremy Hardie (2012) "Evidence-Based Policy: A Practical Guide to Doing It Better" Oxford University Press

Tilpasning af indsatser til lokal kontekst

Evidens og kontekst

Hvis vi alene fokuserer på evidens, vil vi få en ustabil taburet, der balancerer på et enkelt ben – nemlig hvorvidt indsatsen har fungeret noget sted.

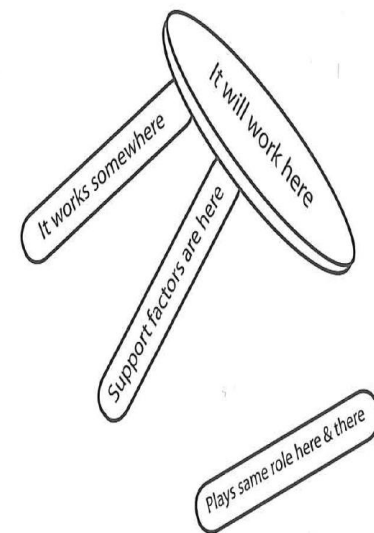
Den evidensbaserede forskning konkluderer oftest "Det virker" eller "Det virker ikke".

Det er ifølge Morten Hulvej Rod alene et forhold, der bør efterfølges af spørgsmålet "Hvordan kan det komme til at virke her hos os?"

Inspireret af perspektiver fra realistisk evaluering understreger Morten Hulvej Rod, at konteksten er afgørende for en indsats virkning.

Vi må stille spørgsmål til vores egen lokale kontekst og vurdere, hvorvidt der eksisterer faktorer, der understøtter indsatsens virkning.

Vi må endvidere vurdere, hvorvidt vi vil anvende indsatsen på en problemstilling, der svarer til den problemstilling, hvor indsatsen tidligere har vist resultater.



Nancy Cartwright & Jeremy Hardie (2012) "Evidence-Based Policy: A Practical Guide to Doing It Better" Oxford University Press

Tilpasning af indsatser til lokal kontekst

Redskab til tilpasning

Når vi stiller spørgsmålet "Hvordan kan det komme til at virke her?", må vi sammenligne vores viden om en bestemt indsats med vores egne lokale forhold, og hvordan vi har tænkt os at anvende indsatsen.

Med et perspektiv fra realistisk evaluering har forskere udarbejdet en tjek-liste, der kan anvendes som redskab til at skabe systematik i denne sammenligning.

Redskabet opdeler den trinvis proces i en række kategorier, hvor viden om en bestemt indsats sammenholdes med viden om vores egne lokale forhold, så vi kan identificere de støttende faktorer samt behov og muligheder for tilpasning. Kategorierne opdeles i følgende:

- Indsats
- Målgruppe
- Aktører
- Ressourcer
- Organisation
- Omgivelser
- Vurderings- og succeskriterier

Tilpasning af indsatser til lokal kontekst

Redskabet fungerer ved at tage en kategori ad gangen, fx "indsats". Her startes i blå kolonne med vores viden om indsatsen, herefter gul kolonne med vores kendskab til vores lokale situation og lokale forhold. Med den grønne og sidste kolonne identificerer vi tilpasningsbehov ved at sammenholde vores svar fra blå og gul kolonne.

Ved at gå igennem alle kategorierne kan vi danne os et systematisk overblik over indsatsen, vores egen lokale forhold og evt. tilpasningsbehov. På den måde kan vi bedre vurdere, hvad vores lokale forhold/situation betyder mht. at understøtte indsatsen og dens virkninger.

Introduktion til redskabet samt hele skemaet ligger på side 26-27.

| | 1. Viden om situationen omkring den succesfulde indsats | 2. Kendetegn ved vores lokale situation | 3. Muligheder og ønsker mht. at tilpasse praksis, procedurer og sammenhæng |
|-----------|---|---|---|
| Indsats | <ul style="list-style-type: none"> Hvad er det mere præcist og konkret ved indsatsen, der leder til effekterne? (Centrale virkningsmekanismer) | <ul style="list-style-type: none"> Hvordan ville vi anvende indsatsen hos os? I hvilket omfang har vi mulighed for at gøre det samme, som der er beskrevet i forskningen? | <ul style="list-style-type: none"> Er der behov for at tilpasse indsatsen, så den passer til os? Hvordan? Er denne type tilpasning beskrevet i forskningen, og kan den have betydning for virkningen? Hvilke ændringer vil indsatsen medføre i vores eksisterende praksis? |
| Målgruppe | <ul style="list-style-type: none"> Hvad er de væsentligste træk, der karakteriserer indsatsens målgruppe? | <ul style="list-style-type: none"> Hvad er de væsentligste træk ved målgruppen, hvor vi vil bruge indsatsen? | <ul style="list-style-type: none"> Vil det være ønskeligt eller muligt at ændre vores målgruppe, hvis der er forskel? Kan en ændring af målgruppen ændre på virkningen? |

Viden og vejen videre



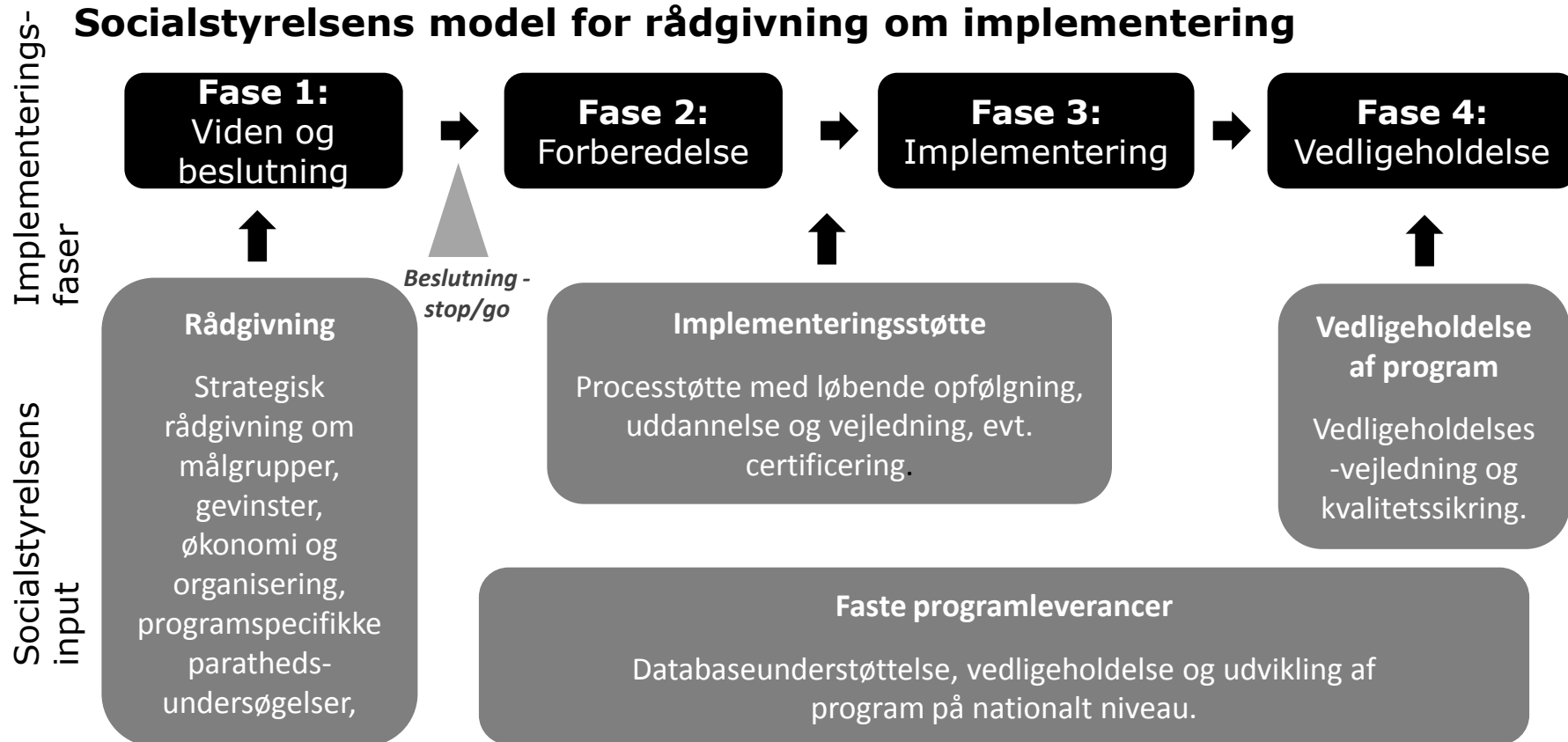
DET KRIMINAL
PRÆVENTIVE RÅD

TrygFonden

Vejen og vejen videre

V. Andreas Benediktson, Metodeudviklingskontoret, Socialstyrelsen

Socialstyrelsens model for rådgivning om implementering



Rådgivning fra Socialstyrelsen (1)

- **Enkeltsager og gruppesager**

- VISO rådgiver borgere, kommuner, institutioner og tilbud, når der er behov for supplerende ekspertise, viden og erfaring.
- VISO tilbyder rådgivning om indsatser til forebyggelse af kriminalitet blandt børn og unge generelt og i forhold til personsager vedrørende ungdomskriminalitet.
- VISO yder rådgivning til udarbejdelse af plan for en sammenhængende indsats over for ungdomskriminalitet.
- <http://socialstyrelsen.dk/viso>

- **Rekruttering til bander**

- Kriminalitetsrådgivningen rådgiver kommuner og understøtter anvendelsen af effektive redskaber, metoder og indsatser i forhold for eksempel at forebygge rekruttering til rocker- og bandegrupperinger.
- <http://socialstyrelsen.dk/unge/kriminalitet/socialstyrelsens-radgivningsmuligheder/rekruttering-til-bander>

Rådgivning fra Socialstyrelsen (2)

▪ Ungdomssanktionen

- Ungdomssanktionen er et alternativ til ubetinget fængselsstraf for unge mellem 15 og 18 år.
- Socialstyrelsen rådgiver kommuner og koordinatore om spørgsmål i forbindelse ungdomssanktionen.
- <http://socialstyrelsen.dk/unge/kriminalitet/socialstyrelsens-radgivningsmuligheder/ungdomssanktionen>

▪ Netværkssamråd

- Netværkssamråd skal hjælpe kriminalitetstruede børn og unge væk fra en kriminel løbebane.
- Socialstyrelsen tilbyder kommunerne rådgivning og processtøtte i forbindelse med implementering og gennemførelse af netværkssamråd.
- <http://socialstyrelsen.dk/unge/kriminalitet/socialstyrelsens-radgivningsmuligheder/netvaerkssamrad>

Rådgivning fra Socialstyrelsen (3)

- **Center mod menneskehandel**
 - Træning, kompetenceudvikling og oplysning af frontpersonale, myndigheder og aktører, som er i berøring med potentielle ofre for menneskehandel.
 - <http://www.centermodmenneskehandel.dk/om-os>
- **Kompetencecenter prostitution**
 - Fagfolk i hele Danmark kan få gratis rådgivning og kompetenceudvikling af KC Prostitution om prostitution og prostitutionslignende relationer.
 - <http://socialstyrelsen.dk/voksne/prostitution/radgivning-til-fagpersoner>
- **Hjemløshed**
 - Rådgivning af kommuner om evt. implementering af dokumenterede metoder vedr. hjemløshed – CTI, ICM og ACT. Implementeringsstøtte, kompetenceudvikling mv.
 - Kontakt Jakob Tjalve (jt@socialstyrelsen.dk)

Rådgivning fra Socialstyrelsen (4)

- **Kvalitet i sagsbehandlingen**

- Støtter kommunerne i at styrke kvaliteten i deres sagsbehandling.
- <http://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/sagsbehandling-born-og-unge/om-sagsbehandling-born-og-unge/task-force>

- **Dokumenterede metoder til børn og unge**

- Socialstyrelsen hjælper interesserede kommuner/organisationer med at tage dokumenterede metoder i brug på børn og unge området. DUÅ, PMTO, MST, FFT, MI, TFCO m.fl.
- <http://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/dokumenterede-metoder-born-og-unge/radgivning-og-stotte>

Hvad skal til for at det kunne virke her? – Redskab til at overveje tilpasning af en indsats

Baggrund: Hvad skal til for, at en bestemt indsats vil virke hjemme i vores egen lokale kontekst?

Dokumentation for en indsats virkning (evidens) er alene ét aspekt, der dokumenterer, at indsatsen har virket et sted. Vi bør følge op med spørgsmålet, "Hvordan kan det komme til at virke her hos os?". Her må vi sammenligne vores viden om en bestemt indsats med vores egne lokale forhold, og hvordan vi har tænkt os at anvende indsatsen.

Indenfor perspektivet af realistisk evaluering er konteksten afgørende for en indsats virkning. Vi må i denne identificere, hvorvidt der eksisterer faktorer, der understøtter indsatsens virkning i vores egen lokale kontekst.

Redskabet: Nedenstående skema er en oversat og lettere bearbejdet tjek-liste, der er udarbejdet af forskere indenfor et perspektiv af realistisk evaluering¹. Redskabet kan bidrage til at skabe et systematisk overblik, når vi sammenligner vores viden om en bestemt indsats med vores egne lokale forhold, og hvordan vi har tænkt os at anvende indsatsen. Vi kan på den måde støtte os op af redskabet i vores fælles overvejelser om, hvorvidt det er ønskeligt, og hvad det vil kræve, at indføre en given vidensbaseret indsats. Relevante og nødvendige faggrupper, positioner og sektorer involveres eventuelt i besvarelsen.

Fremgangsmåde til anvendelse af skemaet: Redskabet opdeler den trinvis proces i en række kategorier, hvor viden om en bestemt indsats sammenholdes med viden om vores egne lokale forhold, så vi kan identificere de støttende faktorer samt behov og muligheder for tilpasning. Kategorierne vedrører indsatsen og de forhold, hvorigennem indsatsen skal virke i form af konteksten.

Redskabet fungerer ved at tage en kategori ad gangen, fx "indsats". Her startes i blå kolonne med vores viden om indsatsen, hvorefter vi i gul kolonne forholder os til vores kendskab til vores lokale situation og lokale forhold. Med den grønne og sidste kolonne identificerer vi tilpasningsbehov ved at sammenholde vores svar fra blå og gul kolonne.

Ved at gå igennem alle kategorierne kan vi danne os et systematisk overblik over indsatsen, vores egen lokale forhold og evt. tilpasningsbehov. Vi skal forholde os til, om der er særlige forhold og fremgangsmåder, som kan have betydning for virkningen.

Vi har ikke nødvendigvis viden om en bestemt indsats (blå kolonne) i forhold til alle kategorierne i skemaet. Så vidt det er muligt, må vi forsøge at opsøge viden via undersøgelser og ved at tale med forskere og fx fagpersoner, der har arbejdet med indsatsen i praksis.

Mangler vi viden i den blå kolonne inden for en bestemt kategori, så er det stadig vigtigt at stille spørgsmål til vores egen lokale situation/forhold (gul kolonne) med henblik på at vurdere, hvad vores lokale forhold/situation betyder mht. at understøtte indsatsen og dens virkninger. At besvare den gule kolonne om vores lokale situation vil oftest kræve involvering af flere lokale aktører og niveauer for at få kortlagt den eksisterende praksis og de kommunale vilkår.

¹ Check listen er oversat og lettere modificeret fra Pawson, R. and Tilley, N. (2004) Realist Evaluation. Link til artiklen.

http://www.communitymatters.com.au/RE_chapter.pdf. Tilley & Pawson referer som inspiration selv til: Gomm R (2000) 'Would it work here?' in R Gomm (ed.) Using Evidence in Health and Social Care London: Sage

Hvad skal til for at det kunne virke her? – Redskab til at overveje tilpasning af en indsats

| | 1. Viden om situationen omkring den succesfulde indsats | 2. Kendetegn ved vores lokale situation | 3. Muligheder og ønsker mht. at tilpasse praksis, procedurer og sammenhæng |
|--|--|---|---|
| Indsats | <ul style="list-style-type: none"> Hvad er det mere præcist og konkret ved indsatsen, der leder til effekterne? (Centrale virkningsmekanismer) | <ul style="list-style-type: none"> Hvordan ville vi anvende indsatsen hos os? I hvilket omfang har vi mulighed for at gøre det samme, som der er beskrevet i forskningen? | <ul style="list-style-type: none"> Er der behov for at tilpasse indsatsen, så den passer til os? Hvordan? Er denne type tilpasning beskrevet i forskningen, og kan den have betydning for virkningen? Hvilke ændringer vil indsatsen medføre i vores eksisterende praksis? |
| Målgruppe | <ul style="list-style-type: none"> Hvad er de væsentligste træk, der karakteriserer indsatsens målgruppe? | <ul style="list-style-type: none"> Hvad er de væsentligste træk ved målgruppen, hvor vi vil bruge indsatsen? | <ul style="list-style-type: none"> Vil det være ønskeligt eller muligt at ændre vores målgruppe, hvis der er forskel? Kan en ændring af målgruppen ændre på virkningen? |
| Aktører | <ul style="list-style-type: none"> Hvad er de væsentligste træk, der karakteriserer de fagprofessionelle, der er involveret i indsatsen? (Fx ekspertise, erfaring, forpligtelser mv.) | <ul style="list-style-type: none"> Hvad er de væsentligste træk, der karakteriserer de fagprofessionelle i vores sammenhæng? | <ul style="list-style-type: none"> Vil det være ønskeligt eller muligt at rekruttere andet personale, investere i træning/uddannelse, gennemføre teambuildings- aktiviteter mv., hvis der er en uoverensstemmelse? |
| Ressourcer | <ul style="list-style-type: none"> Hvilke ressourcer blev anvendt til at producere resultaterne? (Fx personale, tid, økonomi, udstyr, lokalitet mv.) | <ul style="list-style-type: none"> Hvilke ressourcer har vi til rådighed for en lignende indsats for en lignende målgruppe? | <ul style="list-style-type: none"> Har vi ressourcerne til at efterligne praksis fra forskningen? Hvis nej, vil det så være muligt eller ønskeligt, at vi øger el. omfordeler ressourcerne? |
| Organisation | <ul style="list-style-type: none"> I hvilken grad var indsatsens resultater afhængige af bestemte organisatoriske vilkår? (Fx en særlig ledelsesstruktur, arbejdspladskultur, værdier, faglighed, samarbejdsflader og lign.?) | <ul style="list-style-type: none"> Hvad kendetegner vores organisatoriske vilkår, der kan have betydning for indsatsen? | <ul style="list-style-type: none"> Ville det være muligt eller ønskeligt at ændre vores organisatoriske vilkår, hvis der er en uoverensstemmelse? Har indsatsen betydning for interne eller eksterne samarbejdsflader? |
| Omgivelser | <ul style="list-style-type: none"> I hvilken grad var indsatsens resultater afhængige af særlige vilkår i organisationens omgivelser? (Fx politik, strategi, lovgivning, økonomi) | <ul style="list-style-type: none"> Hvad kendetegner vores omgivende vilkår, der kan have betydning for indsatsen? | <ul style="list-style-type: none"> Ville det være muligt eller ønskeligt at ændre vores vilkår, hvis der er en uoverensstemmelse? |
| Vurderings- og succes-kriterier | <ul style="list-style-type: none"> Hvilket problem afhjælper indsatsen? Hvilke mål er anvendt til at vurdere indsatsens succes? (Fx effekt, kvalitet, brugertilfredshed m.v.) | <ul style="list-style-type: none"> Hvilke mål ville være relevante for os? Hvad er vores eget udgangspunkt og behov? Hvilke resultater opnår vi allerede, der ikke er opnået med indsatsen, og hvad skyldes de nuværende resultater? | <ul style="list-style-type: none"> Hvilket problem ønsker vi at løse med indsatsen? Har vi mulighed for at måle og vurdere, om indsatsen virker efter hensigten? Hvis vi anvender indsatsen, vil vi så blive nødsaget til at give afkald på nogle andre resultater, vi allerede opnår? |