

METODEBILAG

PROJEKT JOBRETTET

SAMTALE 2

[Dobbelklik for at indsætte billede eller slet dette felt]

1. INDLEDNING

I dette metodebilag præsenteres den metodiske fremgangsmåde og datagrundlaget, der ligger til grund for delanalyserne 1-3. Konkret introducerer:

- **Afsnit 2** evalueringens datagrundlag og kobling af datakilderne til de forskellige delanalyser
- **Afsnit 3** grundlaget for fidelitetsanalysen, herunder udregningen af fidelitetsscorer
- **Afsnit 4**, hvordan projektkommunernes resultatopnåelse ift. puljens succeskriterier er udregnet
- **Afsnit 5**, hvordan korrelationsanalyserne i delanalyse 1 er udregnet samt hvilke forbehold, der skal tages i forbindelse med fortolkningen af disse resultater.

2. INTRODUKTION TIL EVALUERINGENS DATAGRUNDLAG

Slutevalueringen bygger på fem primære datakilder, der fremgår af Figur 1:

Figur 1: Overblik over datakilder

Metode	Indikatorer	Kilde	Antal målinger
Registerdata	Joblog og Selvbooking	<ul style="list-style-type: none"> • DFDG.dk • DREAM 	<ul style="list-style-type: none"> • 13 (januar 2017 til og med januar 2018)
Spørgeskemaundersøgelse	Indsatsfidelitet	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdere 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 (hver anden måned)
Spørgeskemaundersøgelse	Implementeringsgreb	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdere • Projektledere 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 (juni 2017, januar 2018)
Spørgeskemaundersøgelse/SMS-måling	Tilfredshed med samtalen	<ul style="list-style-type: none"> • Borgere 	<ul style="list-style-type: none"> • 11 (február 2017 til og med januar 2018)
Casebesøg	Indsatsfidelitet, implementeringsgreb, succes	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdere • Borgere • Ledere 	<ul style="list-style-type: none"> • 11 casebesøg (januar 2018)

I følgende beskrives de enkelte datakilder særskilt.

2.1.1 Registerdata

Oplysningerne om borgernes anvendelsesgrad af Joblog stammer fra DREAM. Oplysninger om antallet af selvbookede borgere og antallet af afholdte jobsamtaler stammer fra Det Fælles Datagrundlag (DFDG).

2.1.2 Spørgeskemaer om fidelitet til medarbejderne

Rambøll har i løbet af projektperioden udsendt seks spørgeskemaer til medarbejderne i projektkommunerne, som har haft fokus på dels fidelitet, dvs. i hvilken grad de har implementeret indsatsen, og dels lokale kontekst forhold, som fx medarbejderens motivation, ledelsesopbakning mv. Disse spørgeskemaer er distribueret hver anden måned fra marts 2017 til januar 2018.

Data fra medarbejdersurveyene er udtrukket den 28. februar 2018. Ved udtrækningstidspunktet var der på tværs af de seks spørgeskemaer i alt 1231 svar og den gennemsnitlige svarprocent for alle seks målinger er 80 pct.

2.1.3 Spørgeskemaer om implementeringsgreb til både medarbejdere og projektledere

Oveni i de seks spørgeskemaer omhandlende fidelitet beskrevet ovenfor, har medarbejderne og projektlederne af to omgange modtaget et spørgeskema med fokus på implementeringsgreb. Formålet med spørgeskemaundersøgelserne om implementeringsgreb til projektledere og medarbejdere var at opnå viden om respondenternes brug af implementeringsgrebene og deres oplevede nytte heraf.

Det første spørgeskema om implementeringsgreb blev distribueret i juni 2017. Det blev sendt til 288 medarbejdere, hvoraf 182 svarede, hvilket giver en svarprocent på 63 %. Surveyen afsendt til projektlederne på samme tidspunkt blev sendt til 24 projektledere, da en række af projektkommunerne havde flere projektledere. Her modtog Rambøll 19 besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 79 %.

Det andet spørgeskema om implementeringsgreb blev distribueret i januar 2018. Dette blev distribueret til 271 medarbejdere, hvoraf 185 svarede, hvilket svarer til en svarprocent på 68 %. 22 projektledere¹ modtog dette spørgeskema, hvoraf 19 svarede, hvilket leder til en svarprocent på 86 %.

2.1.4 Spørgeskemaer/SMS-måling om tilfredshed målrettet borgeren

Datagrundlaget for opgørelsen af borgernes vurdering af samtalerne er 11 borgersurveys og SMS-målinger, der er distribueret i løbet af projektperioden fra marts 2017 til og med januar 2017. Den gennemsnitlige svarprocent for de 11 surveys er på 20 pct. og varierer mellem 10-27 pct. på månedsbasis. Den relativt lave svarprocent betyder, at resultatanalysen baseret på borgersurveyene muligvis påvirkes af systematiske skævheder ift. hvilken type af borgere, der vælger at besvare spørgeskemaerne eller SMS-målingerne. Derfor bør resultaternes generaliserbarhed fortolkes varsomt og med forbehold. Alt i alt er der opnået 9295 borgerbesvarelser igennem spørgeskemaerne og SMS-målingerne, hvilket dog vurderes at være et tilstrækkeligt stort antal besvarelser til, at der kan gennemføres en meningsfuld resultatopgørelse i relation til borgernes vurdering af samtalerne.

2.1.5 Casebesøg: Interviews og observation

I forbindelse med slutevelueringen er der blevet foretaget casebesøg i 11 af projektkommunerne: Assens, Brøndby, Haderslev, Hedensted, København AMC, Langeland, Lyngby-Taarbæk, Nyborg, Odense, Vallensbæk og Vejen.

De 11 projektkommuner blev udvalgt på baggrund af at have haft en den største udvikling i fidelitet fra projektstart til og med december 2017.

¹ Enkelte kommuner havde i projektet to projektledere tilknyttet

Formålet med casebesøgene var at skabe et indblik i, hvordan samt i hvilken grad kommunerne har arbejdet med og er lykkedes med at implementere Jobrettede Samtaler. Dette blev på casebesøgene afdækket ved interviews med hhv. medarbejdere, projektledere, teamledere, jobcenterchefer og borgere. Desuden blev der i forbindelse med casebesøgene gennemsnitligt observeret fem samtaler per jobcenter, hvor der foreligger videoer i de 14 tilfælde, hvor både borgere og medarbejdere gav deres accept til dette. Alt i alt blev der på casebesøgene foretaget 53 interviews med medarbejdere, 10 interviews med projektledere/teamledere, 10 interviews med jobcenterchefer og 28 kortere interview med en række af de borgere, hvis samtaler blev observeret. Interviewene udgør en væsentlig del af datagrundlaget for både delanalyse 1 og delanalyse 2. Formålene med interviewene af de forskellige aktører fremgår af figur 3.

Figur 2: Formålet med interviewene med de forskellige aktører

Interviewperson	Formål – at få viden om:
Jobcenterchef	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsesperspektivet i forhold til at implementere Jobrettede Samtaler • Overvejelser omkring udpegning af projektleder/nøglepersoner, og hvilke kompetencer vedkommende bør besidde • Hvordan man får arbejdet med at italesætte jobrettede indsats i jobcentrene • Vurdering af det politiske fokus på implementeringen af indsatsen, og hvilken betydning det politiske fokus har haft for implementeringen • Viden om overvejelser omkring den videre forankring af indsatsen samt hvordan man lykkes med det. • Gode råd til andre kommuner
Projektleder + nærmeste teamleder	<ul style="list-style-type: none"> • Drivkræfter og barriere i implementeringen (hvad er nemt/svært) • Nyttens af de centrale implementeringsgreb (Rambøll Results, telefonisk opfølgning, erfa-seminarer mv) • Nyttens af de lokale aktionslæringsaktiviteter (læringsgrupper, kollegial sparring, supervision) • Hvordan man får implementeret aktionslæringsaktiviteterne og gjort dem til en integreret del af jobcenterets arbejdsgange • Greb til at sikre ejerskab til implementeringen af indsatsen blandt medarbejderne • Greb til at sikre løbende fokus på implementeringen af indsatsen og det at arbejde systematisk med kerneelementerne i løbet af projektperioden (fx løbende kommunikation, tavlemøder mv.) • Gode råd til andre kommuner
Medarbejdere	<ul style="list-style-type: none"> • Drivkræfter og barriere i implementeringen (Hvad er nemt/svært) • Hvad er nemt/svært i forhold til at implementere kerneelementerne i den jobrettede samtaler • Hvad kendetegner ifølge medarbejderne den gode jobrettede samtale? • Og hvilke forudsætningerne skal være tilstede før at man kan afholde den gode jobrettede samtale? (Rammer, arbejdsgange, tid, IT-værktøjer mv) • Medarbejdernes vurdering af nytten af de aktionslæringsaktiviteter og hvordan grebene understøtter implementeringen af indsatsen (kollegial sparring, supervision og læringsgrupper) • Og hvilke forudsætninger skal være tilstede før at de lokale aktionslæringsaktiviteter bidrager til at understøtte implementeringen (Rammer, tid, ledelsesfokus mv.) • Medarbejdernes syn på deres egen funktion (identificerer de sig mest som myndighed og hvor i boende er hele tanken om empowerment) • Medarbejdernes oplevelse af, om hvorvidt der har været politisk fokus på projektet?
Borgere	<p>Viden om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deres oplevelse af samtalen • Hvad fungerede godt/mindre godt • Har samtalen styrket borgerens tro på at komme i job – hvorfor/hvorfor ikke? • Borgerens syn på selvbooking og Joblog

I følgende figur fremgår det, hvilke datakilder der ligger til grund for hovedrapporten og de enkelte delanalyser.

Figur 3: Kobling af datakilder og analyser

Analyse	Datakilder
---------	------------

	Spørgeskema om fidelitet	Spørgeskema om implementeringsgreb	Borgerspørgeskema og SMS	Registerdata	Casebesøg
Hovedrapport	X	X	X		X
Delanalyse 1: Fidelitet	X	X	X	X	X
Delanalyse 2: Implementeringsgreb		X			X
Delanalyse 3: Resultater			X	X	X

3. GRUNDLAG FOR VURDERING AF INDSATSFIDELITETEN

Den samlede vurdering af projektkommunernes indsatsfidelitet foretages på baggrund af det seneste medarbejderspørgeskema om fidelitet, som blev distribueret i januar 2018. I tabellen nedenfor vises en oversigt over præcis, hvilke spørgeskemaspørgsmål der udgør grundlaget for beregningen af indsatsfidelitet for de forskellige kerneelementer samt for anvendelsen af aktionslæringsaktiviteterne.

Tablet 1: Fidelitetsmål, operationalisering og grundlag for indsatsfidelitetsscore

Kerneelement	Operationalisering	Score
1. Brugen af den jobrettede samtale - de tre kerneelementer		
Datakilde: Medarbejderspørgeskema om fidelitet		
Medarbejderne anvender de inddragende samtaleteknikker i jobsamtalerne	I hvilken grad lykkes du med at: ... give den ledige medindflydelse ved at lave en kontrakt (jf. gamemaster modellen) med den ledige om samtaleens formål og indhold, og styre samtalen efter kontrakten? ... målrette din information med UGU-metoden? ... anerkende den lediges perspektiv og ideer gennem nysgerrighed, aktiv lytning og nøgleord? ... stille åbne spørgsmål og bruge coachende spørgsmålstyper, som skaber refleksion for den ledige? ... lade den ledige opsummere samtalen i slutningen af samtalen? ... sikre klare aftaler og konklusioner i forhold til de emner i samtalen, som drøftes? ... afdække den lediges ambivalens og styrke motivationen med bevidst brug af forandringsudsagn? ... gøre samtalen konstruktiv og rettet mod job, når den ledige udviser begrænset motivation? ... aftale konkrete hjemmeopgaver? ... respektfuldt italesætte og drøfte den lediges personlige udfordringer, som står i vejen for jobsøgning og beskæftigelsesmål/mål om job?	Scoren udregnes som andelen af medarbejderne, hvis svar falder i kategorierne "i høj grad" eller "i meget høj grad"

<p>Medarbejderne anvender aktivt deres arbejdsmarkedskendskab i jobsamtalerne</p>	<p>I hvilken grad:</p> <p>... har du overblik over, hvilke kilder du kan bruge til at få viden om det lokale og regionale arbejdsmarked?</p> <p>... har du overblik og viden om, hvilke brancher og sektorer, der er i vækst i dit område og som har behov for arbejdskraft?</p> <p>... inddrager du aktivt viden om aktuelle jobåbninger, brancheforhold, og efterspørgsel i dit lokale område i samtalen med den ledige?</p> <p>... anvender du IT-værktøjer i forberedelsen og afholdelsen af samtalen (fx Arbejdsmarkedsbalancen, Mit Jobkompas, eller Jobbarometeret)?</p>	<p>Scoren udregnes som andelen af medarbejderne, hvis svar falder i kategorierne "i høj grad" eller "i meget høj grad"</p>
<p>Medarbejderne anvender de digitale værktøjer i forberedelsen og afholdelsen af samtalerne</p>	<p>I hvilken grad:</p> <p>... anvender du Joblog sammen med den ledige som et værktøj til at følge op på og målrette borgerens jobsøgning?</p> <p>... understøtter du, at de ledige får hjælp til brug af selvbooking, hvis de har vanskeligt ved dette?</p> <p>... understøtter du, at de ledige får hjælp til brug af Joblog, hvis de har vanskeligt ved dette?</p> <p>... anvender du Jobloggen struktureret i forberedelsen og afholdelsen af samtalen med den ledige?</p>	<p>Scoren udregnes som andelen af medarbejderne, hvis svar falder i kategorierne "i høj grad" eller "i meget høj grad"</p>

4. GRUNDLAGET FOR VURDERINGEN AF RESULTATOPNÅElsen IFT. PULJENS SUCCESKRITERIER

I puljen for projekt Jobrettet Samtale II er der opstillet en række succeskriterier i relation til borgernes anvendelse vurdering af jobsamtalerne. Borgernes vurdering af samtalen bygger på besvarelser af to spørgsmål i det fremsendte spørgeskema eller den fremsendte SMS-måling:

- Handlede samtalen om dine jobmuligheder?
- Hvor stor indflydelse havde du på, hvad samtalen handlede om?

Borgerne har kunnet svare på en likert-skala med fem kategorier, hvor den samlede score angiver, hvor stor en andel af borgerne, der har afgivet svar i de to mest positive kategorier.

5. INFORMATION OM KORRELATIONSANALYSERNE

Korrelationsanalyserne i delanalyse 1 er udregnet med Pearson's lineære produktmoment korrelation. Korrelationskoefficienten (r) måler styrken af den lineære sammenhæng mellem to variable. I bund og grund forsøger man med en Pearson's korrelation at tegne den linje med den bedste pasform gennem datapunkterne for to variable, hvor korrelationskoefficienten angiver, hvor langt datapunkterne ligger fra linjen med den bedste pasform. Korrelationskoefficienten kan tage værdierne fra +1 til -1, hvor en værdi på 0 angiver, at der ingen sammenhæng er mellem de to variable. En korrelationskoefficient på over 0 angiver en positiv sammenhæng; dvs. at når værdien på den ene variabel stiger, så stiger værdien på den anden variabel også. En korrelationskoefficient på under 0 angiver en negativ sammenhæng; dvs. at når værdien på den ene variabel stiger, så falder værdien på den anden variabel også. Styrken af korrelationskoefficienterne fortolkes i denne evaluering i overensstemmelse med den konventionelle standard:

Styrken på sammenhængen	Korrelationskoefficient, (r)	
	Positiv	Negativ
Svag	0,1 til 0,3	-0,1 til -0,3
Moderat	0,3 til 0,5	-0,3 til -0,5
Stærk	0,5 til 1,0	-0,5 til -1,0

Det er vigtigt at understrege, at en stærk korrelation ikke nødvendigvis betyder, at ændringer i niveauet for den ene variabel forårsager ændringer i niveauet for den anden; med andre ord er korrelation ikke ensbetydende med kausalitet. I de tilfælde hvor Rambøll i denne evaluering benytter korrelationsanalyser til at sandsynliggøre, at der er tale om årsagssammenhænge, vil disse vurderinger også altid være baseret på analyser af det indsamlede kvalitative datamateriale.