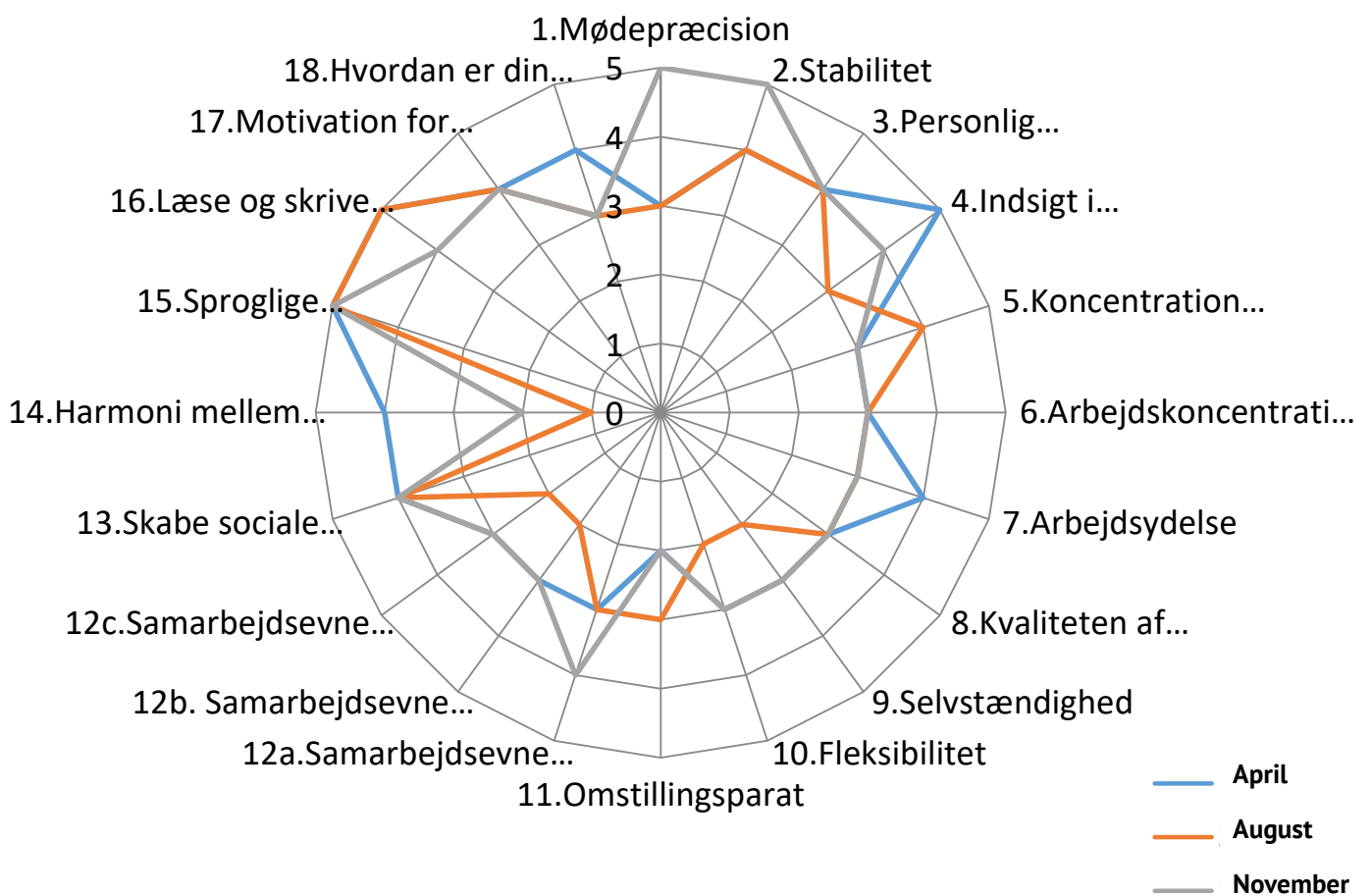


VID

Viden Indikator Dokumentation
En metode i den beskæftigelsesrettede indsats

METODE



Metodebeskrivelse

Udviklet af Marianne Dall | Huset Venture Videncenter

INDHOLDSFORTEGNELSE

VIDs anvendelse i praksis	4
Baggrund for VIDs tilblivelse	4
Afgrænsning af anvendelsen af VID	4
Metodebeskrivelsens opbygning	5
Målgruppen for anvendelse af VID	5
Formålet med VID i en helhedsorienteret beskæftigelsesrettet indsats	6
VIDs opbygning og skematiske indhold	7
VIDs anvendelse i socialfaglig kontekst	8
Arbejdsbegrebet	9
Procedure for udfyldning af VID	10
Proceslinje for de skemaer i VID, der udfyldes sammen med borgeren	10
Uddybelse af VIDs skemaer og anvendelse	11
Skema A: Baggrundsspørgsmål	11
Skema B: Indsatser	11
Skema C: Løbende evaluering	11
Personlige kompetencer	12
Faglige kompetencer	13
Sociale kompetencer	14
Motivation og selvtillid	15
Skema D: Efter endt forløb	15
Skema E: Vejledning til afsluttende rapport	15
Skema F: Afsluttende rapport	16
Skema G: Status 6 måneder efter endt forløb	18
Illustration A og B, spindelvævs- og søjlediagram	19
Løbende justering af indsatsen	19
Dialogredskab med borgeren og myndighedsudøvere	19
Afsluttende rapport samt dokumentation af skånehensyn, arbejdsintensitet og jobområde	19
VIDs baggrund i Huset Venture	20
Litteraturliste	22

VIDs ANVENDELSE I PRAKSIS

Baggrund for VIDs tilblivelse

VID står for Viden, Indikator og Dokumentation. VID er en metode, der anvendes som dialog- og dokumentationsværktøj i en helhedsorienteret beskæftigelsesrettet indsats for udsatte ledige. VID samler viden om indsatsens forløb og dokumenterer borgerens udvikling gennem indsatsen samt de udfordringer, den enkelte borger har ift. at komme i beskæftigelse. VIDs resultater indikerer, hvorvidt indsatsens elementer har den ønskede effekt – At bringe borgeren tættere på arbejdsmarkedet. VID er udviklet i Huset Ventures Videntcenter som følge af et stigende behov for og ønske om at kunne dokumentere effekten af en individuelt tilrettelagt beskæftigelsesindsats for borgere, der er aktivitetsparate men ikke arbejdsmarkedsparete.

Afgrænsning af anvendelsen af VID

VID skal ses som et dialogisk arbejdsredskab i en helhedsorienteret beskæftigelsesrettet indsats. VID måler på udvalgte parametre, der knytter sig til personlige, faglige og sociale kompetencer samt motivation og selvtillid. Desuden måles der på forsørgelsesgrundlaget før og efter forløbet samt den enkelte borgeres oplevelse af udbytte ud over de målbare parametre. Under forudsætning af borgerens samtykke måles der 6 måneder efter forløbets afslutning på, hvor borgeren befinder sig i systemet samt hvad vedkommendes forsørgelsesgrundlag er. VID kan således ikke dokumentere forhold, der ligger uden for ovenstående, ej heller anvendes som evidens for en given indsats.

Den socialfaglige konsulents viden, for forståelse, erfaring og faglighed samt dialogen, relationen og kemien mellem borgeren og den enkelte socialfaglige konsulent er faktorer, der må formodes at have indflydelse på effekten af indsatsen. Disse faktorer ligger ligeledes uden for VIDs måle- og anvendelsesområde.

VID måler på kompetencer inden for personlige, faglige og sociale færdigheder, og i denne kontekst opfattes disse som grundlæggende kompetencer for at kunne varetage et job. Der kan således være specifikke kompetencer inden for et givent arbejdsområde, der er nødvendige men ikke taget med. F.eks. inden for IT området. VID kan således ikke anvendes til kompetenceundersøgelse inden for et specifikt arbejdsområde.

Det beskæftigelsesrettede fokus for VID, herunder særligt skema Cs spørgsmål, sætter i sig selv nogle præmisser og betingelser, der gør, at man i søjle- og spindelvævsdiagrammet kun ser øjebliksbilleder og snitflader af borgerens udfordringer. Det er således ikke muligt at se selve processen, der er årsag til progression, stagnation eller regression. Denne kan kun afdækkes i en dialog. VID kan jf. ovenstående aldrig reduceres til kun at indeholde skema C og de efterfølgende illustrationer. VID er et samlet redskab, der via dialog, måling og socialfaglighed søger at afdække så meget som muligt ift. de udfordringer, den enkelte udsatte ledige måtte have ift. at opnå beskæftigelse. VID er samtidig med til at kvalificere og udvikle den socialfaglige konsulents kompetencer og viden. VID bidrager således til en konstant læringsudvikling af den socialfaglige konsulent, hvis erfaringer med fordel kan anvendes i faglig supervision. Læringsudviklingen ligger ligeledes uden for VIDs måle- og anvendelsesområde.

Metodebeskrivelsens grønne faktabokse uddyber og supplerer alene de begreber, der anvendes i metodebeskrivelsen og er således på ingen måde dækkende for den videnskabsteori, der ligger bag ved udviklingen af VID, hvorfor der er medtaget en udførlig litteraturliste.

Metodebeskrivelsens opbygning

Metodebeskrivelsen er en praktisk guide til, hvordan man anvender VID i en helhedsorienteret indsats. Beskrivelsen indeholder et overblik over VIDs forskellige skemaer (A-G) samt en procedure for, hvornår de skal anvendes, og hvordan de skal udfyldes gennem hele forløbet. Skemaerne gennemgås enkeltvis med fokus på forståelse, kontekst, indhold og anvendelse i det daglige socialfaglige arbejde, både som dialog- og måleværktøj. To af skemaerne er en vejledning og en skabelon til den afsluttende rapport's indhold og udfyldelse, så det sikres, at alle oplysninger og observationer, der er relevante for konklusionen, medtages. I forlængelse heraf beskrives, hvorledes de illustrative diagrammer skal anvendes til dokumentation for effekten af indsatsen samt eventuelle skånehensyn. Metodebeskrivelsen afsluttes med en præsentation af Huset Venture og virksomhedens helhedsorienterede socialfaglige tilgang.

Metodebeskrivelsen er forsynet med grønne faktabokse med teoretisk indhold. Faktaboksene knytter sig til begreber, der er understreget i den forudgående tekst. Faktaboksene tjener udelukkende til uddybelse af de begreber, der refereres til. For yderligere inspiration, kontekstforståelse og metateoretisk baggrund henvises til litteraturlisten.

VID forudsætter et vist fagligt niveau, herunder viden og kendskab inden for det pædagogiske og psykologiske felt, og er særligt egnet til konsulenter med profession eller kurser inden for pædagogik, læring og socialrådgiverfaget. Der må samtidig forudsættes et kendskab til at arbejde med mennesker med udfordringer og/eller komplekse problemstillinger.

Målgruppen for anvendelse af VID

VIDs metode anvendes som et dialog-, måle- og arbejdsredskab i en beskæftigelsesrettet indsats for ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Ledige på kanten af arbejdsmarkedet omfattes af lov om aktiv beskæftigelse og betegnes som målgruppe „udsatte ledige“.

VID er målrettet gruppen udsatte ledige, der kategoriseres som aktivitetsparate men ikke arbejdsmarkedsparete. Årsagerne til borgernes situation kan være mange, men ofte er der tale om komplekse problemstillinger, hvoraf begrænsning i arbejdsevnen som følge af sygdom eller ulykke samt længerevarende ledighed er blandt udfordringerne.

Udsatte borgere med andre problemer end ledighed kan have:

- **Komplekse problemstillinger**
- **Ustabil tilknytning til arbejdsmarkedet**
- **Psykiske og/eller sociale problemstillinger**
- **Nedsat arbejdsevne**
- **Kognitive og/eller sproglige vanskeligheder**
- **Ringe selvopfattelse**
- **Psykiatriske problemstillinger.**

Da målgruppen, som anført ovenfor, har meget forskellige problemstillinger og udfordringer, skal anvendelsen af VID altid foregå i en kontekst, hvor der tages hensyn til borgerens formåen og evne til at indgå i dialogen og besvarelsen af spørgsmålene. Det kan f.eks. være nødvendigt at dele spørgsmålene op og udfylde dem over flere gange. Det er altid den socialfaglige konsulent, der har ansvaret for, at der tages de nødvendige hensyn til borgerens udfordringer i anvendelsen af VID.

Formålet med VID i en helhedsorienteret beskæftigelsesrettet indsats

Formålet med en beskæftigelsesrettet indsats er, at den udsatte ledige kommer i job eller bliver klar til at træde ind på arbejdsmarkedet. Borgerens komplekse problemstillinger gør, at det ofte er nødvendigt med en helhedsorienteret indsats. Indsatsen har til formål at igangsætte en forandring, en udvikling og en læring hos den enkelte borger. Herved skabes en proces mod det at blive arbejdsmarkedsparat. Det er denne proces og forandring, VID dokumenterer og illustrerer. For borgere med nedsat arbejdsevne anvendes VID samtidig som dokumentationsværktøj for den enkeltes skånehensyn.

VID inddrages og anvendes som en aktiv del af den helhedsorienterede indsats, idet den benyttes som metode til at igangsætte en transformativ læringsproces. Processen inddrager den nødvendige følelsesmæssige, intuitive, kropslige, reflekterende og erkendelsesmæssige selvforståelse hos borgeren. Disse faktorer er sammen med den socialfaglige konsulentens erfaring, viden og baggrund med til at læring og udvikling bliver mulig.

VID kan således anvendes i alle individuelt tilrettelagte forløb, hvor formålet er at afklare og udvikle borgerens kompetencer og færdigheder mhp. at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet gennem en helhedsorienteret indsats.

Helhedsorienteret tilgang

I den helhedsorienterede tilgang er de fænomenologiske og hermeneutiske metoder centrale. Disse anser mennesket for at eksistere i en kontekst, og mennesket kan kun forstås som en del af denne. Fokus ligger på personligheden og dennes udvikling i samspil med omgivelserne. Den helhedsorienterede tilgang indebærer respekt for det enkelte menneskes subjektivitet og individuelle fortolkning af situationer og interpersonelle forhold.

Se bl.a. Habermas, J. og Turner, M. og Luhmann, N. og Gergen, K. J. og Stormhøj, C.

Fænomenologi

Er en erfaringsfilosofi knyttet til bevidstheden. Er læren om det, der viser sig for jeget.

Se bl.a. Husserl, E.

Hermeneutik

En filosofi hvor al viden bygger på en forforståelse. Vores historicitet eller forforståelseshorisont er udgangspunktet for det, vi ønsker at forstå. Hertil knytter sig begrebet hermeneutisk cirkel: For at forstå en del må man forstå helheden. Samtidig kan man dog kun forstå helheden, når man forstår de enkelte dele. Dvs. forståelse og forforståelse forudsætter hinanden.

Se bl.a. Heidegger, M. og Gadamer, H-G.

Transformativ læringsproces

„Læring der involverer ændringer i den lærendes selv eller identitet“ (Illeris, K. pp. 10). Transformativ læring handler grundlæggende om, hvordan man kan udvikle sine forudsætninger for at ændre sin forståelse af væsentlige elementer i sit liv og den virkelighed, man befinder sig i, samt hvordan man oplever og forholder sig til sig selv, sit liv og sine omgivelser.

De centrale elementer i en transformativ proces består af:

- **Professionel dialog**
- **Kritisk refleksion**
- **Kontekstopmærksomhed**
- **Autentiske relationer**

Se Bl.a. Mezirow, J. og Illeris, K.

VIDs opbygning og skematiske indhold

Med afsæt i forandringsteorien og dertilhørende måltrapper er spørgeskema C („Løbende evaluering“) blevet udviklet med sine prædefinerede svarkategorier. VID indeholder desuden registrering af baggrundsdata, forsørgelsesgrundlag før og efter forløbet, indsatsens indhold, borgerens udbytte samt (ved borgerens accept) hvor vedkommende befinder sig i systemet 6 måneder efter forløbet er afsluttet. Alle parametre medtages for også at kunne dokumentere indsatsernes øvrige virkninger, særligt mhp. gevinsten for den enkelte borger og det samfundsøkonomiske aspekt generelt. Da VID måler på forskellige markører, er det muligt at foretage udtræk af nøgletal, som indikerer, hvad der virker for målgruppen, hvad gevinsten er for den enkelte osv.

Forandringsteori

Forandringsteorien tager udgangspunkt i en given problemstilling og er en teori om, hvordan et projekt skaber den tilstræbte forandring.

For at opnå et ønsket resultat, hvilke indsatser, elementer og ressourcer skal der da til?

Forandringsteorien opstiller en forståelsesramme, der viser sammenhængen mellem alt det, der antages at skulle til, for at indsatsen realiserer det ønskede resultat. Forandringsteorien opstiller en effektkæde – en årsags-virkningssammenhæng – som tydeliggør, hvordan de langsigtede virkninger skal opnås.

Se bl.a. Beck-Nielsen, A-M. og Jørgensen, C. R.

VIDs formål er dels at måle effekten af en helhedsorienteret socialfaglig indsats for udsatte ledige, således at indsatsen bliver målrettet, struktureret og konkret, dels at fungere som et dialog-, måle- og arbejdsredskab for den socialfaglige konsulent.

VID består af 7 skemaer og 2 illustrationer:

- **Skema A: „Baggrundsspørgsmål“**
- **Skema B: „Indsatser“**
- **Skema C: „Løbende evaluering“**
- **Skema D: „Efter endt forløb“**
- **Skema E: „Vejledning til afsluttende rapport“**
- **Skema F: „Afsluttende rapport“**
- **Skema G: „Status 6 måneder efter endt forløb“**

- **Illustration A: Spindelvævsdiagram**
- **Illustration B: Søjlediagram.**

VIDs anvendelse i socialfaglig kontekst

I den helhedsorienterede indsats anvendes VID som:

- Et arbejdsredskab for den socialfaglige konsulent. Skema B fungerer som logbog/journal.
- Et værktøj til at målrette indsatsen fra starten af forløbet. Gennem dialogen, de efterfølgende besvarelser af skema Cs spørgsmål 1-18, den socialfaglige konsulents viden og borgerens motivation tydeliggøres det fra starten af, hvilke indsatser der skal iværksættes.
- Et dialogværktøj mellem den socialfaglige konsulent og borgeren. Det er bl.a. gennem en kritisk refleksion, at borgeren får ny indsigt, viden og mulighed for at udtrykke ønsker for fremtidig beskæftigelse.
- Motivation for borgeren. Det er i sig selv en motivationsfaktor, at borgeren via spindelvævs- og søjlediagrammet kan følge med i sin egen læring og udvikling.
- Udgangspunkt for den opfølgende samtale med sagsbehandler/jobcenter. Spindelvævs- og søjlediagrammet er dagsordenen for selve mødet.
- Dokumentation for indsatsen. VID måler ikke kun progression, men også stagnation og/eller depression af borgerens udvikling gennem forløbet. Herved bliver det muligt at dokumentere skånehensyn, arbejdsintensitet, jobmuligheder, behov for førtidspension m.v. Oplysningerne fra de forskellige skemaer samles i en afsluttende rapport, hvor spindelvævs- og søjlediagrammet vedlægges som bilag.

Dialog i en pædagogisk psykologisk kontekst

„Mennesket bliver til et Jeg ved et Du“ (Buber, M. pp. 47)

Dialogen er en afgørende faktor for indsatsen, idet det kun er i dialogen/mødet med en anden og i forståelsen af denne som en person, at det bliver muligt at forstå sig selv som en person. Dialogen åbner bl.a. op for transformativ læring, selvindsigt, erkendelse og udvikling m.m.

Se bl.a. Turner, M. og Luhmann, N. og Gergen, K. J. og Jørgensen, C. R. og Kirkeby, O. F. og Wahlgren, B. og Mezirow, J.

Kritisk refleksion

I dialogen skal der ikke blot reflekteres over, hvorfor og hvordan borgeren har oplevet, tænkt, følt eller handlet i en given situation og sammenhæng. Dialogen har bl.a. til hensigt, at den socialfaglige konsulent sammen med borgeren kritisk reflekterer over, hvordan borgeren på baggrund af sine erfaringer og sin forståelse, bedst kan handle i nye og tilsvarende situationer.

Se bl.a. Habermas, J. og Wahlgren, B. og Mezirow, J. og Illeris, K.

Motivation

Motivation kan defineres som det, der er drivkraften bag vores handlinger.

Se bl.a. Madsen, K. B.

Motivation kan opfattes som de faktorer, der i det enkelte menneske vækker, kanaliserer og vedligeholder adfærd i retningen mod et mål.

Se bl.a. Hein, H. H.

Arbejdsbegrebet

Da borgeren står uden for arbejdsmarkedet – og måske endda aldrig har haft en tilknytning hertil – kan vedkommende have en mere eller mindre usikker arbejdsidentitet. For VIDs anvendelse og forståelsesramme er det derfor nødvendigt at definere, præcisere og udvide den gængse opfattelse af „det at arbejde“ samt konkretisere, hvorledes begreberne identitet og arbejdsidentitet defineres ift. VIDs anvendelse og kontekst.

I skema Cs spørgsmål 1-18 skal borgeren sammen med den socialfaglige konsulent forholde sig til forskellige arbejdsrelaterede kompetencer. **Det skal understreges, at det at deltage i et beskæftigelsesrettet forløb, værende individuelt eller på hold, i VIDs kontekst anses som værende et arbejde.** I den helhedsorienterede tilgang har den socialfaglige konsulent fokus på borgerens kontekst. At den enkelte borger har et hverdagsliv, der skal fungere med opgaver som tøjvask, indkøb, madlavning m.m. betragtes ligeledes som et arbejde. Det er derfor vigtigt, at borgeren sammen med den socialfaglige konsulent tager udgangspunkt i situationen her og nu. De arbejdsrelaterede spørgsmål knyttet til personlige, faglige og sociale kompetencer samt motivation og selvtillid udfyldes med udgangspunkt i det, der er den lediges arbejde her og nu, nemlig at følge et forløb, at gå til træning, foretage indkøb, lægebesøg m.m. Med denne definition af arbejdsbegrebet anses den sociale ydelse, som den ledige borger modtager, som en løn.

Betydningen af en manglende eller negativ arbejdsidentitet for udsatte ledige uden for arbejdsmarkedet kan komme til udtryk på forskellig vis. Ved en udvidet opfattelse af arbejdsidentiteten, hvor indsatsen og deltagelsen i denne anskues som et arbejde, man får løn for, kan den enkelte påbegynde en oparbejdelse af en del-identitet i forhold til det at have et arbejdsliv.

Identitet

Begrebet identitet knytter sig til det enkelte menneskes forståelse af sig selv som et selv – på en gang adskilt fra og i sammenhæng med omverdenen. Forståelsen er forbundet med den enkeltes subjektive og oplevelsesmæssige dimensioner. Identitet knytter sig til forståelsen og evnen til at udtrykke sig sprogligt, af/om sig selv som en identitet i nutid som fortid og fremtid. Identitet anskues i VIDs kontekst som bestående af en kerneidentitet med tilhørende del-identiteter, der knytter sig til familie, arbejde, fritid osv.

Arbejdsidentitet som en del-identitet

I vores vestlige kultur spiller arbejde og arbejdsliv en vigtig rolle. Da arbejdslivet ofte lægger beslag på størstedelen af vores vågne tid er det oftest også der, vi definerer os selv. Derfor kan begrebet arbejdsidentitet anskues som en del-identitet, der er mere eller mindre integreret i den enkeltes kerne-identitet. En sådan anskuelse peger samtidig på, at fraværet af denne del-identitet i større eller mindre grad har betydning for den enkeltes opfattelse af sig selv. Flere psykologer og sociologer peger på, at samfundets betingelser, der kan opleves som flydende og uoverskuelige, medfører, at det enkelte menneske kan have behov for at udvikle en mental instans, der holder sammen på kompleksiteten i den enkeltes perspektiv – en såkaldt kerneidentitet. Arbejdsidentiteten er en del af og integreret i denne kerneidentitet.

Se bl.a. Jørgensen, C. R. og Kirkeby, O. F. og Wahlgren, B. og Mezirow, J.

Kontekst

At have et fokus på den kontekst, den enkelte borger befinder sig i, er vigtigt for at skabe en dybere forståelse hos borgeren for de personlige og sociokulturelle forhold, der har betydning for den aktuelle situation, vedkommende befinder sig i.

Se bl.a. Foucault, M. og Turner, M. og Luhmann, N. og Gergen, K. J.

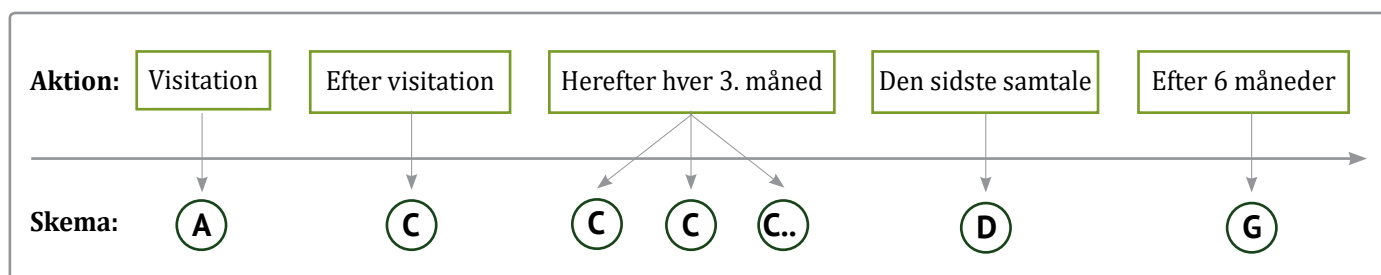
Procedure for udfyldning af VID

Alle skemaer er udformet med sidehoved, som altid skal udfyldes. Skemaerne udfyldes efter følgende procedure:

- **Skema A: „Baggrundsspørgsmål“**
 - Baggrundsspørgsmålene udfyldes kun én gang – ved opstarten af forløbet.
 - Skema A udfyldes i samarbejde med borgeren.
- **Skema B: „Indsatser“**
 - I skema B registreres alle aktiviteter og tilbud, som borgeren modtager gennem sit forløb.
 - Skema B udfyldes løbende og alene af den socialfaglige konsulent.
- **Skema C: „Løbende evaluering“**
 - Skema C udfyldes i starten af forløbet og herefter kontinuerligt hver 3. måned. Skema C udfyldes for sidste gang ved forløbets ophør.
 - Ved opstarten af forløbet skal således både skema A og C udfyldes.
 - Skema C udfyldes i samarbejde med borgeren.
- **Skema D: „Efter endt forløb“**
 - Skema D udfyldes, når borgerens forløb afsluttes.
 - Ved afslutningen af forløbet skal således både skema C og D udfyldes.
 - Skema D udfyldes i samarbejde med borgeren.
- **Skema E: „Vejledning til afsluttende rapport“**
 - Skema E er en vejledning til udfyldelse af skema F.
- **Skema F: „Afsluttende rapport“**
 - Skema F er en skabelon, hvori den afsluttende rapport skrives.
- **Skema G: „Status 6 måneder efter endt forløb“**
 - Hvis borgeren har givet sit samtykke i skema D, udfyldes Skema G 6 måneder efter forløbet er afsluttet.
 - Skemaet udfyldes af konsulenten på baggrund af borgerens oplysninger.
- **Illustration A: Spindelvævsdiagram**
- **Illustration B: Søjlediagram**
 - Illustration A og B – spindelvævs- og søjlediagrammet – knytter sig til skema C.
 - Diagrammerne illustrerer borgerens udvikling og forandring over tid baseret på besvarelserne af skema Cs spørgsmål 1-18. Diagrammerne kan printes efter hver ny udfyldning af skema C.

Proceslinje for de skemaer i VID, der udfyldes sammen med borgeren

Nedenstående illustration giver overblik over, hvilke af VIDs skemaer, der skal udfyldes af borgeren sammen med den socialfaglige konsulent, samt hvornår de skal udfyldes.



UDDYBELSE AF VIDs SKEMAER OG ANVENDELSE

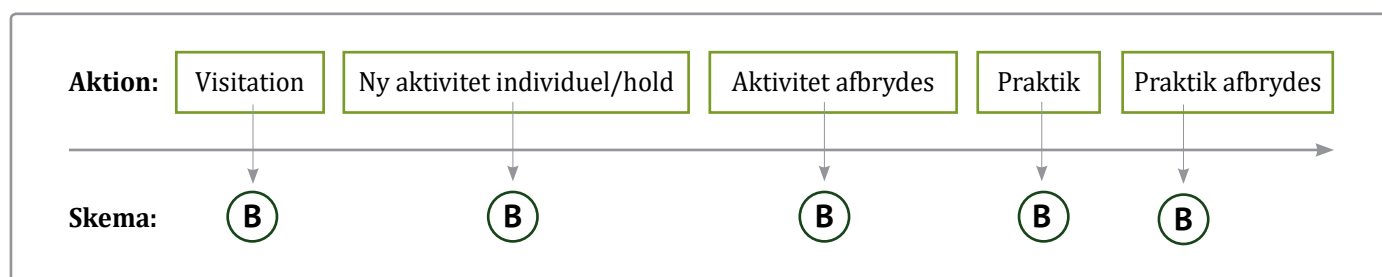
Skema A: Baggrundsspørgsmål

Dette skema samler den nødvendige information i starten af forløbet som f.eks. længden af ledighed, uddannelsesbaggrund, forsørgelsesgrundlag m.m. Informationerne er nyttige for den socialfaglige konsulent og danner basis for at kunne lave analyseudtræk.

Skema B: Indsatser

Dette skema er til registrering af den løbende individuelle indsats, træningsbaner og praktik. Skemaet er den socialfaglige konsulents arbejdsdokument og udfyldes løbende. En form for journal, der bruges til opsamling og notering af aktiviteter/ afbrudte aktiviteter i indsatsen, f.eks. holdforløb m.m. Skemaet anvendes ved udarbejdelse af den afsluttende rapport.

Proceslinje for hvornår skema B: „Indsatser“ anvendes



Skema C: Løbende evaluering

Spørgeskema til dialog og måling af borgerens forandring og udviklingsproces gennem indsatsen. Dette skema danner rammen om dialogen mellem den socialfaglige konsulent og borgeren hver 3. måned eller minimum 3 gange gennem hele forløbet. Via dialogen har spørgeskemaet til hensigt dels at sætte gang i en kritisk refleksion hos borgeren, dels at indsamle data, der via spindelvævsdiagram og søjlediagram synliggør forandringer på de forskellige parametre i den beskæftigelsesrettede indsats.

Skemaet indeholder 18 spørgsmål fordelt på personlige, faglige og sociale kompetencer samt motivation og selvtillid. Hvert spørgsmål har 5 prædefinerede svarmuligheder. Spørgsmålene besvares ved at sætte kryds under det svar, der passer bedst på borgerens situation her og nu. Til hver besvarelse knytter sig en værdi. Da dialogen er i fokus, og besvarelserne efterfølgende anvendes til dokumentation af f.eks. skånehensyn, er det vigtigt, at hver enkel besvarelse afspejler situationen her og nu. Derfor er den fastsatte værdi hverken synlig for borgeren eller den socialfaglige konsulent. Vurderingen af svaret skal altid foretages i en dialog. Til hvert spørgsmål er der mulighed for at skrive en kommentar. Disse føjes ind i en samlet oversigt, der kan hentes frem ved behov.

Før skema C tages i anvendelse, er det en fordel at overveje og diskutere flg. med fagkolleger:

- **Forståelsen af de forskellige spørgsmål.**
- **Hvordan man kan præsentere de svære spørgsmål for borgeren. Hvilke spørgsmål, der er svære, vil være forskelligt for de socialfaglige konsulenter, hvorfor der med fordel kan foregå konstruktiv dialog og intern supervision.**
- **Er der nogle borgere, der skal håndteres anderledes end andre? Jf. diagnoser, etnicitet m.m.**
- **Hvordan opleves det som konsulent at måle på indsatsen – er der modstand?**

Personlige kompetencer

De personlige kompetencer (spørgsmål 1-4) relaterer sig til følgende arbejdsrelaterede forhold:

- **Mødepræcision**
- **Stabilitet**
- **Personlig fremtræden**
- **Indsigt i egne skånehensyn og barriere(r).**

Spørgsmålene besvares i dialog med borgeren, og der spørges ind til begrundelse for svar. Den socialfaglige konsulent kan på baggrund af kendskab til og viden om borgeren opmuntre, støtte og evt. revidere borgerens opfattelse af sig selv samt sætte indsats i gang, der skal øge borgerens kompetencer på det personlige plan. Således opnås et realistisk indblik i samt udvikling og forandring af egne personlige kompetencer, der har betydning for at kunne indgå på arbejdsmarkedet.

NB. I vurderingen af spørgsmålene er det vigtigt, at der ses bort fra den enkeltes skånehensyn. For en borger med dårlig søvnrytme, hjerneskade eller andet kan det f.eks. være nødvendigt med fleksible mødetider som værende en del af et skånehensyn. I dette eksempel vil borgeren ikke opnå en høj score ift. mødestabilitet. Scoren er således ikke nødvendigvis udtryk for, at noget er bedre end andet, men kan være et udtryk for, at der er behov for velbeskrevne skånehensyn. I den afsluttende rapport vil skånehensynet blive underbygget af en dokumenteret lav score.

Personlige kompetencer

Fortæller noget om, hvem borgeren er som person. Beskriver nogle af de grundlæggende menneskelige egenskaber, holdninger og selvindsigt den enkelte borger har eller mangler for at kunne varetage et job. De personlige kompetencer knytter sig særligt til holdninger og egenskaber, der har betydning for en kommende arbejdsgiver, og hvor der kan være behov for øget selvindsigt, anden holdning og ændret personlig fremtræden for at kunne opnå beskæftigelse.

Faglige kompetencer

De faglige kompetencer (spørgsmål 5-11) knytter sig til følgende arbejdsrelaterede forhold:

- **Koncentration og udnyttelse af arbejdstid**
- **Evne til at modtage, opfatte, fastholde og udføre en instruktion**
- **Arbejdsydelse, intensitet og tempo**
- **Kvalitet og grundighed i udførelsen af en given opgave**
- **Evne til at arbejde selvstændigt**
- **Fleksibilitet**
- **Omstillingsparathed.**

Spørgsmålene besvares i dialog med borgeren, og der spørges ind til begrundelse for svar. Den socialfaglige konsulent kan på baggrund af kendskab til og viden om borgeren opmuntre, støtte og evt. revidere borgerens opfattelse af sin faglige kunnen samt sætte indsatser i gang, der skal øge borgerens kompetencer på det faglige niveau. Således opnås et realistisk indblik i samt udvikling og forandring af egne faglige kompetencer, der har betydning for at kunne indgå på arbejdsmarkedet.

NB. I vurderingen af spørgsmålene er det vigtigt, at der ses bort fra den enkeltes skånehensyn, da en høj score ikke nødvendigvis er positiv/god set ift. den enkeltes skånehensyn. F.eks. kan det være nødvendigt for stressramte at bevare en arbejdsintensitet i jævnt og roligt tempo. Dermed opnås en lav score. Scoren er således ikke nødvendigvis et udtryk for, at noget er bedre end andet, men kan være et udtryk for, at der er behov for velbeskrevne skånehensyn. For borgeren i dette eksempel er det således nødvendigt, at scoren ift. arbejdsintensitet holdes på et niveau, der ikke er skadeligt for vedkommendes mulighed for at komme i job.

Faglige kompetencer

Fortæller noget om, hvilke overordnede opgaver borgeren kan bestride i et kommende job samt hvilke kompetencer vedkommende har eller mangler ift. at opnå beskæftigelse. De faglige kompetencer kan således hjælpe med at pege på et evt. behov for opkvalificering samt hvilke arbejdsområder, der ville være særligt hensigtsmæssige for den enkelte borger.

Sociale kompetencer

De sociale kompetencer (spørgsmål 12-16) relaterer sig til følgende arbejdsrelaterede færdigheder:

- **Samarbejdsevne**
- **Evne til at skabe sociale kontakter og håndtere sociale situationer**
- **Evne til at få arbejds- og privatliv til at harmonere**
- **Sproglige kompetencer**
- **Læse- og skrivekompetencer.**

Spørgsmålene besvares i dialog med borgeren, og der spørges ind til begrundelse for svar. Den socialfaglige konsulent kan på baggrund af kendskab og viden om borgeren opmuntre, støtte og evt. revidere borgerens opfattelse af sine sociale kompetencer samt sætte indsats i gang, der skal øge borgerens kompetencer på det sociale niveau. Således opnås et realistisk indblik i samt udvikling og forandring af egne sociale kompetencer, der har betydning for at kunne indgå på arbejdsmarkedet.

NB. I vurderingen af spørgsmålene er det vigtigt, at der ses bort fra den enkeltes skånehensyn. F.eks. kan det som en del af et skånehensyn for en borger med social angst, autisme eller andet være nødvendigt at have afskærmet kontorplads samt aftaler om ikke at skulle indgå i sociale sammenhænge som frokostordning o. lign. I dette tilfælde vil borgeren opleve en knap så høj score ift. at skabe sociale kontakter og samarbejdsevne. I den afsluttende rapport vil skånehensynet blive underbygget af en dokumenteret lav score.

Sociale kompetencer

Fortæller noget om hvordan borgeren fungerer/ikke fungerer sammen med andre mennesker og om vedkommende foretrækker at arbejde alene eller sammen med andre.

Den sociale kompetence er grundlaget for at kunne fungere socialt og indgå i sociale sammenhænge i forskellige kontekster. Det at kunne aflæse og afkode den sammenhæng, man befinder sig i, er afgørende for en sammenhængende social og personlig identitet samt for evnen til at tilpasse sig forskellige situationer.

Motivation og selvtillid

Spørgsmål 17 og 18 tager udgangspunkt i den enkelte borgers engagement i og tro på at komme i job. Undersøgelser har vist, at det er yderst vigtigt, at den ledige er motiveret og har en tro på, at det er muligt at komme i job¹.

Spørgsmålene forholder sig til følgende jobfremmende parametre:

- **Motivation for at arbejde**
- **Selvtillid i forhold til at opnå job.**

Spørgsmålene besvares i dialog med borgeren, og der spørges ind til begrundelse for svar. På baggrund af sit kendskab til og viden om borgeren kan den socialfaglige konsulent opmuntre, støtte og evt. revidere borgerens opfattelse af sine muligheder for at komme i job samt arbejde med vedkommendes motivation og selvtillid herfor.

Selvtillid

Det enkelte menneskes tillid til egne evner. Borgerens tro på at kunne tilbyde virksomheder noget har betydning for både at kunne „sælge“ sig selv, for at sende en ansøgning og gå til jobsamtale.

Skema D: Efter endt forløb

Dette skema indsamler de nødvendige informationer om, hvad der skal ske med borgeren efter endt forløb, herunder forsørgelsesgrundlag, uddannelse, praktik eller job. Der laves samtidig en lille kvantitativ undersøgelse af, hvad borgeren har fået ud af forløbet, ud over de målte faktorer. Til sidst spørges borgeren, om vedkommende må kontaktes efter 6 måneder. Dette for at kunne måle om forløbet har effekter, der rækker ud over forløbets varighed. Hertil benyttes skema G: „*Status 6 måneder efter endt forløb*“. Informationerne danner basis for at kunne lave analyseudtræk som f.eks. succesrate, kvantitativ undersøgelse af faktorer, der kan have betydning for en succesfuld indsats, som ligger uden for det målbare i VID.

Skema E: Vejledning til afsluttende rapport

Skema E er en vejledning til hvilke oplysninger, der skal medtages i den afsluttende rapport, som skrives i skema F. Skemaet indeholder stikord og korte sætninger. Vejledningen hjælper med at skabe overblik og sikrer, at alle nødvendige oplysninger medtages i den afsluttende rapport, således at borgeren hjælpes bedst mulig videre mod det, der var forløbets formål.

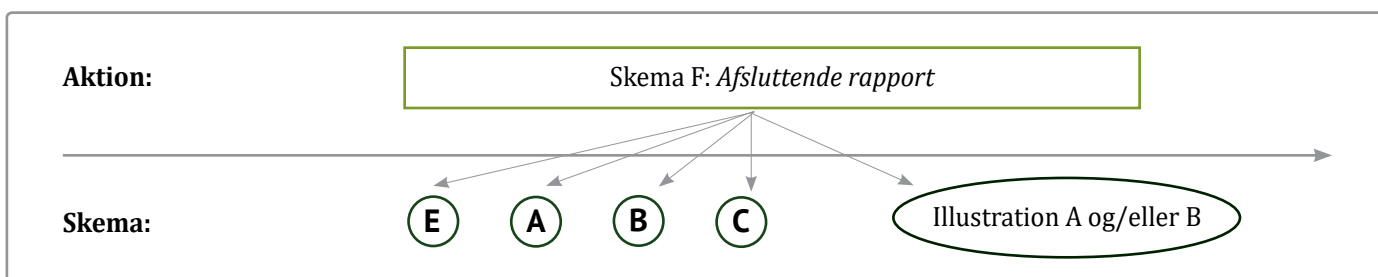
¹ http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_75795/cf_202/En_effektiv_besk-ftigelsesindsats_for_udsatte_borg.PDF
<https://bipphd.wordpress.com/tag/beskaeftigelse/>

Skema F: Afsluttende rapport

I det følgende gennemgås, hvorledes VID kan benyttes som værktøj til udarbejdelse af den afsluttende statusrapport til kommunen. Værktøjet henholder sig til VIDs skemaer og illustrationer, imens det beskriver og dokumenterer:

- Formålet med samt indsatser gennem forløbet
- Borgerens personlige kompetencer i relation til en arbejdsplads
- Borgerens faglige kompetencer og arbejdsintensitet
- Borgerens sociale kompetencer i relation til en arbejdsplads
- Borgerens skånehensyn, motivation og selvtillid.

Skemaer til anvendelse i udarbejdelsen af den afsluttende rapport, skema F



Se evt. skema E: „Vejledning til afsluttende rapport“

Forløbets formål

Det angives, hvorfor borgeren er visiteret til forløb, samt hvad formålet med forløbet er. Se evt. bevillingen for information herom.

Baggrundsoplysninger

De nødvendige baggrundsoplysninger om borgeren hentes i skema A: „Baggrundsspørgsmål“.

Indsatser gennem forløbet

Der redegøres for, hvilke indsatser borgeren er blevet tilbudt gennem sit forløb samt hvilke elementer, de forskellige indsatser har indeholdt, herunder praktik. Er en indsats blevet afbrudt eller ændret angives og begrundes dette. Alle nødvendige oplysninger kan hentes i skema B: „Indsatser“.

Forløbsbeskrivelse

Forløbsbeskrivelsen følger skema C: „Løbende evaluering“ og fokuserer på de personlige, faglige og sociale kompetencer. Forløbet beskrives med udgangspunkt i observationer af og samtaler med borgeren samt erfaringer fra interne og eksterne tilbud, som borgeren har deltaget i.

OBS: VIDs illustration benyttes som grundlag for beskrivelsen af regression, stagnation og progression indenfor de respektive parametre. Selvom VIDs skala går fra 0-5 point, er en høj score ikke nødvendigvis bedre end en lavere. I vurderingen af en borgers personlige, faglige og sociale kompetencer er det afgørende, at den enkeltes skånehensyn bliver medregnet og velbeskrevet.

Personlige kompetencer i relation til en arbejdsplads

Der gives en beskrivelse af borgeren i relation til en arbejdsplads, som inkluderer VIDs afsnit om personlige kompetencer (skema Cs spørgsmål 1-3). Herunder beskrives evnen til at overholde mødetider, borgerens fremmødestabilitet samt personlige hygiejne og fremtræden.

Faglige kompetencer og arbejdsintensitet

Der gives en beskrivelse af borgerens arbejdsintensitet, som henholder sig til VIDs afsnit om faglige kompetencer (skema Cs spørgsmål 5-11). Med udgangspunkt i en redegørelse for hvilke arbejdsopgaver, borgeren har haft under forløbet, beskrives borgerens evne til at koncentrere sig om den givne opgave samt modtage, opfatte, fastholde og udføre en instruktion. Arbejdsydelse, intensitet og tempo samt kvalitet og grundighed i udførelsen af en given opgave vurderes. Ligeledes vurderes borgerens evne til at arbejde selvstændigt, borgerens fleksibilitet i forhold til at udføre forskellige typer arbejdsopgaver samt borgerens evne til at omstille sig og lære noget nyt.

Sociale kompetencer i relation til en arbejdsplads

Med fokus på de sociale kompetencer gives en beskrivelse af borgeren i relation til en arbejdsplads (skema Cs spørgsmål 12-16), som indeholder følgende punkter: Hvordan er borgerens samarbejdsevne med hhv. kolleger, ledere og eksterne kunder/konsulenter, evner borgeren at skabe sociale kontakter, samt hvorledes håndteres sociale situationer. Det vurderes, hvorvidt borgeren formår at få arbejds- og privatliv til at harmonere samt på hvilket niveau, borgerens sproglige kompetencer ligger ift. at kunne tale, læse og skrive dansk.

Motivation og selvtillid

På baggrund af borgerens egne svar (skema Cs spørgsmål 17 og 18) beskrives motivation og selvtillid i forhold til at komme i job. Herunder hvordan borgerens motivation er for at arbejde, når dennes skånehensyn er opfyldte og kan imødekommes, samt i hvor høj grad borgeren selv tror på, at vedkommende har kompetencer, der kan anvendes i et job.

Skånehensyn og arbejdstid

Med afsæt i baggrundsinformation, den samlede analyse, de forskellige indsatser og evt. praktikforløb redegøres der for borgerens skånehensyn og anbefalet arbejdstid. Herunder borgerens indsigt i egne skånehensyn og barrierer (skema Cs spørgsmål 4).

Konklusion

Med borgerens skånehensyn i fokus, gives afslutningsvist en kort sammenfattende opsummering af, hvad det helhedsorienterede forløb har identificeret og dokumenteret.

Bilag

VIDs resultater vedlægges som spindelvævs- og søjlediagram.

Skema G: Status 6 måneder efter endt forløb

Dette skema samler informationer om, hvad borgeren laver samt hvilket forsørgelsesgrundlag vedkommende har 6 måneder efter forløbets afslutning. Konsulenten, som borgeren har været tilknyttet igennem sit forløb, tager kontakt til borgeren, gerne pr telefon, og udfylder skemaet på baggrund af de oplysninger, borgeren giver. Der udfyldes ved afkrydsning, og der er mulighed for at tilføje bemærkninger. Formålet med at kontakte borgeren efter et halvt års tid er at måle, om forløbet har effekter, der rækker ud over selve forløbets varighed. Således danner „*Status 6 måneder efter endt forløb*” basis for at kunne lave analyseudtræk.

NB. Udfyldningen af skema G forudsætter, at borgeren i skema D har givet sit samtykke til, at vedkommende må kontaktes 6 måneder efter forløbets afslutning.

Illustration A og B, spindelvævs- og søjlediagram

Illustration A og B, spindelvævs- og søjlediagrammet, knytter sig til skema C. Diagrammerne illustrerer borgerens udvikling og forandring over tid baseret på besvarelserne af skema Cs spørgsmål 1-18. Spindelvævs- og søjlediagrammet er to forskellige måder at illustrere samme resultat på.

Diagrammerne danner baggrund for dialog mellem socialfaglig konsulent og borger, samt socialfaglig konsulent, borger og sagsbehandler. Det at visualisere en løbende udvikling og læringsforandring er med til at skabe:

- **Motivation**
At borgeren kan følge med i sin egen udvikling er med til at skabe motivation, engagement og tro på, at det kan lykkes.
- **Fokus**
Der tegnes et realistisk billede af borgerens ressourcer, udfordringer og skånehensyn.
- **Målrettet indsats**
Det tydeliggøres, hvilken form for transformation ift. læring, kompetencer og udvikling, der er behov for til opnåelse af formålet med forløbet. F.eks. praktik, job, uddannelse eller førtidspension.
- **Dokumentation**
Borgerens skånehensyn og evt. barrierer dokumenteres og kan medtages i den afsluttende rapport.

Løbende justering af indsatsen

Spindelvævsillustrationen kan hjælpe med at justere og målrette den socialfaglige indsats. Efter første samtale kan illustrationen hjælpe med at identificere de områder/emner, der skal arbejdes med. Til gavn for både borgeren og den socialfaglige konsulent. Illustrationen kan både dokumentere effekten af indsatsen samt tjene som dialogredskab ift. hvilken oplevelse borgeren har dels af sig selv og dels af sin lærings- og udviklingsproces. Dialogen om evt. regression kan give borgeren og den socialfaglige konsulent indsigt i skånebehov og udfordringer samt håndteringen af disse. Dialogen om progression kan give motivation, synliggøre kompetencer samt danne grundlag for evaluering af indsatsen og dennes fokus.

Dialogredskab med borgeren og myndighedsudøvere

Når der afholdes samtaler med myndighedsudøvere, er det en fordel at tage udgangspunkt i spindelvævsdiagrammet, idet der dels kan dokumenteres og tales om det, der går godt og dermed øge motivationen hos borgeren, og dels kan dokumenteres behov for en evt. parallel indsats eller en evt. forlængelse m.m.

Afsluttende rapport samt dokumentation af skånehensyn, arbejdsintensitet og jobområde

VIDs illustration benyttes som grundlag for beskrivelsen af regression, stagnation og progression indenfor de respektive parametre. Selvom VIDs skala går fra 0-5 point, er en høj score ikke nødvendigvis bedre end en lavere. En borger, der f.eks. har en stressproblematik, skal måske arbejde med ikke at have en høj score i arbejdsintensitet men arbejde med at kende sine egne grænser, hvor den bedste score evt. vil ligge lavere end max scoren. Der er således tale om et skånehensyn, der skal beskrives nøje. I vurderingen af en borgers personlige, faglige og sociale kompetencer samt motivation og selvtillid er det således afgørende, at den enkeltes skånehensyn medtages og bliver velbeskrevne og dokumenterede.

Illustrationerne anvendes således i den helhedsorienterede beskæftigelsesindsats til:

- **Løbende justering af indsatsen.**
- **Løbende dialog med borgeren.**
- **Midtvejssamtale og dialog mellem sagsbehandler/jobkonsulent, borger og socialfaglig konsulent.**
- **Dokumentation af indsatsen.**
- **Dokumentation af skånehensyn.**
- **Afsluttende rapport til sagsbehandleren, illustrationen vedlægges.**

VIDs BAGGRUND I HUSET VENTURE

Huset Venture

Huset Venture er en af Danmarks største registrerede socialøkonomiske virksomheder, der har et beskæftigelsesfremmende formål. Internationalt benævnes denne virksomhedstype WISE². Pt. er Huset Venture etableret i fem byer: Aarhus, Ringkøbing, Nørresundby, Kolding og Ballerup. På landsplan er der ca. 170 medarbejdere, hvoraf godt 95 % er ansat på særlige vilkår³.

Det sociale formål

Huset Venture arbejder for og med mennesker på kanten af eller uden for arbejdsmarkedet. Målsætningen i alle aspekter af Huset Ventures virke er at bringe udsatte ledige tættere på arbejdsmarkedet samt at skabe jobs til mennesker med nedsat arbejdsevne.

Konceptet – Den sociale metode

Som koncept består Huset Venture altid af en kursus- og afklaringsenhed kombineret med forskellige erhvervsenheder. I begge enheder ansættes primært mennesker med nedsat arbejdsevne. Kursus- og afklaringsenheden indgår i et samarbejde med kommunerne omkring beskæftigelsesfremmende forløb for udsatte ledige. Erhvervsenhederne sælger varer og ydelser på markedsvilkår og skaber herved reelle arbejdsopgaver i en virksomhed med et rummeligt miljø. Erhvervsenhederne tilbyder træningsplatforme med reelle arbejdsopgaver for borgere tilknyttet kursus- og afklaringsenheden. Samarbejdet mellem kursus- og afklaringsenheden og erhvervsenhederne muliggør, at der kan gennemføres afklarings- og opkvalificeringsforløb med reelle arbejdsopgaver for udsatte ledige visiteret af kommunerne.

Huset Venture-konceptet er skræddersyet til at håndtere udfordringerne i inklusionen af mennesker med andre problemer end ledighed på arbejdsmarkedet. Interaktionen mellem konceptets to bærende enheder skaber nogle helt særlige muligheder for, at den enkelte opnår at blive parat til at indgå i et arbejdsfællesskab.

Huset Ventures Videncenter

Til Huset Venture-konceptet knytter sig et Videncenter, der bl.a. arbejder med at dokumentere, evaluere og kvalitetssikre den socialfaglige indsats i Huset Ventures kursus- og afklaringsenheder. I forbindelse med dette arbejde og på baggrund af et stigende ønske om en dokumenteret effekt af en individuelt tilrettelagt beskæftigelsesindsats for borgere, der er aktivitetsparate men ikke arbejdsmarkedsparete, er VID blevet udviklet af Huset Ventures Videncenter.

² WISE = *Work Integration Social Enterprises*

³ *Primo maj 2017*

Den helhedsorienterede beskæftigelsesindsats i Huset Venture

Den socialfaglige indsats i Huset Venture er kendetegnet ved at være helhedsorienteret og beskæftigelsesrettet.

- **Borgeren i centrum**

Indsatsen tilrettelægges individuelt med udgangspunkt i borgerens ressourcer, kompetencer og ønsker for fremtidig beskæftigelse. Indsatsen justeres løbende i henhold til borgerens udvikling og forandring.

- **Kvalificerede konsulenter**

Alle socialfaglige konsulenter er kvalificerede og dedikerede medarbejdere med hver deres kompetencegivende efteruddannelse. Der ydes en individuel, behovsorienteret og fleksibel indsats, hvor tilgangen og de anvendte metoder sikrer en forandringsproces med fokus på muligheder.

- **Den gode relation**

Borgeren tilknyttes den samme socialfaglige konsulent gennem hele forløbet. Der afholdes ugentlige samtaler, hvor tilgangen er anerkendende, tillidsskabende og fleksibel med en vedholdende tro på udvikling og forandring.

- **En målrettet og resultatorienteret socialfaglig indsats**

Ved anvendelse af Huset Ventures eget udviklede dialogværktøj VID følges og måles processen løbende. Der måles på personlige, faglige og sociale kompetencer samt arbejdsrettet motivation og selvtillid. Resultaterne fremstilles illustrativt og danner udgangspunkt for dialog og løbende tilpasning af indsatsen. At borgeren kan følge med i sin egen forandringsproces skaber motivation og engagement.

- **Tværfagligt samarbejde**

Da borgeren vil indgå i forskellige udviklings- og læringsforløb vil elementerne i indsatserne blive koordineret, så der skabes en fælles forståelse for borgerens forandringsproces, og der udarbejdes en fælles plan for opnåelse af målet.

- **Virksomhedsorienteret afklaring**

Der etableres afklaring enten internt eller eksternt i en virksomhed, hvor der tilbydes reelle arbejdsopgaver. Den socialfaglige konsulent følger borgeren gennem afklaringsforløbet. Ved behov etableres flere afklaringsforløb.

- **Dokumentation**

Alle forløb afsluttes med en statusrapport, der beskriver borgerens skånehensyn og fremtidige muligheder. Forandringsprocessens resultater dokumenteres og vedlægges i form af en illustrativ spindelvævsmodel og/eller et søjlediagram.

LITTERATURLISTE

- Andersen, N. Å. (1999): *Diskursive analysestrategier*, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, pp. 28-64.
- Bandura, A. (1977): *Social Learning Theory*, Stanford University.
- Bateson, G. (2005): *Mentale systemers økologi*, København: Akademisk Forlag, pp. 282-335, 395-457.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1966): *Den sociale konstruktion af virkeligheden*, København: Akademisk Forlag.
- Buber, M. (1997): *Jeg og Du*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Christensen, G. (2003): *Psykologiens videnskabsteori – en introduktion*, Frederiksberg C: Roskilde Universitetsforlag, 1. udgave 2002, 2. oplag.
- Damgaard, I. (2007): *Den personlige samtale – en introduktion*, Hans Reitzels Forlag, 2. udgave.
- Foucault, M. (2005): *Vidensarkæologien*, Forlaget Philosophia, pp. 7-187.
- Fuglsang, L. & Olsen, P. B. (2004): *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne – på tværs af fagkulturer og paradigmer*, Roskilde Universitetsforlag, 2. udgave 2004, 3. oplag 2007, pp. 278-416, 443-469.
- Gadamer, H-G. (1960): *Sandhed og metode*, Hans Reitzels Forlag, 2. udgave 2007.
- Gade, A. (1997): *Hjerneprocesser – kognition og neurovidenskab*, Frydenlund, 1. udgave, 4. oplag.
- Gergen, K. J. (1994): *Virkeligheder og relationer – tanker om sociale konstruktioner*, Psykologisk Forlag A/S, 2. udgave, 1. oplag 2005.
- Giddens, A. (1991): *Modernitet og selvidentitet*, Hans Reitzels Forlag, 8. oplag 2004.
- Habermas, J. (1996): *Teorien om den kommunikative handling*, Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Heidegger, M. (1927): *Væren og Tid*, Forlaget Klim, 2. udgave 2014.
- Hein, H. H. (2009): *Motivation - Motivationsteori og praktisk anvendelse*, Hans Reitzels Forlag.
- Hermansen, M. (1998): *Fra læringens horisont – en antologi*, Forlaget Klim, 1. udgave, 3. oplag.
- Husserl, E. (1997): *Fænomenologiens idé*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Illeris, K. (2013): *Transformativ læring og identitet*, Samfundslitteratur, 1. udgave, 3. oplag 2015.

- Jerlang, E. (1988): *Udviklingspsykologiske teorier – en introduktion*, København: 2. udgave, 8. oplag 1993.
- Jørgensen, C. R. (2009): *Identitet – psykologiske og kulturanalytiske perspektiver*, Hans Reitzels Forlag, 2. udgave.
- Kant, I. (1787): *Kritik af den rene fornuft*, Frederiksberg: Det lille Forlag, 1. oplag 2002, 4. oplag 2005.
- Kirkeby, O. F. (2016): *Protreptik*, Forlaget Samfundslitteratur, 1. oplag.
- Luhmann, N. (2000): *Sociale systemer*, Hans Reitzels forlag, pp. 98-143, 302-327, 543-555.
- Madsen, K. B. (1972): *Almen Psykologi 1 – 2*, Gyldendals Pædagogiske Bibliotek.
- Mezirow, J. (1991): *Transformative Dimension of Adult Learning*, Forlaget John Wiley & Sons Inc..
- Mezirow, J. & Taylor, E. W. (2009): *Transformative Learning in Practice*, Forlag John Wiley & Sons Ltd..
- Ringsmose, C. & Tromborg, Aa. & Beck-Nielsen, A-M. & Kjærgård, H. (2000): *Hjerne og læring – Fra neuropsykologi til neuropædagogik*, Forlaget Munkholm.
- Rønn, C. (2006): *Almen videnskabsteori for professionsuddannelserne – iagttagelse, viden, teori, refleksion*, København: Alina, 1. udgave, 1. oplag.
- Stormhøj, C. (2006): *Poststrukturalismer – videnskabsteori, analysestrategi, kritik*, Forlaget Samfundslitteratur, 1. udgave, pp. 9-69, 149-168.
- Thielst, P. (1999): *Det sande, det gode og det skønne*, Frederiksberg: Det lille Forlag, pp. 107-197.
- Turner, M. (1996): *Den litterære bevidsthed*, København: P. Haase & Søns Forlag, 1. udgave, 1. oplag.
- Wahlgren, B. (2010): *Voksnes læreprocesser – kompetenceudvikling i uddannelse og arbejde*, Akademisk Forlag, 1. udgave.
- Wahlgren, B. (2002): *Refleksion og læring – kompetenceudvikling i arbejdslivet*, Forlaget Samfundslitteratur, 1. udgave.

VIL DU VIDE MERE

Har du/I spørgsmål om VID, så kontakt
Huset Ventures Videncenter:

Marianne Dall
Udviklingschef, Cand. Pæd. Pæd. Psyk