

BIP-forskningen och progressionsmätning

Orientering

Process

1. Uppstartsmöte

Start av processen, börja forma
implementeringsresan, sätta lokal organisation,
Utse nyckelpersoner, roller och mandat

2. Kick-off

Utbildning kring forskningsresultaten

3. Uppföljningsmöte

Hur har Kick-off föreläsningen landat?
Förbereda utbildningsdagen

4. Utbildning progressionsmätning

Utbildning av progressions mätning för dem
som jobbar med individerna

VÆKSTHUSET



BIP-projektet i Danmark

Væksthusets Forskningscenter har bedrivit projektet och forskningen.

Från 2011 till 2016:

- 4 000 arbetslösa med svårigheter att nå arbete/studier
- 300 handledare medverkade i projektet.
- 27000 skattningar, från individer och handledare.
- 11 indikatorer utifrån dem frågor till Individ och handledare



Varför använda BIP?!

Finns forskningsstöd och evidens!

Tar ett helhetsgrepp: Organisation, Ledarskap, Handledare och Individnivå.

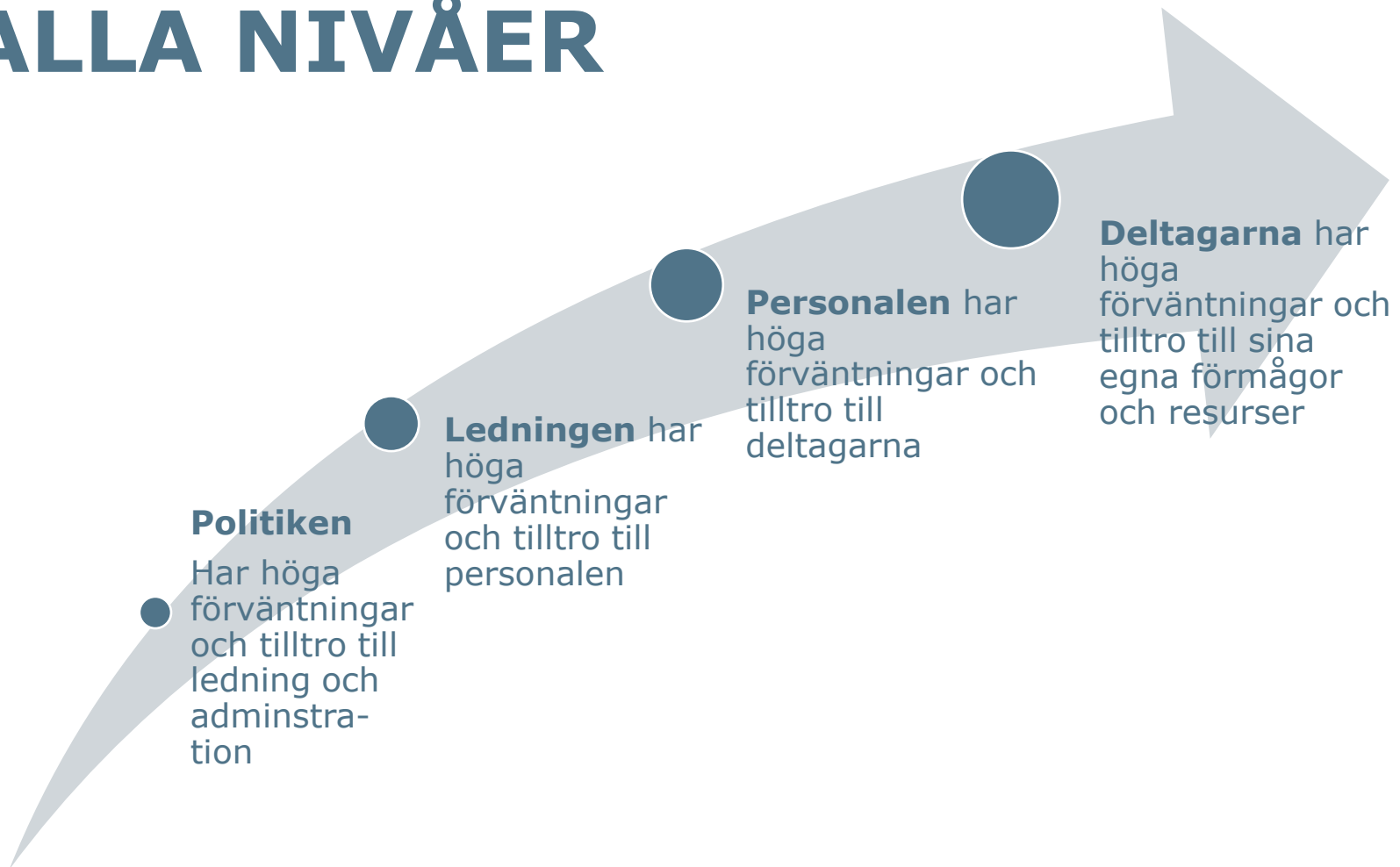
Organisatoriskt: Samsyn och hjälp till verksamhetsutveckling.

Ledarskap: Visar att det ledarskap som utövas gör skillnad.

Handledare: Stärks i mötet med individen och i yrkesrollen.

Individen: Ökad empowerment och tydliggör individens ansvar och behov.

HÖGA FÖRVÄNTNINGAR PÅ ALLA NIVÅER



Viktigaste faktorerna

Följande faktorer var mest avgörande för att en person med komplexa problem skulle komma i arbete.

- Handledarens tilltro till att individen kom i arbete.
- Handledarkontinuitet, att ha samma handledare under hela perioden.
- Kontinuerliga insatser utan avbrott.
- Arbeta med individens helhet och arbeta exempelvis med hälsa, vägledning, praktik etc. parallellt.
- Hela tiden fokus på arbete/studier.

Vid låg tilltro, byte av handledare, avbrott backade individen i sin progression mot arbete.

BIP-forskningen

BIP-forskningen riktar om fokus från individen till fokus på organisation, handledarrollen, insatsernas design och arbete.

Hoppfullt! Detta kan vi ju påverka och förändra!

SKAPA är ett verktyg för att stötta BIP:s slutsatser och samtidigt ge professionellare samtal, egenmakt till individen samt information tillbaka till verksamheten

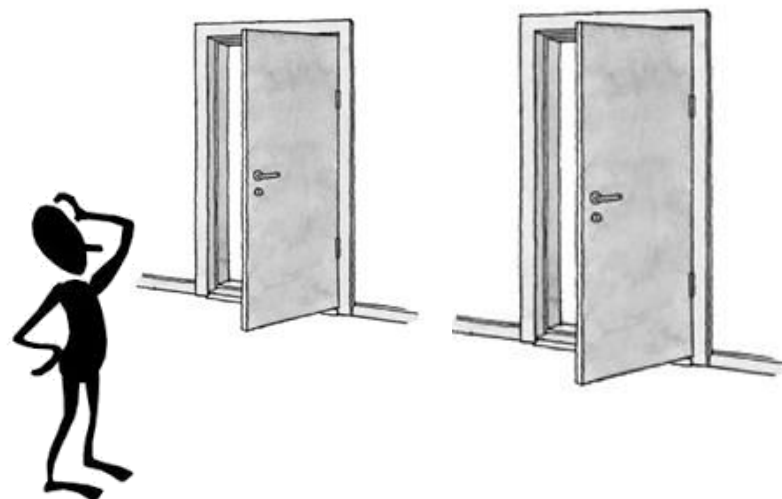
HANDLEDAR- EFFEKTEN



HANDEDARENS TRO ÄR AVGÖRANDE

Det är avgörande vem som
sitter bakom dörren när
deltagaren kommer in i
verksamheten

Du måste hoppas att det är
någon, som tror, att du kan
få ett jobb, och att du kan
behålla den handledaren



VAD PÅVERKAR HAND- LEDARENS TRO?

Management

Hur pratar vi
om deltagarna?
(språk)

Kunskap om
arbetsmarknaden
/utbildning



Handledare

Den lokala
sammansättningen
av insatser



Samarbete med
hälsosystemet,
det sociala
området etc.

Relation till
deltagaren

Sparringskultur

Erfarenheter
från andra
deltagare



Professionell
beredskap –
behärska olika
metoder och
verktyg

Förförståelse



VIKTEN AV AKTIV INSATS

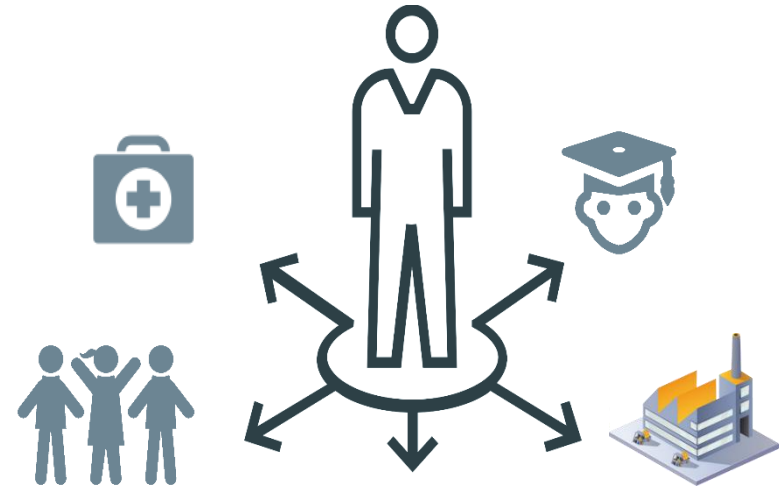
I BIP kan vi titta på, **om och vilka insatser** som faktiskt flyttar deltagarna närmare jobb – inklusive **kombinationer** av insatser

Vi kan också se, vad avbrott/ingen insats betyder för deltagarens progression/ utveckling mot arbetsmarknaden

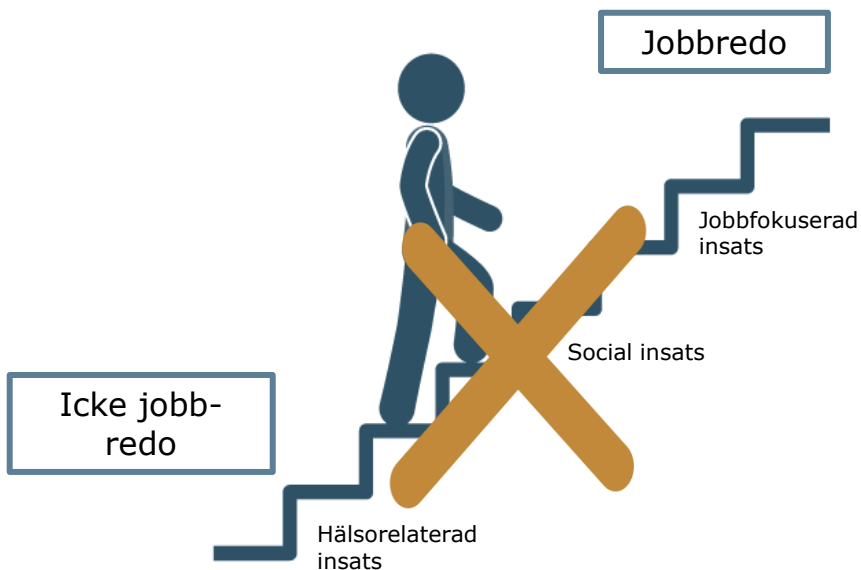


VILKA INSATSER FUNKERAR BÄST?

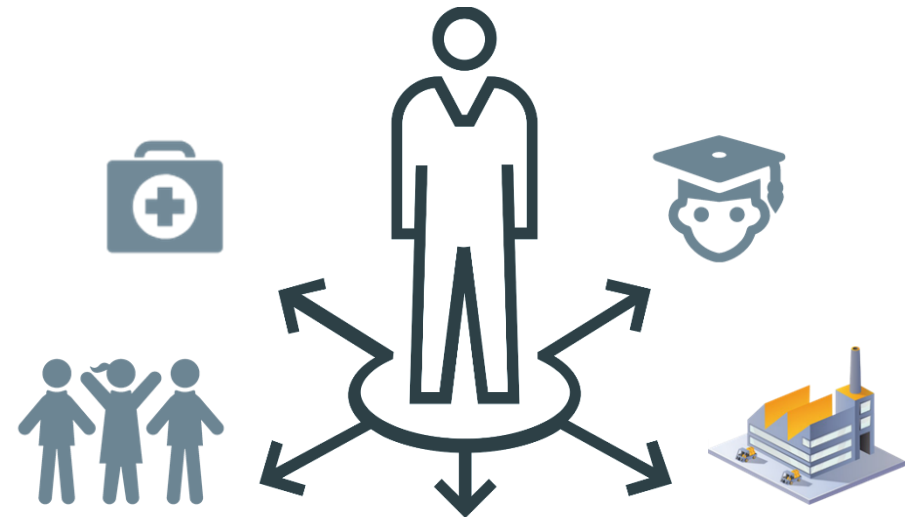
- **Parallella, samordnade insatser** där flera insatser läggs in på en gång där den **jobbfokuserade** insatsen ingår - skapar mest progression
- Om bara jobbinriktad insats (t.ex. företagspraktik) ges, skapar det progression, men inte alls i samma utsträckning
- 18% får en kombinerad insats / parallellinsats, som inkluderar den jobbinriktade insatsen



BORT FRÅN TRAPPMODELLEN



Samordnade insatser



Kombinerade, samordnade insatser; fx
jobbfokuserad, kompetenshöjande och
hälsorelaterad insats.

Deltagaren går fram 22 steg



Bara jobbfokuserad insats –
deltagaren går fram 2 steg



Ingen insats
- **Deltagaren går tillbaka 6 steg**



Hälso, social eller kompetenshöjande
- **Deltagaren går tillbaka 0-2 steg**



DE 11 BIP-INDIKATORERNA



VAD SOM FRÄMJAR JOBBSANNOLIKHETEN?

Faktorer med de starkaste korrelation med jobb

Deltagarindikatorer:

- Kan hantera hälsoutmaningar
- Kunskap om möjligheter
- Tron på att kunna klara ett jobb
- Förmåga att samarbeta
- *Realistisk förståelse för lön*
- *Söker jobb*

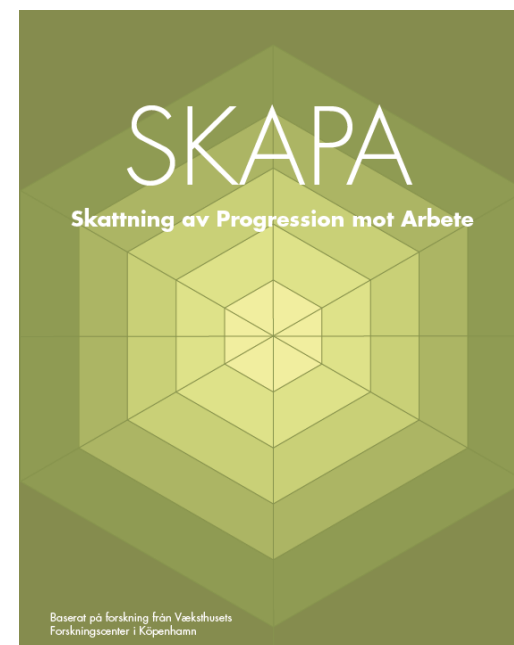
Handledarindikatorer:

- Tror att deltagaren kommer att få jobb
- Anser att deltagaren agerar målmedvetet för att få ett jobb (targeted actions)

JOB

SKAPA - dialogverktyg

- Användas som ett verktyg för individ, handläggare och verksamhet.
- Uppföljning var 3:e månad
- Skapar en visuell bild över hur personen förflyttar sig.
- Ökar professionaliteten
- Involverar individen i sin handlingsplan



ANVÄNDARMANUAL



SKAPA - Progressionsmätning

Bygger på indikatorerna i BIP.

Använder de mest signifikanta indikatorerna för att få ett arbete:

Frågor till Individen:

Möjligheter få ett arbete

Klara ett jobb

Samarbete

Hälsa

Vardagen

Kompetens

Realistisk lönenivå

Söker arbete

Frågor till Handledaren:

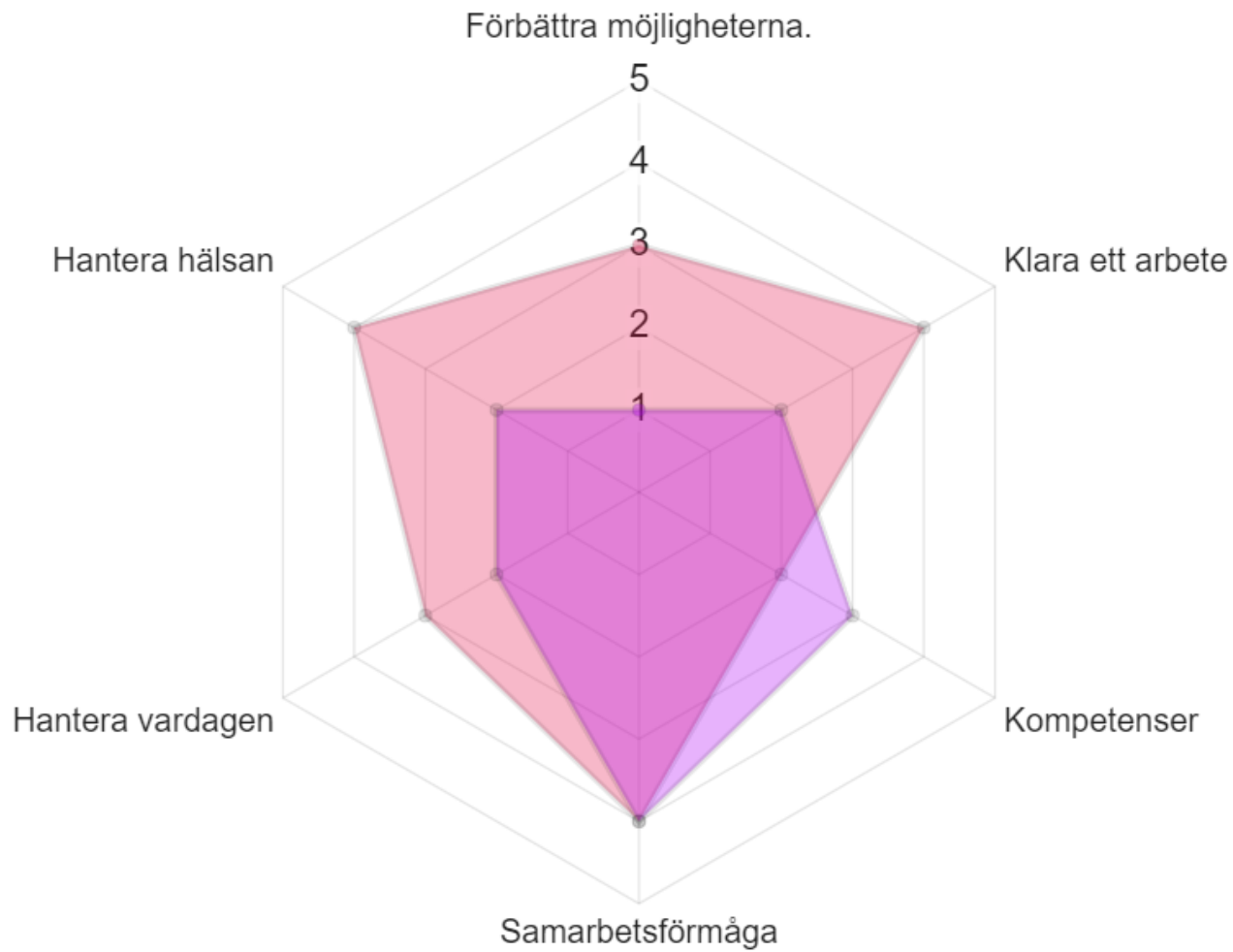
Typ av insats

Tilltro

Målmedvetenhet

Våld i nära relation (ej BIP)

Riskbruk/missbruk (ej BIP)



Handlingsplan och delmål

- Målet är alltid arbete/studier
- Genomgång av spindeldiagrammet, bestämmer tillsammans vad vi ska fokusera på samt delmål.
- Därefter bestäms vilka aktiviteter som bäst hjälper till att nå målen vi satt upp.

Væksthusets hemsidor

<https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/>

<https://vaeksthusets-kompetencecenter.dk/sv/forstasida/>



Tack för idag!