

Välkommen på kick-off!



Att tänka på

- Stäng av mikrofon/kamera
- Ha gärna bild på när ni pratar
- Helskärmsläge
- Frågestund efteråt
- Frågor i chatten/räck upp handen



Agenda för dagens kick-off

- Uppdelad utifrån filmer från danska Væksthuset
- Del 1 - Introduktion till BIP
- Del 2 - Viktigaste indikatorerna för jobb
- Del 3 - Insatser och kombination av insatser
- Del 4 - Handledarens roll och vikten av tilltro
- Del 5 - Handledarens tilltro, Kontinuitet, Hela kedjan
- Frågor



VÆKSTHUSET



Varför använda BIP?

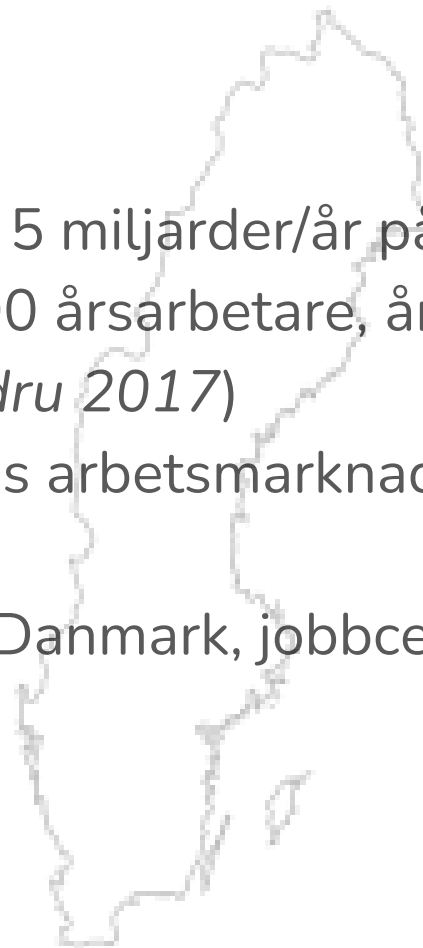
- Underlag från studien
- Helhetsgrepp:
 - Organisation - Ledare - Handledare - Individ
- Organisatoriskt → Samsyn och hjälp till verksamhetsutveckling
- Ledarskap → Visar att det ledarskap som utövas gör skillnad
- Handledare → Stärks i mötet med individen och i yrkesrollen
- Individen → Ökad självförstärkning, egenkontroll, tydliggör individens ansvar och behov

Del 1

Introduktion till BIP

Relevans i Sverige

- I Sverige lägger kommunerna ca 5 miljarder/år på arbetsmarknadsinsatser, ca 5 200 årsarbetare, årligen 100 000 deltagare (*Panican, Alexandru 2017*)
- Låga belägg på att kommunernas arbetsmarknadsinsatser ger förväntat resultat
- Ingen statlig arbetsförmedling i Danmark, jobbcenter



Del 2

Viktigaste indikatorerna för jobb

11 indikatorer



Indikatorer mot arbete/studier

Deltagar- indikatorer:

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

Handledar- indikatorer:

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

JOB

I dialog- och skattningsverktyget

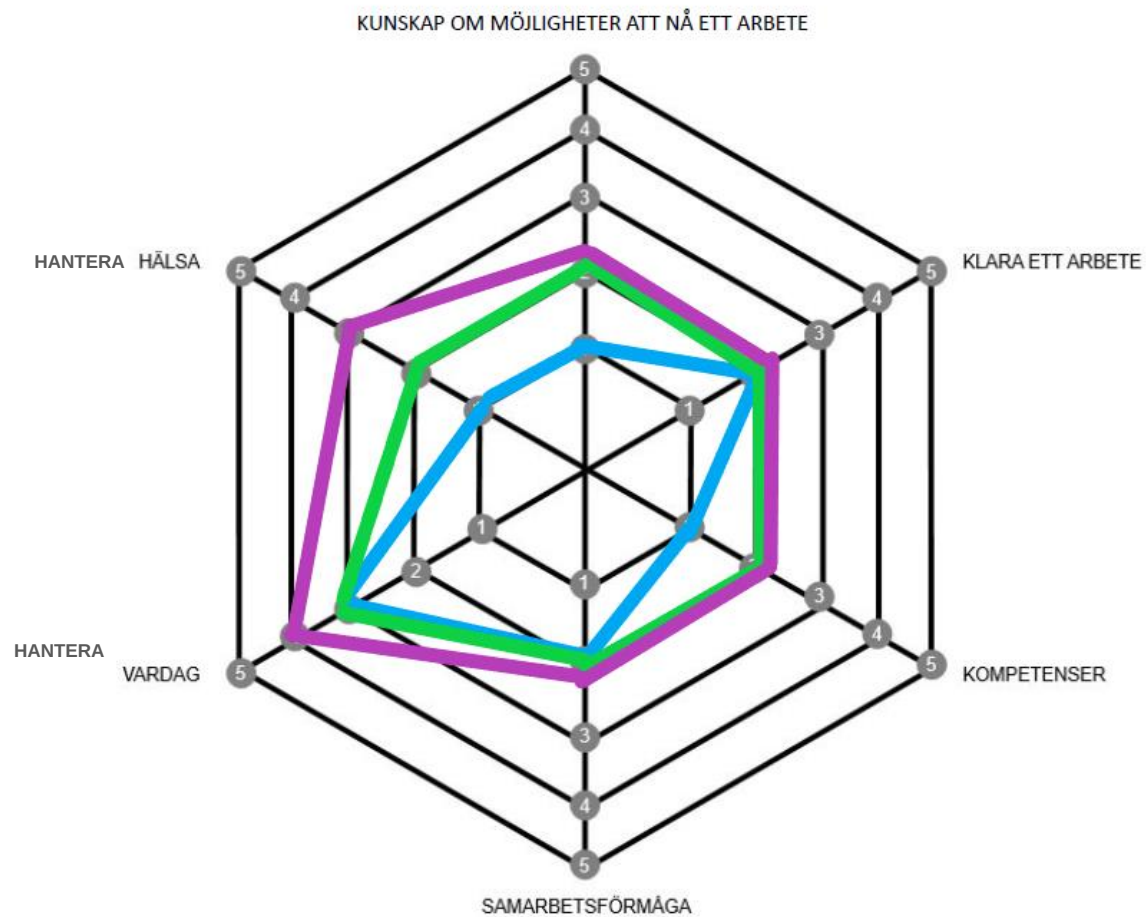
Frågor till individen:

- Hantering av hälsoutmaningar
- Hantering av vardagen
- Kunskap om möjligheter att få ett arbete
- Tron på att klara av ett arbete
- Förmåga att samarbeta
- Kompetenser

Frågor till handledaren:

- Tror du individen kommer att få ett arbete? (inom det närmsta året)
- I vilken utsträckning agerar individen målmedvetet för att få ett arbete?

Jobsöksningsbeteende + Förväntningar på lön



Del 3

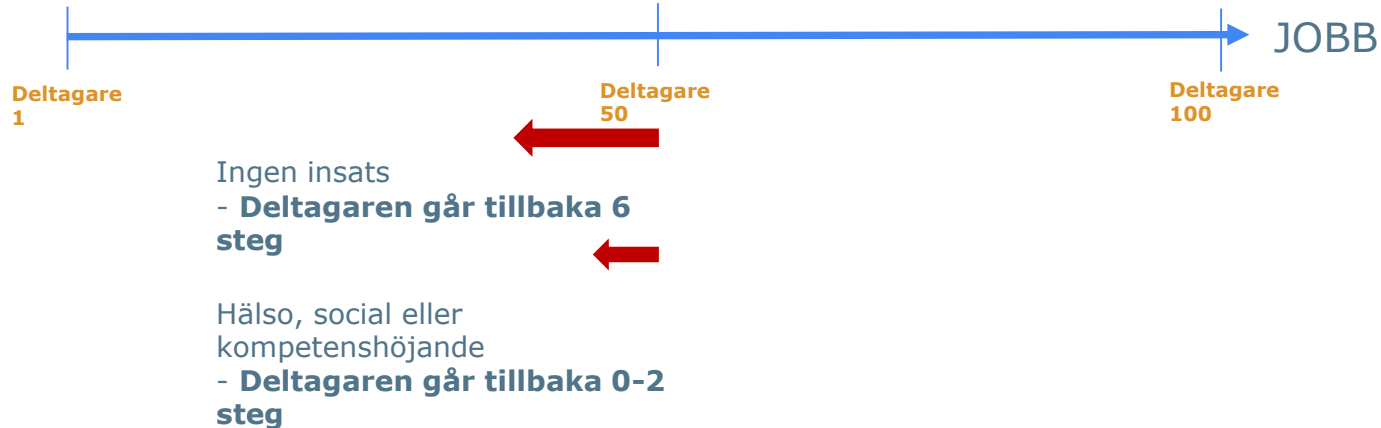
Insatser och kombination av
insatser

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

Deltagaren går fram 22 steg

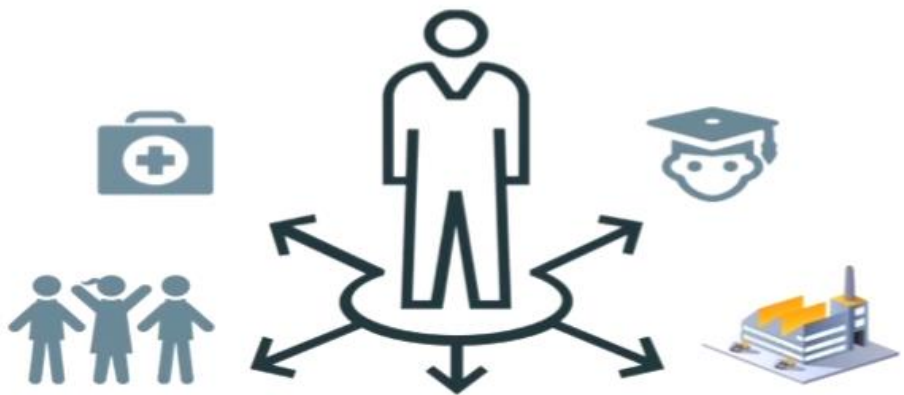


Bara jobbfokusrad insats –
deltagaren går fram 2 steg





Samordnade insatser



Jobb-fokuserad	Kompetens-höjande	Social	Hälso-relaterad
Kunskap om arbetsmarknaden	Höjning av allmänna kompetenser (läs- och skrivkunskaper, språk, IT, kommunikation, matematik)	Höjning av sociala och personliga kompetenser	Kost och motion
Jobbsökning		Stärkande av nätverk	Utredning och/eller behandling
Verksamhets-, utbildnings- eller jobbcentermentor	Höjning av yrkeskompetenser (kurser och certifikat)	Hantering av vardagen (ekonomi, transport, rengöring, köpa mat)	Hantering av psykisk och/eller fysisk hälsa
Intern praktik	Rehabiliteringskurser	Social mentor och kontaktperson	Missbruksbehandling
Extern praktik			
Företagscenter			

Verksamhetens organisation

- Är slutmålet alltid arbete/studier?
- Finns det alltid med inslag av jobbfokus?
- Jobbar vi med parallella insatser eller trappsteg?
- Hamnar individen mellan insatser?
- Hur undvika avbrott?

Del 4

Handledarens roll och
vikten av tilltro

Handledarens tilltro

Handledarens tilltro, kompetens och förhållningssätt är mest avgörande för om individen kommer i arbete



Stärkt i sin roll

- Underlag för vad som har betydelse → ökad professionalitet



Stora utvecklingsmöjligheter

- att arbeta med kompetenshöjande insatser för handledarna

Genomsnittlig andel i arbete	Andel
Genomsnittlig andel i arbete	14,76%
Genomsnittlig andel i arbete med framgångsrika handläggare	28,45%
Ökad andel i arbete	14,69%

Del 5

Handledarens tilltro

Kontinuitet

Hela kedjan

Att stärka tilltron - faktorer

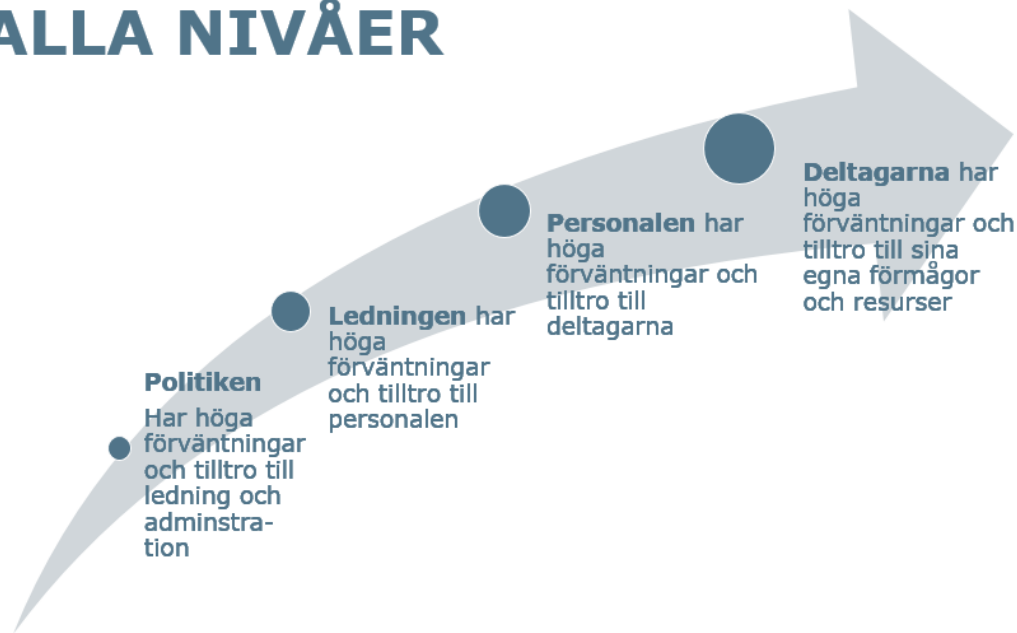


Kontinuitet

- Hur förebygga kontinuitet i verksamheten?
- Hur kan vi få så få byten av personal som möjligt?
- Ibland är byten nödvändiga, viktigt att ha med sig i planering av verksamheten

Hela kedjan

HÖGA FÖRVÄNTNINGAR PÅ ALLA NIVÅER



Återigen...

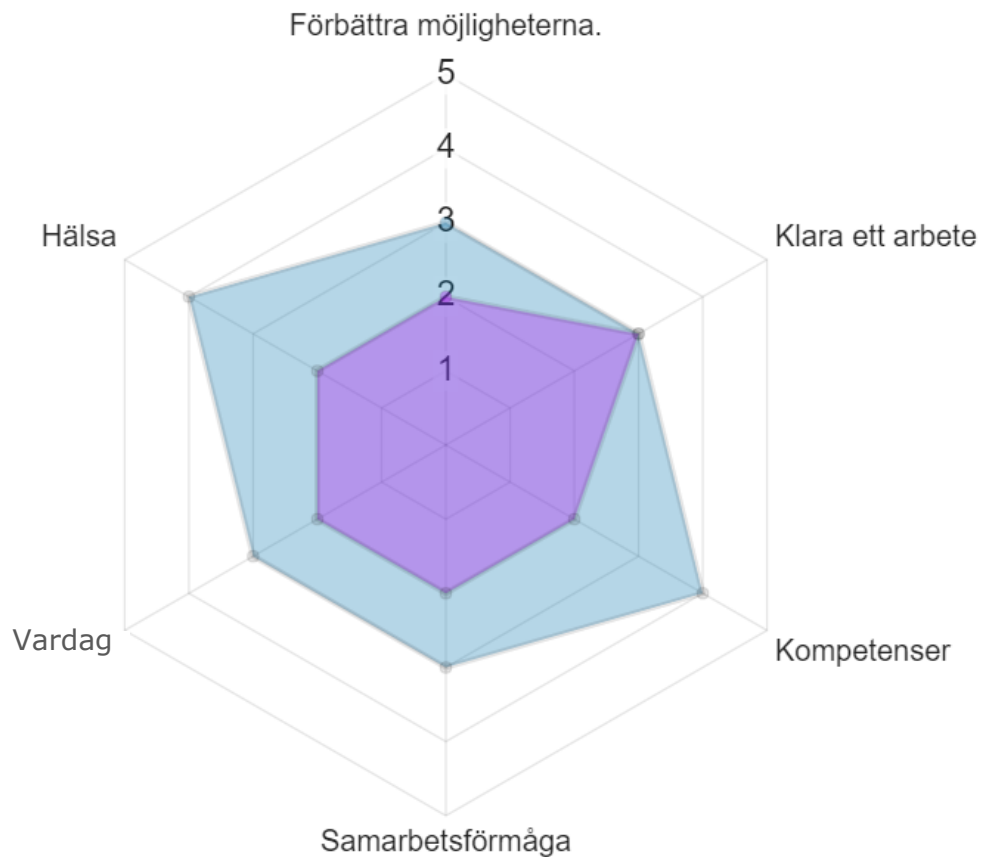
- Helhetsgrepp:
 - Organisation - Ledare - Handledare - Individ
- Organisatoriskt → Samsyn och hjälp till verksamhetsutveckling
- Ledarskap → Visar att det ledarskap som utövas gör skillnad
- Handledare → Stärks i mötet med individen och i yrkesrollen
- Individen → Ökad självförstärkning, egenkontroll, tydliggör individens ansvar och behov

Vad är progressions-mätning?

- Mätning av delmål jämfört med ett slutmål - dvs. kontinuerliga mätningar av hur nära en person är att nå slutmålet
- Om slutmålet inte är precis runt hörnet, kan vi följa om insatsen hjälper till att flytta personen i rätt riktning (=slutmålet)
- Det kräver mätningar av parametrar som i BIP-forskningen, har visat att sannolikheten ökar för att nå slutmålet, arbete/studier.

EXEMPEL PÅ ÖVERBLICK ÖVER PROGRESSIONMÄTNING

UTBILDNING
PROGRESSIONSMÄTNING



TACK!

mia@samordningsv.org
bengt.selander@lund.se
fredrik.tagsjo@sfhalland.se

[Föreningen NNS -
intresseorganisation för
samordningsförbund \(nnsfinsam.se\)](#)

[Væksthusets Forskningscenter
\(vaeksthusets-forskningscenter.dk\)](#)

[Væksthusets Kompetencecenter
\(vaeksthusets-kompetencecenter.dk\)](#)



NNS

Nationella nätverket för
samordningsförbund



VÆKSTHUSET
FORSKNINGSCENTER

Frågor!

