BIP-forskningen och progressionsmätning

Kick-off

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Del 1:
Introduktion till BIP-forskningen

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Bakgrund

Samordningsförbundet i Halland har under lång tid sökt ett sätt att följa individers resa närmare arbetsmarknaden.

Många av förbundets insatser har riktat in sig på personer långt ifrån arbetsmarknaden där uppdraget varit att förflytta sig närmare och kunna gå in i befintliga insatser hos AF, FK och kommunerna.

Försökt flera sätt med enkäter, självskattningar, försörjningsflöden mm.

Det har saknats evidens.

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Samordnings förbundet HALLAND

Vaeksthuset

Relevant i Sverige?

I Sverige lägger kommunerna ca 5 miljarder/år på arbetsmarknadsinsatser, ca 5 200 årsarbetare och årligen 100 000 deltagare.(Panican, Alexandru 2017)

Icke lagstadgad verksamhet

Finns kritik kring resultaten och att evidensen på resultat är låga.

I Danmark finns ingen statlig arbetsförmedling.

Vaeksthuset är en icke vinstdrivande verksamhet som återinvesterar i forskning på området.

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Varför använda BIPs forskningsresultat

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 individen ansvar (behov).

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

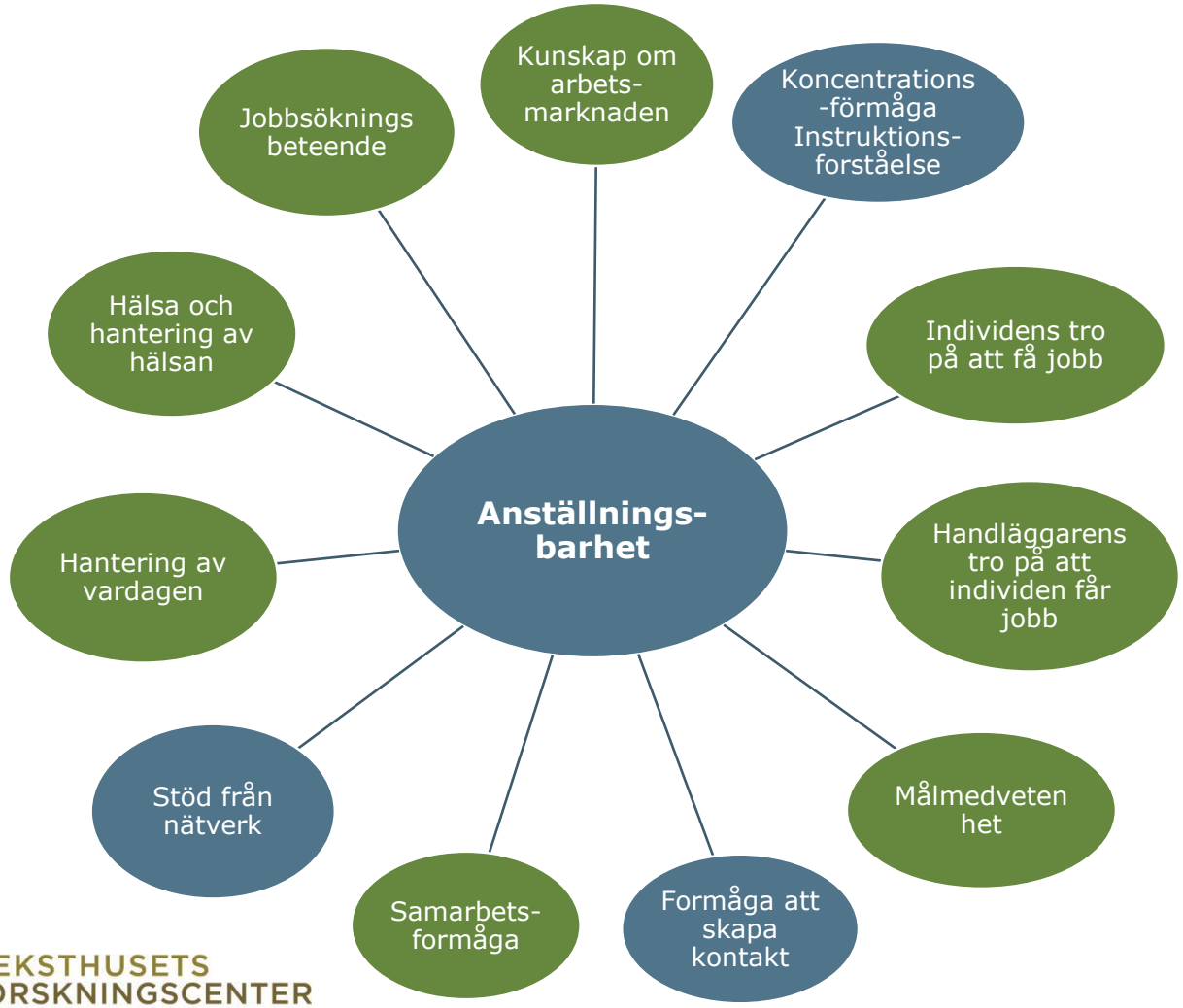
NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Del 2:
Verksamma områden utifrån forskningen

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

BIPs 11 indikatorer



VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Indikatorer till 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)

JOBB

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

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

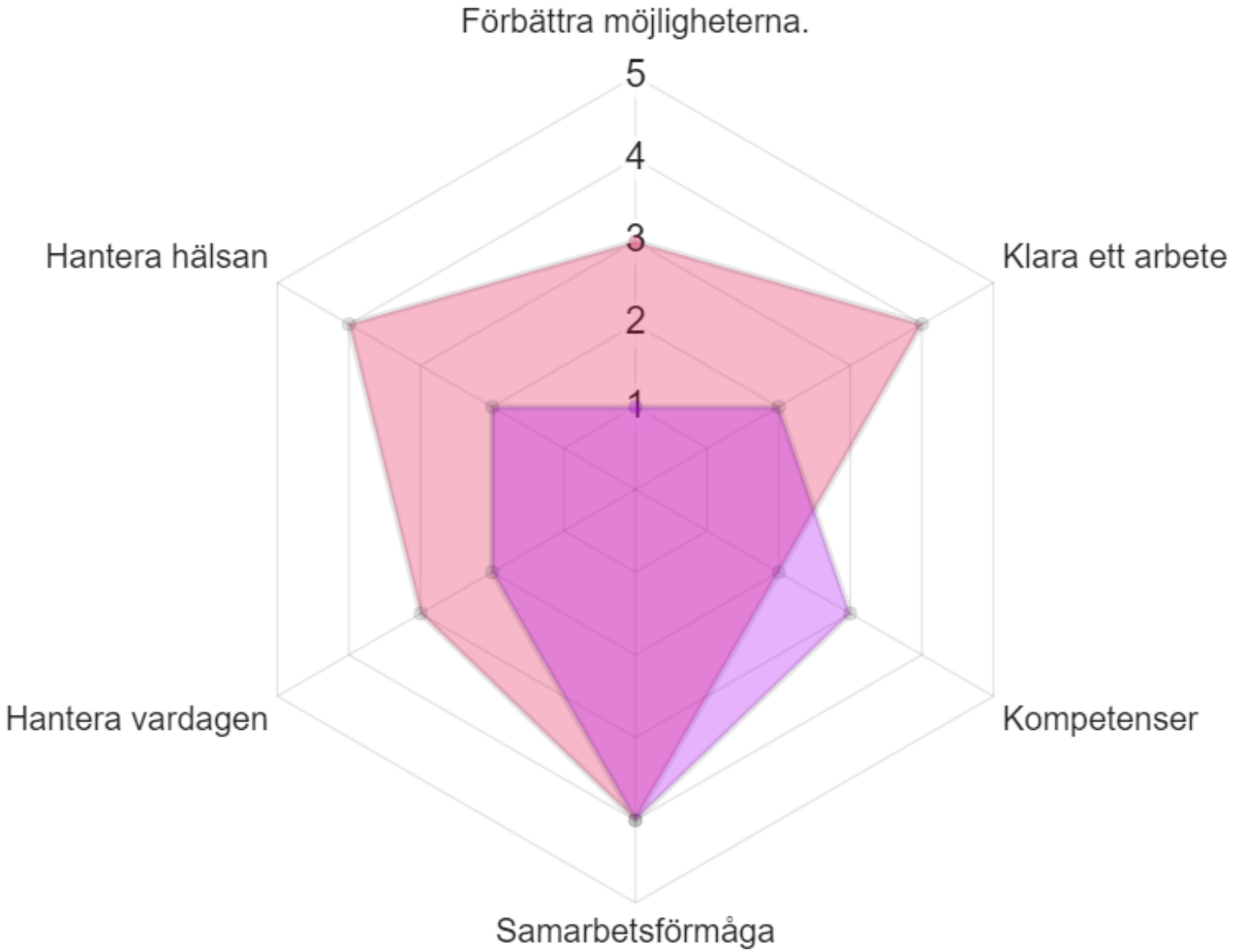
Frågor till Handledaren:
Typ av insats
Tilltro
Målmedvetenhet

Våld i nära relation (ej BIP)
Riskbruk/missbruk (ej BIP)

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

SKAPA - Progressionsmätning



VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS Nationella nätverket för samordningsförbund

Del 3:
Insatser och kombination av insatser

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Insatsernas design

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

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Del 4:
Handledarens roll och vikten av tilltro

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Handledarrollen A-O

- Handledarens tilltro, kompetens och förhållningssätt är mest avgörande om individen kommer i arbete.
- Öka fokus på handledarens arbetssätt.
- Något man kan jobba med och bygga in i utveckling av verksamheten

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Handledarrollen stärks

TILLTRO

KONTINUITET

ARBETSFOKUS

=

ÖKAD PROFESSIONALITET

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Del 5:
Hela kedjans betydelse

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Handledarbyten

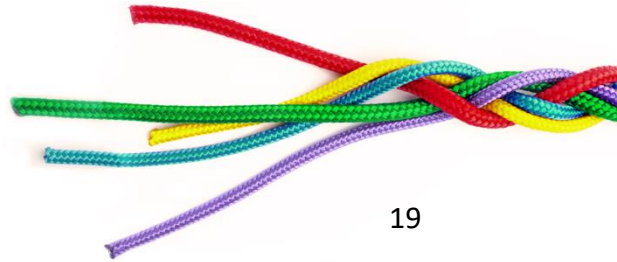
- Hur svarar vi för kontinuitet i verksamheterna och minimerar handledarbyten?
- Alla byten är inte av ondo, viktigt att bygga in detta i verksamheten
- Hur är insatserna designade?

Ovanstående behöver byggas in i organisationen

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Del 5: Hela kedjans betydelse



Att stärka tilltron

- Arbetsplatskultur: Hur pratar vi om/till individerna?, Hur bemöter vi individer?
- God kännedom kring lokal arbetsmarknad, samverkansparter, och lokala insatser.
- Trygghet och erfarenhet i professionen
- Sparringkultur för att öka tilltron och förförståelsen
- Ledarskap

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Möjlighet för organisationsutveckling

Följande faktorer är avgörande:

- Handledarens tilltro till att individen kom i arbete
- Handledarkontinuitet, att ha samma handledare under hela perioden
- Kontinuerliga insatser utan avbrott
- Parallella insatser av olika karaktär – behandling, arbetsprövning, socialt mm
- Hela tiden fokus på arbete/studier
- Samband: Politik -> Ledning -> Handledare -> Individ

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund

Tack för idag!

VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

NNS
Nationella nätverket för samordningsförbund