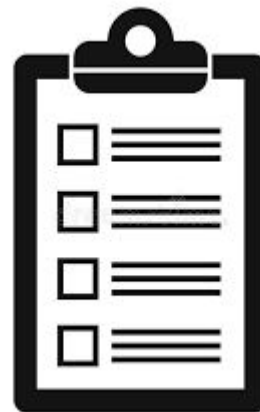


# Informationsträff



# Dagens agenda

- Bakgrund till projektet
- Introduktion till BIP och resultat
- BIP:s syfte och användning
- Frågor



# Bakgrund till projektet

- Stort antal bidragstagare
- 63 %, 80 % av tiden, femårsperiod
- Efter fem år, 74 % annat stöd
- 11,7 miljarder DKK



- Många insatser
- Svårt att dokumentera
- Liten effekt
- Behov av styrning



# Introduktion till BIP

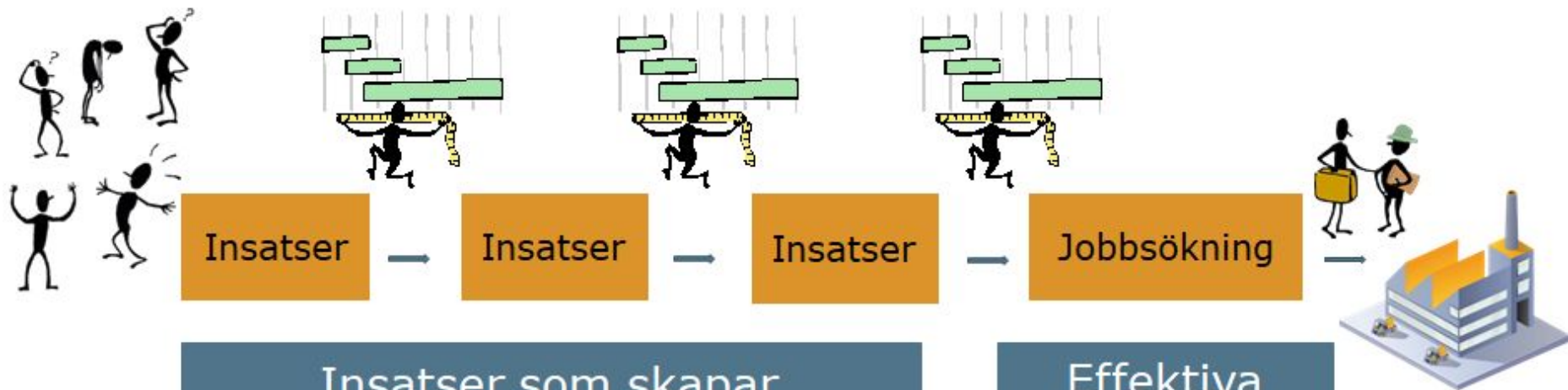
- Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP) → “Sysselsättningsindikatorprojektet”
- Växthuset → fond och forskningscenter
- Syfte: undersöka vad som gör att individer med komplex problematik → arbete



- Nationellt och internationellt
- 2011
- Data 2013-2016
- 11 indikatorer, anställningsbarhet
- 10 jobcenter, 4 år
- 4 000 individer, >30 → jobb, <30 → utbildning
- 300 handläggare
- 27 000 skattningar



# Progressionsmätning på 11 indikatorer – vilka indikatorer ökar sannolikheten för jobb?



Insatser som skapar progression på de mest effektiva indikatorerna

Effektiva jobbsökningskanaler

# Indikatorerna



# Frågor - individ och professionella

## FRÅGOR TILL INDIVIDERNA:

1. Har du en idé om vilket arbete du gärna vill ha?
2. Hur ställer du dig till att ta kontakt med personer du inte känner?
3. Hur duktig är du på att samarbeta med andra?
4. Får du stöd från familj och vänner när du behöver hjälp?

## FRÅGOR TILL HANDLÄGGARE:

1. Har individen en realistisk förståelse för var på arbetsmarknaden vederbörandes kompetenser kan användas?
2. I hur hög grad agerar individen målinriktat i fråga om att få ett jobb?
3. Hur bedömer du individens förmåga att uppsöka och ta initiativ till en dialog med andra?
4. Hur duktig är individen på att berätta om sig själv och relevanta kompetenser?

# Kraften i BIP

*Varför får vissa  
arbetslösa individer  
jobb?*



→ BIP + registerdata

- Beskæftigelsesministeriets DREAM-databas
- Ålder, etnicitet, civilstand, försörjningshistorik
- Förklaringskraft <10 % registerdata



# BIP - Jobsökning

Uteslutande registerdata från DREAM

6 %

Registerdata från DREAM + BIP-indikatorer

29 %

# BIP - Jobbsannolikhet

Uteslutande registerdata från DREAM

6 %

Registerdata från DREAM + BIP-indikatorer

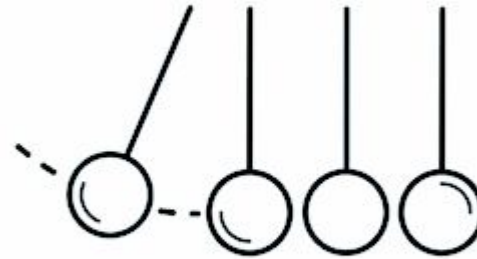
14 %

# BIP - Utbildning

Uteslutande registerdata från DREAM	12 %
-------------------------------------	------

Registerdata från DREAM + BIP-indikatorer	41 %
-------------------------------------------	------

- Stora kliv i siffrorna
- Påverkansmöjligheter
- Konkreta riktlinjer



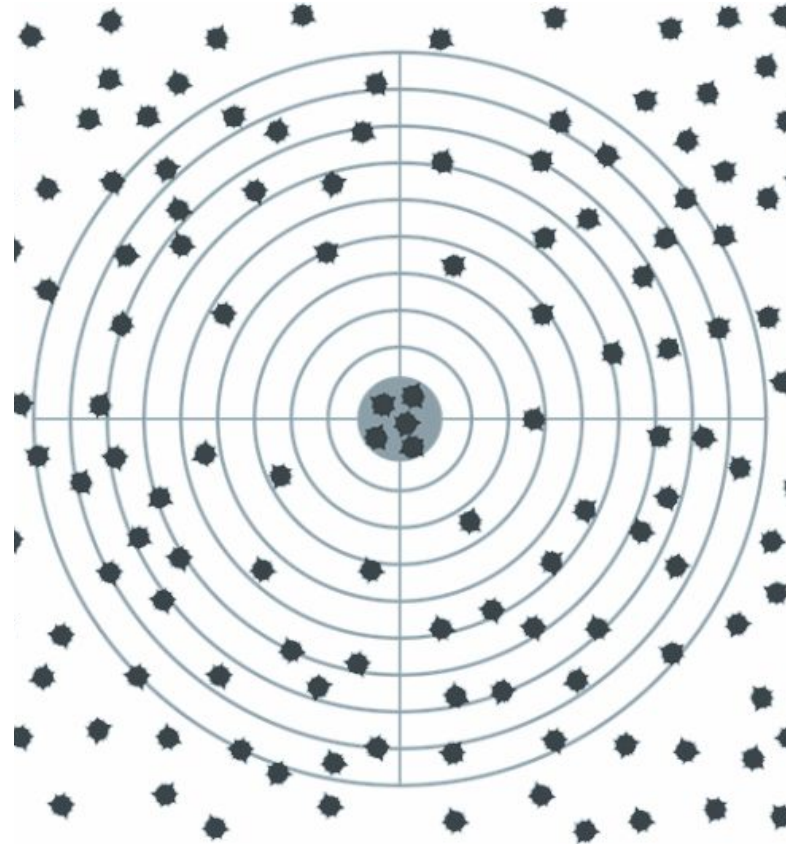
# Ny kunskap från BIP

- Jobsökning
- Anställning
- Utbildning



# Sju viktigaste indikatorerna

Sikta på det som  
hänger samman  
med ökad  
anställningsbarhet!



# Vägen till jobb

## INDIKATORER SOM DIREKT ÖKAR SANNOLIKHETEN FÖR JOBB:

Hälsa och hantering av hälsan  
Kunskap om arbetsmarknaden  
Tror sig kunna klara av ett arbete  
Handläggarens tro på att individen får jobb  
Målmedvetenhet  
Samarbetsförmåga  
Jobsöksningsbeteende

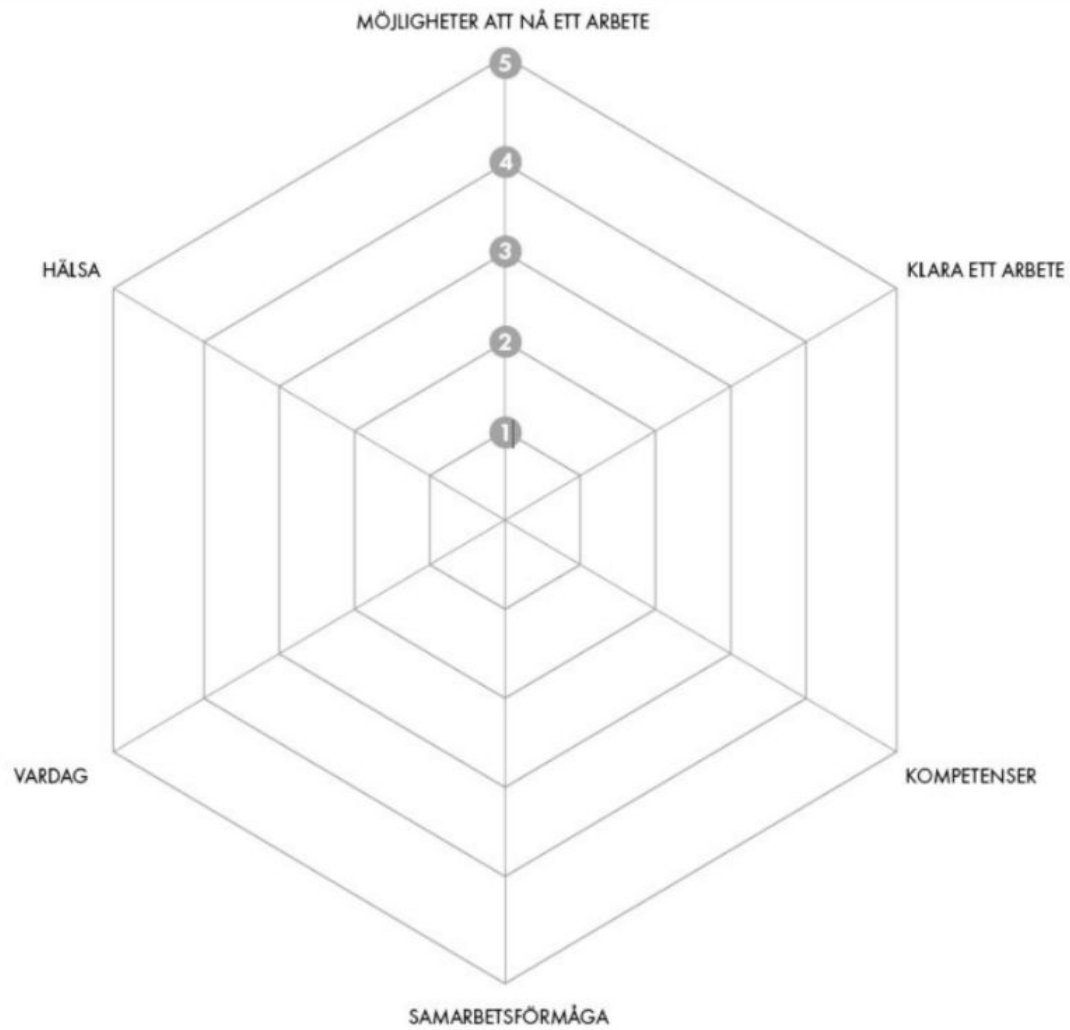
## SÄRSKILT EFFEKTIVA JOBBSÖKNINGSKANALER:

Sökning via företagspraktik  
Sökning via jobbportaler på nätet

**JOBB**

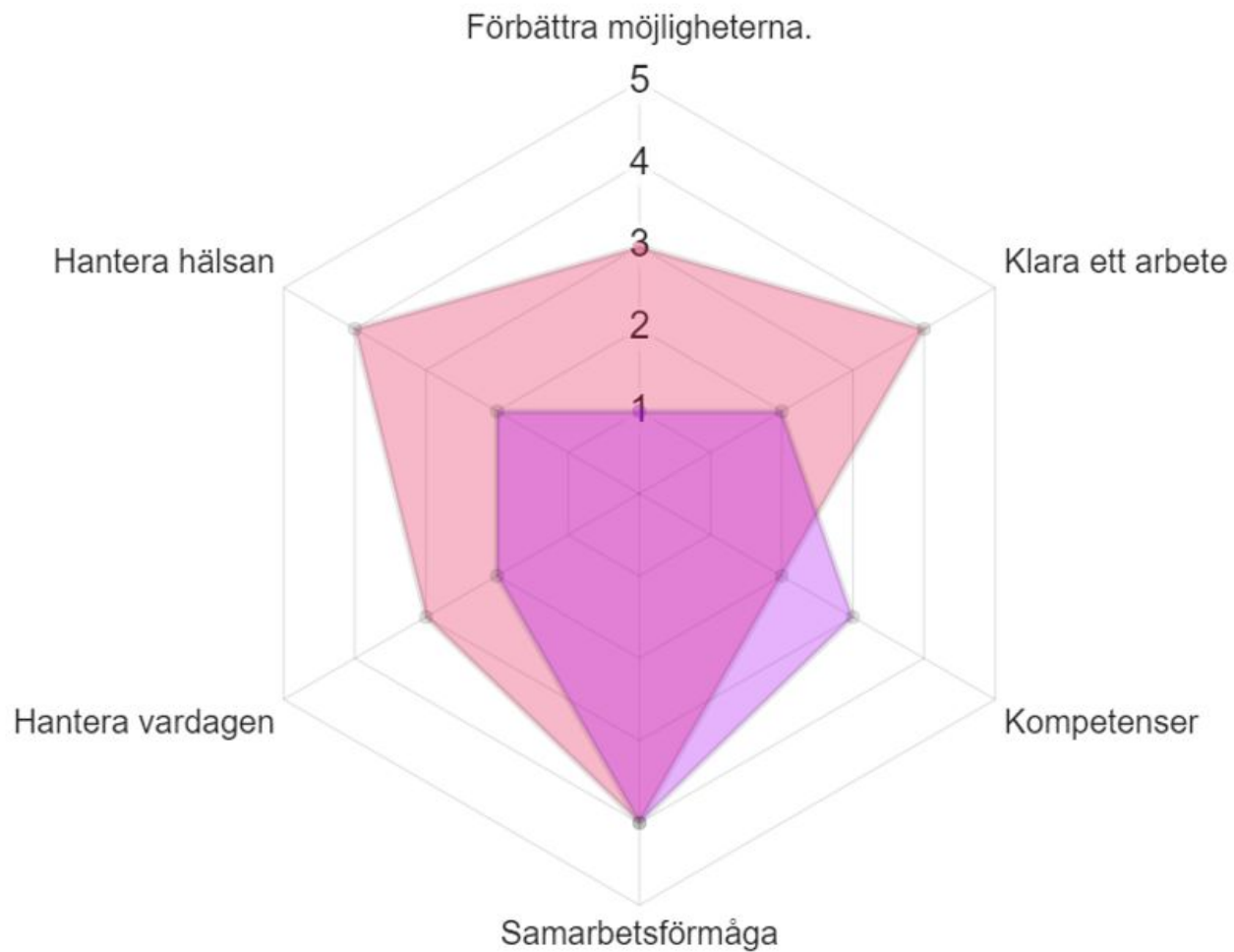
# Användningen av BIP

- Ett verktyg (dialog- och progressionsmätning) tillsammans med deltagare
- BIP som ett förhållningssätt
- Ackumulerad data som utveckling på avdelnings- eller organisationsnivå



## Hur bra är du på att samarbeta med andra?

1	2	3	4	5
<i>Jag tycker det är väldigt svårt att samarbeta med andra.</i>	<i>Jag har ofta svårt att samarbeta med andra.</i>	<i>Det varierar. Ibland är det svårt och ibland är det enkelt.</i>	<i>Jag tycker oftast att det är lätt att samarbeta med andra.</i>	<i>Jag tycker det är väldigt lätt att samarbeta med andra.</i>



# FRÅGOR TILL DEN PROFESSIONELLA/E

## 1. Tror du att individen kommer att få arbete (inom det närmsta året)?

1	2	3	4	5
<i>Tror inte att individen kommer att få arbete inom det närmsta året.</i>	<i>Tvivlar på att individen kommer att få ett arbete inom det närmsta året.</i>	<i>Det varierar. Ibland är jag optimistisk, ibland inte.</i>	<i>Tror att det finns goda möjligheter för individen att få arbete inom det närmsta året.</i>	<i>Tror definitivt på att individen kommer att få ett arbete inom det närmsta året.</i>

## 2. I vilken utsträckning agerar individen målmedvetet för att få ett arbete?

1	2	3	4	5
<i>Agerar aldrig eller nästan aldrig målmedvetet för att få arbete.</i>	<i>Agerar sällan målmedvetet för att få arbete, men ibland kan det hända.</i>	<i>Det varierar. Agerar målmedvetet ibland och ibland inte.</i>	<i>Agerar oftast målmedvetet för att få arbete.</i>	<i>Agerar alltid målmedvetet för att få arbete.</i>

# Indikatorer

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 handledare:

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

Jobsökningsbeteende + Förväntningar på lön

# Dialog- och progressionsmättningsverktyg

- Gemensam utgångspunkt samt kunna följa utvecklingen.
- Skapa handlings-/aktivitetsplaner med utgångspunkt i skattningar
- På väg i rätt riktning?

→

För att kunna veta att man närmar sig slutmålet krävs det mätning av parametrar som har visat att sannolikheten för att uppnå slutmålet ökar.

# Viktiga insikter och ringar på vattnet

- 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 av aktiva insatser, backade individen i sin progression mot arbete.

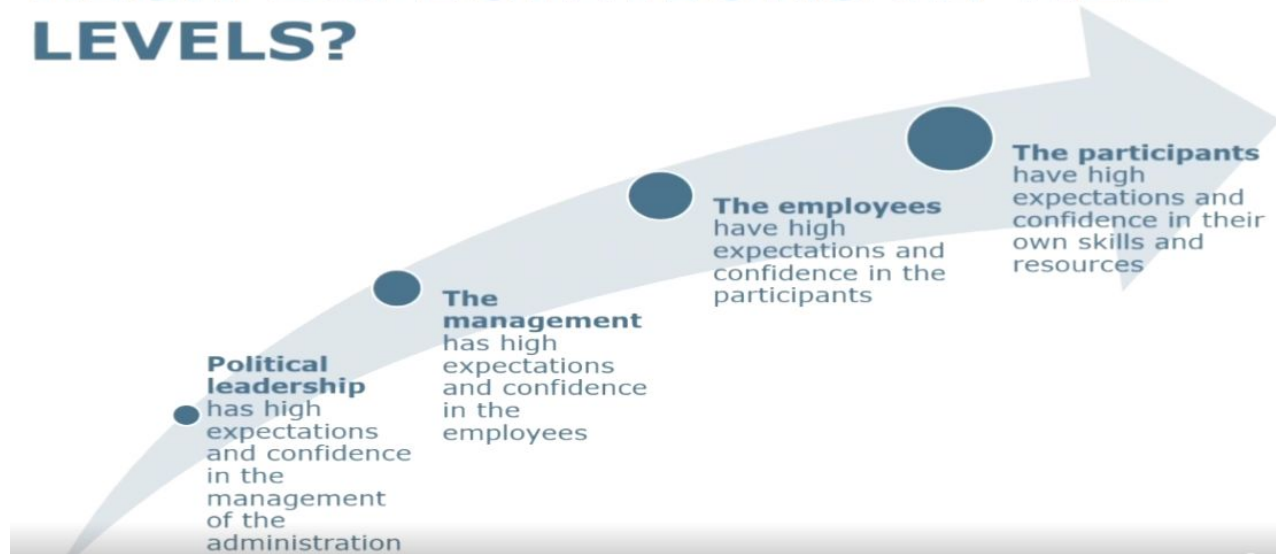


# Förhållningsätt

- Erbjuder vi insatser kontinuerligt?
- Erbjuder vi parallella insatser? (ser till helheten)
- Hur ser möjligheten ut att behålla samma handledare?
- Finns det ett tydligt fokus på arbete studier i vår verksamhet?
- Finns tilltron hos handledare? Om inte vad står det för och hur kan vi jobba vidare med det.

# Hela kedjan - Ledarskap och organisation

## HIGH EXPECTATIONS AT ALL LEVELS?



# Akkumulerad data

- Använda på avdelnings-/organisationsnivå
- Här behöver varje organisation tänka till på hur och vad
- Verktyg för att identifiera utvecklingsbehov



- Danmark har arbetat vidare med projektet “Tron på medborgarnas arbetsmöjligheter”- material på hemsidan: <https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/troen-paa-formidling/>
- I Linköping har implementeringen av BIP skett över avdelningsgränser.
- BIP-forskningen riktar om fokus från individen till fokus på organisation, handledarrollen, insatsernas design och arbete.
- Viktigt medskick- olika delar av BIP .