

BIP-FORSKNINGEN OCH PROGRESSIONSMÄTNING UTBILDNING I PROGRESSIONSMÄTNING

PRAKSIS OG VIDEN TIL GAVN FOR BORGERNE



BIP-PROJEKTET

- 4-årigt progressions-mättningsprojekt (2013-16)
- Testade 11 indikatorer
- 10 jobbcenter har mätt progression cirka var tredje månad på ca 4 000 deltagare
- Över 27.000 mätningar
- Utvecklad för deltagare med komplexa problem



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-SKAPA

Förhållandet BIP-SKAPA

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

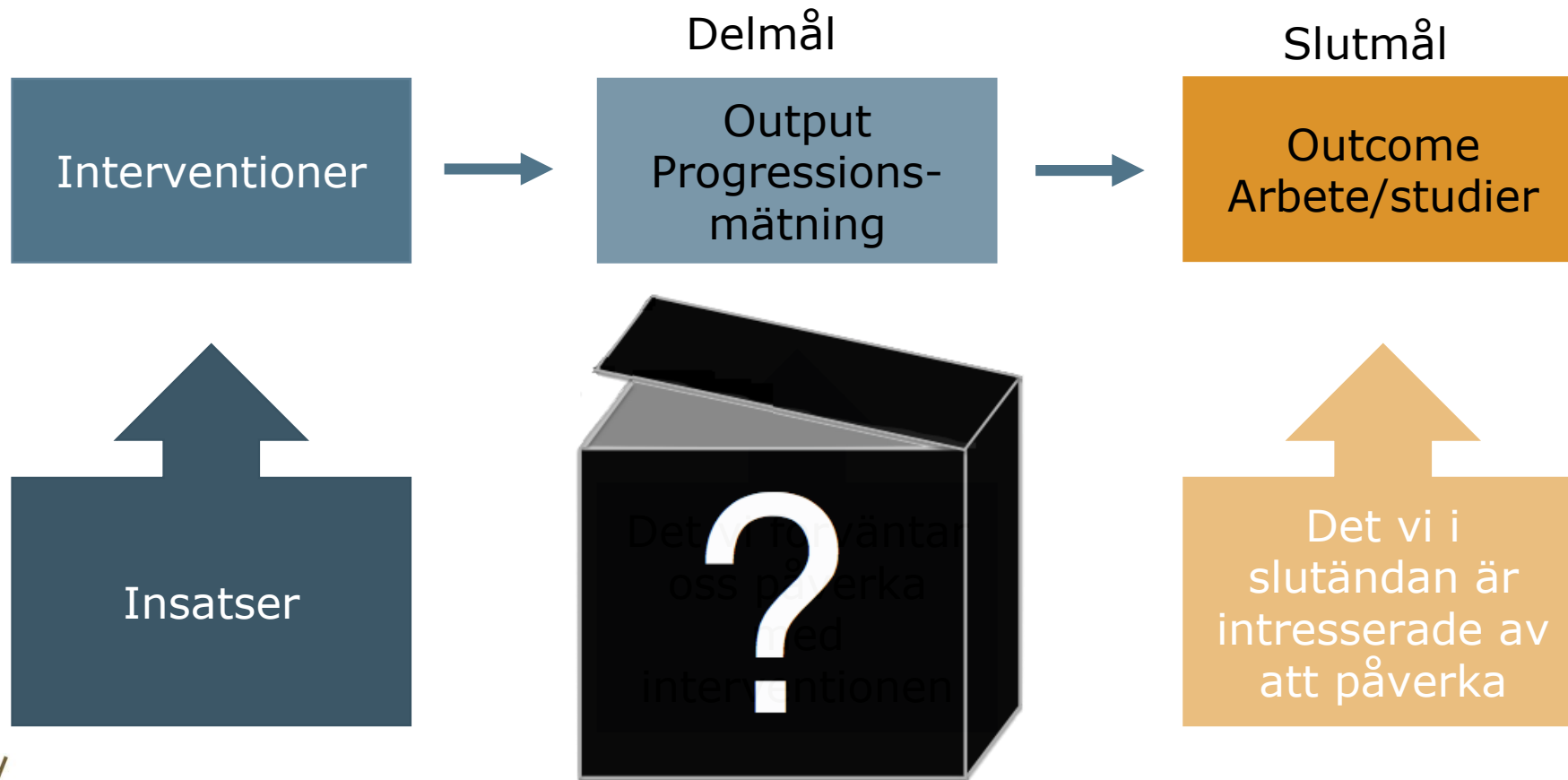
SKAPA är ett verktyg i individarbetet utifrån BIPs slutsatser för att ge professionellare samtal, egenmakt till individen samt information tillbaka till verksamheten

INTRO TILL PROGRESSIONS- MÄTNING

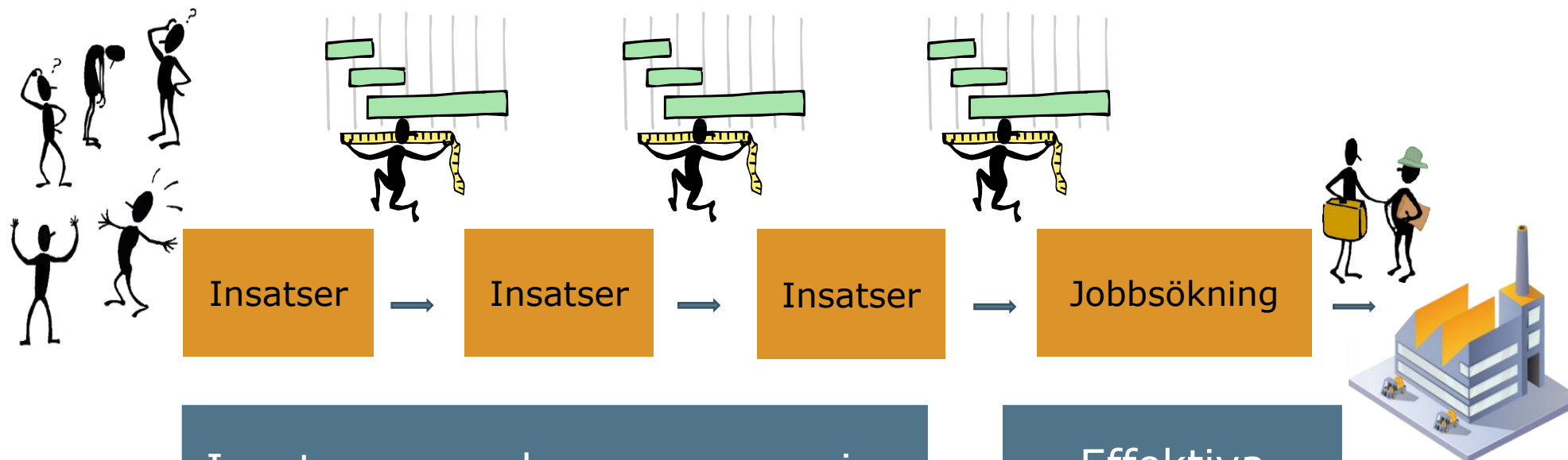
VAD ÄR PROGRESSIONSMÄTNING

- 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.

MÄTNING AV VAD?



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



Insatser som skapar progression
på de mest effektiva
indikatorerna

Effektiva
jobbsökningsk
analer

Progressionsdata er kopplat med **registerdata** (kön, ålder, etnicitet, arbetslivserfarenhet, hälsodata, kriminalitet (crime history), familjesituation, utbildning, antal år på offentligt stöd etc.)

DE 11 BIP-INDIKATORERNA



VAD SOM FRÄMJAR JOBBSANNOLIKHETEN?

The strongest correlations with job

Checked for background characteristics (gender, age, marital status, ethnicity, job experience, health data, crime history, etc.)

Deltagarindikatorer:

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

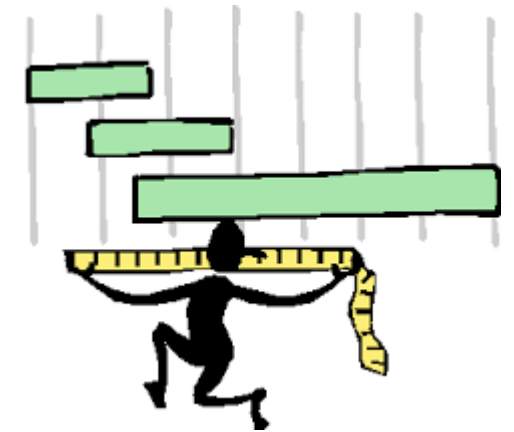
Handledarindikatorer:

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

JOB

VERKSAMHETSPERSPEKTIVET

- Löpande överblick över vilka delresultat som skapas – och om det går i rätt riktning
- Vilka insatser är bra till vad?
- Har vi de rätta insatserna – med tillräcklig volym?
- Följa utveckling i progression- om progression uteblir för en stor grupp – så kan det ge underlag för att skruva på insatsen



HANDLEDARPERSPEKTIVET

- Löpande överblick över vilka delresultat som skapas – och om det går i rätt riktning
- Vilka insatser är bra till vad?
- Har vi de rätta insatserna –
- Följa utveckling i progression- om progression uteblir för en stor grupp – så kan det ge underlag för att skruva på insatsen

INDIVIDPERSPEKTIVET

- Hjälper individen att fokusera på områden som ökar jobsannolikheten
- Sorterar upp individens situation
- Ökar individens möjlighet att påverka sin situation

FEEDBACK FRÅN HANDLEDARE I BIP

Fokus på arbetsmarknaden

- *"Jag får veta mycket mer om individerna. Jag frågar om saker jag inte brukade göra. Kunskap som är direkt kopplad till individernas möjligheter att komma in på arbetsmarknaden"*
- *"BIP gör individerna vana att fokusera på arbetsmarknaden. Till att börja med kan de berätta om allt annat, men långsamt vända kurvan, och de börjar komma med förslag som är mer arbetsmarknads- eller utbildningsorienterade "*

FEEDBACK FORTS.

- *"Det kan vara en lång process att få individerna att stärka sig själva, men när de själva beslutar sig när de i större utsträckning de saker som har bestämts.*
- *Deras målmedvetenhet och egenmakt förbättras, och i den processen är BIP till stor hjälp "*
- *"Jag använder BIP-schemat för att motivera individen till nästa steg"*
- *Individerna svar utgör grunden för att välja vilka områden man ska arbeta med. Sedan diskuterar individerna vilka åtgärder som kan leda till en utveckling i området "*

FEEDBACK FORTS.

Progressionskortet/spindeln:

"Spindeln hjälper till att synliggöra progression eller regression. För vissa individerna är det en aha-upplevelse, när de kan känna igen sig själva och spindelnätets utveckling. "

"Vissa individer använder spindelnätet aktivt mellan möten. Om de får tankar kan de använda det i sin reflektion."

"Spindelnätet är ett bra verktyg för utvärdering/uppföljning tillsammans med individen om de aktiviteter som genomförs."

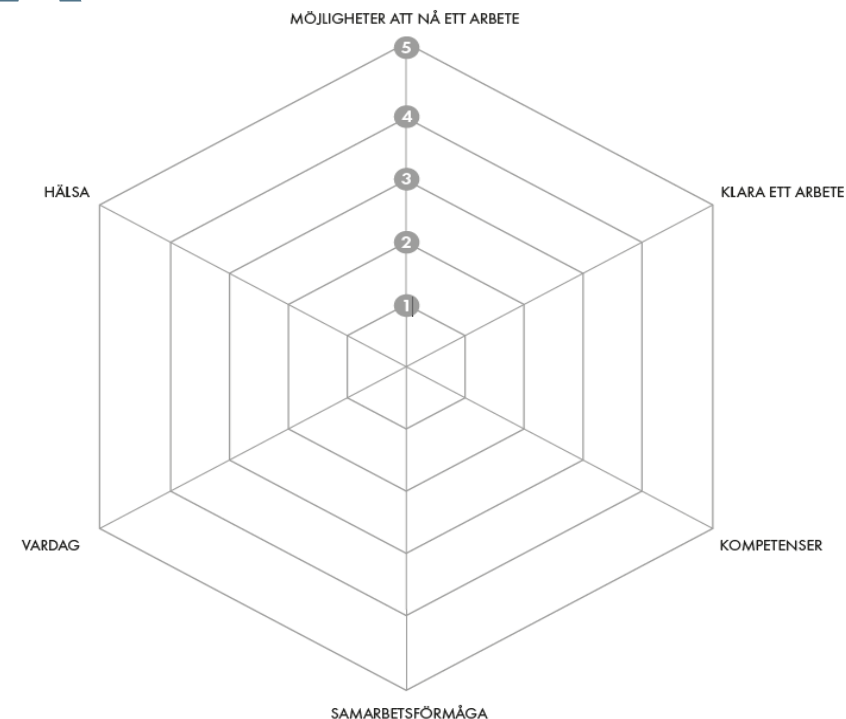
TANKEN BAKOM PROGRESSIONSMÄTNING

- Kunna följa deltagarens utveckling och få snabb överblick över en längre period
- En gemensam överblick med deltagaren kring vad man ska fokusera på
- Kunna synliggöra framgångar – stegen på väg till arbete/studier
- Använda svaren för dialog om insatser – både med deltagare och handledare/verksamhet

UPPLÄGG SKAPA

Två typer av frågeformulär:

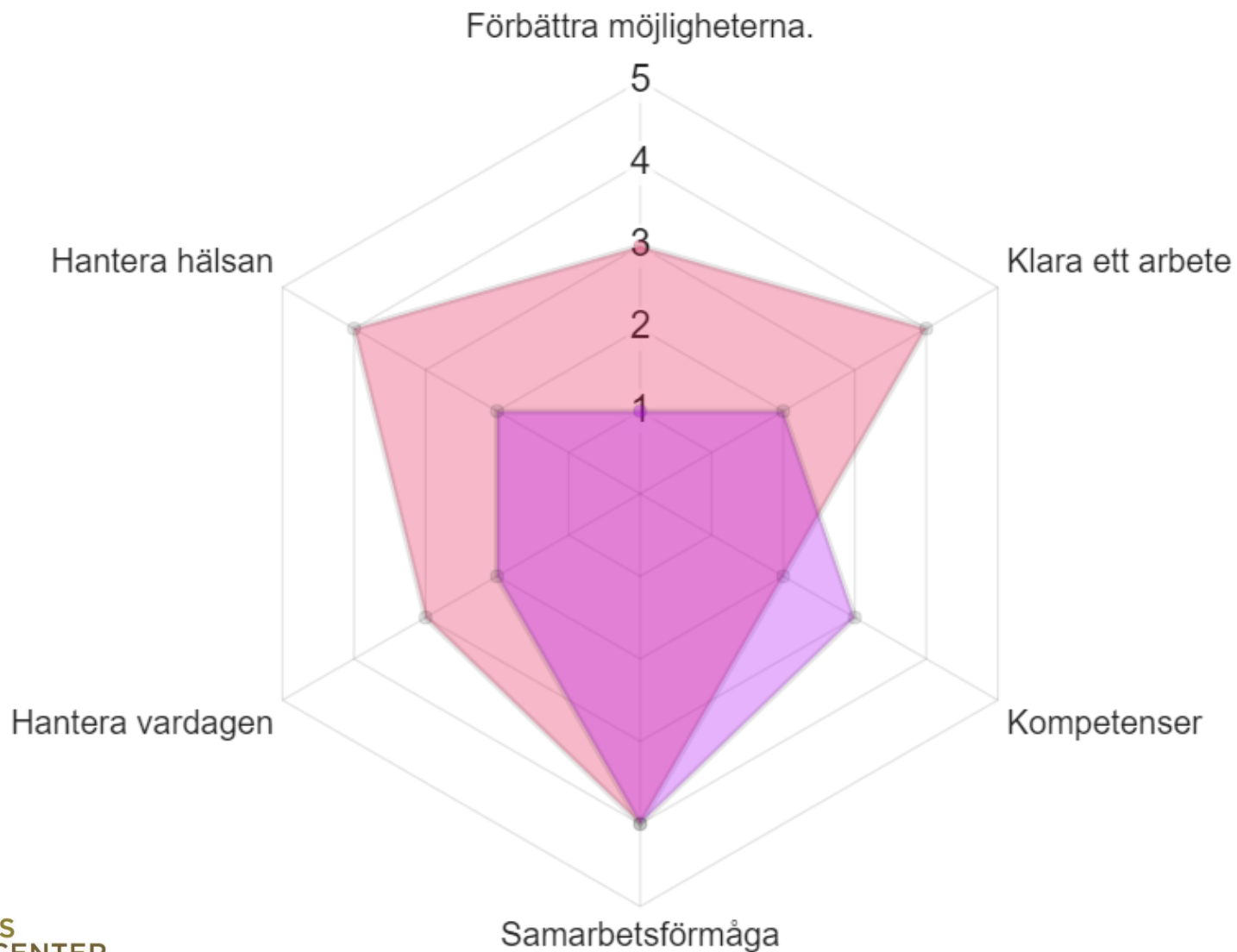
- Frågeformulär för **deltagarna**
 - Besvaras i samband med samtalen
- Frågeformulär för **handledare**
 - Besvaras efter samtalen
 - Besvaras utifrån en professionell bedömning av deltagaren



SKAPAFRÅGOR DELTAGARE



EXEMPEL FRÅN SKAPA



LÖNENIVÅ/SÖKER ARBETE

Viktigt att kontinuerligt stämma av om individen har en realistisk lönenivå/söker arbete:

Lön:

Generellt, men också utifrån specifika yrken

Om jag inte klarar arbeta 100%, hur mycket behöver jag jobba för att erhålla X kr i lön

Söker Arbete:

Söker du Arbete? Hur söker du arbete?

SKAPA - HANDLEDARE

Efter samtalet:

Ställ följande kontrollfrågor till dig själv:

- **Tror du att individen kommer få ett arbete inom ett år?**
- **I vilken utsträckning agerar individen målmedvetet?**

Ev ställ frågor om riskbruk/missbruk och våld samt registrera vilken typ av insats samt

SKAPA - HANDLINGSPLAN

- **Utifrån samtalet och skattningen skapar individen/handledaren en handlingsplan:**
- **Slutmålet är alltid Arbete/studier**
- Handlingsplanen består endast av huvudmål, delmål och aktiviteter
- Handlingsplanens aktiviteter, är aktiviteter som ska genomföras till nästa skattning

CASE THOMAS

Detta är en **pedagogisk övning** för att komma in i tänket och lära **känna upplägget** för både deltagare och handledare.

I den här övningen måste du svara på alla frågor som handledare.
I SKAPA finns det bara 2 handledare-frågor + ev. frågorna om våld/missbruk

Men i denna övning måste du svara på 7 frågor - det är bara en pedagogisk övning !!!

Notera:

Frågorna du besvarar är **INTE identiska** med de, som du kommer att använda i SKAPA

CASE THOMAS

1. Läs igenom Case Thomas
2. Fyll i frågeformulär för handledare – Individuellt
3. Diskutera sedan ihop er kring gruppens skattning.
Ni ska bli eniga! Du måste argumentera för dina val.
4. När ni är eniga skriv in gruppens skattningar med en siffra i chatten/på lappen.

SKAPAFRÅGOR HANDLEDARE

- Fokus på **handledarens professionella bedömning**
- Fylls i efter samtalen med individen
- Det är BARA 2 frågor på en skala, 1-5:
 - **Tror du att individen kommer få ett arbete inom ett år?**
 - **I vilken utsträckning agerar individen målmedvetet?**
- **En varningsklocka om tilltron/målmedvetenheten brister**
- Registrera även vilken insats individen har deltagit i, samt att du ställt frågor kring våld samt riskbruk/missbruk

PROGRESSIONS- MÄTNING SOM ETT DIALOGVERKTYG

- Fokus på frågor till deltagarna och hur det kan integreras i samtalen
- Deltagarmätning som ett verktyg i processen
- NOTERA – här arbetar vi med de riktiga områden, som kommer att användas

HUR BIDRAR VERKTYGET I SAMTALET

Ett verktyg som säkrar processen och kvalificerar för nästa insats

Ökar kvaliteten i arbetet handledare - individ

Skapar engagemang och medinflytande hos individen

Ett verktyg som bygger på forskningsresultaten

HUR BIDRAR VERKTYGET – DELTAGARE

- Synliggör vilka delmål som det ska arbetas med, och hur det passar in i en större plan om att uppnå arbete/studier
- Synliggör små framsteg
- Visualiserar individens situation
- Upplevels som ett professionellt verktyg
- Om det används inkluderande, som ett dialogverktyg skapar det känsla av egenkraft och vad individen måste arbeta med.

HUR BIDRAR VERKTYGET – HANDLEDARE

- Samtalen blir mer professionella och är vetenskapligt förankrade
- Handledarrollen stärks
- Samtal kring de viktigaste områdena

MEN förändringarna ska ske mellan samtalen, inte i samtalet

HUR BIDRAR VERKTYGET – HANDLEDARE

- Handledarrollen vid skattningen:
- Skattningen är deltagarens egen självskattning, dvs handledaren stöttar och förklarar, men undviker för mycket påverkan.
- Viktigt att individen förstår frågeställningarna
- Anpassa/justera frågeställningarna löpande
- Använd symboler, vid dator, utan dator, låt deltagaren själv testa etc.

HUR BIDRAR VERKTYGET – HANDLEDARE

Introducera verktyget väl:

"En del av vårt sätt att arbeta, eftersom vi vet att dessa områden är viktiga att fokusera på när du närmar dig arbetsmarknaden"

"En kartläggning av vad du behöver arbeta med och som vi behöver samarbeta kring"

"Följa över tid för att se om vi är på rätt väg"

"Deltagarens check"

SKRÄDDARSY SAMTALET TILL VARJE INDIVID

Efter självskattningen samtala kring individens skattning samt i dialog, besluta kring framtida aktiviteter/handlingsplan.

- Fokus på rörelser snarare än ett ensidigt fokus på framgång/framsteg utifrån tidigare skattningar
- Använd de metoder man annars använder (exempelvis lösningsfokuserat, motiverande samtal etc.....)

ÖVNING 1

PROGRESSIONSMÄTNING

Gå samman i grupper om tre.

En agerar deltagare, en handledare och en observatör.

Se separat instruktion

VARJE "ROLL" BESKRIVER

- Vad upplevde jag?
- Vad gav det för tankar?
- Vad var svårt?
- Vad fungerade bra?
- Någon annan reflektion?

ANVÄND SKATTNINGEN I SAMTALET

- Använd skalan för att prata om förändringar!
- Fokusera på framtida mål (skapa en bild av var individen vill sluta)
- Tidigare framgångar (utforska det förflutna och bygga på det som redan fungerar)
- Fråga när det senast fungerade och följ upp med frågor. Vad hände då? Vad gjorde du? Vad gjorde andra?
- Fråga, fråga, fråga !!!!!!!

ANVÄND SKATTNINGEN I SAMTALET FORTS

Tips på formuleringar:

Du har svarat 3 på den här frågan. Berätta vad som fick dig att svara det?

Du svarar 3 och inte 2? - vad handlar det om?

Vad svarade du förra gången - och finns det något som har förändrats som gör en annan skattning idag?

Om du frågade en vän/förälder/arbetsgivare vad skulle de skatta dig på den här frågan?

Vilket område är viktigast för dig just nu - vad vill du ändra - vad är viktigast just nu?

ANVÄND SKATTNINGEN I SAMTALET FORTS

Tips på formuleringar:

- *När var det sist du kunde göra detta eller något som påminner om det?*
- *När var du senast på en nivå som skulle göra att du skattar en 3:a? Och vad ska krävas för att du ska göra det igen?*
- *Hur skapar du denna situation? Hur kan du bidra till att detta sker igen?*
- *Vad krävs för att du ska upprepa det?*

HANDLINGSPLANEN

- Samtalet ligger till grund för INDIVIDENS handlingsplan
- Slutmålet är alltid Arbete/Studier
- Handlingsplanen består av delmål och aktiviteter som skall ske till nästa skattning/samtal.
- Delmålen ska utgå från områdena i progressionskortet
- Tydliga och uppföljningsbara mål

ÖVNING 2

PROGRESSIONSMÄTNING

Gå samman i grupper om tre.

En agerar deltagare, en handledare och en observatör.

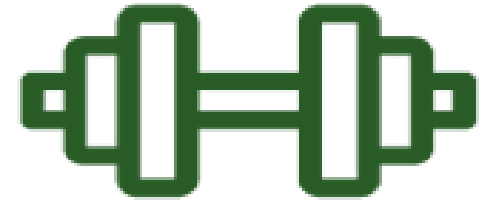
Se separat instruktion

VARJE "ROLL" BESKRIVER

- Vad upplevde jag?
- Vad gav det för tankar?
- Vad var svårt?
- Vad fungerade bra?
- Någon annan reflektion?

KULTUR, SPARRING OCH TRÄNING

- Lär av varandra och dela erfarenheter
- Observera varandras samtal, få inspiration själv och ge sparring till en kollega
- Jobba med ödmjukhet/tillit i arbetsgruppen det ger i sin tur tilltro till individerna
- Reflektera över er kultur, språkbruk och förhållningssätt
- Fast punkt på möten



WORST CASE

- Det blir bara ett registreringssystem
- Individen upplever det inte som meningsfullt
- Individen "skattar" inte sig själv rättvist



BEST CASE

- Progressionsmätningen ingår som en naturlig del av samtalen
- Input från progressionsmätningen ingår som beslutsunderlag för vidare insatser/aktiviteter
- handledare och deltagare upplever att de har samma underlag att utgå ifrån– och kan återkomma till och se på utveckling



REFLEKTION

Steg 1:

Diskutera med din kollega vilka fördelar du ser med
BIP/Skapa

Steg 2:

Diskutera med din kollega vilka utmaningar du ser
med BIP/Skapa

TACK!

Föreningen NNS - intresseorganisation för
samordningsförbund (nnsfinsam.se)

Væksthusets Forskningscenter
(vaeksthusets-forskningscenter.dk)

Væksthusets Kompetencecenter
(vaeksthusets-kompetencecenter.dk)



NNS

Nationella nätverket för
samordningsförbund



VÆKSTHUSETS FORSKNINGSCENTER

SÄTT UPP GRUPPENS SVAR PÅ BLÄDDERBLOCKEN

Fråga nr. 1

5

Fråga nr. 2

4

Fråga nr. 3

1

Fråga nr. 4

3

Fråga nr. 5

2

Fråga nr. 1

4

Fråga nr. 2

5

Fråga nr. 3

3

Fråga nr. 4

1

Fråga nr. 5

4

REFLEKTION – 3 STEG

Två och två övning:

Steg 1:

Berätta för din kollega i vilka situationer du tycker att det är **lätt** att få alla frågor integrerade i konversationen – alla av er måste berätta något

REFLEKTION

Steg 2:

Berätta för din kollega i vilka situationer du tycker att det är **svårt** att få alla frågor integrerade i konversationen – alla av er måste berätta något

REFLEKTION

Steg 3:

Ge din kollega input, vad hen kan göra i de situationer, som kan vara svåra och kom fram i steg 2