

Studiebesök i Væksthuset

Karlstad
04092025

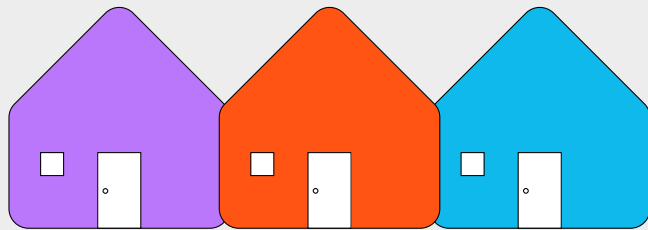


Program 12-16

- | | |
|-------|---|
| 12.00 | LUNCH |
| 12.45 | Check in, presentation av Væksthuset och intro till danska arbetsmarknadssystemet |
| 13.15 | Kort intro till BIP

Væksthusets professionella praktik - fokus på arbetsplatssamarbete och avlönade timmar |
| 14.00 | FIKA |
| 14.20 | Væksthuset progressionella praktik – fokus på tilltron till jobbchansen & reflexiv praktik |
| 15.00 | Væksthusets arbete med brukar-/medborgardeltagande i samarbetet med deltagare |
| 15.45 | Check ut |
| 16.00 | Tack för i dag! |

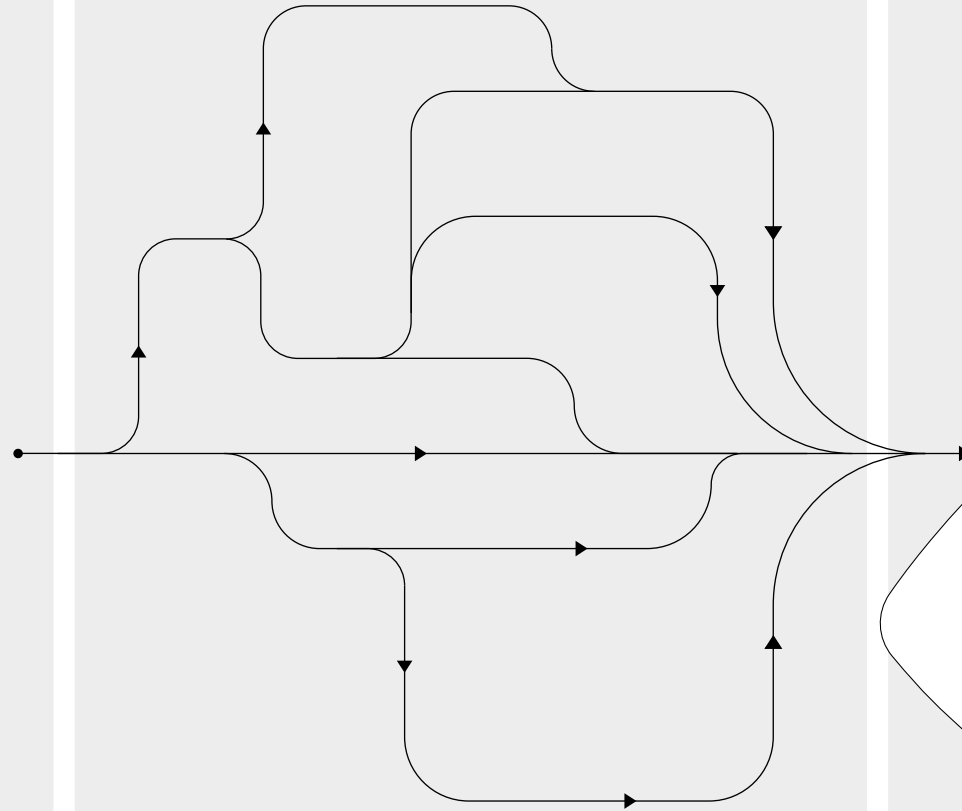
Væksthuset



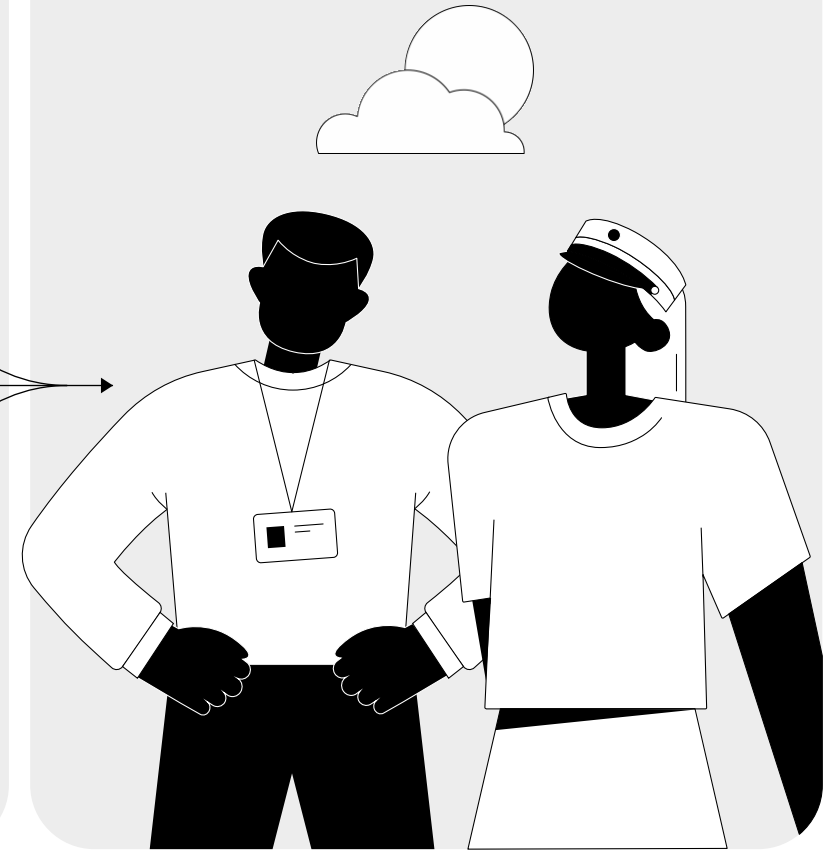
Kompetence

Beskæftigelse

Forskning

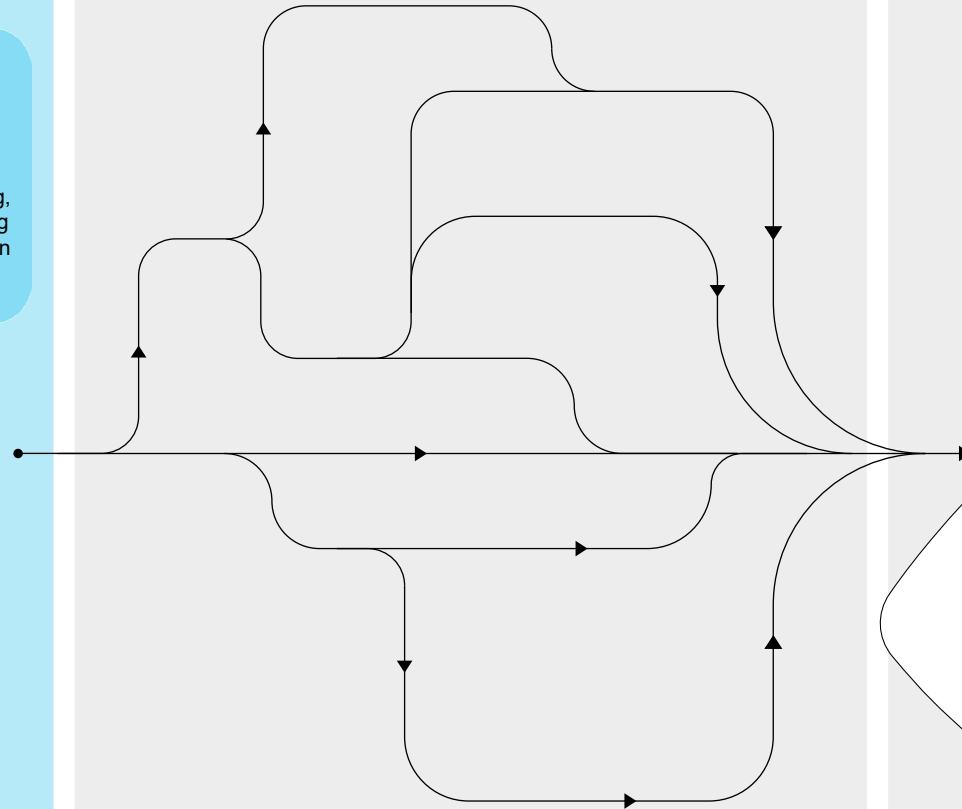
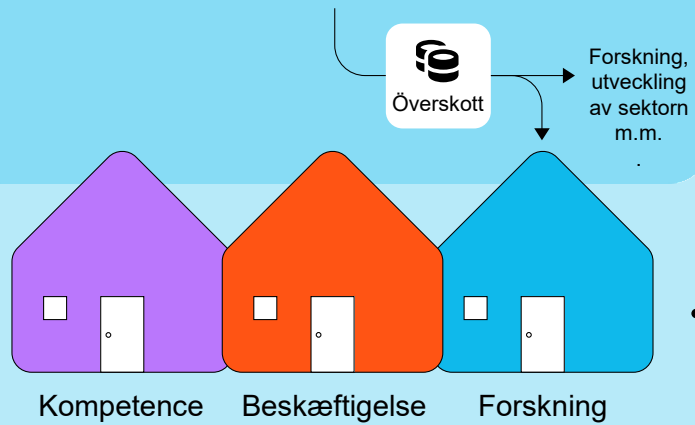


Jobb och utbildning

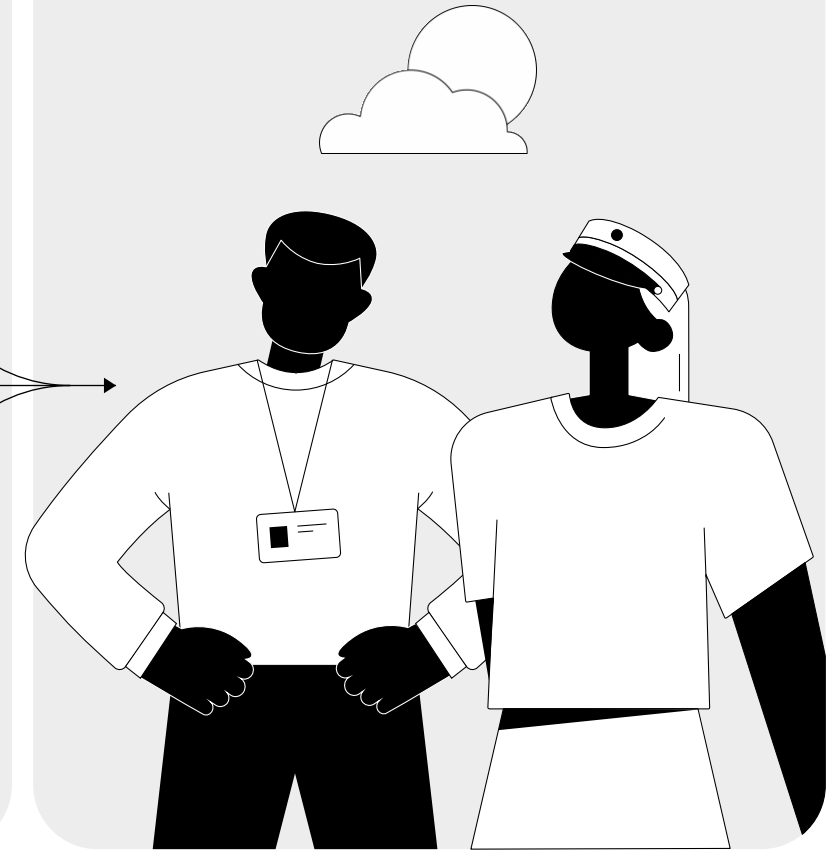


Væksthuset

Ett **socialt** företag
och kommersiell stiftelse

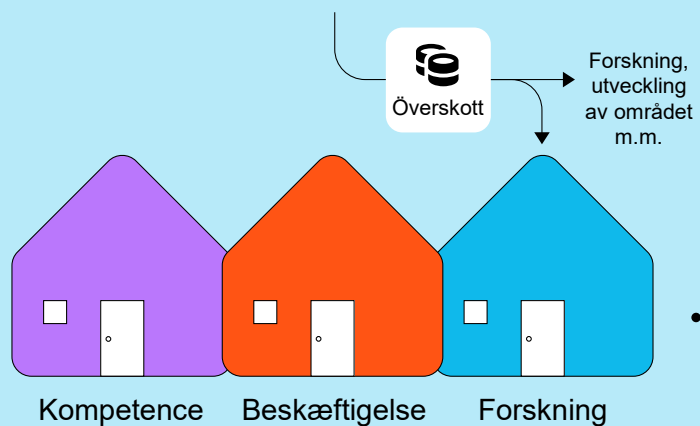


Jobb och utbildning



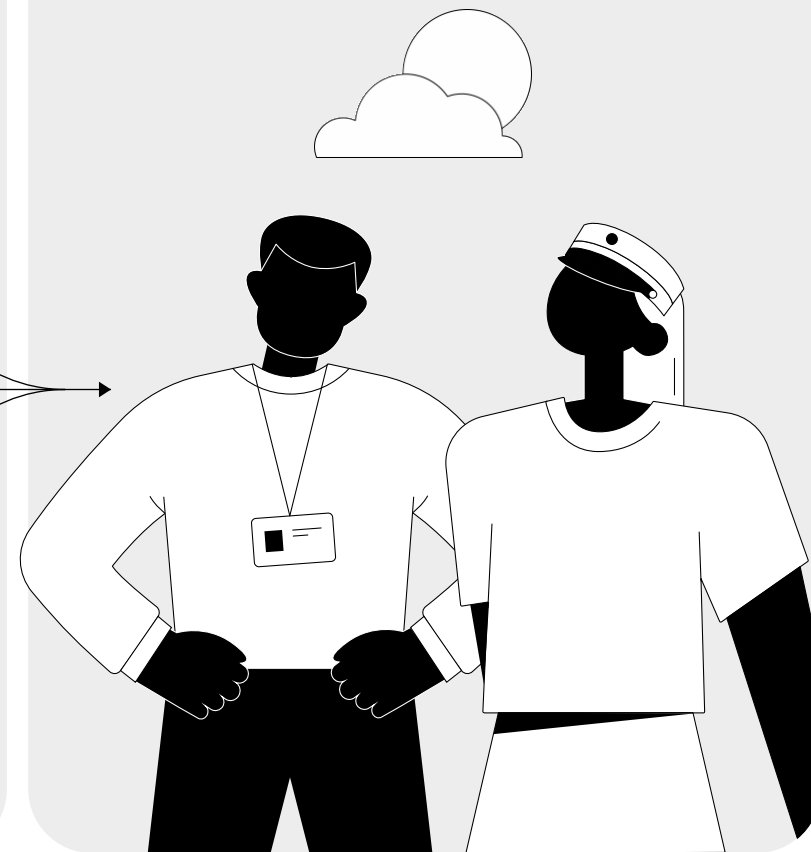
Væksthuset

Ett **socialt** företag
och kommersiell stiftelse



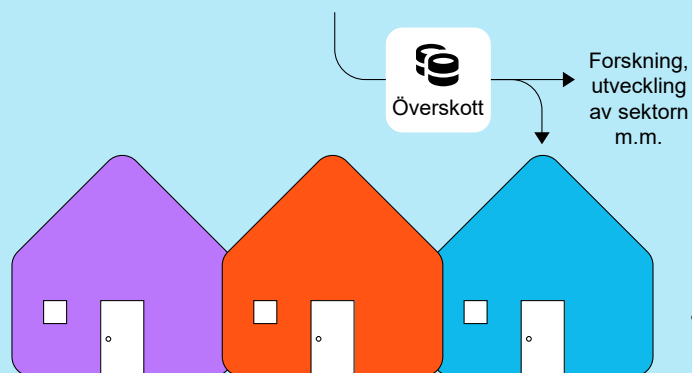
- Medborgare
- Kommuner
- Företag
- Forskningsinstitutioner
- Lärosäten
- Civilsamhället
- Myndigheter och departement
- Politiker

Jobb och utbildning



Væksthuset

Ett **socialt** företag
och kommersiell stiftelse



Kompetence Beskæftigelse Forskning

Medborgare

Kommuner

Företag

Forskningsinstitutioner

Lärosäten

Civilsamhälle

Myndigheter och
departement

Politiker

Forskning och kunskap

Utbildning och
kompetensutveckling

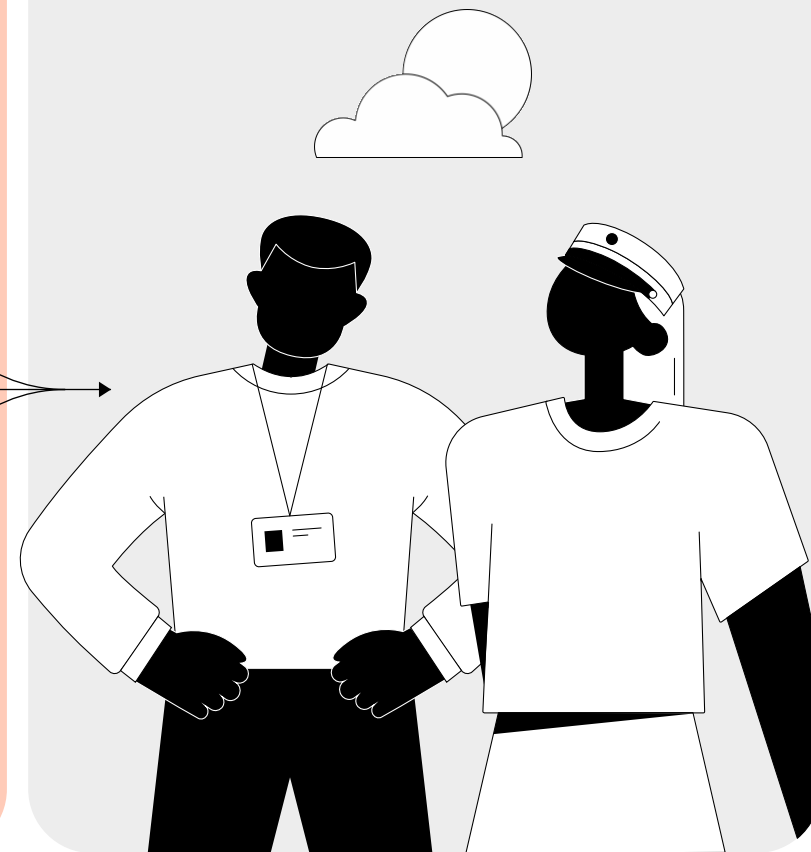
Samarbete med
företag och utbildning

Jobbfokuserade insatser

Samarbete med
civilsamhället

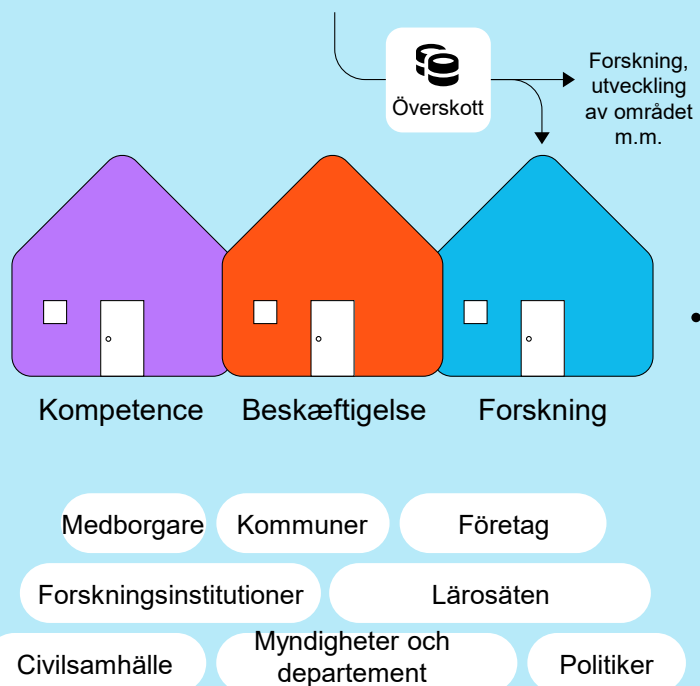
Politiskt inflytande

Jobb och utbildning



Væksthuset

Ett **socialt** företag
och kommersiell stiftelse



Forskning och kunskap

Utbildning och
kompetensutveckling

Samarbete med
företag och utbildning

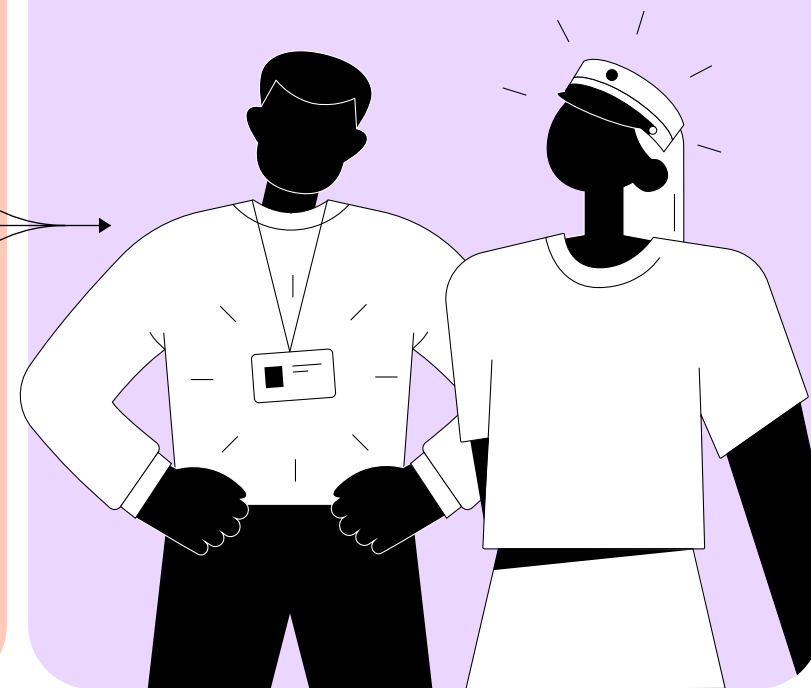
Jobbfokuserade insatser

Samarbete
civilsamhället

Politisk inflytande

Jobb och utbildning

Vårt arbete stödjer alltid visionen om att skapa
förändring och kunskap som förflyttar
människor mot jobb och utbildning.



Den aktiva arbetsmarknadspolitiken – ansvar

The Ministry of Employment



Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering

A-kassa
(försäkrade
arbetslösa)

De första 3 månaderna
(t.ex. lärare, pedagoger,
akademiker, etc.)



Kommunalt ansvar

Försäkrade utan
andra problem
(efter 3 mdr)

Försäkrade
sjukskrivna

Oförsäkrade
(Flera
kategorier)



Jobcentrets samarbetspartners

Kommun

Socialförvaltning
Beroendecentra
Hålsocentra
Socialpsykiatri

Region

Psykiatri
Sjukhus

Andra

Arbetsgivare
Civilsamhällets aktörer

Privat

Läkare
Arbetslöshetskassor
Fristående insatsaktörer
Försäkringsbolag

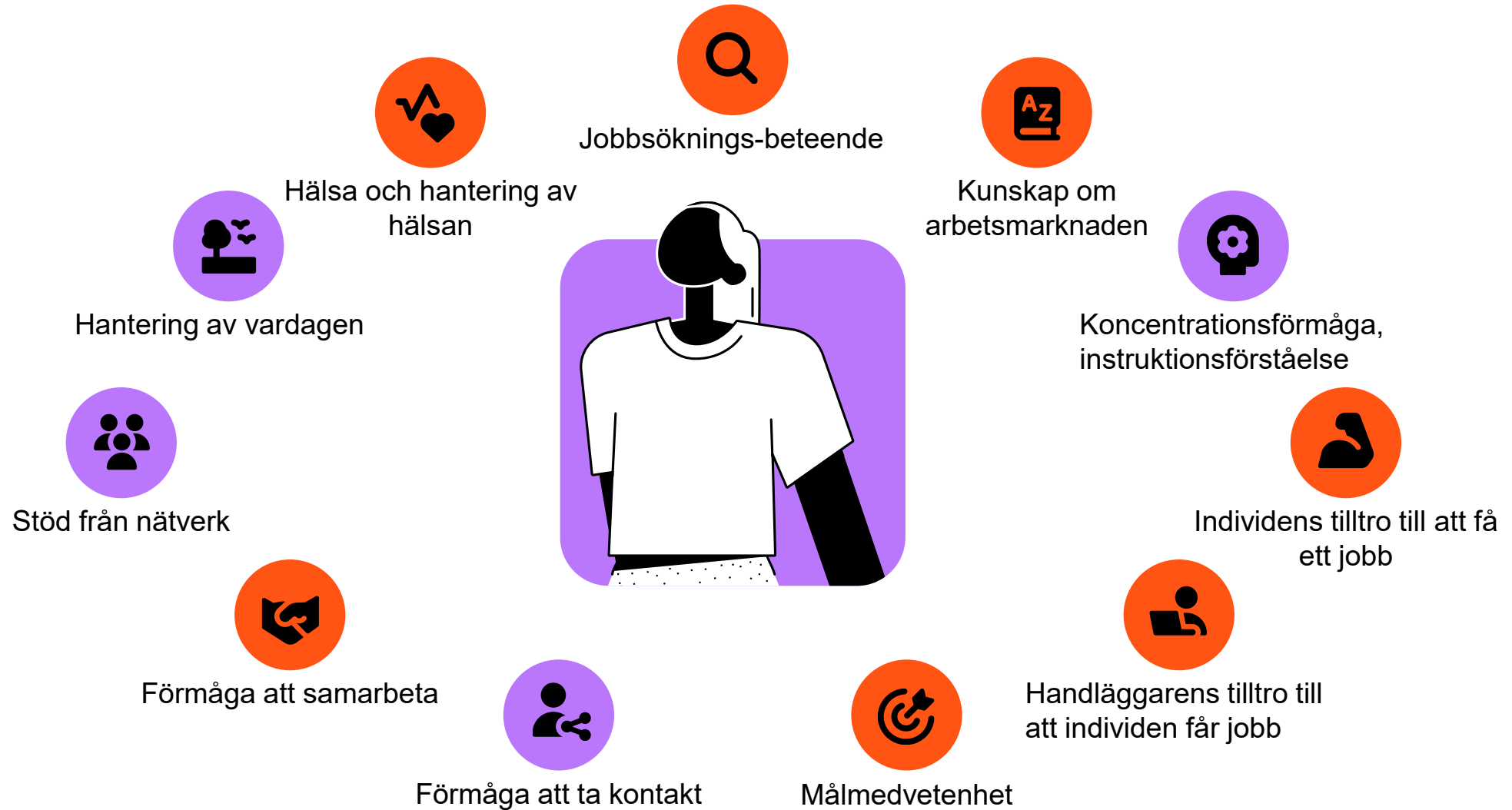
jobcenter



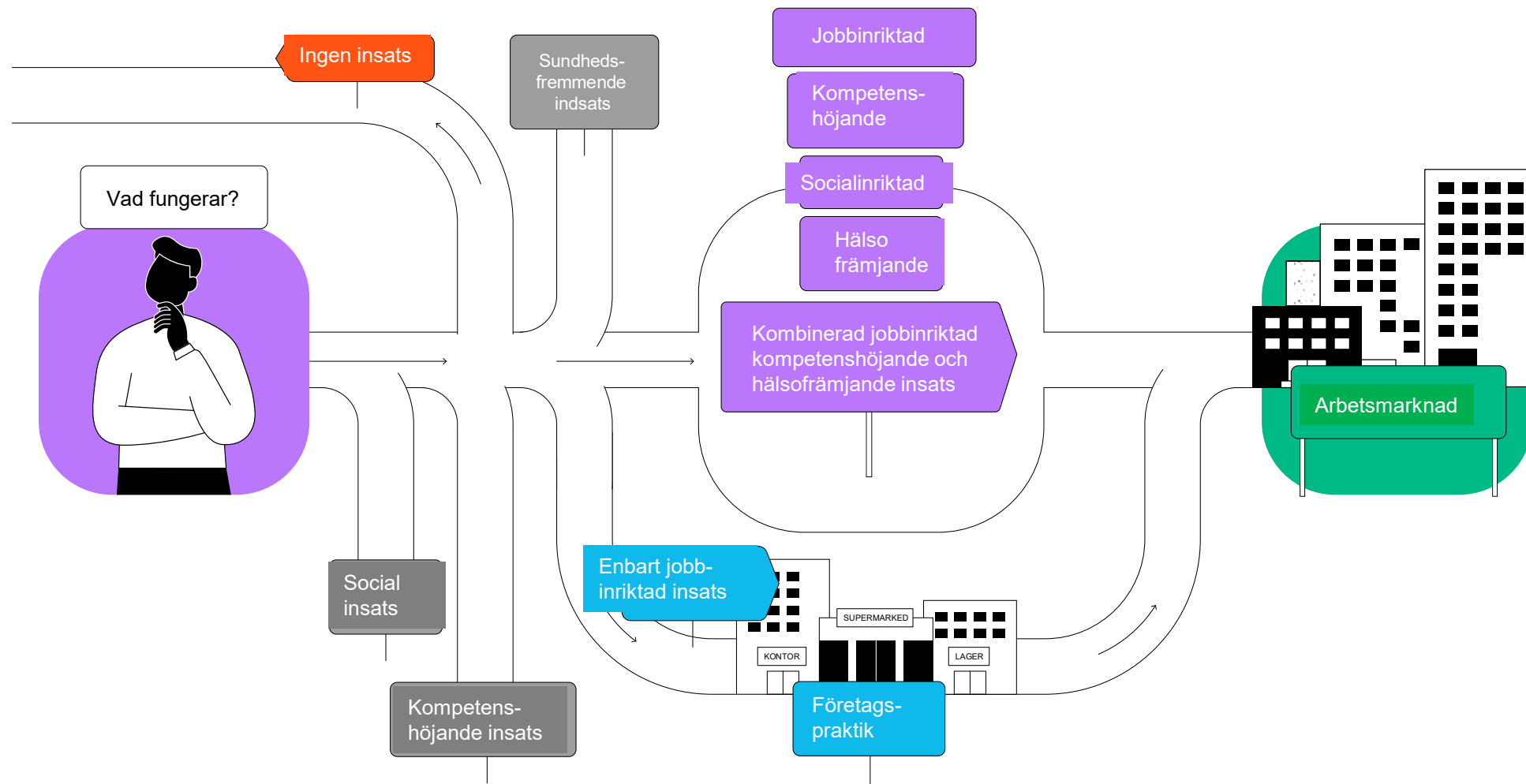
Kortfilm om BIP



Beskæftigelsesindikator-projektet (BIP)

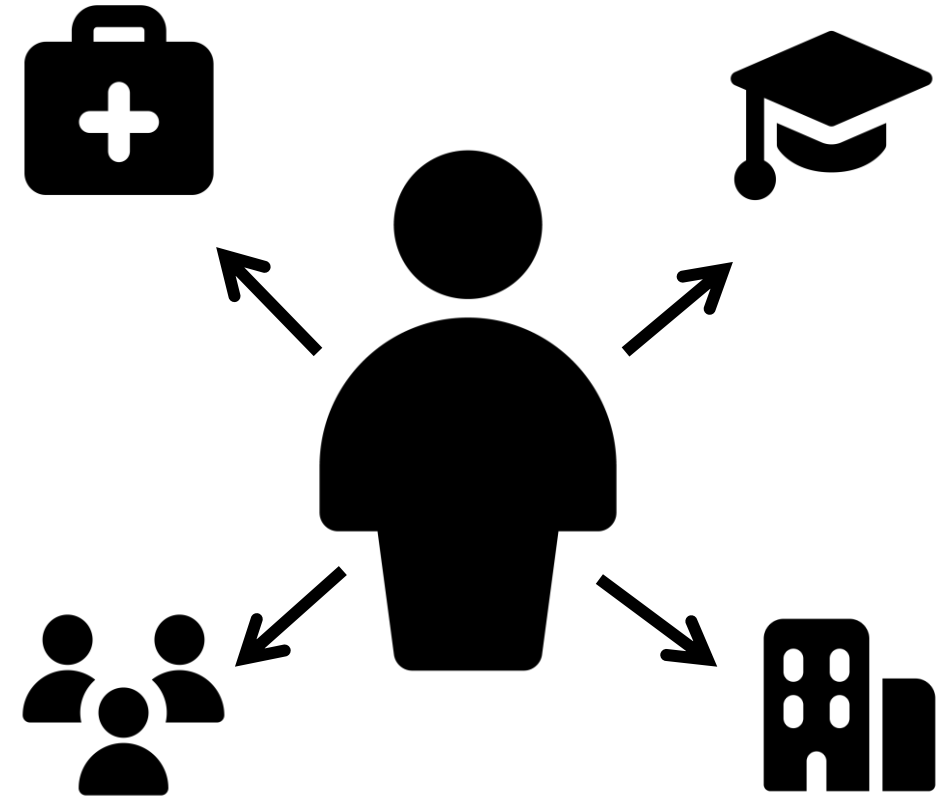


Vad är det som gör att människor kommer närmare arbetsmarknaden?



Vilka insatser fungerar bäst?

- **Parallella, samordnade insatser** där flera insatser läggs in på en gång - och 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



Beskæftigelsesindikatorprojektet och relaterade studier

BIP progressionsmätningar

Vad bör man arbeta med för att skapa förändring?
Vilka insatser är effektiva för att skapa förändring?
Vilken jobbsökningsstrategi är effektiv?

**Arbetsgivares
perspektiv** på vad som
är avgörande för att
anställa personer med
komplexa utmaningar och
få dem att stanna kvar i
arbetslivet

**Personer med
komplexa utmaningars
syn** på vad som var
avgörande för att de
skulle få ett jobb

Er du klar til at arbejde? Ph.d.-avhandling:
Deltagar-perspektiv på arbetsmarknadsinsatser

Spot på samtalet:
Hur kan samtalet bidra till att skapa
framsteg och meningsfullhet i
deltagarens process mot
arbetsmarknaden?



Væksthusets praktik

Beskæftigelsefaglighed - Arbejdsmarknadsprofessionalism

Företagssamarbete



Relations-
kompetens



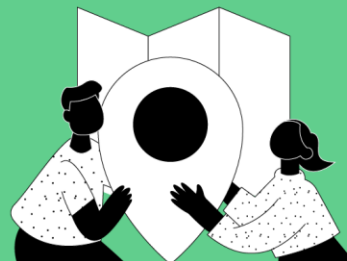
Erfarenhet, kunskap
och insikt



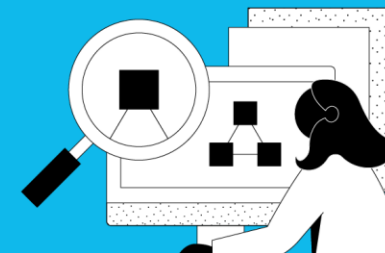
Insatser och verktyg
i relation till deltagarna



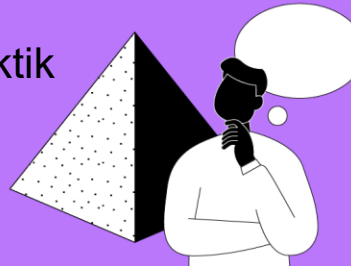
Lokalt nätverk
och samarbete



Systematik och
dokumentation



Reflexiv praktik



MÅLGRUPP

Personer med:

- Hemlöshet
- Neurodivergens
- Missbruk
- Fysisk funktionsnedsättning
- Kognitiv och psykisk funktionsnedsättning
- Etc.



Samarbete mellan Jobcentret och Væksthuset/annan aktör

Jobcentret anvisar individerna till Væksthuset (syfte, period och timmar)

Typiskt i en period om ca. 3 månader (med möjlighet till förlängning)

Olika syften med "forløb" (afklaring/kartläggning, jobb, utbildning, arbetsförmågabedömning, mentor etc.)

Löpande kontakt mellan JC och VH (VH afrapporterar med fast interval)

Deltagarprocesser (forløb) i Væksthuset

Individuelle processer (forløb)

- Verksamhetsinriktade och parallella (skräddarsydda)

Kontinuitet

- Samma konsult genom hela processen (planerar processen och insatsen 1-1 med deltagaren)

Bred kompetens

- Medarbetarna har olika professioner/yrkeskunskaper (fagligheder) – t ex arbetsterapeuter, sociologer, psykologer, pedagoger, socionomer, sjukgymnaster, lärare etc.

Væksthusets praxis - tre principer

Individuella processer

- Utformad efter individens behov och utmaningar, men med ett tydligt fokus på jobb och utbildning

Företags- /arbetsplatsorienterad

- In på arbetsmarknaden så snabbt som möjligt. Hitta rätt matchning

Parallella insatser

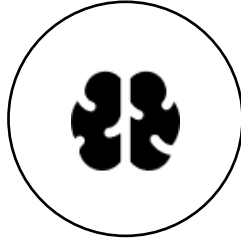
- Samtidighet i insatser
- Inget trappstegs-tänk



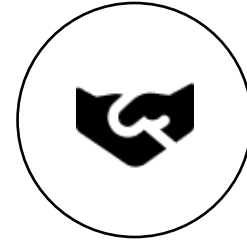
Helhetsorienterad insats



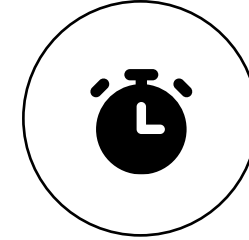
Sociala insatser



Hälsa och behandling



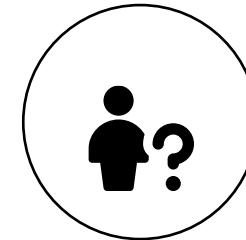
Jobb och utbildning



Vardagshantering

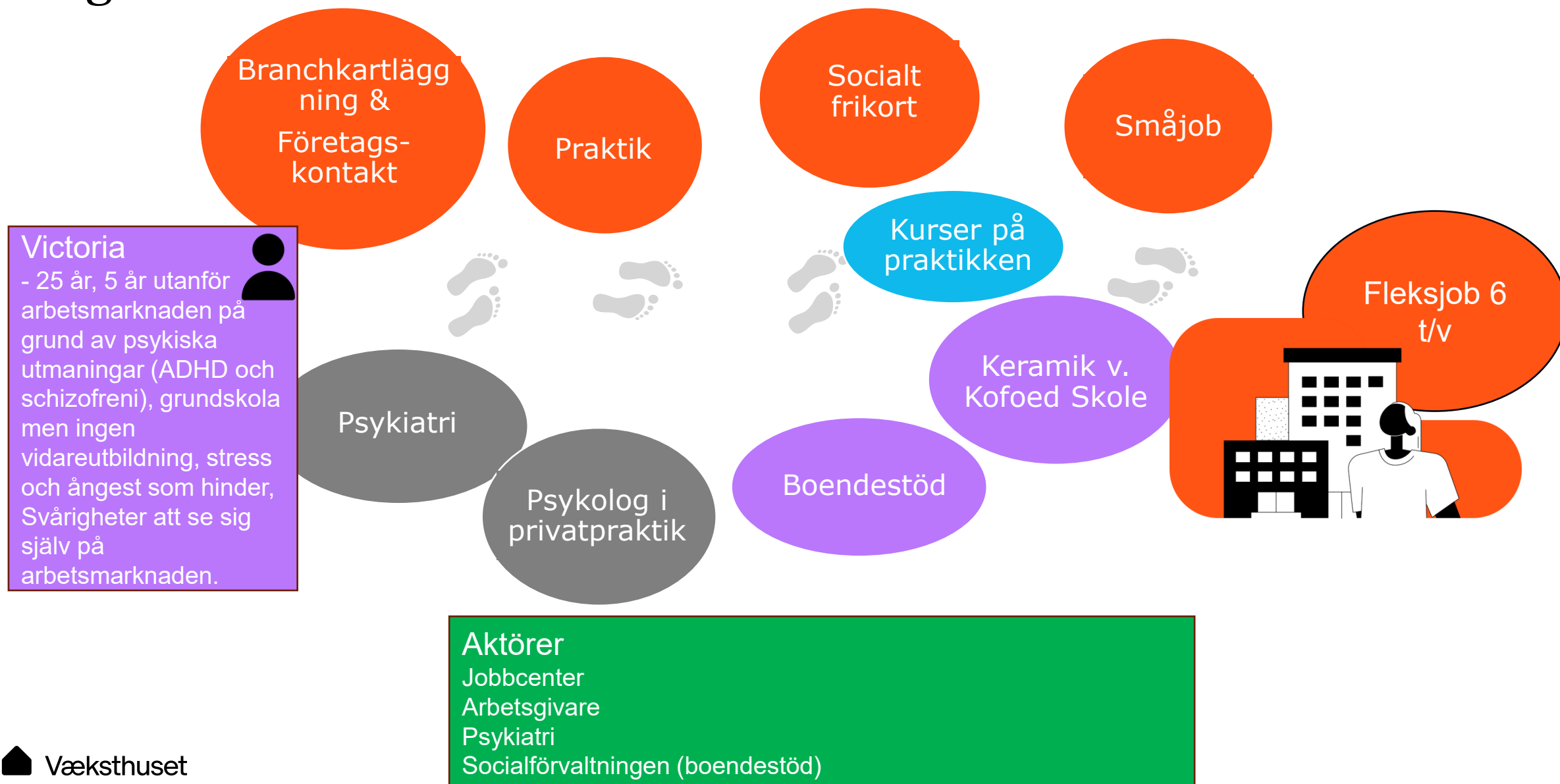


Samtal



Psykoedukation och
hantering av hälsa

Borgercase



Företagssamarbete

Företagssamarbete = Væksthusets DNA

Parallella insatser där flera insatser genomförs samtidigt – och där de **jobbinriktade insatserna** ingår – skapar störst progression

(reference: BIP)



Væktshusets främsta "verktyg"

- Träning och bemästring av utmaningar
- Förtydligande i förhållande till bransch och/eller utbildning
- Matcha med yrkesområde
- Utredning och anpassning av arbetstider, arbetsuppgifter m.m. (arbetsförmåga)
- Mod och framtidstro på arbetsmarknaden
- Bli en del av en gemenskap
- Avlönade timmar (timmar med lön/ timanställning)
- Egen försörjning
- Etc.....etc....etc.....

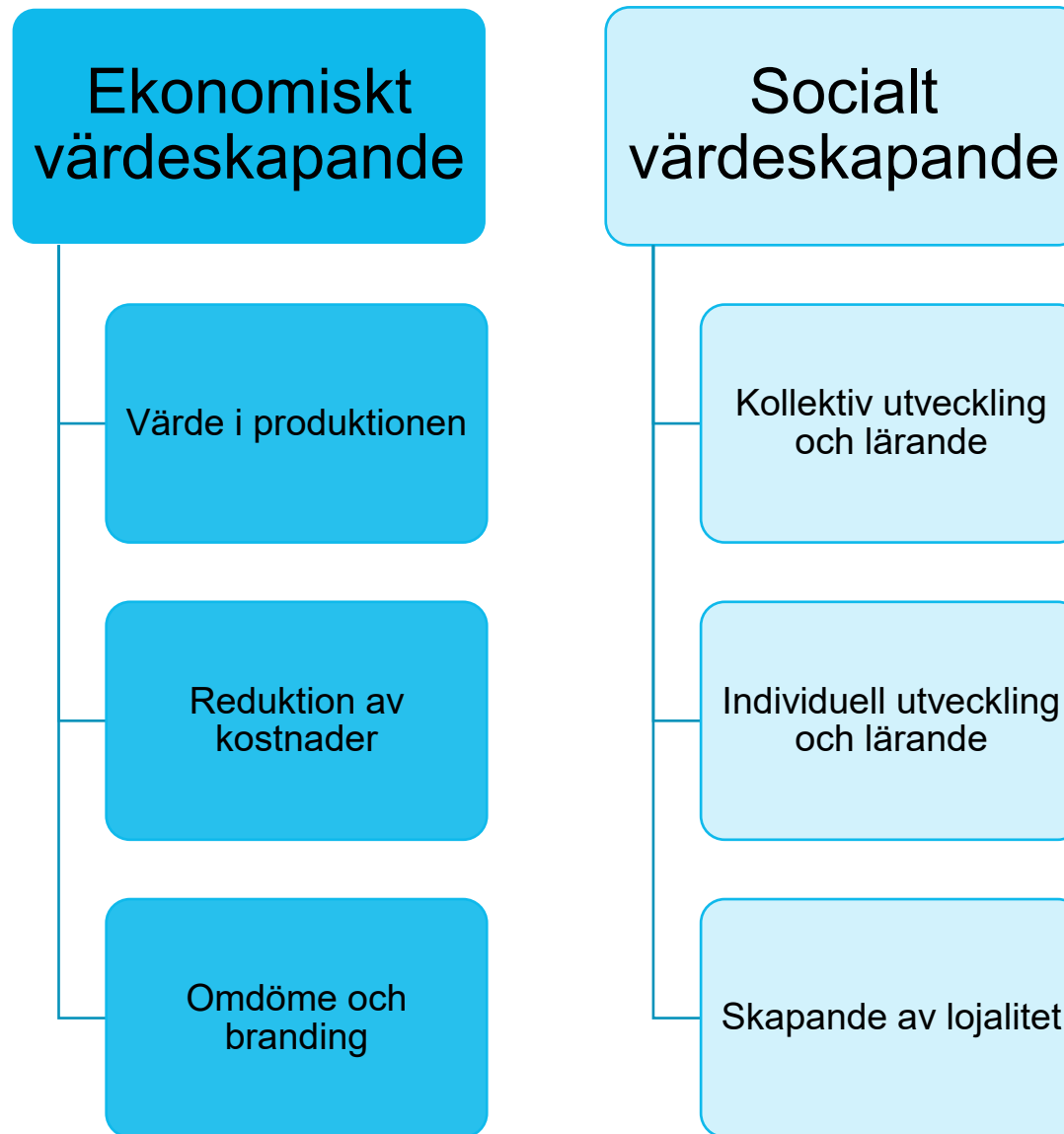


Arbetsgivaranalysen

Från inkludering till värdeskapande – företag vill bidra om det skapar värde

Bort från trappstegstänkandet. Att vara redo för arbetsmarknaden beror på kontexten

Matchning är en socialiseringsprocess – både företaget och kandidaten kan förändras längs vägen



Kontakt med individ eller system



Vill prata med
jobbkonsulten
först



Vill prata med
individen först

”Ärlighet” eller en nystart?



Vill att individen
ska kunna "sopa
rent bordet"



Vill att individen
ska vara "ärlig"

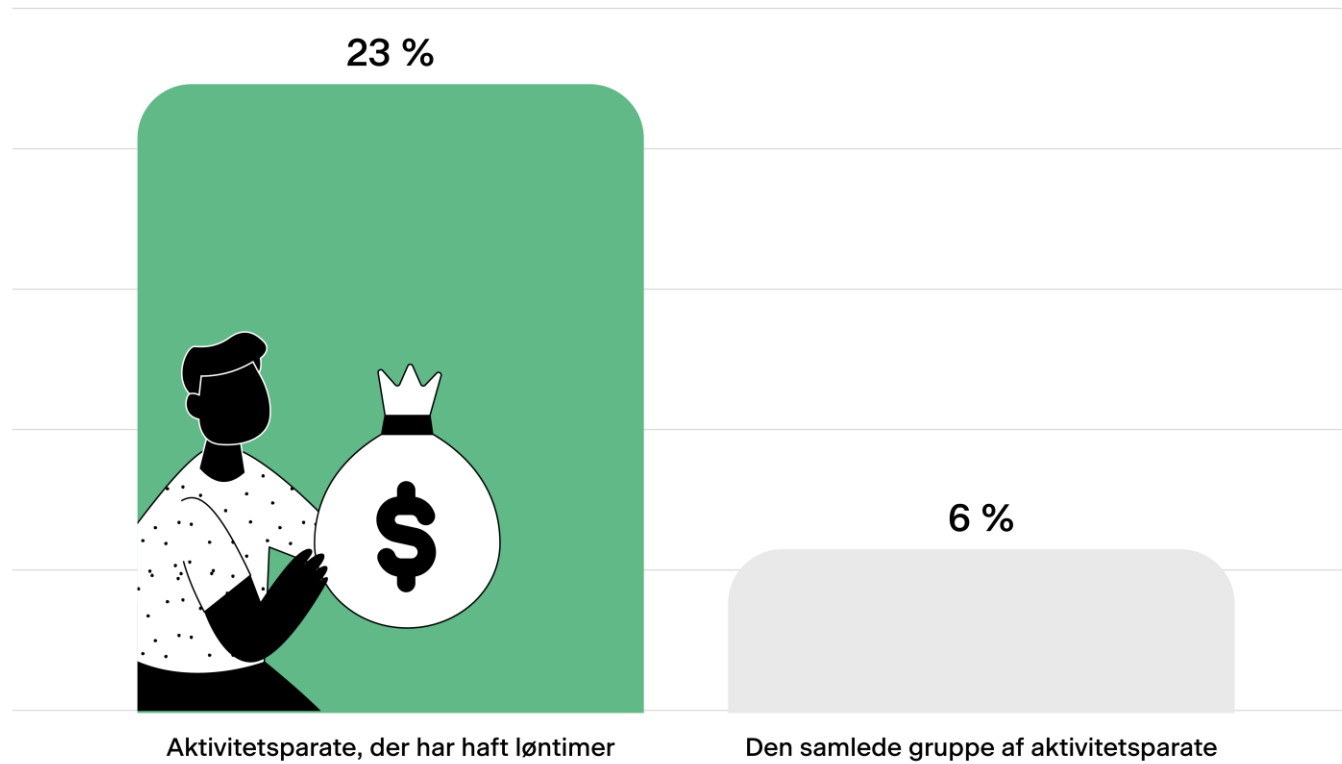
Lön har betydelse

Är ordinarie betalda
arbetstimmar en språngbräda
för "aktivitetsberedda"
(aktivitetsparate)
kontanthjälpsmottagare på
vägen mot arbete?



2 år efter den første avlönade timmen

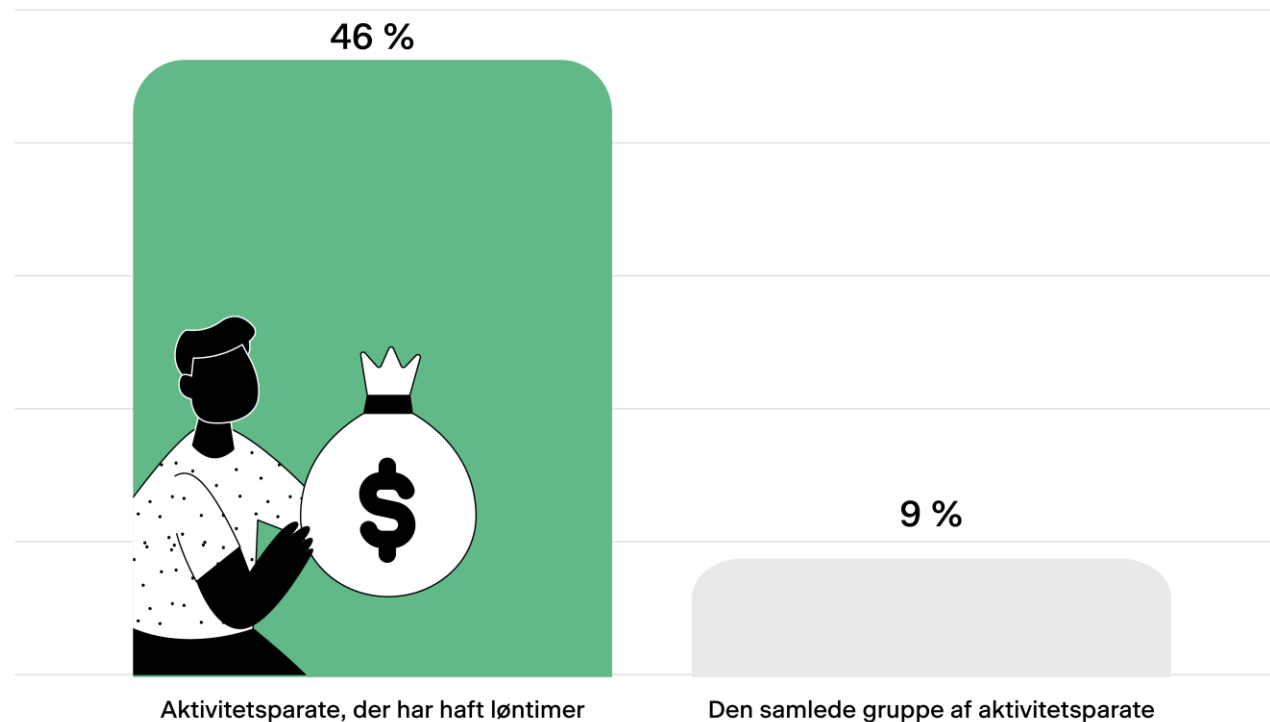
Andel aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere,
der efter 2 år får fuldtidsjob



Kilde: Rosholm, M. (2024) Lønner det sig at få løntimer på vejen mod job?

2 år efter den første avlönade timmen

Andel aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere,
der efter 2 år får fuldtidsjob eller løntimer



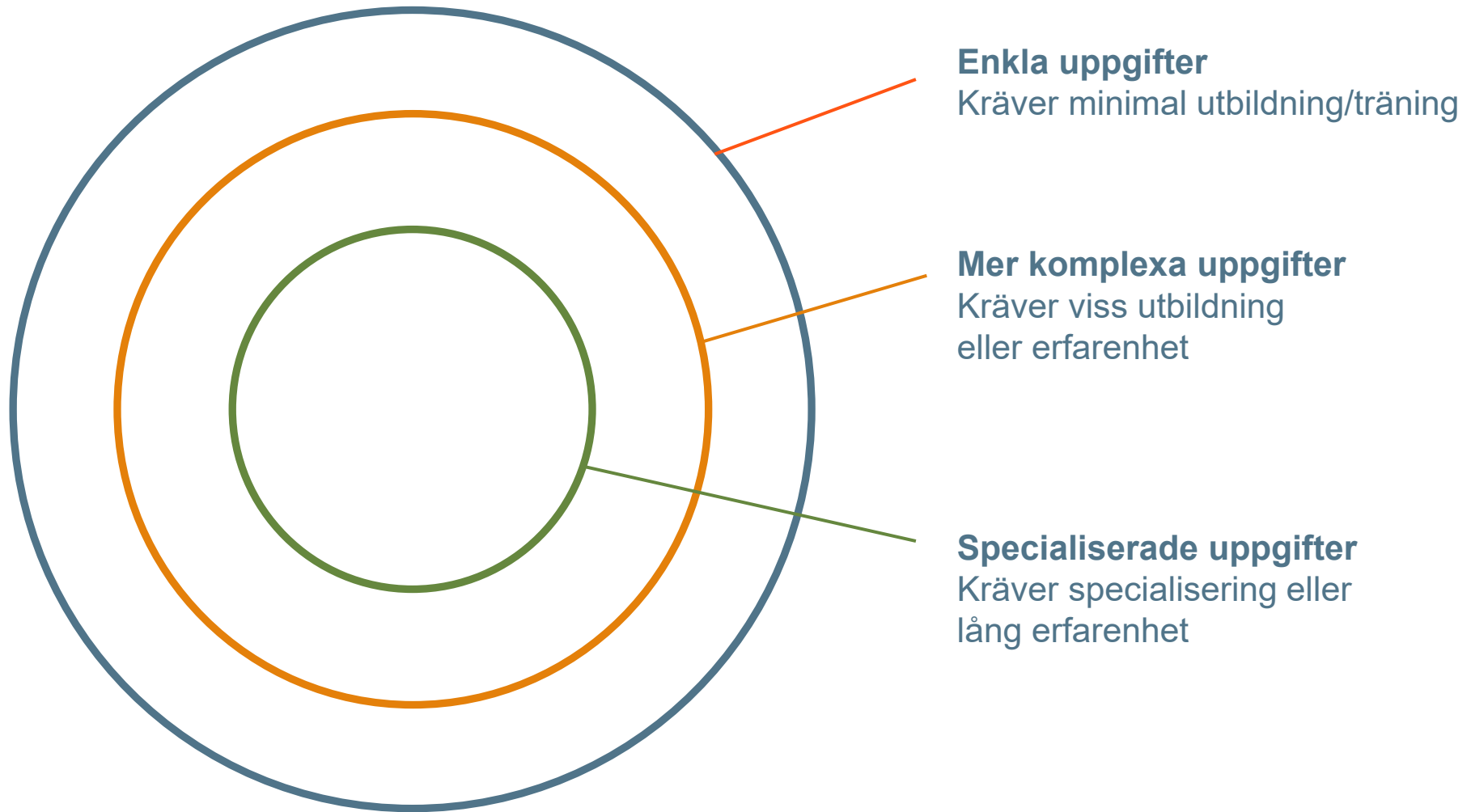
Kilde: Rosholm, M. (2024) Lønner det sig at få løntimer på vejen mod job?

Hybridpraktik - Från praktik till avlönade timmar

- Arbetsuppgifter och syften måste separeras i företagets praktik respektive de betalda timmarna.
- De avlönade timmarna ges för de timmar då medborgaren löser arbetsuppgifter på ordinarie villkor.
- På företagspraktik utför medborgaren uppgifter som utvecklar hans eller hennes färdigheter eller klargör arbetsmål.
- Praktiktimmarna kan omvandlas till betalda timmar i takt med att medborgaren behärskar arbetsuppgifterna.
- Ordinarie betald arbetstid kan användas i kombination med företagspraktik som ett verktyg för att utveckla medborgarens kompetens eller tydliggöra jobb mål och kan även bidra till att tydliggöra om en person långsiktigt bör rekommenderas för ett flexjobb (anpassad anställning)



Småjobb/avlönade timmar - fokus på arbetsuppgifter inte positioner



Kan hjälpa arbetsgivare att behålla och förbättra ekonomin:

- Överbelastning
- Mindre lön
- Uppgifter som (inte) motiverar
- Säsongsvariationer
- Tid för fortbildning
- Utveckling av chefer och medarbetare
- Ökad produktivitet

Paus 20 min



Metodologisk grund och reflektiv praktik i Væksthuset

Komplexa problem och situationer kräver komplexa lösningar = multiteoretisk metod och tillvägagångssätt



Multiteoretisk ansats

Vårt Primära Metodiska fundament

- Systemisk
- Lösningsfokuserat
- Narrativ
- Kognitiv
- Erkännande (Anerkendende)
- Eksistentiell



Intern fortbildning i professionel arbetsmarknadskunskap

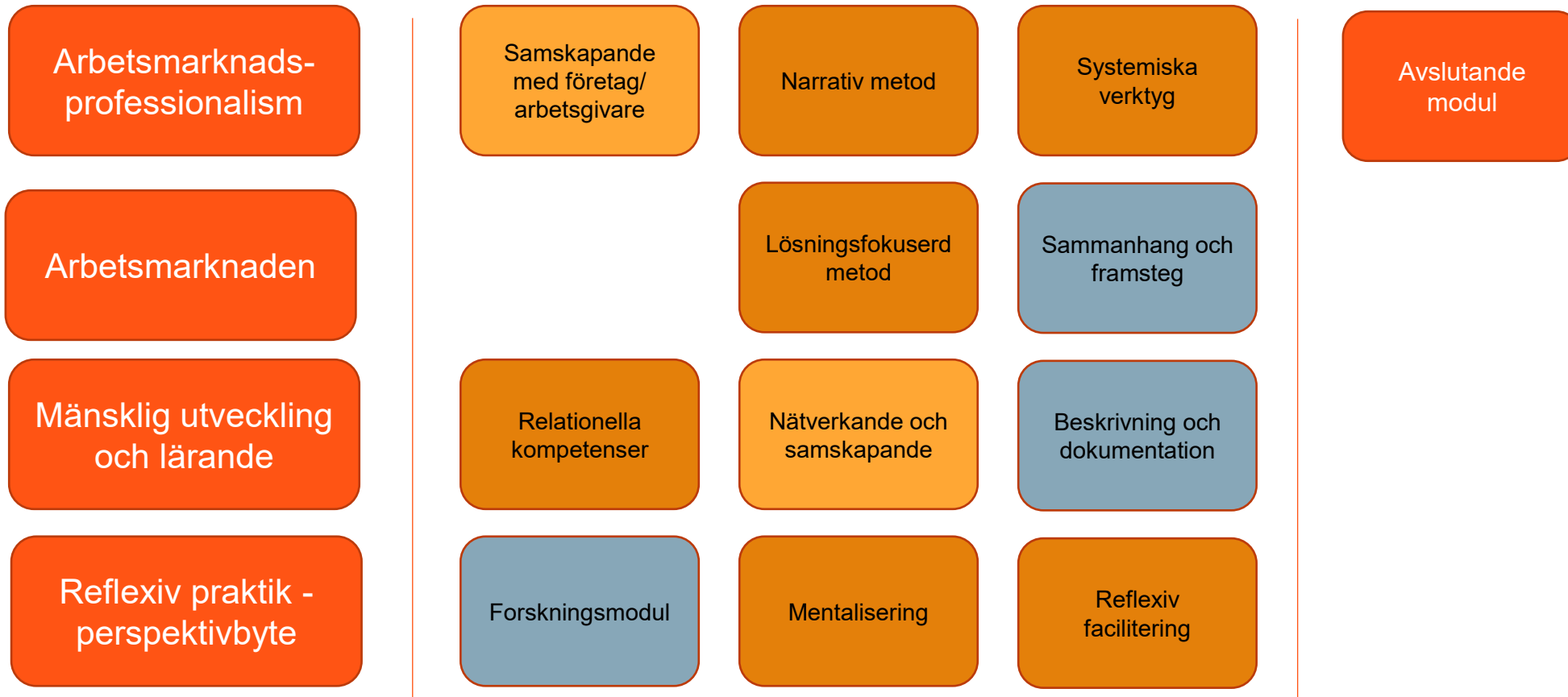
Start

1 år

2 år

3 år

A total of 5 optional modules



Professionell reflexiv praktik - 4 typer reflektion

STÄNGDA



Instrumentella reflektioner:

- Lösningsförslag
- Accept av problemformulering
- 'Gör såhär'

ÖPPNA



Perspektiverande reflektioner:

- Perspektiv – teori, aktörer, vinklar
- Undersöker från olika vinklar
- 'Utifrån XX perspektiv skulle det också kunna handla om...'



Kritiska reflektioner:

- Utmanar grundantaganden och problemformuleringar
- Kritik av makt och intressen
- 'Handlar det om något helt annat? Missar vi här att...?'



Självreflexivitet

- Utmanar egna förståelser
- Man är själv en del av problemformulering och lösning
- 'Hur är du själv en del av....?'

En reflexiv organisation– vad krävs?

Teknik och träning



- Händer inte av sig själv – måste **designas**
- Kräver kompetens – kan **tränas**

Reflektionsmuskeln måste tränas

Kultur och tillit



- Ett mindset, som kan **utvecklas**
- Vaner och rutiner, som behöver **odlas**
- Tillit, trygghet och mod att utmana som kan **skapas**

Kultur måste byggas upp och underhållas

Hur jobbar vi med reflexiv praktik?

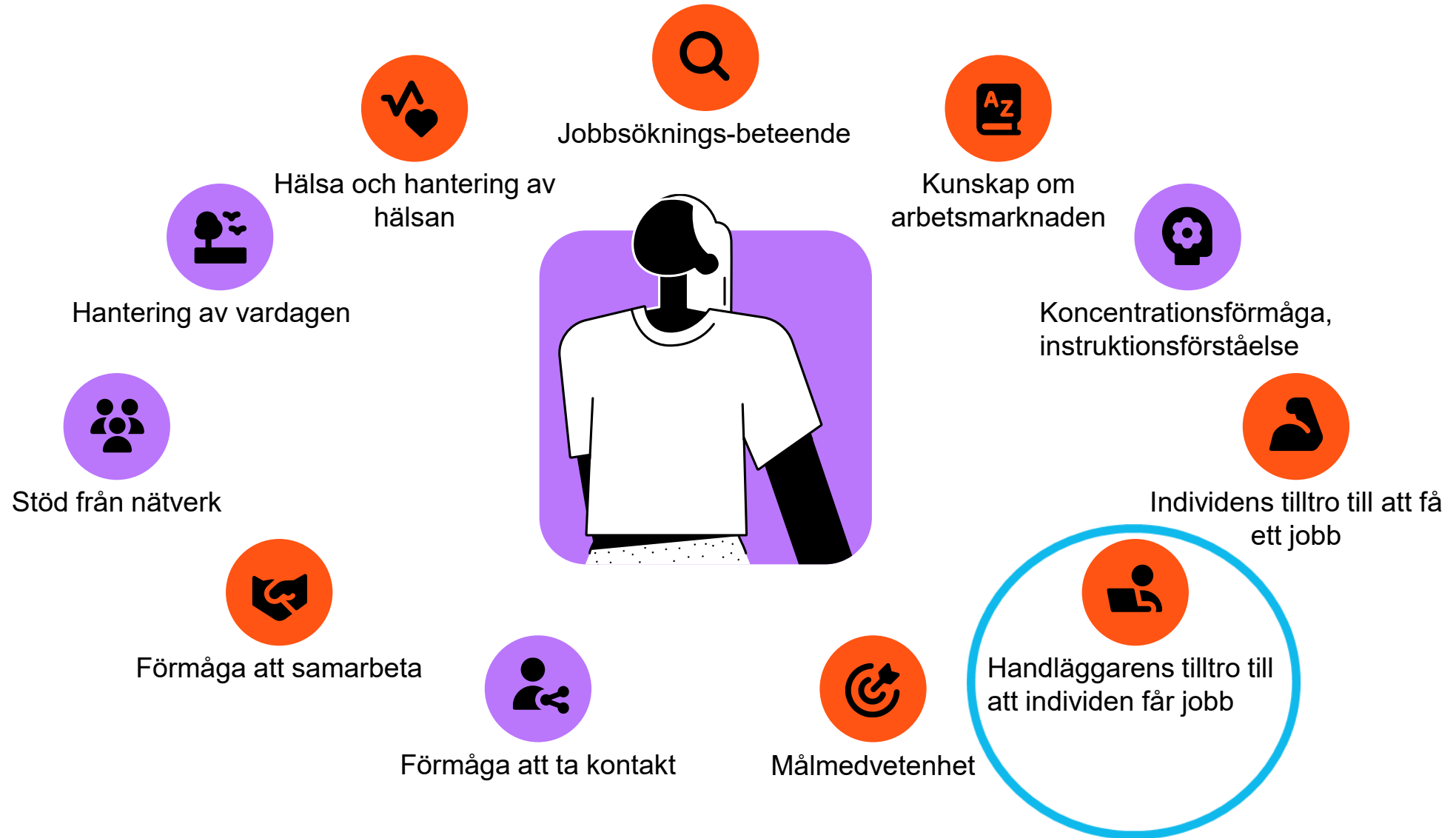
- Möten i teamet
- Reflekterande oaser
- Metodträning
- I de dagliga dialogerna



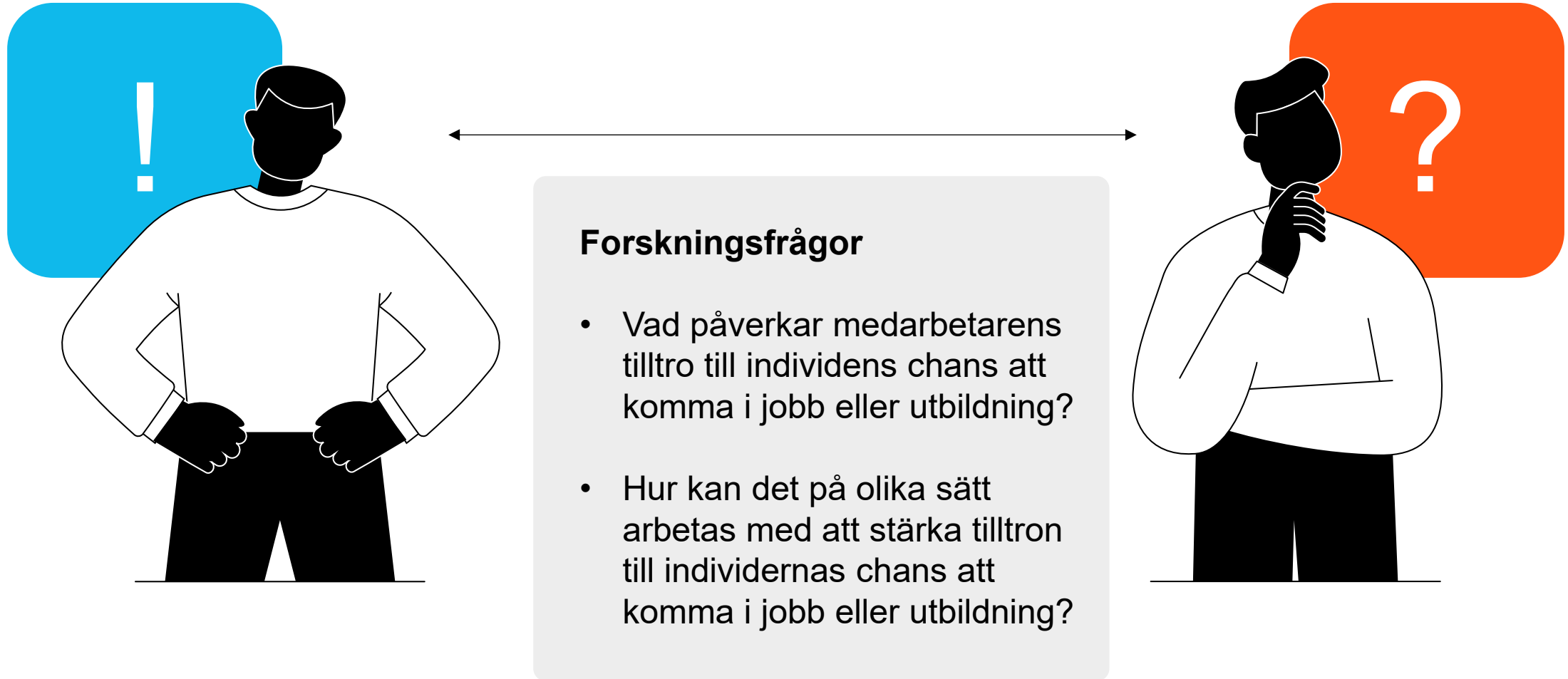
Vad påverkar tilltron till individens
jobbchans?

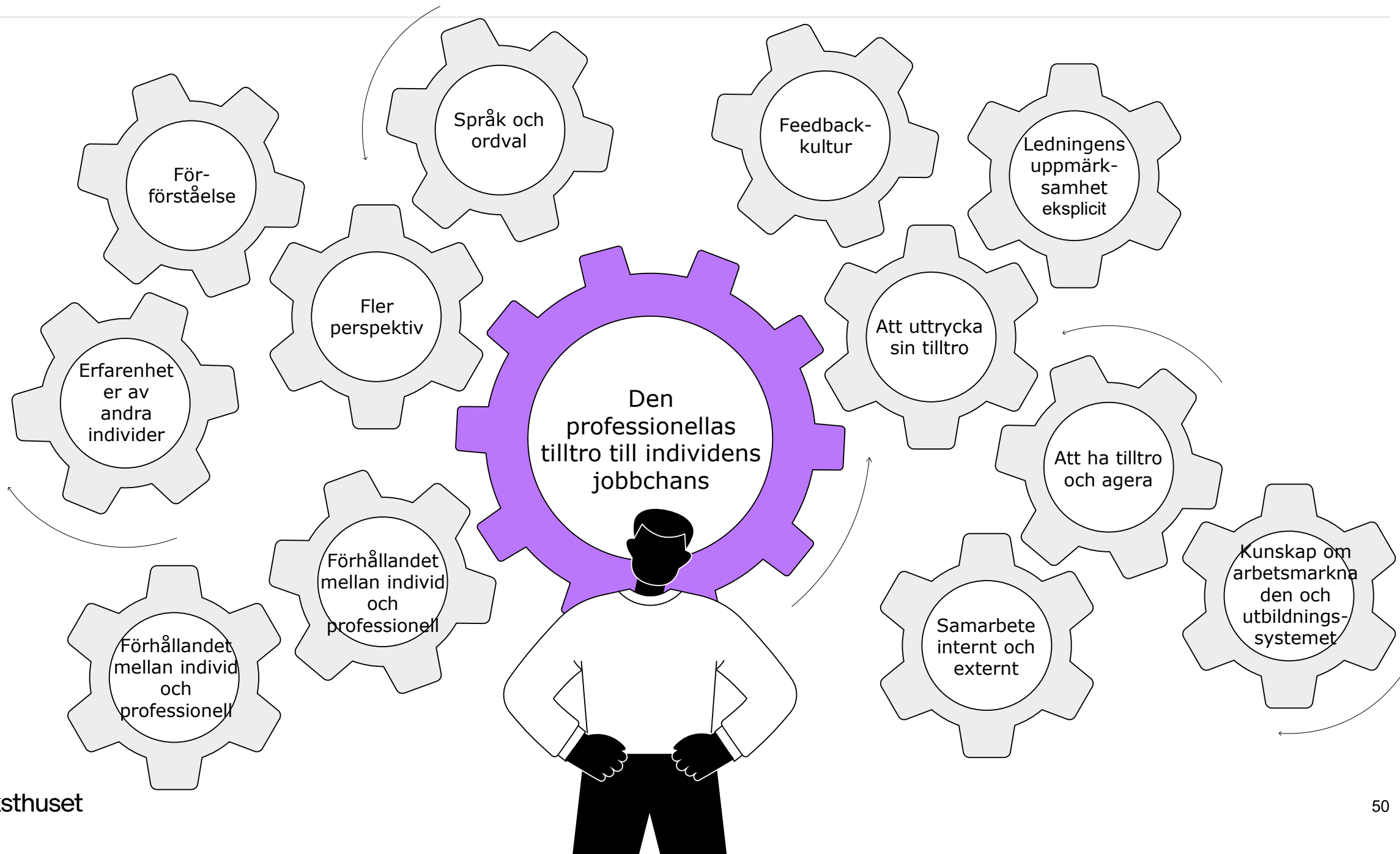


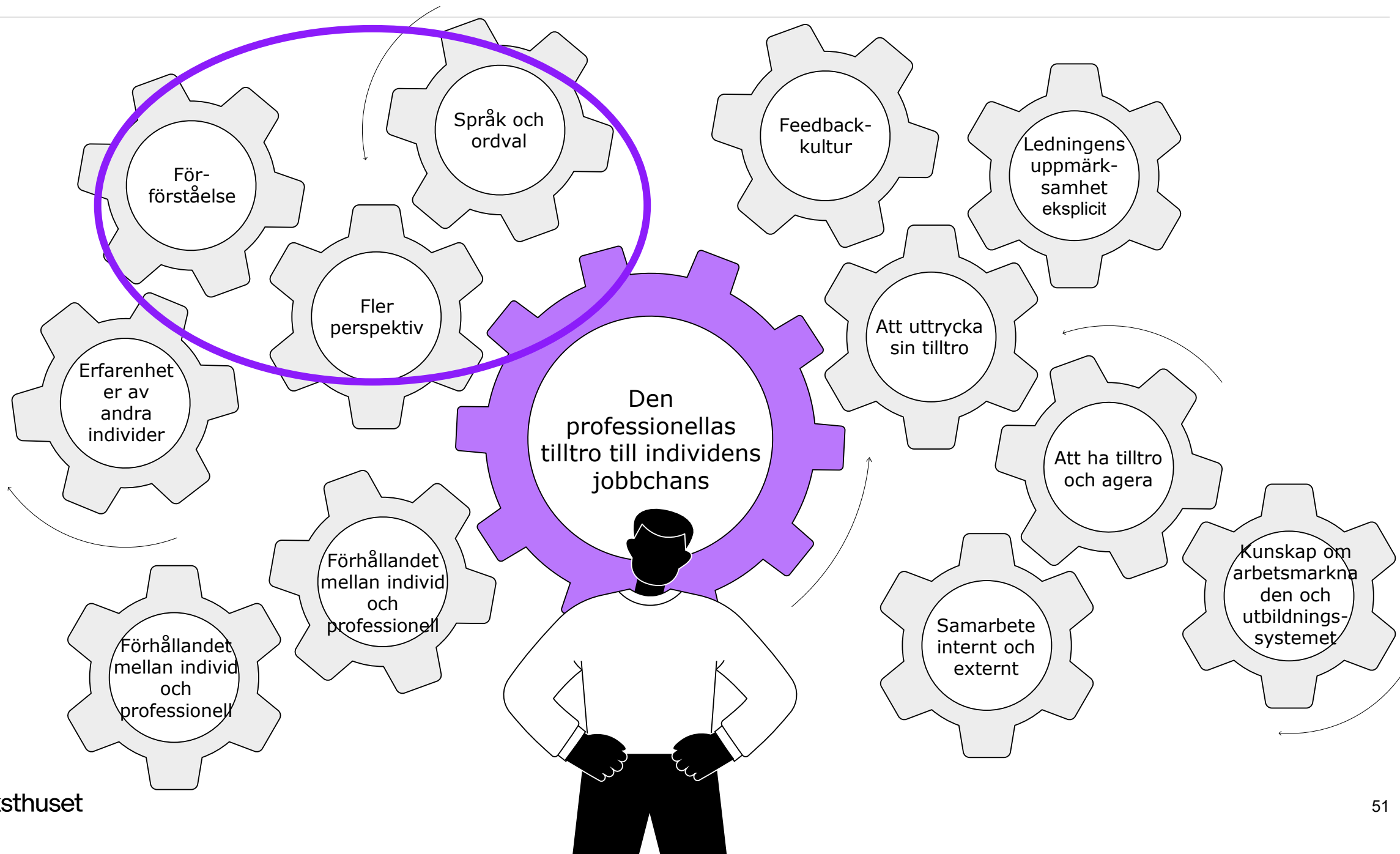
Beskæftigelsesindikator-projektet (BIP)



Projekt "Tilltron till individens jobbchans"







Sammanhang mellan språkbrug och tilltron - exempel

- Tunga deltagare
- "Goda"/"dåliga" forløb (ärenden)/deltagare
- Djurnamn: Ålen, Gorillan, Strutsen (Dorthe Birkmose, 2013)
- Ironi: "Den arabiske prins", "fallfrukt"
- "Lycka till" ("Held og Lykke!")
- ADHD-flickan, Gängkillen, osv.
- "Shoppa runt"
- Långa beskrivningar av negativa karakteristika (alkoholist, aggressiv, lat/slö, inte motiverad osv.).



Språkets betydelse

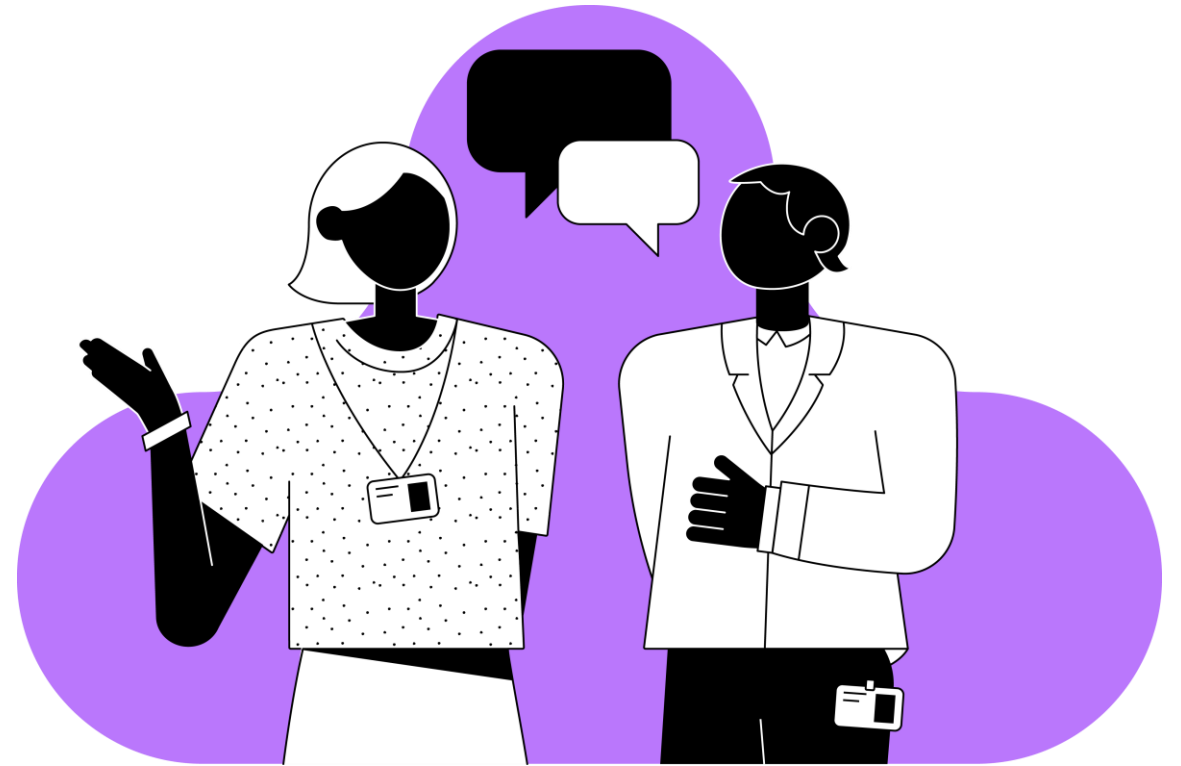
Språk skapar verkligheten (de möjligheter vi ser)

- **Utvecklingspotential** i att fokusera på språkbruk eftersom vi genom språket omedvetet kan bidra till att upprätthålla låga förväntningar till deltagarna som nämns
- **Förändring genom språk** – ett gemensamt och "kostnadsfritt" projekt
- **Alla deltar** kontinuerligt i den språkliga praktiken (handläggare, ledare, administration osv.)



“Det, vi säger” – att uttrycka sin tilltro

- **Explicit uttalande av positiva förväntningar**
– “jag tror på...” är starka ord som framkallar reaktioner hos individen
- **Motivera sina förväntningar**
– legitima förväntningar med substans
- **Resursfokuseret språk**
– vad kan individen redan, verksamt alternativ till “sjukdomsprat”
- **Tillfällighetens språk** – argumentera för att något är en fas, öppna upp för möjlig förändring



Væksthusets arbejde med brukar-/medborgar- delaktighet i samarbeidet med deltagare

Individuellt anpassat arbetssätt= brukar-/medborgardelaktighet (?)

- Det individuella förhållningssättet kräver alltid att den specifika planen organiseras tillsammans med medborgaren
- Processer är inte bestämd på förhand, utan justeras längs vägen i samarbete med medborgaren
- Vi kan inte göra vårt arbete utan att involvera medborgaren. Vi kan inte göra upp en plan och genomföra den om vi inte aktivt involverar deltagaren kontinuerligt. I så fall skulle vi inte veta vad vi ska göra eftersom vi inte har en fast uppsättning insatser/blue prints etc.

Metodologiskt fundament som verktygslåda ift. brukar-/medborgardelaktighet

Fokusera på berättelser och ord

Narrativ metod (vi förstår och formar vår identitet genom de berättelser vi skapar och delar om oss själva).

- Baseras på vad medborgarna säger – vilka berättelser har de om sig själva? Vilka ord/begrepp använder de om sig själva, om sin situation etc.
- Fokusera på dessa ord/berättelser för att förstå deras situation och erfarenheter och ta detta som utgångspunkt och tala vidare utifrån dem så att medborgarperspektivet finns med i planeringen av processen.

Metodologiskt fundament som verktygslåda ift. brukar-/medborgardelaktighet.

Fokus på olika områden i livet

Systemisk metod (att förstå situationer genom att titta på helheter, relationer och kontexter och inte bara isolerade element):

- Se till att medborgarens många identiteter/ roller i livet blir en del av processen genom att fråga om, undersöka och involvera "hela" människan.
- Möt medborgaren som något annat än en klient: t.ex. också som en far, vän, syster, fotbollstränare etc. och ta med detta i bilden som en del av samarbetet

Metodologiskt fundament som verktygslåda i relation till brukar-/medborgardeltaktighet.

Fokusera på det som fungerar

Lösningsfokuserat metod (fokuserar på att lyfta fram och förstärka de resurser och framgångar som redan finns hos en person):

- Specifika frågetyper och tekniker som säkerställer att medborgarens perspektiv är tydligt
- Samtidigt blir det möjligt att utforska medborgarens liv och historia med fokus på vad medborgaren själv har upplevt som hjälpsamt och/eller lustfyllt och planera utifrån det snarare än bara vad handläggaren tycker är hjälpsamt/ effektivt.

Alla tre av ovanstående metoder skapar samtalskontexter som möjliggör att vi kan fånga upp det som är viktigt och hjälpsamt för medborgaren och arbeta vidare med detta i samverkan.

Är delaktighet/ involvering alltid bra?

Att balansera och gradera delaktighet

- Delaktighet/ involvering kräver resurser och överskott.
- Vi arbetar med att gradera delaktigheten/ involveringen så att den blir möjligt för medborgaren att delta i, då delaktighet är en grundläggande förutsättning för vårt arbete.
- Vissa medborgare kan vara delaktiga i mycket redan från början, medan andra kan ha tappat tron helt och hållet och/eller ha en mycket låg funktionsnivå (här kan delaktigheten kanske till och med upplevas som en börda).

Kommunikationsstilar - ett sätt att anpassa delaktighet/ involvering



Konkreta exempel och verktyg för brukar/medborgardeltagande

Göra saker tillsammans med medborgaren

- Att åka på företagsbesök/studiebesök
- Ta promenader i ett område där medborgaren t ex gärna vill arbeta
- Ringa till arbetsgivare och studievägledare tillsammans
- Etc.

= säkerställa att medborgaren får samma kunskap och insikt som handläggaren och därmed bättre förutsättningar att definiera och utforma sin egen process.

Progressionmätningar

- Medborgarens egen röst blir tydlig
- Bild av hur medborgaren uppfattar och förstår sin egen situation i relation till de områden/ indikatorer vi arbetar med.

= säkerställa att medborgarens förståelse blir en del av den samlade förståelsen, så att det inte bara är handläggarens bedömningar som ligger till grund för beslut och processer.

FIT inspirerade verktyg och medborgarutvärderingar

- Fasta frågor i check in med medborgaren i förhållande till hur medborgaren upplever samarbetet mm. Frågorna delaktiggör medborgarens röst i planering av samarbeten, processer och insatser
- FIT-inspirerade: en till en
- Medborgarutvärderingar: Ackumulerad

= säkerställa att medborgarnas röster systematiskt involveras i redan definierade parametrar.

TACK FÖR IDAG!

Karen Ask,
chefkonsulent i
Væksthuset Kompetence

T +45 2338 7652

E kas@vaeksthus.dk

<https://www.vaeksthuset.dk/kompetence>

[LinkedIn](#)



TACK FÖR IDAG!

Maibrit Gamborg Holm,
chefkonsulent i
Væksthuset Beskæftigelse

T +45 3018 5873

E mg@vaeksthus.dk

<https://www.vaeksthuset.dk/beskaeftigelse>

[LinkedIn](#)

