



Guide till effektmätning för ASF

Författare: Ylva Lundkvist Fridh

År: 2022



A-lagets Allservice i Östersund. Fotograf: Åsa Nyhlén.



Innehållsförteckning

Bakgrund	2
Effektberättelser	4
Förändringsteori för ASF	5
Mäta prestationsmål	7
Hållbara anställningar	8
Arbets träning/praktik	8
Delaktighet/egenmakt	9
Mäta utfallsmål	11
Hållbara anställningar	12
Arbets träning/praktik	16
Delaktighet/egenmakt	17
Mäta effekter	18
Avslutande råd - sekretess och öppenhet	19

Bakgrund

I skapandet av Skoopis effektrapport 2022 ("Arbetsintegrerande Sociala Företag och dess samhällsnytta i Sverige") insåg vi att det saknades fördjupad data för att kunna svara på i vilken grad deltagarna/medarbetarna på ASF når de långsiktiga målen i förändringsteorin (det vill säga ökat välmående, minskad fattigdom, ökad jämlikhet och delaktighet) genom de insatser som ASF gör. Endast 5 av de 39 svarande ASF:n i vår enkät angav att de använder någon typ av effektmätning i sin verksamhet. Däremot har många ASF som deltagit i workshops och webinarier under projektet ASF Lyfter gett uttryck för att de skulle vilja börja med effektmätning, men att det känns svårt. Därför följer här några tips på hur ASF skulle kunna mäta i vilken grad deras deltagare når de avsedda målen om förbättrad livskvalitet.

Det har funnits diskussioner inom Skoopi om det skulle kunna upplevas som kränkande att behöva svara på frågor om exempelvis psykisk hälsa och inkomstnivå. Några ASF har påpekat att vissa personer i deras målgrupp har tidigare negativa erfarenheter av att "institutionaliseras" och att det är viktigt att känna att de deltar på lika villkor, utan att objektifieras. Å andra sidan betonar BIP-forskningen att en av de viktigaste faktorerna för huruvida en arbetslös går till anställning är att handläggaren på Arbetsförmedlingen tror på att personen kommer att få jobb och tydligt förklarar att fokuset för insatsen är att individen ska gå till arbete och en lön.¹ På liknande sätt kan man tänka sig att det underlättar för den som gör praktik eller ska bli anställd på ett ASF att företagsledningen är tydliga med att syftet är att individen ska få en förbättrad livssituation med ökat välmående och förbättrad inkomst. Den attityd som handledaren som ställer frågorna förmedlar kan alltså utgöra skillnaden mellan om effektmätningen upplevs som kränkande eller stärkande.

¹ Webinarium med Fredrik Tågsjö, verksamhetsutvecklare Finsam Halland, 24 januari 2022

Inom Vägen ut! kooperativen används (bland annat) metoden DOK Arbetsträning² för att samla in data, som till många delar liknar den information som behövs för att mäta effektmålen. DOK beskrivs i Journal Digital på följande vis:

“DOK Arbetsträning är en strukturerad intervjuguide som tagits fram för personer som deltar i rehabiliterande sysselsättnings- och arbetsträningsverksamheter. Syftet är att kartlägga olika former av hjälpbehov och funktionsförmåga för att kunna göra en bedömning av insatsbehoven och få en grund för planering och genomförande av arbetsträningen. Denna samlade information kan även utgöra underlag för uppföljning och lokal utvärdering av verksamhetens insatser och resultat. Instrumentet har utvecklats av IKM – Institutet för kunskaps- och metodutveckling inom ungdoms och missbruksvården vid Linnéuniversitetet i samverkan med Vägen Ut! arbetsträningsskooperativ i Göteborg. (...) DOK Arbetsträning utgör grunden för arbetet med personen som deltar i arbetsträning och uppgifter som framkommer i intervjun kan återkopplas till deltagaren och dessutom utmynnas i en genomförandeplan/arbetsplan. Det finns en manual och särskilda formulär för inskrivning och utskrivning.”³

Syftet med DOK är alltså främst att kartlägga hjälpbehov, men inte att mäta resultaten för att kommunicera dem till omvärlden. DOK intervjuguide innehåller ett 10-tal rubriker med olika underfrågor för såväl inskrivnings- som utskrivningssamtal. Nedan kommer vi lyfta att fram förkortade versioner av några av de frågor från DOK som vi ser som mest relevanta för att mäta om effektmålen nåtts. Där relevanta frågor saknas kompletterar vi med förslag på ytterligare frågor som kopplar till förändringsteorin (många kommer från Ensies⁴ europeiska effektmätning för ASF). Vi rekommenderar er som tänkt göra effektmätningen att ni läser hela DOKs metodguide (se länk i fotnot 2). Den innehåller bra tips om förberedelser och förhållningssätt.

Vi kommer nu först gå igenom hur ni som ASF kan följa upp och mäta era *prestationsmål* (det vill säga genomförda insatser) och sedan gå igenom hur ni kan göra detsamma med era *utfallsmål* (det vill säga vad insatserna resulterat i på kort sikt). Att mäta prestationsmål är ofta enklare än att mäta utfallsmål. För att inte tala om att mäta *effekter* (det vill säga de samhällsförändringar som skapades som ett resultat av er insats och inte andra omvärldsfaktorer), vilket oftast kräver inblandning av forskare. Därför kan det vara en god idé att börja med att mäta prestationsmålen och när det känns tryggt gå vidare till att mäta effektmålen. Bara genom att börja mäta prestationsmålen har ni påbörjat en bra rutin och får fram viktig data som ni kan börja kommunicera ut.

Vi kommer i möjligaste mån föreslå redan etablerade metoder och frågor och i andra hand komplettera med ytterligare förtydligande frågor som kopplar till förändringsteorin. Våra frågor är i många fall varianter på de enkätfrågor Ensie samlar in i sin årliga europeiska effektrapport för ASF samt varianter på frågorna i DOK. Frågorna om egenmakt är

² Hela intervjuguiden finns tillgänglig här:

<https://docplayer.se/107010850-Formularmanual-dok-arbetstraning.html>

³ https://journaldigital.se/wp-content/uploads/dok_vuxen_arbetstraning.pdf

⁴ <https://www.ensie.org/wises-data/impact-wises>

inspirerade av forskningen som resulterat i Egenmaktsskalan⁵. I slutet sammanställer vi alla frågor i en lista.

Men först några ord om effektberättelser.

Effektberättelser

En effektberättelse är ett effektivt sätt att kommunicera och illustrera den samhällsnytta ni skapar genom ett praktiskt exempel. Till exempel att en medarbetare får berätta hur dennes liv var som långtidsarbetslös och vad det har betytt att få ett jobb på ert ASF. Det ger "kött och blod" till statistik som annars kan vara svår att ta till sig. Komplettera därför gärna er effektmätning med en effektberättelse från er verksamhet. Här är det givetvis mycket viktigt att den som berättar vill och känner sig bekväm med att dela sin historia.

En övertygande "impact story" (effektberättelse) beskriver:

- hur det var före insatsen
- vad själva insatsen var
- hur det blev efter insatsen

Den berättar en persons historia med text, bild och gärna någon statistik/data från effektmätningen.

Exempel:



Annette bodde på gatan och hennes dotter hade sagt upp kontakten med henne efter alla svek som missbruket fört med sig. När Annette kom till ASF:et Solrosen trodde hon aldrig att hon skulle klara ett arbete. Men genom behandling i kombination med kamratskapen och känslan av att vara sedd och betrodd växte hon. Idag är Annette själv arbetsledare på Solrosen, stöttar andra som kommer dit och hon har sedan fem år en egen lägenhet. Hon är stolt över att kunna säga att hon idag har bra kontakt med sina barnbarn, som aldrig behövt se sin mormor onykter eller drogpåverkad.

Fakta: Solrosens ASF stöttar årligen 5 personer att gå från långtidsarbetslöshet till en trygg och anpassad anställning.

Föreningen Effektfullts⁶ tips vid insamling av effektberättelser

- Intervjuare. Undvik intervjuare som kan riskera att ställa frågor eller tolka svar med en agenda, samt intervjuare som har en roll som kan påverka intervjupersonen att ge "pleasing" eller på andra sätt ej rättvisande svar.

⁵ Rogers et al (1997), "A Consumer-constructed Scale to Measure Empowerment among Users of Mental Health Services"

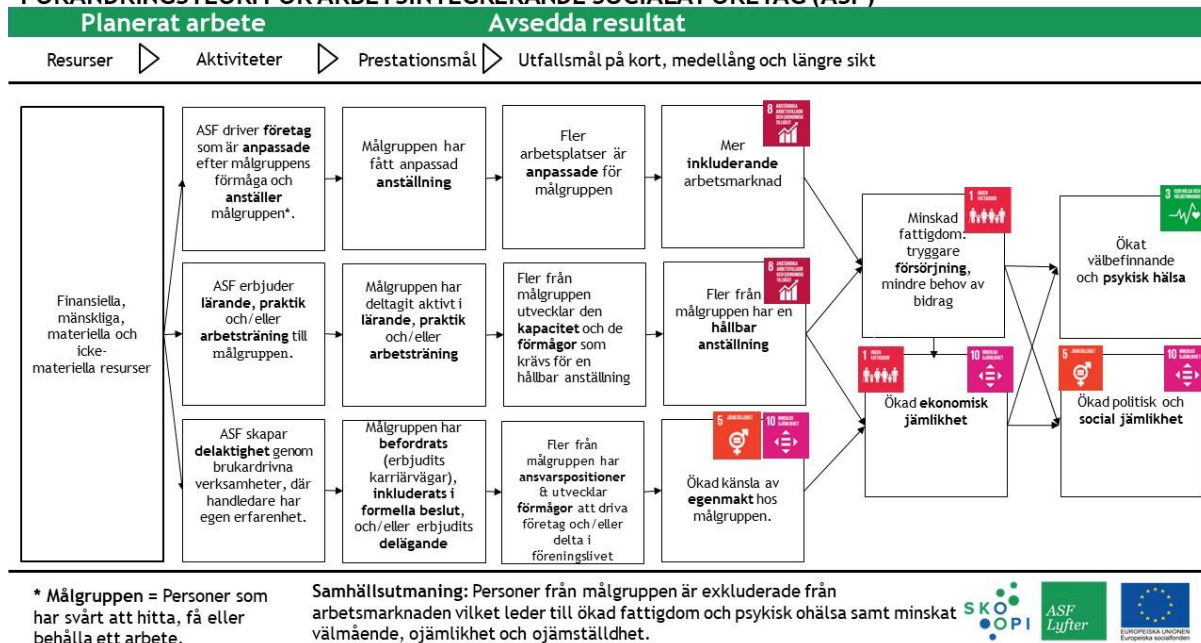
⁶ <https://effektfullt.se/>

- Intervjulängd. Schemalägg intervjun så att tillräcklig tid finns för att bygga förtroende och tillit, samt för att ställa uppföljande frågor och lyssna till utförliga svar.
- Inspelning. Om ok för intervjupersonen, spela in samtalet för att stödja minnet.
- Frågor. Exempel för inspiration:
 - När du ser tillbaka, hur var det för dig före aktiviteten? Ställ öppna icke-ledande frågor. Ställ följdfrågor såsom “Kan du ge ett exempel?”, “Hur kändes det?”, “Hur gick dina tankar?” - frågor som detaljerar och fördjupar intervjupersonens svar.
 - Berätta om aktiviteten som du deltog i/tog del av. Vilken eller vilka aktivitet(er) tog du del av, och vad bestod den/de av? Hur upplevde du aktiviteten? I vilken grad upplever du att aktiviteten påverkade dig? Specifikt vad i aktiviteten var mest påverkande?
 - Hur är det för dig nu, efter aktiviteten? Ställ öppna icke-ledande frågor. Ställ följdfrågor såsom “Kan du ge ett exempel?”, “Hur kändes det?”, “Hur gick dina tankar?” - frågor som detaljerar och fördjupar intervjupersonens svar. För att utforska bortom nuläget, överväg att ställa frågor som handlar om förhoppningar, önskemål och framtida avsikter.
- Etiska aspekter. Fråga alltid om samtycke. Om intervjupersonen är under 18, fråga även vårdnadshavare om samtycke. Var tydlig med vad som är intervjuens syfte och på vilka sätt och i vilka kanaler som berättelsen kommer att användas. Använd foton med försiktighet (undvik ex. sådana som kan uppfattas som stereotypiska eller förminskande). För att skydda anonymiteten hos intervjupersonen kan identifikatorer bytas ut, såsom namn, kön och ålder.

Förändringsteori för ASF

Enkelt uttryckt är en förändringsteori en beskrivning av vilka aktiviteter som är tänkta att leda till vilken förändring, och varför vi tror att det kommer ske. Den effektmätning som föreslås i denna guide grundar sig i den Förändringsteori för ASF som tagits fram i Skoopis projekt ASF Lyfter.

FÖRÄNDRINGSTEORI FÖR ARBETSINTEGRERANDE SOCIALA FÖRETAG (ASF)



Nedan beskrivs kortfattat innebörden av flödesschemat ovan.

Samhällsutmaningen definieras kortfattat som: Personer från målgruppen är exkluderade från arbetsmarknaden vilket leder till ökad fattigdom och psykisk ohälsa samt minskat välbefinnande, ojämlikhet och ojämställdhet.

Målgruppen definieras som: Personer som har svårt att hitta, få eller behålla ett arbete.

Som **resurser** har ett ASF bland annat sin personal, sina förtroendevalda, sitt egna kapital och kanske projektmedel eller lån.

De huvudsakliga **aktiviteterna** på ett ASF är:

1) Att driva företag som är anpassade efter målgruppens (personer som har svårt att hitta, få eller behålla ett arbete) förmåga och att anställa målgruppen:

Denna aktivitet har **prestationsmålet** att det ska leda till att fler ur målgruppen har fått en anställning. Detta förväntas leda till **utfallsmålet** att det ska finnas fler anpassade arbetsplatser på arbetsmarknaden och att det skapas en mer inkluderande arbetsmarknad. Samhällseffekter på längre sikt är att fler har en trygg försörjning, minskat bidragsberoende, minskad fattigdom och en ökad nivå av välbefinnande och förbättrad psykisk hälsa - men också att individerna som deltar ska uppleva en ökad känsla av ekonomisk, politisk och social jämlikhet.

2) Att erbjuda praktik och arbetsträning för målgruppen:

Denna aktivitet har **prestationsmålet** att målgruppen ska ha deltagit aktivt (t ex ha slutfört) i sin arbetsträning/praktik/lärande. Detta förväntas leda till **utfallsmålet** att målgruppen utvecklar den kapacitet och de förmågor som krävs för att ha en

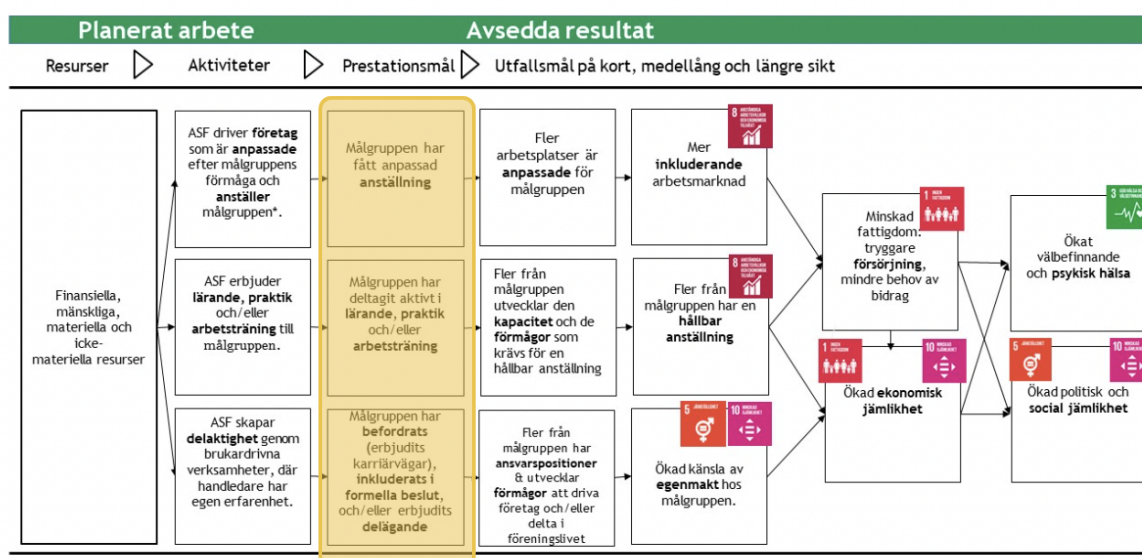
hållbar anställning. På längre sikt ska detta leda till att fler ur målgruppen får en hållbar anställning. Samhällseffekter på längre sikt är även här att fler ska ha en trygg försörjning, ett minskat bidragsberoende, minskad fattigdom och en ökad nivå av välbefinnande och förbättrad psykisk hälsa.

3) Att skapa delaktighet genom brukar-drivna verksamheter (där handledarna ofta har tillhört målgruppen, dvs "har egen erfarenhet").

Denna aktivitet har **prestationsmålet** att delaktigheten ska leda till att fler ur målgruppen har befordrats/erbjudits karriärvägar, inkluderats i formella beslut och/eller erbjudits delägande. På sikt ska detta leda till **utfallsmålet** att fler från målgruppen innehar en ansvarsposition och utvecklar kapacitet och förmågor att driva företag och/eller delta i föreningslivet, vilket i sin tur leder till en ökad känsla av egenmakt. Samhällseffekten på längre sikt blir en ökad känsla av tillhörighet i samhället och en ökad jämlikhet för personer som tillhörde målgruppen.

Mäta prestationsmål

En första typ av resultat att mäta är i vilken grad ASF:en uppfyller de **prestationsmål** som formulerats i förändringsteorin (markerade i gult i bilden nedan). Här handlar det om att utforska i vilken grad aktiviteten har *levererats* till och nått målgruppen.



Prestationsmålen formulerade i förändringsteorin är:

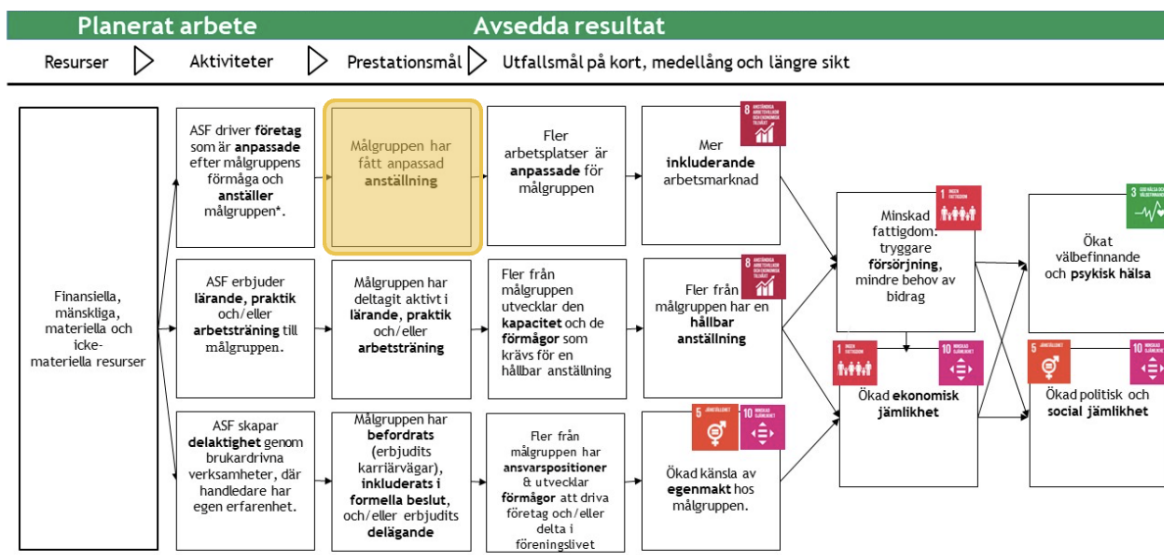
- “Målgruppen har fått anpassad anställning”
- “Målgruppen har deltagit aktivt i arbetsträning (och liknande)”
- “Målgruppen har befordrats, inkluderats i formella beslut och/eller erbjudits delägande”.

För att kunna svara på om ert ASF nått prestationsmålen i förändringsteorin behöver ni årligen/löpande vid inskrivning och utskrivning av medarbetare och praktikanter dokumentera svar på nedanstående frågor under rubrikerna Hållbara anställningar,

Arbetsträning/praktik och Delaktighet/egenmakt. Svaren kan med fördel presenteras i företagets Verksamhetsberättelse eller Förvaltningsberättelse i Årsredovisningen.

Hållbara anställningar

Prestationsmål: "Målgruppen har fått anpassad anställning"

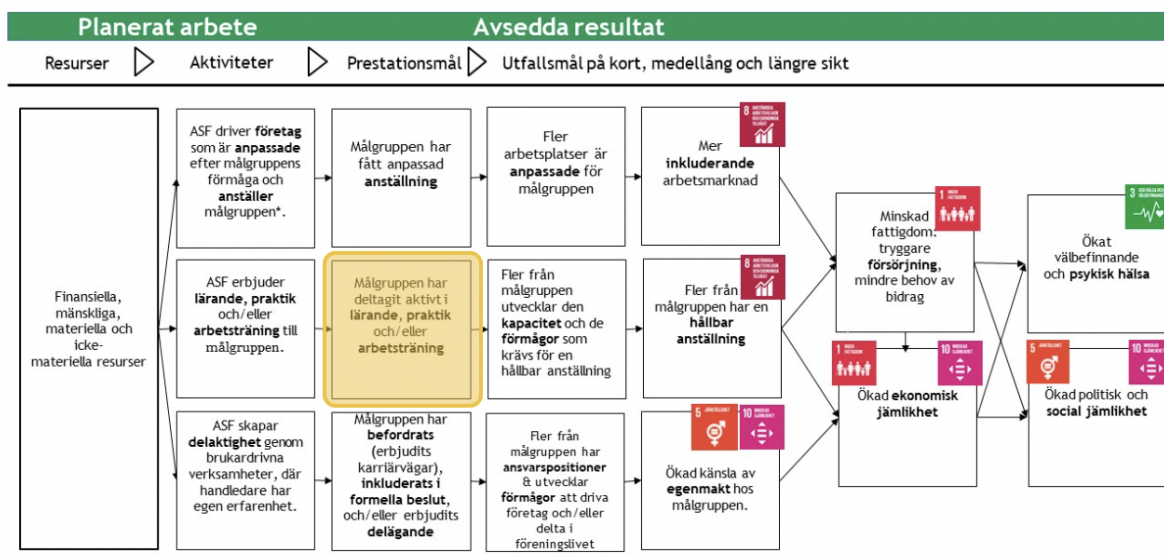


Indikator	Fråga att besvara
Antal anställda från målgruppen (verksamhetsledares bedömning)	a) Antal anställda på ert ASF under verksamhetsåret som EJ tillhör målgruppen (inte är personer som har svårt att få eller behålla en anställning)? Var god uppgi en SIFFRA (till exempel 5, inte "fem")
	b) Antal anställda på ert ASF under verksamhetsåret tillhörande målgruppen (personer som har svårt att få eller behålla en anställning)? Ange siffra
	c) Hur många av era anställda under verksamhetsåret hade någon form av anställningsstöd (lönebidrag) när de påbörjade sin anställning? Ange antal som en siffra:
Sysselsättning innan er insats (svar från medarbetar-samtal/enkät)	Hur många av era anställda var innan påbörjad anställning hos er a) Sysselsatta (hade annan anställning eller kom från heltidsstudier/eget företag): b) Arbetslös 0-6 månader: c) Arbetslös 6 månader eller längre:

Genom att dokumentera och redovisa dessa siffror kan ni med större säkerhet säga hur många personer ur målgruppen som förflyttats från arbetslöshet/långtidsarbetslöshet till anställning. Ni kan också i er redovisning beskriva er specifika målgrupp och hur ni anpassar er arbetsplats för att inkludera personer med särskilda behov.

Arbetsträning/praktik

Prestationsmål: "Målgruppen har deltagit aktivt i arbetsträning (och liknande)"

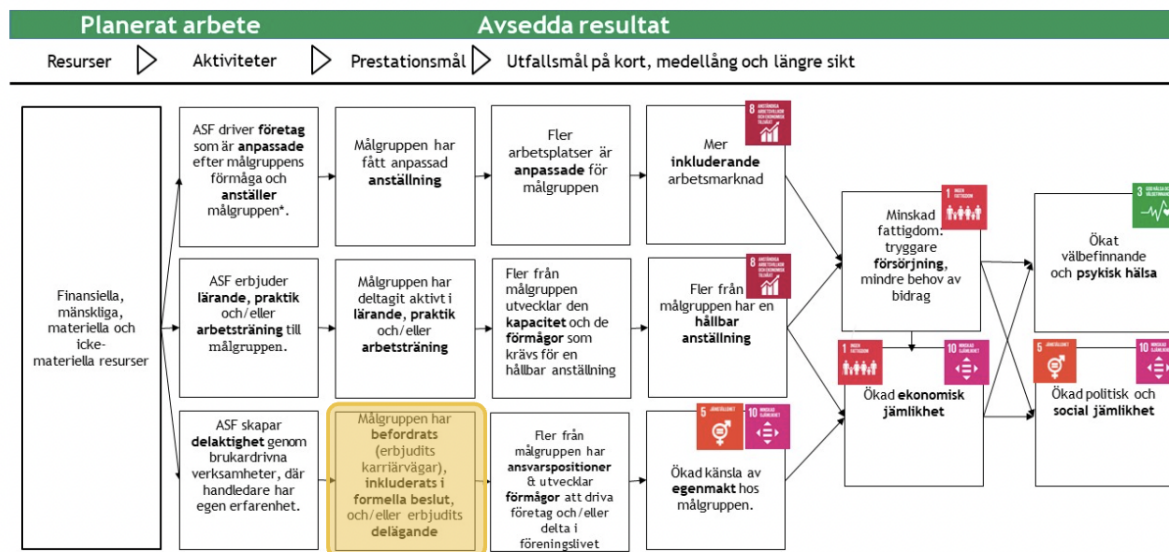


Indikator	Fråga att besvara
Antal praktikanter som fullföljt sin arbetsträning (verksamhetsledares bedömning/förda statistik)	a) Hur många personer arbetstränade (eller liknande insats) i ert ASF under föregående år? Ange antal som siffra: b) Hur många av dessa fullföljde (var kvar till planerat avslut) sin arbetsträning/praktik hos er? Ange antal som siffra:
Sysselsättning innan er insats (svar från inskrivnings-samtal/enkät)	Hur många av era arbetstränande var innan påbörjad arbetsträning hos er a) Arbetslös 0-6 månader: b) Arbetslös 6 månader eller längre:

Genom att redovisa dessa siffror kan ni visa på hur ni bidragit till arbetsmarknadsinsatser för att öka anställningsbarheten för arbetslösa/långtidsarbetslösa.

Delaktighet/egenmakt

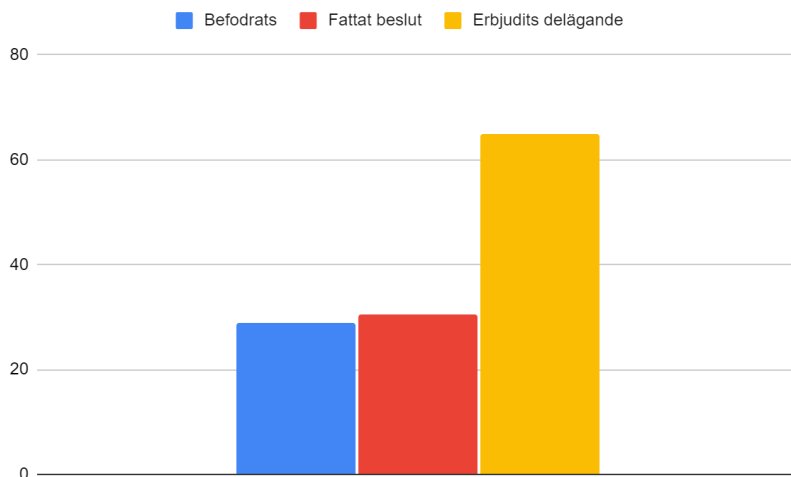
Prestationsmål: "Målgruppen har befordrats, inkluderats i formella beslut och/eller erbjudits deläggande"



Indikator	Fråga att besvara
Antal delaktiga anställda (verksamhetsledares uppskattning/företagets förda statistik)	Hur många av era nuvarande anställda från målgruppen (personer som har svårt att få eller behålla en anställning) har... a) någon gång befordrats, till exempel till handledare/arbetsledare? (ange antal som siffra) b) löpande inkluderats i företagets formella beslutsfattande: (ange antal som siffra) c) någon gång erbjudits delägande/medlemskap i ert ASF: (ange antal som siffra)

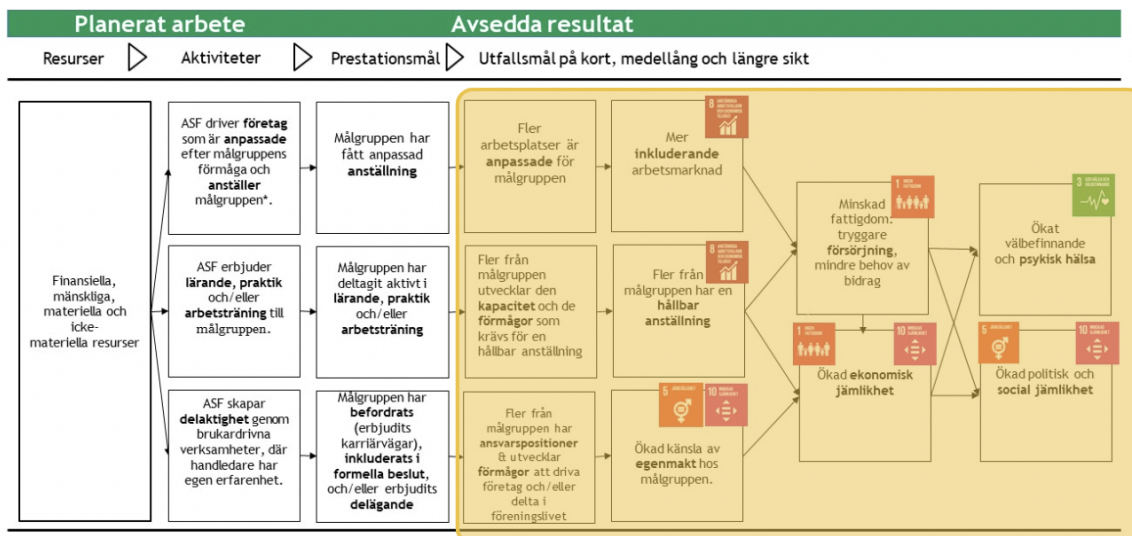
Genom att redovisa dessa siffror kan ni påvisa de praktiska insatser ni gör med syfte att öka era medarbetares egenmakt och sociala/politiska jämlikhet.

Så här såg till exempel grafen ut för de svarande ASF:n på Skoopi effektenkät (staplarna visar % av de anställda):



Mäta utfallsmål

En andra typ av resultat att mäta är i vilken grad ASF:en uppfyller de **utfallsmål** som formulerats i förändringsteorin (markerade i gult i bilden nedan). Här handlar det om att utforska i vilken grad det har uppstått en *förändring* för målgruppen efter leveransen av aktiviteten.



Utfallsmålen på kort och lång sikt enligt Förändringsteorin för ASF är sammanfattat:

- **Anställning:** Fler anpassade arbetsplatser och mer inkluderande arbetsmarknad. > Tryggare försörjning (minskad fattigdom) och Ökat välbefinnande (förbättrad psykisk hälsa).
- **Arbetsträning:** Målgruppen utvecklar förmågor och kapacitet för anställning samt får en hållbar anställning. > Samma långsiktiga effektmål som ovan och nedan.

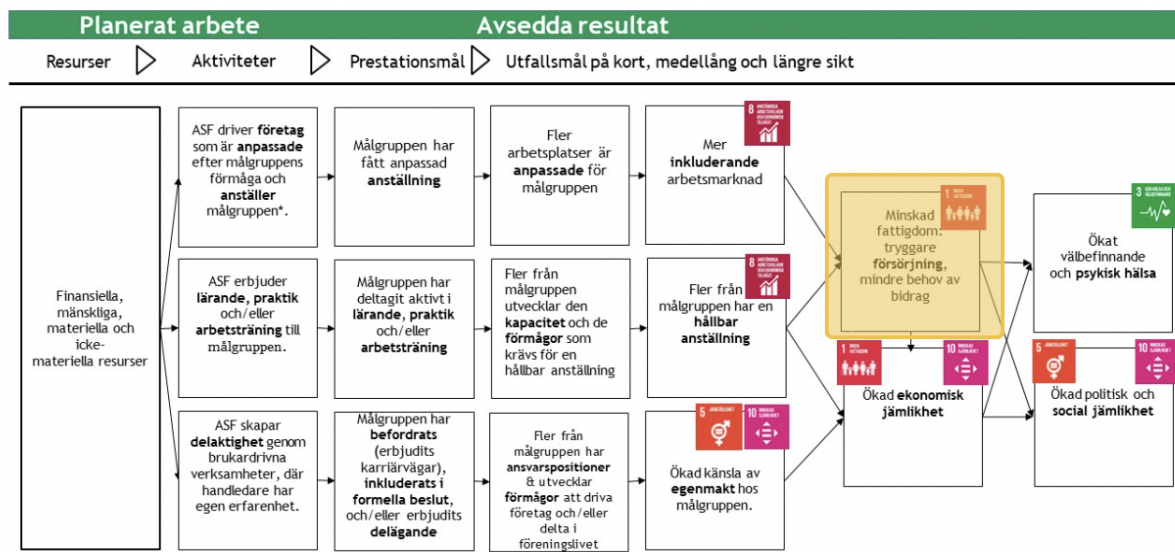
- **Egenmakt:** Målgruppen utvecklar kapacitet att driva företag eller delta i beslutsfattande och utvecklar en ökad känsla av egenmakt. > Ökad jämlikhet (såväl genom minskade inkomstklyftor som genom social och politisk inkludering)

Vissa av de frågor vi ställde i Skoopis effektenkät 2022 och redovisade i Effektrapporten ("Arbetsintegrerande Sociala Företag och dess samhällsnytta i Sverige") syftade till att besvara dessa frågor. Exempelvis hur det gått för de anställda/deltagarna efter avslutad anställning/praktik samt frågan om deras lön. Dock behöver dessa frågor ställas i relation till information om hur individernas situation såg ut innan insatsen (hur länge de varit arbetslösa, vilken inkomstnivå de hade innan, osv). Dessutom täckte enkätfrågorna inte in alla aspekter, som till exempel deltagarnas upplevda känsla av egenmakt. Vi frågade inte om denna information i enkäten eftersom vi misstänkte att få ASF har den datan. Därför vill vi tipsa om hur den skulle kunna samlas in.

Hållbara anställningar

Utfallsmål: Fler anpassade arbetsplatser och mer inkluderande arbetsmarknad. > Tryggare försörjning (ingen fattigdom) och Ökat välbefinnande (förbättrad psykisk hälsa).

Mäta tryggare försörjning



Indikator	Fråga att besvara
Fortsatt sysselsättning efter avslutad anställning (svar baseras på era enkäter vid utskrivningssamtal med anställda)	a) Hur många från målgruppen som avslutade sin anställning hos er under föregående år har gått vidare till anställning hos en annan arbetsgivare? Uppge antal som siffra: b) Hur många från målgruppen startade företag, började studera eller annat positivt utfall som sin huvudsakliga sysselsättning efter sin anställning hos ert ASF? Uppge antal som siffra:

c) Hur många som avslutade sin anställning hos er under föregående år har annat negativt utfall (saknar lösning: arbetslöshet, sjukdom, etc)? Ange antal som siffra:

Om ni har en låg personalomsättning kan ni komplettera med siffror på hur länge de anställda har jobbat hos er i medeltal.⁷ Ni tar då fram antal år var och en av era anställda har jobbat hos er, adderar åren och delar på antalet anställda. Det kan vara ett sätt att visa att er strategi handlar om att skapa långsiktiga anställningar snarare än stegförflyttning till annan anställning på arbetsmarknaden.

Mäta minskad fattigdom

Tanken är att ni ska ta fram medeltal för era anställdas inkomstnivå (lön + andra inkomster) innan påbörjad anställning jämfört med nu.

Indikator	Fråga att besvara
Lön ⁸ /inkomst före (enkätfrågor till medarbetare)	a) Vilken månadsinkomst hade du månaden <u>innan</u> du påbörjade din anställning hos oss? (ex. a-kassa/sjukpenning/försörjningsstöd/lön)? Ange summa. b) Vilka inkomster utöver a-kassa/sjukpenning/försörjningsstöd/lön hade du per månad <u>innan</u> du påbörjade din anställning hos oss (tex barnbidrag, bostadstillägg)? Ange summa.
Lön/Inkomst efter (enkätfrågor till medarbetare)	a) Vilken heltidslön per månad har du <u>nu</u> ? Vad är din nuvarande tjänstgöringsgrad? (ex. 50% av heltid) b) Vilka inkomster utöver lön har du per månad <u>nu</u> ? Ange summa.

När ni ställer ovanstående frågor är det viktigt att tydliggöra att era skäl till att ställa frågor är att ni har som mål att era anställda ska få en bättre månadsinkomst än innan. På så vis känns frågorna förhoppningsvis inte integritetskränkande, utan som att de anställda involveras i den gemensamma målsättningen att förbättra deras ekonomiska standard.

Efter att ni beräknat era anställdas inkomstnivå kan ni sätta den i relation till gränsen för relativ fattigdom i Sverige. Den beräknas som 60% av den genomsnittliga inkomsten i

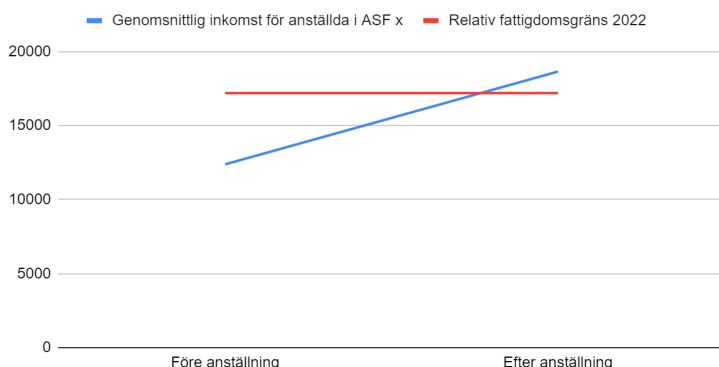
⁷ Här kan ni läsa om hur man räknar ut personalomsättningen:

<https://hrfokus.se/personalomsattning/>

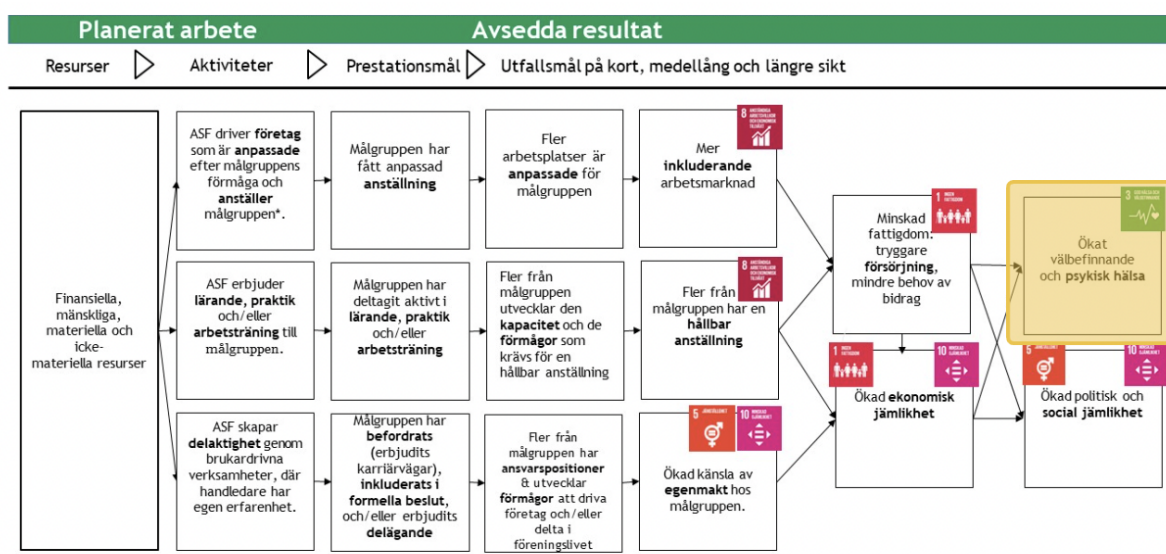
⁸ Ni kan även få fram den genomsnittliga månadslönen genom att addera alla faktiska månadslöner för era anställda från målgruppen som ni betalade ut tex förra månaden och dela på antalet anställda från målgruppen. Dock är det troligen så att era anställda mottar andra bidrag (t ex barnbidrag) vilket behöver läggas till för att kunna jämföra deras totala inkomstnivå före och efter anställning.

Sverige. År 2022 låg den generella gränsen på 17 195 kr/månad.⁹ Ni kan redovisa hur ni bidragit till att minska fattigdom genom att ange antalet personer som ert ASF under ett verksamhetsår (eller under sin livstid) har förflyttat från att ligga under den relativa fattigdomsgränsen till att komma över gränsen. Samt genom att illustrera den inkomstförflyttning som era anställda har gjort i medeltal, se exemplet nedan.

Förändrad inkomst för anställda i ASF x och Relativ fattigdomsgräns 2022



Mäta ökat välbefinnande och minskad psykisk ohälsa



Genom samtal med verksamhetsledare inom ASF har vi kommit fram till att det finns en tendens hos medarbetare att systematiskt underskatta sin psykiska ohälsa i samband med inskrivning/anställning. Det kan handla om att den arbetslöse vill göra ett gott första intryck för att öka sina chanser att få jobb. När den anställda känner sig tryggare och har etablerat en mer tillitsfull relation till ledningen kan det komma fram att det mentala måendet är sämre än vad som tidigare angivits. Därför kan en mätning av måendet före och efter ge missvisande resultat, där det ser ut som att den anställda mår sämre efter att ha blivit

⁹ Aktuella siffror för genomsnittsårslönen i Sverige hittar du hos SCB:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/inkomster-for-personer/> (därutöver finns ytterligare detaljerade beräkningar kopplat till individens försörjningsbörda för andra familjemedlemmar)

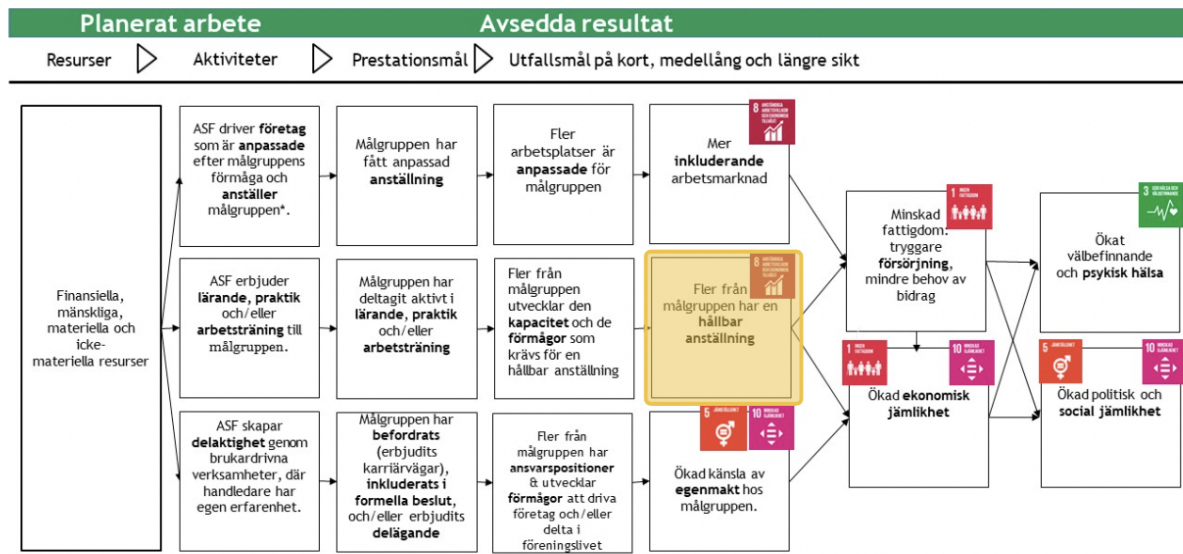
anställd än vad hen gjorde som arbetslös. Av den anledning är det att föredra att göra en retrospektiv (tillbakablickande) datainsamling. Då får den anställda uppge hur hen mådde före anställning jämfört med nu, vid ett och samma tillfälle. På så vis blir förhoppningsvis det självskattade måendet mer tillförlitligt. Denna metod kan man behöva förklara när man redovisar sina resultat.

Tanken är att ni ska få fram ett medeltal som visar de anställdas förändring i mående och psykisk hälsa i samband med att de gått från arbetslöshet till anställning.

Indikator	Fråga att besvara
Mående före och efter er insats	a) Vilken är den genomsnittliga poängen (addera alla svars-poäng och dela summan på antalet svar) som era anställda ger som svar på frågan "Hur skulle du skatta att ditt allmänna mående var innan påbörjad anställning hos oss på en skala från 1-6 (där 1 är sämst och 6 bäst)?"
(svar från medarbetar-samtal/enkät som verksamhets-ledare adderar och delar på totala antalet svarande)	b) Vilken är den genomsnittliga poängen (addera alla svars-poäng och dela summan på antalet svar) som era anställda ger som svar på frågan "Hur skulle du skatta ditt allmänna mående i nuläget på en skala från 1-6?"
	c) Vilken är den genomsnittliga poängen (addera alla svars-poäng och dela summan på antalet svar) som era anställda ger som svar på frågan "Hur skulle du skatta att din psykiska hälsa var innan påbörjad anställning hos oss på en skala från 1-6?"
	d) Vilken är den genomsnittliga poängen (addera alla svars-poäng och dela summan på antalet svar) som era anställda ger som svar på frågan "Hur skulle du skatta att din psykiska hälsa har varit den senaste månaden på en skala från 1-6?"

Arbetsträning/praktik

Effektmål: Målgruppen utvecklar förmågor och kapacitet för anställning samt får en hållbar anställning. > Samma långsiktiga effektmål som ovan och nedan.

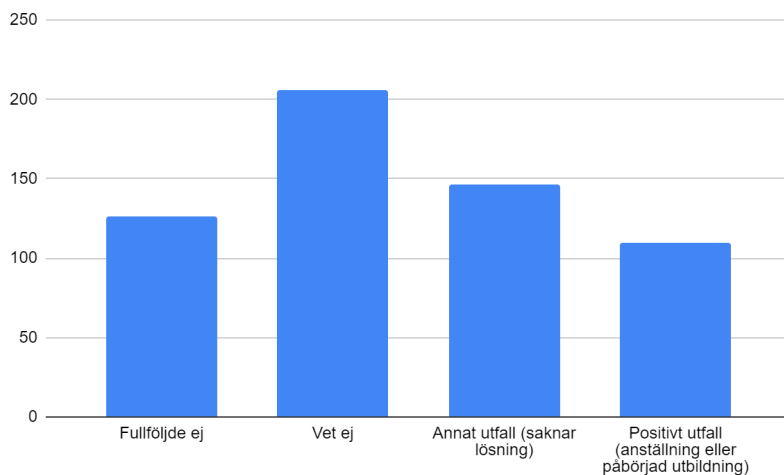


Deltagarnas sysselsättning efter avslutad arbetsträning

Indikator	Fråga att besvara
Deltagarnas sysselsättning efter avslutad arbetsträning	a) Hur många av dem som arbetstränade (praktik osv) hos er under föregående år fick en anställning i ert ASF? Ange antal som siffra:
	b) Hur många av dem som avslutat sin arbetsträning hos er har gått vidare till anställning hos en annan arbetsgivare? Ange antal som siffra:
	c) Hur många från målgruppen har startat företag, börjar studera eller annat positivt utfall som sin huvudsakliga sysselsättning efter sin insats hos ert ASF? Ange antal som siffra:
	d) Hur många från målgruppen som avslutat sin arbetsträning hos er har annat, negativt utfall (saknar lösning: arbetslöshet, sjukdom etc)? Ange antal som siffra:

Ovan är målsättningen att så många som möjligt ska hamna i alternativ a-c, det vill säga att era arbetstränande går till anställning, studier eller företagande istället för fortsatt arbetslöshet. Ni kan ha som intern målsättning att årligen öka andelen deltagare som vid avslutad praktik anger svarsalternativ a-c.

Så här såg till exempel grafen ut för de ASF som svarade på Skoopis enkät:

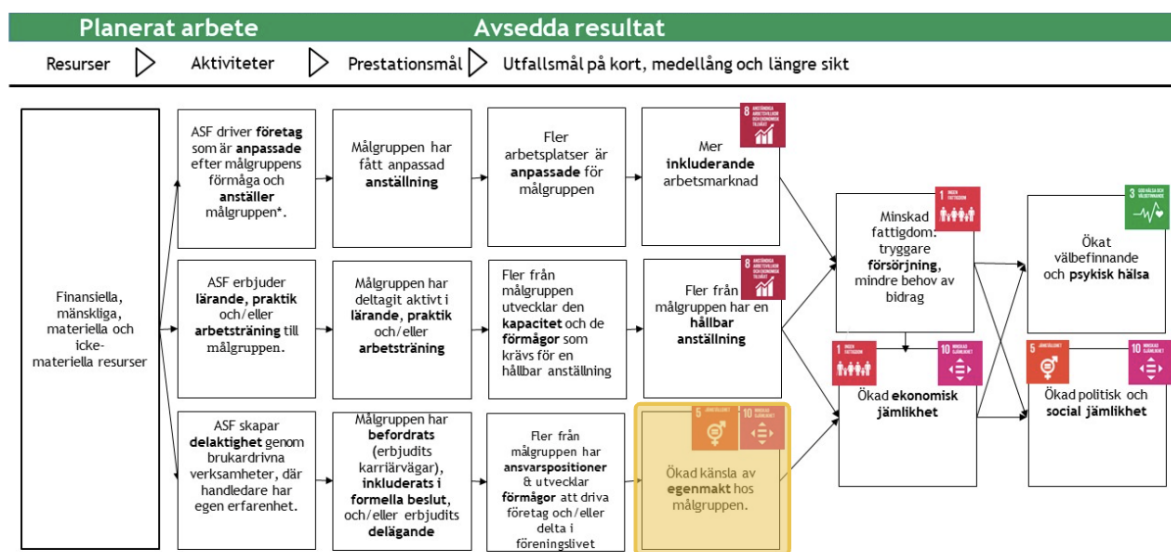


Vad gäller de långsiktiga effekterna är det tveksamt om det är relevant eller möjligt för er att följa upp om deltagarnas inkomstnivå ändras till följd av er insats. Däremot kan ni kortsiktigt följa upp vilka effekter praktiken haft på deltagarnas självskattade mående och upplevelse av egenmakt, precis som ni gör för anställda. Här är siffrorna för de arbetstränande intressanta att jämföra med effekten för dem som blir anställda hos er. Till exempel för att veta vilka av era insatser (anpassad anställning kontra anordna arbetsträning) som är bäst för deltagarna eller som ni är bäst på att utföra. En hypotes är att anställning har en starkare effekt på målgruppens välmående än vad arbetsträning har. Om det stämmer så är det viktig fakta att förmedla till beslutsfattare på högre nivå.

Delaktighet/egenmakt

Effekt mål: Målgruppen utvecklar kapacitet att driva företag eller delta i beslutsfattande och utvecklar en ökad känsla av egenmakt. > Ökad jämlikhet (såväl genom minskade inkomstklyftor som genom social och politisk inkludering)

Frågor om egenmakt



Forskningen om egenmakt har visat att de två viktigaste faktorerna för att utveckla känsla av egenmakt och självbemyndigande är inkomstnivå (tillgång till ekonomiska resurser) samt aktivt deltagande i samhällslivet. Frågan om inkomstnivå har avhandlats tidigare. För mer omfattande mätning av egenmakt hänvisar vi till antingen Egenmaktsskalan för användare av mentalvårdstjänster¹⁰ eller Anställdas egenmaktenkät¹¹. Dessa enkäter har ett större antal frågor kopplade till egenmakt där svaren viktas mot varandra.

För enkelhets skull föreslår vi att ni ställer nedanstående tre frågor och tar fram ett medeltal för era anställda och jämför deras resultat vid inskrivning/anställning samt vid utskrivning/avslutad anställning eller genom årlig uppföljning.

Indikator	Fråga att besvara
Egenmakt före och efter er insats	a) Hur lågt - högt självförtroende anser du att du har, på en skala från 1-6?
På en skala från 1-6 där 1 är lägst/lite och 6 högst/mycket	b) Hur mycket känner du att du kan förändra din situation, på en skala från 1-6?
	c) Hur mycket anser du att du tillsammans med andra kan förändra er situation, på en skala från 1-6?

Tolkning: ju högre medeltal era anställda/arbetstränande har desto mer egenmakt upplever de. Ju mer de ökar sin poängsättning, desto bättre har ni lyckats öka deras känsla av egenmakt.

Mäta effekter

Vid mätning av vilken förändring som uppstått för ASF-anställda kan det finnas andra omständigheter förutom er insats som gett upphov till förändringen. Exempelvis vid mätning av välbefinnande; ifall en anställd just förlorat en nära anhörig så kan det medföra att de anger en ovanligt låg skattning, eller ifall en anställd just gift sig så kan det medföra att de anger en ovanligt hög självskattning. Det är endast den förändring som *orsakades av er insats* som är en effekt av insatsen.

Detta är mycket svårt för en liten organisation att kunna mäta. Normalt sett behövs kontrollgrupper, det vill säga andra likartade grupper som inte fått ta del av er insats, att jämföra med. Genom ett samarbete med ett universitet eller med en följeforskare skulle ett ASF kunna ta fram kvalificerade uppskattningar av den förändring som *orsakades av er insats*.

¹⁰ Rogers et al (1997), "A Consumer-constructed Scale to Measure Empowerment among Users of Mental Health Services"
https://www.researchgate.net/publication/13964022_A_Consumer-constructed_Scale_to_Measure_Empowerment_among_Users_of_Mental_Health_Services

¹¹ Hayes "How to measure empowerment"
<http://businessoverbroadway.com/wp-content/uploads/2011/01/How-to-Measure-Empowerment.pdf>

Med detta sagt ska ni inte känna er nedslagna och tänka att det inte räcker att mäta prestationsmål och utfallsmål. Det räcker mycket långt! I dagligt tal kallas ofta utfallsmål för effekter. Så ni kan utan att skämmas döpa er rapport där ni redovisar era resultat för en "effektrapport". Men för att vara riktigt korrekt och professionell så kan det vara värt att använda de begrepp som använts i denna rapport och förklara eventuella brister, så som att ni kanske inte kunnat fastställa hur era deltagare hade haft det utan er insats.

Avslutande råd - sekretess och öppenhet

Innan ni redovisar era resultat externt är det viktigt att ni anonymiserar svaren och att ni presenterar dem aggregerat (alltså i klump) så att de enskilda svaren inte avslöjas. Tänk dock på att om ni har få anställda (t ex färre än 10) så finns risk att individerna upplever det som integritetskränkande att redovisa resultaten externt. I så fall kan det vara klokt att diskutera detta på arbetsplatsen och komma överens om hur ni ska hantera datan. Kanske kan ni göra så att ni bara redovisar svaren till vissa målgrupper, till exempel vid en upphandling, men inte för allmänheten?

I vilket fall är det alltid mycket viktigt att ni är öppna och transparenta med hur ni gått tillväga när ni tagit fram siffrorna. Att ni öppet deklarerar vilka brister som kan finnas i er effektmätning. Sådan öppenhet är inte ett tecken på inkompetens, utan grunden för ett vetenskapligt förhållningssätt.