

Resultat- och effektmätning för Yrkesmentorer

Inledning

Nedan följer information om resultat- och effektmätning (REM) för Yrkesmentorer (YM). Framställningen inkluderar en förändringsteori, sammanställning av indikatorer, metoder för datainsamling och metoder för att kontrollera resultat.

Förändringsteori

Förändringsteorin är inspirerad av [Urban Institute](#)¹ och [BetterEvaluation](#)². Den är framtagen för att stötta och utveckla både programmet i sig och dess REM. Med utgångspunkt i Urban Institute's [Common Outcome Framework To Measure Nonprofit Performance](#), inkluderar förändringsteorin en logikmodell som kopplas till specifika indikatorer och källor för datainsamling. Modellen presenterar förändringen från prestationer till utfall och effekter, i de steg som förändringen enligt forskning och Nema Problemas erfarenhet förväntas ske. Till varje steg kopplas specifika indikatorer som kan användas för att mäta förändring. Programbeskrivningen ovanför illustrationen beskriver huvuddragen i programmet.

Definitioner för förändringsteorin:

- **Prestationer (outputs)** är de tjänster eller produkter som genereras genom aktiviteterna.
- **Utfall (outcomes)** är ett förändrat tillstånd hos målgruppen eller i samhället, i samband med eller efter att aktiviteten genomförts. Utfall är inte nödvändigtvis en effekt av den genomförda aktiviteten.
- **Effekter (Impact)** är den del av ett utfall som inträffar som en följd av en genomförd aktivitet, och som annars inte skulle ha inträffat. Effekter kan vara både positiva och negativa.

Indikatorer

Sammanställningen av indikatorer listar på ett detaljerat sätt effekter och tillhörande indikatorer, som en utgångspunkt för Nema Problemas REM. Indikatorerna har valts med hänsyn till en grundlig genomgång av best practice på området samt i samråd med kunniga på området. Såsom framgår nedan inkluderas indikatorer för prestationer, såsom antal deltagare och gemensamma träffar. Fokus ligger dock på utfall och effekt – alltså förändring som åstadkommit för deltagare. En datakälla och/eller mätmetod anges för varje indikator.

Datainsamling

Avsnittet om datainsamling beskriver den övergripande processen för att faktiskt mäta på olika indikatorer. Mätning sker primärt genom frågeundersökningar. Frågor hämtas i största möjliga mån från välansedda studier med hög validitet utförda av stora och kompetenta aktörer. Många frågor har dock anpassats för att möta målgruppens språkkunskaper. Vidare har Nema Problema utarbetat vissa egna frågor, då vi efter noggranna undersökningar inte lyckats finna relevanta frågor motsvarande samtliga indikatorer i befintliga studier. Härvid har vi försökt att följa best practice samt tillämpa använda fråge- och undersökningskonstruktion som tillåter oss att mäta utfall och effekt, inte endast prestation. Utöver frågeundersökningar används fokusgruppsintervjuer och observationer.

Kontroll av resultat

Kontrollavsnittet beskriver hur uppmätta effekter, med hänsyn till Nema Problemas begränsade resurser, ska kontrolleras med avsikt på faktorer som dödvikt, tillskrivning, minskning, förskjutning och oavsiktliga konsekvenser.

¹ The Urban Institute is a Washington D.C.-based think tank that carries out economic and social policy research to "open minds, shape decisions, and offer solutions". The institute receives funding from government contracts, foundations and private donors. The Urban Institute's staff of nearly 500 includes social scientists, economists, communicators, mathematicians, demographers, and data measures policy effects, compares options, shows which stakeholders get the most and least, tests conventional wisdom, reveals trends, and makes costs, benefits, and risks explicit. The Urban Institute has been referred to as "independent" and as "liberal".

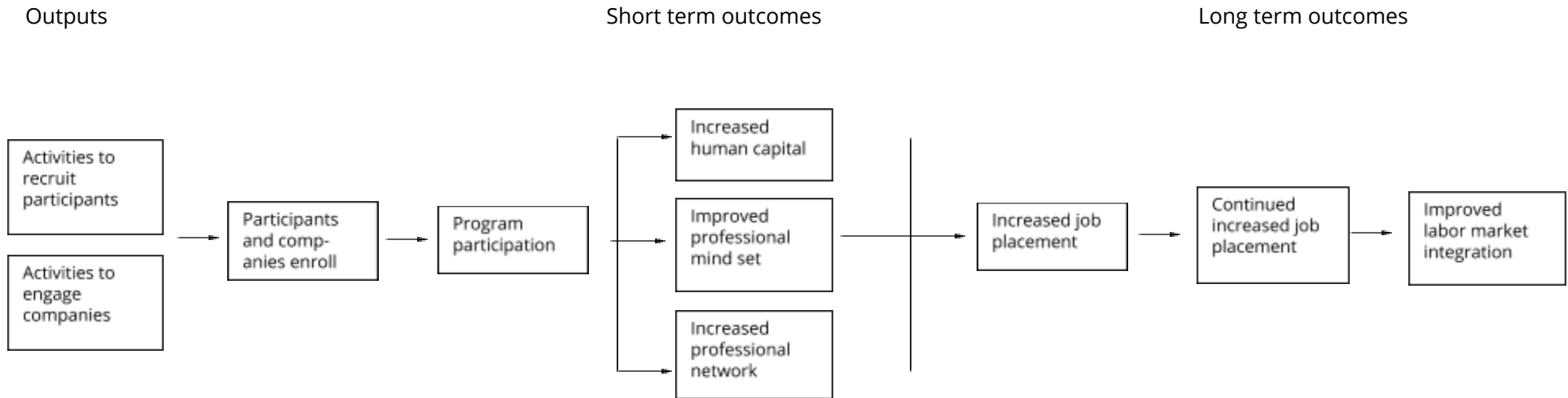
² BetterEvaluation is an international collaboration (...) to improve the practice and theory of evaluation by creating and curating information on choosing and using evaluation methods and processes, including managing evaluations and strengthening evaluation capacity. The core team is currently based at the Australia and New Zealand School of Government (ANZSOG), in Melbourne, Australia. BetterEvaluation was founded by four partner organisations, ILAC (Institutional Learning and Change initiative of the Consultative Group on International Agricultural Research), ODI (Overseas Development Institute), Pact, and RMIT University (Royal Melbourne Institute of Technology).

Theory of change

YM Description

The purpose of YM is to increase sustainable employment and self-sufficiency in newly arrived professionals. This is done by providing a relationship with a Swedish mentor with relevant experience and group activities fostering personal development, human capital and professional contacts. The focus of outcomes for this program is targeted toward newly arrived mentees as the primary recipients of services, not mentors.

Outcomes Sequence Chart



Indicators

1. New and improved routines and channels to recruit relevant participants.

2. New and improved activities and channels to engage companies.

3. Number of mentees and mentors enrolled in YM.

4. Number of companies engaged in YM.

5. Number and percent of participants who complete YM.

6. Number and percent who attend group activities.

7-10. Number and percent of academics with increased professional human capital.

11-13. Number and percent of academics with increased professional motivation and confidence.

14-16. Number and percent of participants with increased professional network.

17. Number and percent of academics with job interviews.

18. Number and percent of academics in internship.

19. Number and percent of academics in professional education.

20-21. Number and percent of academics in employment.

22. Number and percent of academics with job interviews.

23. Number and percent of academics in internship.

24. Number and percent of academics in professional education.

25-27. Number and percent of academics in employment.

28. Number and percent of clients who attain labor market integration.

29. SEK saved for Swedish government by increased labor market integration.

Client satisfaction

Satisfaction with program services is an outcome that occurs within almost every program area, yet does not necessarily have a sequential placement. The indicator may be: Number and percent of clients satisfied with services of employment training courses/organization.

Indicators

#	Indicator group	Specific indicator	Indicator description	Data Collection Strategy	Notes	Stage
1	Recruitment	Recruitment of mentees and mentors	Established routine in accordance with best practice. Number of channels to recruit participants.	Internal program records		Output
2	Recruitment	Recruitment of company partners	Company communication plan established and implemented. Number of companies contacted.	Internal program records	Company partners are typically local businesses or organizations that YM has a relationship with. The relationship will depend on the organization but may include provision of mentors, recruitment and site visits to gain an understanding of the job skills.	Output
3	Enrollment	Participants enrolled in YM	Number of participants enrolled in YM during a 12 month period.	Internal program records		Output
4	Enrollment	Companies engaged in YM	Number of new and retained company partners in YM. Number of different business sectors represented.	Internal program records	Having company partners in different sectors adds value to YM, as it helps the program meet needs of different mentees.	Output
5	Participation	Participation in individual mentoring	Number and percent of mentees and mentors participating in individual mentoring for an 8-month period.	Internal program records		Output
6	Participation	Participation in group activities	Number of group activities. Number and percent of mentees and mentors participating in YM-group activities.	Internal program records	Numbers should be counted separately for mentors and mentees.	Output
7	Increased human capital	Improved professional language	Number and percent mentees who improved their professional language.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees.	The percent of improving mentees should be calculated against the total number participating for the entire program.	Short term outcome
8	Increased human capital	Increased professional "street smarts"	Number and percent of mentees who increased (or maintained) their context specific knowledge on finding employment. Number and percent of mentees who have a concrete plan for their professional future.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees.	The option of 'maintained' exists for those mentees who showed sufficient "street smarts" upon entry into the program.	Short term outcome
9	Increased human capital	Increased professional social skills	Number and percent of mentees who increased (or maintained) knowledge on Swedish workplace social norms.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees. Post focus group with mentors.		Short term outcome
10	Increased human capital	Increased formalized human capital	Number and percent of mentees who improved their CV or personal letter.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees	Most mentees have a CV and personal letter. However, they are usually highly inadequate, why measure is on improvement rather than creation of CV and personal letter.	Short term outcome

11	Improved professional mindset	Increased subjective professional motivation	Number and percent of mentees who subjectively increased (or maintained) professional motivation.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees. Post focus group with mentors.	"Soft" outcome and indicator, which may give knowledge and help develop future measurement. Subjective motivation is important as it should increase action.	Short term outcome
12	Improved professional mindset	Increased objective professional motivation	Number and percent of mentees who increased number of jobs applied for in a month. Number and percent of mentees who increased time spent looking for jobs in a month.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees. Post focus group with mentors.		Short term outcome
13	Improved professional mindset	Increased professional confidence	Number and percent of mentees who increased professional confidence.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees. Post focus group with mentors.	"Soft" outcome and indicator, which may give knowledge and help develop future measurement.	Short term outcome
14	Increased professional network	Increased inter-ethnic professional interaction	Number and percent of mentees who increased interaction with swedes as of entering YM. Number and percent of mentors who increased interaction with newcomers as of entering YM.	Pre, mid and post (about 4 and 8 months respectively after entering the program) survey of participants.	Including and excluding interactions within YM	Short term outcome
15	Increased professional network	Increased corporate contacts	Number and percent of mentees who did at least one work place visit during the program.	Pre, mid and post (about 4 and 8 months respectively after entering the program) survey of mentees.	Including and excluding interactions within YM	Short term outcome
16	Increased professional network	Increased professional references	Number and percent of mentees who gained a professional reference.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees.	Including mentor	Short term outcome
17	Occupation	Job interviews	Number and percent of mentees with job interviews as of 8 months since entering YM. Number of job interviews per academic.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees.	It is optimistic to think that the program will have had far reaching impact for occupation rates at this point. But since data under all circumstances will be gathered at this point, to collect information about indicators 5-16 and program satisfaction, we measure occupation.	Intermed. outcome
18	Occupation	Internship	Number and percent of mentees in internships as of 8 months since entering YM.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees.	See note 17	Intermed. outcome
19	Occupation	Professional education	Number and percent of mentees in professional education as of 8 months since entering YM.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees.	See note 17	Intermed. outcome
20	Occupation	Employment	Number and percent of mentees in employment as of 8 months since entering YM.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees.	See note 17	Intermed. outcome
21	Occupation	Relevant employment	Number and percent of mentees in relevant employment as of 8 months since entering YM.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees.	See note 17	Intermed. outcome
22	Continued occupation	Job interviews	Number and percent of mentees with job interviews as of 1 year since finishing YM.	Pre and post (about 8 months after entering the program) survey of mentees.	It may be possible to use this indicator for only a few mentees due to the difficulty of getting in contact after they leave the program.	Long term outcome
23	Continued occupation	Internship	Number and percent of mentees in internships as of 1 year since finishing YM.	Follow up (about 12 months after the program) survey of mentees.	See note 23	Long term outcome

24	Continued occupation	Professional education	Number and percent of mentees in professional education as of 1 year since finishing YM.	Follow up (about 12 months after the program) survey of mentees.	See note 23	Long term outcome
25	Continued occupation	Employment	Number and percent of mentees in employment as of 1 year since finishing YM.	Follow up (about 12 months after the program) survey of mentees.	See note 23 For those in employment we ask, when they were employed.	Long term outcome
26	Continued occupation	Relevant employment	Number and percent of mentees in relevant employment as of 1 year since finishing YM.	Follow up (about 12 months after the program) survey of mentees.	See note 23 and 26	Long term outcome
27	Continued occupation	Continued employment	Number and percent of mentees in same employment when finishing YM and 1 year later.	Post and follow up (about 12 months after the program) survey of mentees.	See note 23.	Long term outcome
28	Labor market integration	Participant labor market integration	Number and percent of clients who attain labor market integration.	TBD.		Final outcome
29	Labor market integration	Public savings	SEK saved for Swedish government by increased labor market integration.	Aggregated internal measurements related to existing studies	Based on external research findings. See "Rätt jobb åt utrikes födda akademiker".	Final outcome
	Client Satisfaction	Satisfaction with program	Number and percent of participants reporting being satisfied with YM.	Mid and post survey (about 6 and 12 months into the program) survey of all participants.		Continued
	Client Satisfaction	Satisfaction with mentor	Number and percent of mentees reporting being satisfied with their mentor.	Mid and post survey (about 6 and 12 months into the program) survey of all participants.		Continued
	Client Satisfaction	Satisfaction with impact	Number and percent of mentees attributing improvement to YM.	Mid and post survey (about 6 and 12 months into the program) survey of all participants.		Continued

Primary Sources Consulted:

Urban Institute and The Center for What Works, Building a Common Outcome Framework to Measure Nonprofit Performance - Outcomes and Performance Indicators for Employment Training

Integrationsverket (nuvarande migrationsverket), Integration och indikatorer

US Department of Labor Employment and Training Administration, WIOA Primary Indicators of Performance

SCB, Arbetskraftsundersökningarna

Global Impact Investing Network, Impact Reporting and Investment Standards

Datainsamling

Övergripande

För REM i YM används enkäter, fokusgruppsintervjuer och observationer. Projektledaren är ansvarig för att i samband med varje omgång administrera enkäter, tillse tillräcklig svarsfrekvens, göra och dokumentera relevanta observationer, sammanställa interna siffror samt rapportera till Nema Problemas verksamhetsledning. Verksamhetsledningen är ansvarig för att, tillsammans med projektledaren, en gång per år analysera resultat, rapportera externt och överväga vilka förändringar av programmet som bör vidtas. Projektledaren är ansvarig för att genomföra och hålla ledningen uppdaterad om eventuella förändringar. För vidare instruktioner avseende intern uppföljning se separat dokument "Ramverk för effektmätning".

Enkäter

Resultat- och effektmätning för YM sker primärt genom online-enkäter. Innan programmet fyller deltagarna i en "base case-enkät" med frågor om deras situation vad gäller social integration, arbete, skola och mående. Efter programmet följs detta upp av "resultatenkäter", med motsvarande frågor samt frågor om vad de ha tyckt om mentorprogrammet. Här kan du hitta enkäterna:

- Base case
- Resultatenkät 1
- Resultatenkät 2

Enkäterna skickas ut via Facebook och sms. Base-case-enkäter skickas ut ett par veckor innan programmet, den första omgången resultatenkäter direkt efter programmet och den andra omgången resultatenkäter ett år efter programmet. Om deltagare inte svarar kommer de att påminnas två gånger. För att säkerställa representativa resultat eftersträvas 85% svarsfrekvens. Om svarsfrekvensen understiger 70% vidtas telefonintervjuer, som följer aktuell enkät. Enkäterna fylls i anonymt.

Frågor till enkäterna hämtas i största möjliga mån från välansedda studier med hög validitet framtagna av stora och kompetenta aktörer. Många frågor har dock anpassats för att möta målgruppens språkkunskaper. Vidare har vi, när vi inte lyckats finna relevanta frågor motsvarande de indikatorer vi avser mäta, skrivit egna frågor och då försökt att följa best practice. För mer information om frågorna läs "Bakgrund till centrala frågor".

Fokusgruppsintervjuer

Från och med år 2020 är avsikten att (kvantitativa) enkäter kompletteras av (kvalitativa) fokusgruppsintervjuer som genomförs efter avslutat program. Syftet med fokusgruppsintervjuerna är primärt att belägga kausala samband mellan prestationer och utfall/effekter. Genom att erhålla fördjupade resonemang avseende de frågor som ställs i enkäterna tror vi kunna synliggöra mekanismer och processer som kan koppla oberoende och beroende variabler. Vi kan även fånga upp det avvikande och specifika, snarare än generella. Och fokusgrupperna utgör tillfälle att få mer nyanserad och fördjupad input från deltagare, som kan användas för att utveckla programmet.

Vi tillämpar semistrukturerade intervjuer under fokusgrupperna. En intervjuguide med frågor om vad man gjort och tyckt om programmet samt dess programmets påverkan på adepters arbete och utbildning används som grundläggande underlag för alla respondenter, men svaren utvecklas med kontextanpassade följdfrågor som synliggör varje enskild respondents situation.

Fokusgrupper sker separat för mentorer och adepter. Varje grupp består av cirka fem deltagare.

Observationer och interna dokument

Under programmet används enklare observationer/interna dokument för att mäta totalt antal deltagare i programmet, antal deltagare på gruppträffar samt interaktion.

Kontroll av resultat

Nema Problema saknar idag de resurser som krävs för att mäta effekter på ett (vetenskapligt) korrekt sätt. Vi gör dock vårt yttersta för att urskilja effekter från utfall. I YM sker detta genom flera mekanismer:

- Förändringen deltagare genomgår under mentorprogrammet jämförs med extern data om förändringen som andra personer i målgruppen genomgår under motsvarande period.
- Deltagarnas status efter programmet jämförs med status hos personer i samma målgrupp som ska påbörja programmet. (Eftersom immigration till Sverige och Stockholm var väldigt hög under åren 2014-2017 men därefter avtagit så har många av de som påbörjar programmet vid en given tidpunkt varit här lika länge som de som avslutar programmet vid samma tidpunkt. Således finns det anledning att tro att eventuella skillnader i status mellan dessa grupper följer av programmet, inte (enbart) tid i Sverige och andra externa faktorer.)
- Vi mäter indikatorer som enligt externa empiriska evidens eller, om empiri saknas, teoretiskt stöd står i kausalt samband till viss förändring.
- I enkäter och fokusgrupper ställs frågor om i vilken utsträckning viss förändring kan tillskrivas YM.

Vidare analyserar och diskuterar vi resultat med hänsyn till:

- Dödvikt - vad som ändå skulle ha hänt.
- Tillskrivning - åtgärder som andra vidtar.
- Minskning - hur mycket resultatet efter den första åtgärden kommer att minska över tid.
- Förskjutning - den omfattning "problem" har flyttat någon annanstans eller uppkomna resultat har skjutit andra positiva resultat åt sidan .
- Oavsiktliga konsekvenser - följder som inte på förhand räknats med, vilka kan vara negativa eller positiva.

För enkäter beaktas även:

- Svarefrekvens - hur stor andel som har svarat.
- Svare-/bortfallsbias - om de som svarat på enkäten är representativa.
- Intressekonfliktsbias - om de som svarar kan ha anledning att ge felaktiga svar eller om den som tolkar svaren är partisk.