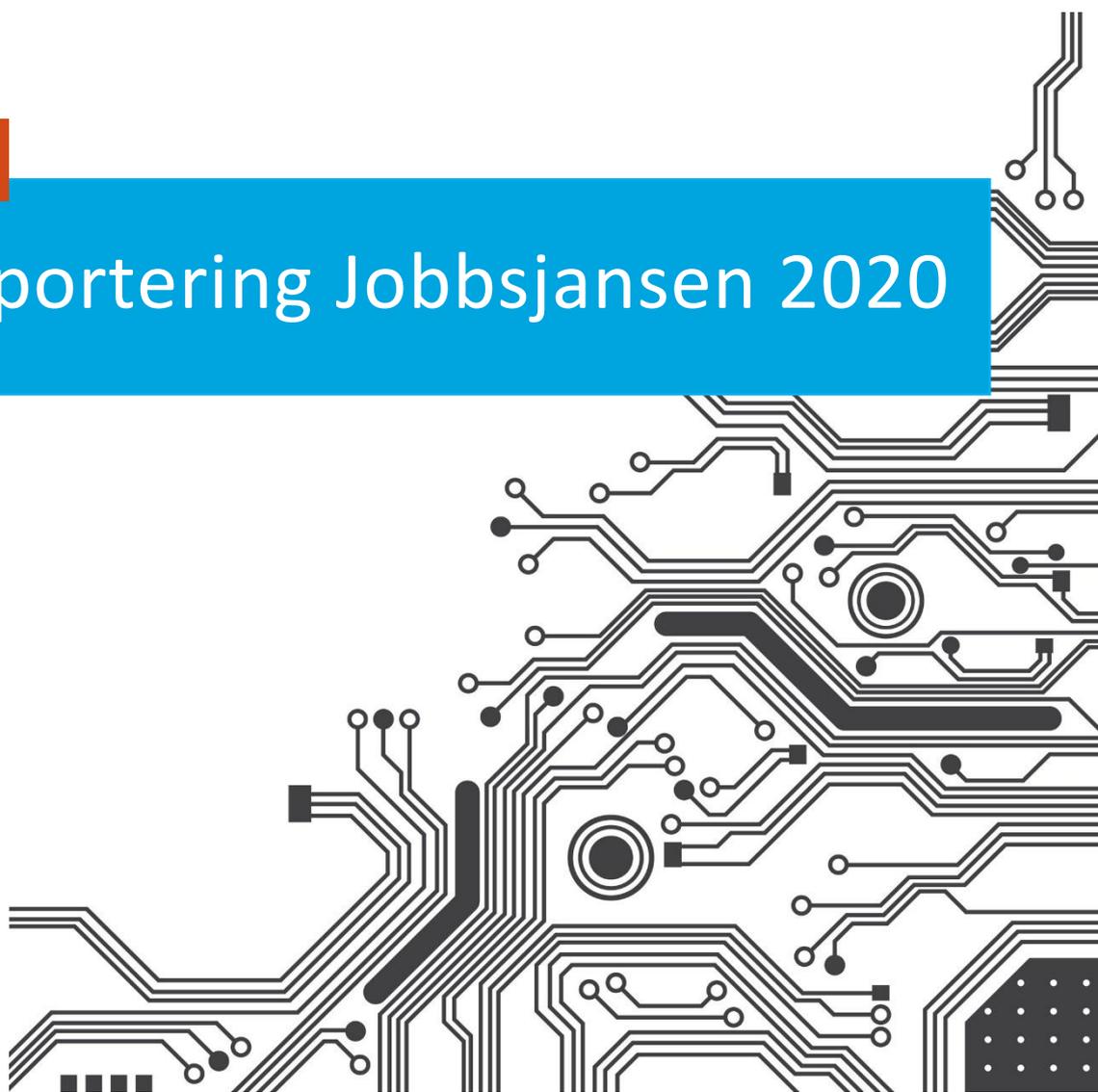


Rapport 11:2021

Individrapportering Jobbsjansen 2020



Asle Høgestøl
Hilde Lurfaldet
Eva Marit Kristoffersen

Asle Høgestøl,
Hilde Lerfaldet, og
Eva Marit Kristoffersen

INDIVIDRAPPORTERING JOBBSJANSEN 2020

Ideas2evidence-rapport 11/2021



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap

© ideas2evidence 2021

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Telefon: 91817197

post@ideas2evidence.com

Bergen, oktober 2021

ISBN 978-82-8441-006-7

Forord

Denne rapporten sammenfatter funnene fra individrapporteringen på Jobbsjansen i 2020. Rapporteringene som danner grunnlaget for rapporten, kommer fra de enkelte Jobbsjans-prosjekt som mottar støtte fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), og data leveres for hver deltaker som var en del av Jobbsjansen i 2020. Lignende rapporteringer har blitt gjennomført for hver Jobbsjans-kohort siden 2005. Denne rapporten føyer seg dermed inn i rekken over det som etter hvert har blitt et svært omfattende kunnskapsgrunnlag for å forstå ordningens virkemåter og resultater.

Vi ønsker å takke IMDi ved Manzoor Khan og Binh Nguyen, som har vært våre primære kontaktpersoner i prosjektet.

En spesielt stor takk rettes til alle prosjektene som har gitt av sin tid.

Rapporten er utarbeidet av Hilde Lurfaldet, Eva Marit Kristoffersen og Asle Høgestøl. I tillegg har Øivind Skjervheim bidratt i gjennomføringen av individrapporteringen, og i analysearbeidet. Prosjektet har vært ledet av Asle Høgestøl.

Bergen, oktober 2021

Innhold

Sammendrag og hovedfunn.....	7
Kapittel 1: Bakgrunn for ordningen og undersøkelsen	11
Om Jobbsjansen.....	11
Gjennomføring av undersøkelsen	12
Analyser	13
Rapportens oppbygning.....	14
Kapittel 2: Prosjekt og deltakere i 2020	15
Om prosjektene	15
Om deltakerne	17
Deltakernes økonomiske situasjon, utdanningsnivå og arbeidslivserfaring	20
Arbeidsevner.....	25
Arbeids-, kvalifiserings- eller opplæringstiltak før henvisning til Jobbsjansen	26
Kapittel 3: Programinnhold.....	29
Tiltaksvolum.....	29
Norskopplæring/språktrening.....	30
Arbeidsrettet tilbud/tiltak og arbeidspraksis	31
Praksis.....	32
Grunnleggende opplæring.....	33
Helsefremmende tiltak/behandling.....	34
Samfunnsorienterende eller andre typer tilbud	35
Kapittel 4: Resultater	37
Resultatoppnåelse 2020	37
Fravær	39
Type arbeid og næring.....	39
Kilder til livsopphold	41
Norsknivå.....	42
Forbedring av ferdigheter.....	44
Kapittel 5: Måloppnåelse.....	47
Kjennetegn ved deltakerne.....	47

Alder	47
Botid	48
Opprinnelsesland/-verdensdel.....	48
Familiesituasjon	50
Arbeidsevne	51
Utdanningsnivå og norskferdigheter	52
Arbeidserfaring	54
Tidligere kvalifiserings- og opplæringstiltak.....	54
Innsatsbehov	55
Varighet av programmet.....	56
Fravær i programmet.....	57
Innhold i Jobbsjansen	58
Kapittel 6: Hva forklarer de gode resultatene i Jobbsjansen?	63
Individuelle kjennetegn og programmenes innretning.....	63
Rammevilkår	66
Covid-19-pandemiens påvirkning på prosjektarbeid i 2020.....	67
Tiltak og innholdselementer i programmene	68
Arbeidsmarked og norskferdigheter: Høye krav om formell kompetanse	68
Digitalisering under covid-19-pandemien.....	71
Metoder og arbeidsmåter	72
Kartlegging og oppfølging: Helhetlig tilnærming	72
Organisering, samarbeid og relasjon til arbeidsgiver	74
Organisatoriske forhold: Behov for godt samarbeid	74
Hva kjennetegner prosjekt som over flere år har prestert godt?	75
Oppsummering	78
Litteratur	81
Vedlegg.....	83
Individerapporteringskjema – Jobbsjansen 2020.....	84
Ikke-signifikante forklaringer i regresjonsanalyse	97

Sammendrag og hovedfunn

Denne rapporten presenterer funn fra individrapporteringen rettet mot prosjekt innenfor Jobbsjansen i 2020.

Jobbsjansen har som mål å øke sysselsettingen blant hjemmeværende innvandrerkvinner som står langt fra arbeidsmarkedet og som har behov for grunnleggende kvalifisering. Ordningen startet opp i 2005 under navnet Ny sjanse, og fikk sitt nåværende navn (Jobbsjansen) i 2013. Ordningen ble omstrukturert i 2017 og flere målgrupper og ordninger ble da innlemmet under «jobbsjanseparaplyen». De nye delordningene, som kom inn i 2017, har imidlertid nå blitt overført til hhv. fylkeskommunene (Jobbsjansen del B) og en annen tilskuddsordningen forvaltet av IMDi (Jobbsjansen del C/Område 1). Ved inngangen til 2020, som årets rapportering retter seg mot, var dermed Jobbsjansen på mange måter tilbake der ordningen startet – med hjemmeværende innvandrerkvinner som målgruppe.

Våren 2020 vedtok imidlertid Stortinget en krisepakke i forbindelse med Covid-19-pandemien (*integreringspakke 1*), som blant annet inneholdt en ekstrabevilgning til Jobbsjansen på 25 millioner kroner. For disse midlene ble målgruppen til ordningen utvidet, ved at det ble gitt mulighet for å ta inn innvandrerkvinner i hushold som er blitt avhengig av offentlige ytelser som en følge av pandemien (IMDi Rundskriv 13/20). Dette inkluderer innvandrerkvinner avhengig av sosialhjelp, en gruppe som over flere år i utgangspunktet ikke har hatt mulighet til å bli tatt opp som deltaker i Jobbsjansen.

Økt antall deltakere og prosjekt

Mellom 2016 og 2017/18 sank antallet prosjekt og deltakere i Jobbsjansen, og nivået fra 2017/18 ble overordnet sett videreført inn i 2019. I 2020 observerer vi vekst i ordningen. Antallet deltakere økte fra 1 044 i 2019 til 1 217 i 2020, en økning i deltakerantall på 16,5 prosent. Halvparten av denne økningen (89 personer) er knyttet til inntak som følge av ekstrabevilgninger i integreringspakke 1. Samtidig økte antallet prosjekt fra 31 i 2019 til 34 i 2020. De fleste deltakeres programtid er mellom ett og to år. Som en følge av flere år med relativt lave deltakertall, var derfor antallet deltakere som avsluttet sin deltakelse i løpet av 2020, forholdsvis lavt; kun 354 personer.

Rammevilkårene blir stadig bedre

Over flere år har de økonomiske rammevilkårene for Jobbsjansen blitt stadig bedre, og denne utviklingen har blitt ytterligere forsterket mellom 2019 og 2020. Sammenlignet med 2017, har de disponible midlene *per deltaker* økt med over 50 prosent – fra 77 030 kroner per deltaker i 2017, til

118 248 kroner per deltaker i 2020. Veksten har skjedd både gjennom økning i egenfinansiering fra kommunene selv, og i tilskuddsmidler fra IMDi. Tallene for 2020 blir imidlertid noe påvirket av ekstrabevilgningene gjennom integreringspakke 1, som delvis skulle gå til nyrekruttering av deltakere, men også til å styrke kvalifiseringsarbeidet for øvrig. Dersom vi holder ekstrabevilgningene, og deltakerne som ble rekruttert som følge av disse midlene utenfor beregningene, var tilskuddet fra IMDi per deltaker omtrent det samme i 2019 og 2020.

Det er naturlig å anta at de stadig forbedrede økonomiske rammene er en viktig forklaring på de gode resultatene i Jobbsjansen. Spesielt fordi forbedrede rammevilkår har blitt kombinert med stadig bedre forutsetninger blant deltakerne, og at majoriteten av prosjektene etter hvert har flere års erfaring med å arbeide innenfor ordningen.

Samtidig er det rimelig å tro at de romslige økonomiske rammene gir anledning til å prioritere kvalitet i oppfølgingen av og tilretteleggingen for deltakerne, slik det ble konkludert med i sluttrapporten for følgeevalueringen av Jobbsjansen (Lerfaldet, Skutlaberg og Høgestøl, 2019).

Fortsatt gode resultat i ordningen

Jobbsjansen har, spesielt om man avgrenser diskusjonen til gamle del A for de foregående årene, levert svært gode resultat over mange år. Ordningen har oppnådd resultatkravene fra ansvarlig departement alle år siden 2012. Det gjelder også i 2020, hvor prosjektene har oppnådd en samlet overgang til jobb eller utdanning på 73,5 prosent.

Dette er samtidig en liten nedgang fra 2019, hvor måloppnåelsen var på hele 76 prosent. I rapporten fra 2019, påpekte vi at et spesielt positivt resultat dette året, var at mange grupper av deltakere som tidligere hadde hatt lav måloppnåelse, hadde svært gode resultater. På dette feltet er det en viss tilbakegang i 2020, med mer variasjon i måloppnåelsen når resultatene brytes ned på ulike undergrupper.

Man må samtidig ta i betraktning at store deler av 2020 ble preget av Covid-19-pandemien. Vår gjennomgang av prosjektenes sluttrapporteringer, viser at prosjektene har opplevd det som vanskeligere å få deltakerne ut i relevant arbeidspraksis under pandemien. De trekker også frem digitalisering, hjemmeundervisning, deltakeroppfølging og mangel på fysisk kontakt, som utfordrende. Muligens er dette en forklaring på at grupper med dårligere forutsetninger har svakere måloppnåelse enn i 2019.

De positive resultatene fra Jobbsjansen er ikke avgrenset til måloppnåelse i form av overgang til jobb eller utdanning. Mange deltakere forbedret også norsksferdighetene sine gjennom deltakelsen i Jobbsjansen. Ved å sammenligne norsksnivå ved oppstart av Jobbsjansen med norsksnivå ved avslutning av Jobbsjansen, finner vi en tydelig utvikling mot høyere norsksnivå hos deltakerne. Ved avsluttet Jobbsjansedeltakelse, var det kun 9 prosent av deltakerne som hadde norsksferdigheter på nivå A1 eller lavere, mot 27 prosent før oppstart. Andelen av deltakerne som befant seg på nivå B1 eller B2, mer enn fordoblet seg: fra 30 til 61 prosent.

Føringer for målgruppen følges, og en del deltakere har bedre forutsetninger enn tidligere

Gjennom Jobbsjansen (del A) sin levetid har føringer knyttet til målgruppen for ordningen, variert kraftig. Etter hvert har føringene stabilisert seg, og over flere år har ordningen vært rettet mot hjemmeværende innvandrerkvinner, som ikke er avhengig av sosialhjelp. I tidligere individrapporteringer har vi påpekt at deltakersammensetningen ikke nødvendigvis har vært i tråd

med føringene som har vært gitt. De siste par årene, og så også i 2020, er det imidlertid bare svært unntaksvis at deltakere utenfor målgruppen blir tatt inn på programmet. I forbindelse med ekstrabevilgningene i 2020, ble det åpnet opp for å ta inn innvandrerkvinner sin var blitt avhengig av offentlige ytelser (inkl. sosialhjelp) i Jobbsjansen. Dette ser imidlertid ut til å ha hatt begrenset effekt på prosjektenes inntakspraksis.

Over tid har Jobbsjansen fått en deltakergruppe med stadig bedre forutsetninger. Denne utviklingen holder seg stabilt i 2020. Nesten 60 prosent av deltakerne i 2020 har *minst* fullført videregående utdanning, 20 prosentpoeng flere enn i 2016. Et mindretall av deltakerne (5 prosent), hadde nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer ved oppstarten av programmet. Dette er halvparten så mange som i 2016.

Det er samtidig verdt å påpeke at 20 prosent av deltakerne ikke har fullført utdanning på ungdomsskolenivå, mens 26 prosent vurderes til et norsknivå på A1 eller lavere ved oppstart. Det er med andre ord fortsatt en sammensatt deltakergruppe.

I oppsummeringen for 2019-rapporten, påpekte vi at Jobbsjansen, over tid, har blitt en integreringsordning som fokuserer på å kvalifisere innvandrere med *nokså gode* forutsetninger for å oppnå arbeid. Dette er i høyeste grad tilfellet, også for 2020. Samtidig er det slik at de aller fleste deltakerne faktisk ikke er i arbeid før oppstarten på Jobbsjansen, og de fleste har også begrenset arbeidserfaring fra Norge, før de starter i ordningen. På tross av de gode forutsetningene ser det altså ut som om den ytterligere kvalifiseringen som deltakelse i Jobbsjansen innebærer, er viktig for deltakernes mulighet for å oppnå arbeid eller ta videre utdanning. Dette relaterer seg til en av kjerneoppgavene for kvalifiseringsordninger (også utover Jobbsjansen) – at det er et gap mellom arbeidslivets krav og deltakernes kompetanse, som man gjennom ytterligere kvalifisering må prøve å fylle.

Utsikter til fremtidig måloppnåelse

Jobbsjansen har de siste årene vært en ordning med stabilt høy måloppnåelse, og analysene vi presenterer i denne rapporten, gir i begrenset grad grunnlag for å anbefale konkrete grep på prosjektnivå eller for IMDi del som kan øke måloppnåelsen *ytterligere*. Denne, og tidligere rapporter om ordningen, har imidlertid trukket frem en rekke potensielle suksessfaktorer som det er viktig å opprettholde. Ikke minst gjelder dette fokuset på individuelt tilpassede løp med tett oppfølging, brukermedvirkning og ressursfokuseret veiledning. Ulike former for arbeidspraksis ser ut til å være viktig for måloppnåelse, så denne typen tiltak, kombinert med høy kvalitet på norskopplæringen, og fokus på formell opplæring, bør fortsatt ha høy prioritet.

Dette gjelder ikke minst fordi Jobbsjansen, som flere andre kvalifiseringsprogrammer, møter utfordringer med at det er et stort gap mellom arbeidslivets krav og deltakernes mulighet til å nå disse kravene. Bedre norskferdigheter, og formelle kvalifikasjoner, er et nærliggende svar på dette. Vi ønsker imidlertid å gjenta anbefalingen fra 2019-rapporten, som var å oppfordre kommunene til å i enda større grad gå i dialog med arbeidsgivere i egen kommune, for å bistå dem med å stille krav til norskferdigheter (og ev. andre kvalifikasjoner) som er tilpasset de arbeidsoppgavene som ligger til ulike stillinger. IMDi kan bistå prosjektene i dette arbeidet med veiledning og peke på gode eksempler, samt jobbe videre med problemstillingen i sitt øvrige arbeid rettet mot arbeidsgivere.

Som nevnt, viser årets individuallapportering at det i 2020 var noe mer variasjon i måloppnåelsen mellom ulike grupper av deltakere, enn hva tilfellet var i 2019. Spesifikt ser vi at deltakere som starter i Jobbsjansen med dårligere forutsetninger for å oppnå overgang til jobb eller utdanning (f.eks. grunnet lavt utdanningsnivå eller mindre gode norskerferdigheter), har større vanskeligheter med å nå måloppnåelse. Tilbakegangen på dette feltet mellom 2019 og 2020 kan skyldes utfordringer skapt av Covid-19, men det bør uansett være en prioritet fremover å gjenskape de positive resultatene på dette feltet, som vi så i 2019.

Covid-19-pandemien, og de nye arbeidsmåtene som prosjektene har utviklet for å løse utfordringer pandemien har skapt, har ellers aktualisert behovet for digital kompetanseheving. Flere prosjekter påpeker at digitale arbeidsmåter har vært utfordrende for deler av deltakergruppen. Med tanke på den økende viktigheten av digital kompetanse, både i arbeids- og samfunnslivet, bør man vurdere å fokusere mer på dette i Jobbsjansen.

Til slutt gjentar vi noen av anbefalingene fra både følgeevalueringen av Jobbsjansen, og individuallapporteringen for 2019. For det første oppfordrer vi IMDi til å sette søknadsfrist og tildele midler tidligere på året. Grunnen til det er at både nye og svært erfarne prosjekter år etter år opplever usikkerhet knyttet til hvorvidt de får midler - og hvor mye, og mange prosjekter velger å vente med å rekruttere deltakere til dette er avklart. For det andre mener vi at den høye bevilgningen som har kommet Jobbsjansen til gode de siste årene, må føre til at flere deltakere, og gjerne også flere kommuner, deltar i Jobbsjansen.

Kapittel 1: Bakgrunn for ordningen og undersøkelsen

Jobbsjansen er et kvalifiseringsprogram for hjemmeværende innvandrerkvinner mellom 18-55 år, som har behov for grunnleggende kvalifisering, og ikke omfattes av andre ordninger. Jobbsjansens forløper, «Ny Sjanse», ble etablert tilbake i 2005, og siden den gang har både målgrupper og innretning blitt endret flere ganger. Ved inngangen til 2020 var imidlertid ordningen på mange måter tilbake der den startet, med et tydelig fokus på hjemmeværende innvandrerkvinner som ikke er avhengig av offentlige stønader (med et unntak for overgangsstønad). Som en følge av ekstrabevilgninger knyttet til integreringspakke 1, ble imidlertid målgruppen utvidet i løpet av 2020, til å inkludere innvandrerkvinner som var blitt avhengig av offentlige ytelser som en følge av Covid-19-Pandemien. Vi vil senere i rapporten se at dette i begrenset grad ser ut til å ha påvirket deltakersammensetningen i ordningen.

Denne rapporten bygger primært på data samlet inn gjennom individrapporteringer på hver enkelt deltaker i ordningen, fylt ut av ansatte i de enkelte Jobbsjanse-prosjekt. I tillegg har vi fått tilgang på prosjektenes tilskuddsrapporteringer, som både har gitt kontekstuell informasjon, og vært en viktig kilde i analysen av de gode resultatene i ordningen.

Om Jobbsjansen

Jobbsjansen er et kvalifiseringsprogram for hjemmeværende innvandrerkvinner mellom 18-55 år, som har behov for grunnleggende kvalifisering, og som ikke omfattes av andre ordninger. Jobbsjansen er regulert som en søkbar tilskuddsordning, og forvaltes av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

Jobbsjansen har som mål å øke sysselsettingen hos innvandrerkvinner i målgruppen. Målet skal nås ved å tilby individuelt tilpassete program som styrker deltakernes kvalifikasjoner for å få en varig tilknytning til arbeidslivet, og dermed bli økonomisk selvhjulpne. Deltakerne får utbetalt stønad under kvalifiseringsløpet etter modell av introduksjonsordningen. Videre er det et mål at Jobbsjansen skal bidra til overførbar kunnskap og kunnskapsutvikling, blant annet ved at kommunene som mottar støtte forplikter seg til å dele kunnskap og erfaringer med andre kommuner og offentlige myndigheter.

Prosjektene skal vektlegge tidlig utplassering av deltakere på ordinære arbeidsplasser, og vurdere å tilby utdanningsrettede løp med grunnskole, elementer av yrkesrettet fagopplæring eller øvrig videregående opplæring ved behov. Videre skal kommunene jobbe systematisk med å utvikle individuelle kvalifiseringsprogram, med å etablere samarbeid med relevante eksterne parter, med å sikre bruk av arbeidsmarkedskompetanse i arbeidet, og jobbe på en måte som sikrer at Jobbsjansen ses i sammenheng med øvrig utviklingsarbeid i kommunen. Deltakerne skal motta stønad på minimum 1G, som kommunen kan finansiere med tilskuddet.

Forløperen til Jobbsjansen, Ny Sjanse, ble etablert i 2005 som en del av regjeringens satsing mot fattigdom. Siden den gang har både målgrupper og innretning blitt endret flere ganger, inkludert en større omlegging i 2017. Ved inngangen til 2020, som denne rapporten fokuserer på, var Jobbsjansen på mange måter gått tilbake til der den startet, som en ordning for hjemmeværende innvandrerkvinner (som ikke forsørger seg selv).¹

Våren 2020 vedtok imidlertid Stortinget en krisepakke i forbindelse med Covid-19-pandemien (*integreringspakke 1*), som blant annet inneholdt en ekstrabevilgning til Jobbsjansen på 25 millioner kroner. Jobbsjanseprosjektene måtte søke om disse ekstramidlene, som skulle brukes til å øke antallet deltakere i ordningen og styrke kvalifiseringsarbeidet i prosjektene. For disse midlene ble målgruppen til ordningen utvidet, ved at det ble gitt mulighet for å ta inn innvandrerkvinner fra hushold som er blitt avhengig av offentlige ytelser som en følge av pandemien (IMDi Rundskriv 13/20). Dette inkluderer blant annet arbeidsledige, permitterte, og innvandrerkvinner avhengig av sosialhjelp, en gruppe som over flere år ikke har hatt mulighet til å bli tatt opp som deltaker i Jobbsjansen (ref. årlige rundskriv for ordningen).

I 2017, 2018 og 2019 ble det tildelt henholdsvis 57,2 – 64,8 – og 80,3 millioner kroner til prosjekter i Jobbsjansen (daværende del A).² I statsbudsjettet for 2020 ble det opprinnelig avsatt 85,3 millioner kroner til Jobbsjansen, men tilskuddsrammen ble senere økt med 25 millioner kroner i forbindelse med integreringspakke 1. Den totale tilskuddsrammen for ordningen i 2020 var altså på 110,3 millioner kroner. Ikke alle prosjektene i Jobbsjansen søkt om ekstrabevilgninger, så total tildelingssum endte opp på 103,9 millioner kroner i 2020.

Gjennomføring av undersøkelsen

Analysene i denne rapporten bygger i hovedsak på datamateriale samlet inn gjennom individrapporteringer fra Jobbsjansen for rapporteringsåret 2020. Vi har i tillegg fått tilgang på prosjektenes tilskuddsrapporteringer, som både har gitt kontekstuell informasjon, og vært en viktig kilde i analysen av de gode resultatene i ordningen. I noen tilfeller sammenligner vi tallene med foregående år, og da har vi tatt utgangspunkt i de publiserte rapportene for disse årene.

Individrapporteringen baserer seg på undersøkelser sendt ut til de enkelte prosjekt. Prosjektene ble bedt om å fylle ut et rapporteringsskjema for hver deltaker som var en del av ordningen i 2020. Det ble rapportert både på deltakere som hadde fullført sin deltakelse og dem som ikke hadde fullført programmet. For sistnevnte deltakergruppe, ble det gitt et mer begrenset rapporteringsskjema. Det er verdt å merke seg at rapporteringsskjemaet ikke inkluderte registrering av hvilke deltakere som ble

¹ Hjemmeværende innvandrerkvinner med overgangsstønad som hovedinntektskilde, samt personer i målgruppen som har vært deltakere i introduksjonsprogram etter introduksjonsloven, kunne også omfattes av Jobbsjansen. For sistnevnte gruppe ble det forutsatt at det hadde gått minst to år siden deltakerne fullførte eller mistet retten til introduksjonsprogram.

² Lurfaldet og Skutlaberg, 2018, Lurfaldet, Skutlaberg og Høgestøl 2019, Høgestøl og Skutlaberg 2020

tatt inn på de nevnte ekstrabevilgningene til Jobbsjansen. Vi har derfor ikke muligheten til å se spesifikt på sammensetningen av denne deltakergruppen i rapportens analyser.

Rapportørene er ansatte i de enkelte kommuner eller bydeler som er ansvarlig for prosjektene. Datainnsamlingen ble gjennomført ved at kontaktpersoner i de enkelte prosjekt ble tilsendt invitasjon til undersøkelsen med en medfølgende lenke til en web-basert spørreundersøkelse. Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av spørreundersøkelses-softwaren Confirmit.

Underveis i innsamlingsperioden ble prosjektlederne påminnet flere ganger om rapporteringen. I hver påminnelse ble det oppgitt hvor mange rapporteringer prosjektene hadde levert. Det samme ble gjort før undersøkelsene ble stengt for ytterligere rapporteringer. Antallet individrapporteringer ble også holdt opp mot tall på antall deltakere oppgitt av prosjektene i deres sluttrapporter til IMDi for 2020. Alle avvik ble fulgt opp med prosjektene, så selv om vi kan ikke garantere at det har blitt levert (korrekte) rapporteringer for alle deltakerne sist rapporteringsår, har prosjektene fått gjentatte muligheter til å sikre samsvar mellom innrapportert og reelt antall deltakere.

Individrapporteringene er ikke samtykkebasert, men deltakerne har mulighet til å reservere seg mot behandling av sine personopplysninger. Informasjon om rapporteringen, og muligheten til å reservere seg, ble distribuert til alle deltakerne fra prosjektene de har vært eller er tilknyttet. Svært få deltakere benyttet seg av retten til å reservere seg.

Data ble samlet inn mellom 25. juni 2021 og 19. august 2021.

Rapporteringsskjemaet var delt opp i fem tematiske deler. I del 1 ble prosjektene bedt om å registrere fødselsnummer/DUF-nummer, hvilken kommune og eventuelt Jobbsjansen-prosjekt deltakeren tilhører/tilhørte, informasjon om når deltakeren startet i Jobbsjansen, og om deltakeren fortsatt var i Jobbsjansen per 31.12.2020.

Del 2 handlet om deltakerens bakgrunn, eksempelvis kjønn, alder, omsorgsforpliktelser, sivilstand og status før oppstart av programmet (hovedinntektskilde, utdanningsnivå, norskerferdigheter, arbeidserfaring og arbeidsevne).

Del 3 handlet om hvilke typer tiltak deltakeren hadde deltatt på i programperioden. I del 4 ble prosjektene bedt om å registrere avslutningsårsaker, mens del 5 handlet om vurdering av deltakelse og resultat av programmet. Disse tre avsluttende delene av rapporteringsskjemaet, ble kun stilt dersom deltakeren avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2020.

Analyser

De kvantitative analysene, som utgjør hovedparten av denne rapporten, er stort sett deskriptive. For de fleste rapporteringsspørsmålene presenteres ordinære frekvenser. På utvalgte rapporteringsspørsmål, krysstabuleres spørsmålene med ulike bakgrunnskjenne tegn ved deltakerne. Eksempelvis viser vi hvordan måloppnåelsen varierer med faktorer som utdanningsbakgrunn, botid i Norge og opprinnelsesland/sted.

Rapporten inkluderer også en logitisk regresjonsmodell, samt kvalitative analyser. Hovedkilden for det kvalitative arbeidet er sluttrapporter de enkelte prosjekt har sendt inn til IMDi ved årsslutt.

Rapportens oppbygning

Rapporten er delt inn i seks overordnede kapitler. Det første kapitlet, som du nå leser, gir en overordnet beskrivelse av Jobbsjansen som ordning, hvordan individrapporteringen har blitt gjennomført, og hva slags analyser som presenteres i rapporten.

Neste kapittel, kapittel 2, starter med en beskrivelse av prosjektene som var en del av Jobbsjansen i 2020. Videre gjennomgår vi sammensetningen av deltakergruppen i ordningen. Her er både deltakere som avsluttet programmet i løpet 2020, samt deltakere som ble med videre til 2021, inkludert. Vi presenterer ikke bare deskriptive tall på sammensetningen av deltakergruppen, men også hvordan bakgrunnskjennetegn samvarierer med andre deskriptive faktorer.

I kapittel 3 er det programinnholdet i Jobbsjansen som står i fokus. Her beskriver vi innholdet i programmene, hvordan tiltak er satt sammen i programmene, og hvilke typer deltakere som får hvilke typer tiltak. Denne, og de etterfølgende delene av rapporten, er basert på deltakerne som avsluttet sin deltakelse i løpet av året.

I kapittel 4 vender vi oppmerksomheten mot resultatene i Jobbsjansen i 2020. Vi gjennomgår avslutningsårsaker, fraværsandeler og hvilke typer arbeid de som fikk arbeid, gikk til. Vi ser også på hva deltakere som ble overført til videre deltakelse og deltakere som avbrøt deltakelsen, endte opp med etter avsluttet program. I tillegg gjennomgår vi utviklingen til deltakerne med tanke på norskferdigheter, hovedinntektskilde og andre mål for programdeltakelsen.

Kapittel 5 konsentrerer seg om *måloppnåelsen* i Jobbsjansen. Vi ser her på hvordan måloppnåelsen varierer med bakgrunnskjennetegn ved deltakerne, tiltak og andre forhold ved programmet.

I rapportens siste kapittel, kapittel 6, tar vi et mer overordnet blick på Jobbsjansen. Vi prøver her å forklare hva som er årsaken til resultatene Jobbsjansen oppnår, og hva som eventuelt kan videreutvikles i årene som kommer. Analysene baserer seg primært på individrapporteringsdata fra 2020 og tidligere år, samt gjennomgang av prosjektenes sluttrapporteringer til IMDi.

Dersom ikke noe annet er angitt, er kilden til de forskjellige analysene individrapporteringen for 2020, eller individrapporteringer fra foregående år.

Kapittel 2: Prosjekt og deltakere i 2020

I dette kapittelet beskrives de ulike Jobbsjans-prosjektene i 2020, og vi ser nærmere på hvem deltakerne i Jobbsjansen er, gjennom presentasjon av frekvenser på f.eks. norskferdigheter, opprinnelsesland, botid osv. For de aller fleste analysene i dette kapittelet, er tall for alle deltakerne i ordningen presentert, i motsetning til senere kapitler, som primært fokuserer på deltakere som avsluttet sin deltakelse i løpet av 2020.

Om prosjektene

I 2020 var det til sammen 34 unike Jobbsjans-prosjekt, fordelt på 26 forskjellige kommuner (Oslo er her forstått som én kommune, selv om prosjektene er på bydelsnivå).

Tabell 1: Jobbsjans-prosjekt i 2020 og 2019³

Sted	Prosjekt i 2020	Prosjekt i 2019	Sted	Prosjekt i 2020	Prosjekt i 2019
Asker	Ja	Ja	Moss	Ja	Ja
Bergen	Ja	Ja	Nordstrand	Ja	Ja
Bjerke	Ja	Ja	Notodden	Ja	Ja
Bærum	Ja	Ja	Oslo Vest	Ja	Ja
Bømlo	Ja	Ja	Sagene	Ja	Ja
Gamle Oslo	Ja	Nei	Sandefjord	Ja	Ja
Grorud	Ja	Ja	Senja	Ja	Ja
Grünerløkka	Ja	Ja	Sortland	Ja	Ja
Hadsel	Ja	Ja	Steinkjer	Ja	Ja
Kragerø	Ja	Nei	Stjørdal	Ja	Nei
Kristiansund	Ja	Ja	Stovner	Ja	Ja
Kvinesdal	Ja	Ja	Søndre Nordstrand	Ja	Ja
Larvik	Ja	Nei	Trondheim	Ja	Ja
Levanger	Ja	Nei	Ullensaker	Ja	Ja
Lillestrøm	Ja	Ja	Ullensvang	Ja	Ja
Lørenskog	Ja	Ja	Vennesla	Ja	Ja
Molde	Ja	Ja	Øygarden	Ja	Ja

³ «Oslo Vest» består av bydelene Nordre-/Vestre Aker, Frogner, Ullern. Grunnet kommunesammenslåinger og flerkommunalt samarbeid har noen prosjekt fått «ny» kommunetilhørighet: Skedsmo 2019 = Lillestrøm 2020, Lenvik 2019 = Senja 2020, Fjell 2019 = Øygarden 2020, Lyngdal 2019 = Kvinesdal 2020. Merk også at Gamle Oslo ble tildelt prosjektmidler i 2020, men ikke rakk å starte opp med rekruttering av deltakere i løpet av året.

Det var kommunene Kragerø, Larvik, Levanger og Stjørdal, samt bydel Gamle Oslo, som hadde nye prosjekt i 2020. Utover det som fremgår av tabellen, hadde to kommuner prosjekt i 2019, men ikke i 2020 (Gjøvik og Sarpsborg). Til sammen har altså Jobbsjansen hatt en økning på tre prosjekt sammenlignet med 2019.

De 34 Jobbsjansen-prosjektene hadde i 2020 totalt 1 217 deltakere, som er en ganske tydelig økning i deltakerantall sammenlignet med de siste par årene. I 2019 var det 1 044 deltakere, mens deltakertallet i 2017 og 2018 var hhv. 1 040 og 974. Omtrent halvparten av økningen i deltakertall mellom 2019 og 2020 skyldes rekruttering knyttet til tidligere nevnte ekstrabevilgninger i forbindelse med integreringspakke 1.

Som nevnt i forrige kapittel, hadde deltakerne muligheten til å reservere seg fra å bli rapportert på. I alt var det fem deltakere som benyttet seg av denne muligheten. Analysene i denne rapporten vil derfor basere seg på de 1 212 deltakerne vi har individrapporteringer på.

Det er en del deltakere i Jobbsjansen som startet sin deltakelse for flere år siden. Jobbsjansen er i utgangspunktet estimert til inntil to års varighet. Det er imidlertid anledning til å utvide programtiden med inntil ett år om nødvendig, mens deltakere som har lite skolegang kan få inntil fire års program.⁴

Deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2020, hadde i gjennomsnitt vært en del av ordningen i 16,7 måneder, fra oppstart til utskrivning. Dette er en ganske tydelig økning i programtid, sammenlignet med 2019, da programtiden i snitt var 11,4 måneder. I 2018 var imidlertid gjennomsnittlig tid i programmet 16,7 måneder for ordning A, som altså er helt identisk med situasjonen i 2020.

Tabell 2: Hvilket år begynte deltakeren i Jobbsjansen?

Oppstartsår	Andel
2020	44 %
2019	34 %
2018	18 %
2017	3 %
2016 eller tidligere	1 %
N	1 212

Tabell 2 viser hvilket år deltakerne begynte i Jobbsjansen. Året for oppstart av deltakelse, vises i venstre kolonne. Tallene er basert på alle som deltok i Jobbsjansen i 2020, ikke bare dem som avsluttet i løpet av året.

Det er enkelte deltakere som har en fartstid i programmet som går utover to års varighet. Den klare majoriteten har imidlertid startet de siste årene, spesielt i 2020. Det at en såpass høy andel deltakere kom inn i programmet i 2019 eller 2020 (78 prosent), og derfor har hatt forholdsvis kort tid i programmet, fører til at antallet *utskrevne* deltakere, er lavt i 2020. Kun 354 deltakere avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2020.

Prosjektene skriver ut deltakere gjennom hele året, men utskrivningstakten økte i andre halvdel av 2020. 22 prosent av deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2020, ble utskrevet i desember måned. I alt 61 prosent ble utskrevet fra august og utover (ref. tabell 3).

⁴ Kilde: Rundskriv 08/21 for Jobbsjansen

Tabell 3: Hvilken måned ble deltakeren utskrevet fra Jobbsjansen?

Utskrivingsmåned	Andel
Januar	5 %
Februar	6 %
Mars	6 %
April	2 %
Mai	6 %
Juni	9 %
Juli	6 %
August	14 %
September	11 %
Oktober	7 %
November	6 %
Desember	22 %
N	354

Om deltakerne

I dette delkapittelet ser vi nærmere på *hvem* deltakerne i Jobbsjansen er. Ved siden av å presentere rene frekvenser, som for eksempel deltakernes norskferdigheter ved oppstart, vil vi også vise hvordan frekvensene varierer med andre karakteristika. Dette gjelder eksempelvis om norskferdighetene varierer med botid i Norge. Analysene i dette kapittelet vil vi ta med oss videre inn i diskusjonen av måloppnåelse, som kommer senere i rapporten.

Vi vektlegger nasjonale tall for Jobbsjansen, og vil ikke fremstille data på prosjektnivå. I dette kapittelet beskriver vi ellers sammensetningen av alle deltakerne i 2020, enten de sluttet i løpet av året eller ble med videre i 2021.

Tabell 4: Deltakernes alder. Gruppert

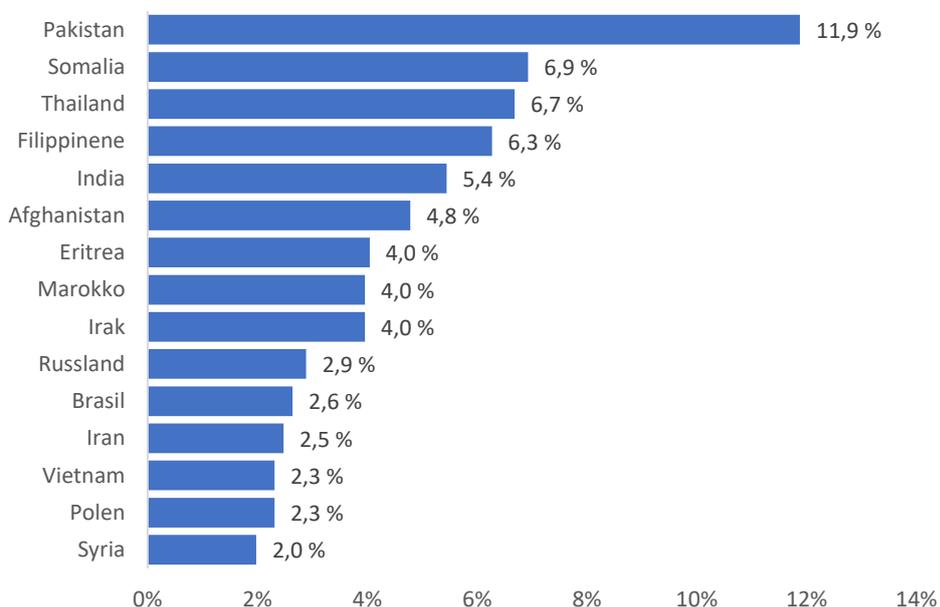
Alder	Andel
18-24 år	2 %
25-29 år	13 %
30-34 år	25 %
35-39 år	25 %
40-44 år	19 %
45-49 år	10 %
50 år eller eldre	6 %
N	1 212

I individrapporteringen for 2017/18-deltakerne, påpekte vi at deltakerne i Jobbsjansen var blitt eldre siden 2016. Den primære årsaken til dette, var utfasingen av ungdommer, som tidligere var en del av Jobbsjansens målgrupper. I 2019-rapporteringen observerte vi en ganske tydelig «foryngelse» av deltakermassen, med en økning på seks prosentpoeng i andelen deltakere under 35 år. I 2020 er tallene forholdsvis stabile, men med noe færre unge enn i 2019. 40 prosent av deltakerne var under 35 år, mot 42 prosent i 2019.

Siden 2017 har deltakernes gjennomsnittlige alder ved ankomst til Norge økt, fra 28,5 år i 2017/18, til 28,9 år i 2019, og nå i 2020 til 29,9 år. Parallelt har deltakernes gjennomsnittlige botid i Norge falt, fra

9 år i 2017/18, til kun 7,3 år i 2020. Deltakerne i Jobbsjansen i 2020 har med andre ord oppholdt seg færre år i Norge før de starter i Jobbsjansen, enn hva vi tidligere har sett i ordningen.

Figur 1: Deltakernes landbakgrunn (kun de 15 vanligste presentert)



Jobbsjansen favner svært bredt når det kommer til deltakernes landbakgrunn. Totalt var 98 forskjellige land representert i ordningen i 2020; faktisk det samme antallet som i 2019. I figur 1 over, vises de femten vanligste landbakgrunnene for deltakerne i Jobbsjansen. Som man kan se, er det Pakistan som flest deltakere har sin bakgrunn fra, mens nest og tredje vanligste land, er Somalia og Thailand. Dette har vært de tre vanligste landbakgrunnene i Jobbsjansen hvert år siden 2017. Sammenlignet med 2019 har andelen deltakere med opprinnelse fra Pakistan falt med nesten 2,5 prosentpoeng, fra 14,3 prosent til 11,9 prosent. Utover dette er det stor grad av stabilitet, og de femten vanligste opprinnelseslandene var de samme i både 2019 og 2020.

Tabell 5: Deltakernes geografiske bakgrunn. Aggregert, funksjonell inndeling⁵

Opprinnelse	Andel
Afrika sør for Sahara	16 %
Nord-Afrika	5 %
Europa	15 %
Latin-Amerika og Karibia	7 %
Sør-Asia	28 %
Sørøst-Asia	16 %
Vest-Asia	10 %
Asia for øvrig	3 %
N	1 209

Dersom man aggregerer landbakgrunnen opp til regioner og verdensdeler, ser man at flest deltakere har bakgrunn fra Asia og Afrika. 21 prosent av deltakerne har sin opprinnelse fra (nord- eller sør-) Afrika, mens 57 prosent har sin bakgrunn fra et land i Asia. Det er kun små endringer sammenlignet med 2019; blant annet har andelen fra Sør-Asia falt med 3 prosentpoeng, noe som primært skyldes

⁵ Aggregeringen er basert på FNs standardinndeling i «sub-region» for verden, men med enkelte tilpasninger for å ha nok deltakere i alle kategorier.

nedgangen i andelen deltakere fra Pakistan. Andelen deltakere fra Sørøst-Asia har på sin side økt med 2 prosentpoeng.

Tidligere undersøkelser har vist at omsorgsansvar kan påvirke sannsynligheten for måloppnåelse i Jobbsjansen negativt (Proba, 2016, Høgestøl et al., 2019). Det er derfor relevant å se nærmere på hva slags former for omsorgsansvar deltakerne i Jobbsjansen har, og hvor omfattende dette ansvaret er. I individrapporteringen ble det stilt to spørsmål om denne problemstillingen: først spurte vi om hvor mange barn deltakeren har, for så å følge opp med et spørsmål om antallet barn under 18 år.

Tabell 6: Hvor mange barn har deltakeren?

Antall barn	Andel
1	27 %
2	31 %
3	13 %
4	6 %
5	2 %
Flere enn 5	1 %
Deltakeren har ikke barn	19 %
N	1 205

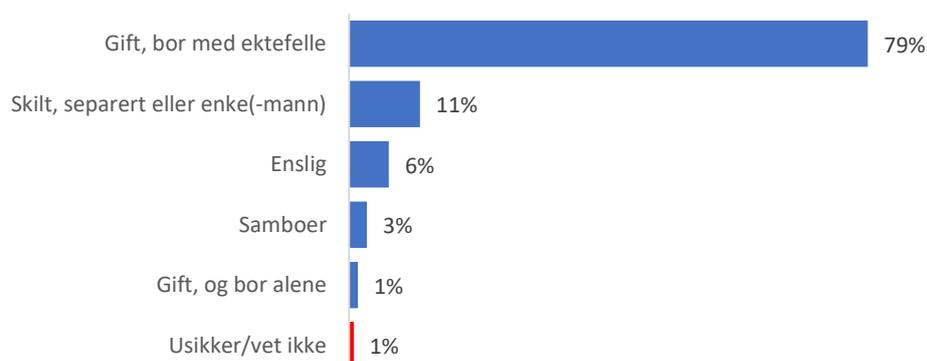
Den klare majoriteten av deltakerne har barn; kun 19 prosent har ikke barn. Nesten en fjerdedel har tre barn eller flere. For deltakere som hadde barn, ble det også spurt om hvor mange barn *under 18 år* deltakerne hadde omsorgsansvar for.

Tabell 7: Hvor mange barn under 18 år har deltakeren omsorgsansvar for?

Antall barn under 18 deltakeren har omsorgsansvar for	Andel
1	34 %
2	36 %
3	15 %
4	5 %
5	2 %
Flere enn 5	0 %
Deltakeren har ikke omsorgsansvar for barn under 18 år	8 %
N	962

Blant deltakerne som har barn, har 70 prosent omsorgsansvar for ett eller to barn under 18 år. 22 prosent har omsorgsansvar for tre eller flere barn under 18 år, mens 8 prosent kun har barn over 18 år.

Figur 2: Hva er deltakerens sivilstand? N=1 212



Den klare majoriteten av deltakerne, er gift og bor med ektefelle. Til sammen gjelder dette rett under 80 prosent av deltakerne. I tillegg er 2 prosent samboer, mens 1 prosent er gift, men bor alene.

Tabell 8: Er deltakeren familiegjenforent med norsk/nordisk statsborger?

Familiegjenforent	Andel
Ja	49 %
Nei	41 %
Usikker/vet ikke	11 %
N	1 212

Halvparten av deltakerne oppgis å være familiegjenforent med norsk/nordisk statsborger. Denne andelen har økt over tid, fra 36 prosent i 2016, til 43 prosent i 2017/18, og rundt 50 prosent i både 2019 og 2020.⁶ Det betyr også at en stadig større del av deltakergruppa kan antas å ha relativt sterke tilknytninger til det norske samfunnet.

Deltakernes økonomiske situasjon, utdanningsnivå og arbeidslivserfaring

I denne delen av kapittelet konsentrerer vi oss om hvilken situasjon deltakerne i Jobbsjansen var i ved oppstart av programmet. Vi tar for oss kilde(r) til livsopphold, utdanningsnivå, norskferdigheter og arbeidslivserfaring.

Tabell 9: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltakerne før oppstart i Jobbsjansen?

	2017/18	2019	2020
Forsørget av familie/andre	74,5 %	79,6 %	78,2 %
Introduksjonsstønad	0,4 %	0,5 %	0,7 %
Sosialhjelp	7,2 %	3,0 %	2,5 %
Overgangsstønad	9,0 %	8,0 %	8,2 %
Annen	2,9 %	1,6 %	1,7 %
Tiltakspenger	2,0 %	1,8 %	2,3 %
Arbeid/selvforsørget	1,8 %	3,1 %	3,4 %
Andre offentlige stønader	1,2 %	1,2 %	1,9 %
Vet ikke	1,0 %	1,2 %	1,2 %
N	1 492	1 044	1 212

Når det gjelder hovedinntektskilden til livsopphold før oppstart i Jobbsjansen, ser vi at 78 prosent av deltakerne ble forsørget av familie/andre før oppstart, noe lavere enn i 2019, men nesten fire prosentpoeng høyere enn i 2017/18.

Helt siden 2010 har hjemmeværende kvinner som er avhengige av sosialhjelp, ikke vært i målgruppen for Jobbsjansen (Lerfaldet, Wold og Høgestøl, 2017). Dette var også tilfellet for majoriteten av 2020, men som vi har nevnt tidligere i rapporten, ble det åpnet for å ta inn nye målgrupper (inkl. sosialhjelpsmottakere) gjennom ekstrabevilgningene tilknyttet integreringspakke 1.

I praksis ser denne endringen ut til å ha hatt relativt liten påvirkning på deltakersammensetningen i Jobbsjansen. Dette skyldes delvis at majoriteten av deltakerne i ordningen ble rekruttert før det ble

⁶ Merk: For å kunne sammenligne over tid er historiske tall avgrenset til kvinner i Jobbsjansen. Andelen familiegjenforente var lavere hos menn i 2016 og 2017/18. Merk også at ektefellene til deltakerne selvsagt kan ha opprinnelse fra et annet land enn Norge/Norden, selv om han har norsk eller nordisk statsborgerskap.

åpnet for nye målgrupper, og delvis at prosjektene, også gjennom ekstrabevilgningen, ser ut til å primært ha rekruttert deltakere som ikke var avhengig av offentlige ytelser før oppstart i Jobbsjansen.

Uavhengig av oppstartsår, var det 2,5 prosent av deltakerne i Jobbsjansen som kom inn i ordningen med sosialhjelp som hovedinntektskilde. Blant deltakerne som *startet* Jobbsjansen i løpet av 2020, var 1,9 prosent avhengig av sosialhjelp. Blant de 89 deltakerne som ble rekruttert på ekstrabevilgningen, var 20 stk. avhengig av offentlige ytelser pga. koronakrisen. Kun et fåtall av disse var mottakere av sosialstønad før oppstart, viser individrapporteringen.

På tross av målgruppeendringen i andre halvdel av 2020, kan vi observere en tydelig endring i andelen sosialhjelpsmottakere over de siste årene. I 2017/18 hadde rett over 7 prosent av deltakerne vært sosialhjelpsmottakere før oppstart, mens nesten en tredjedel av deltakerne i 2016 kom inn i programmet med sosialhjelp som viktigste kilde til livsopphold (dette året eller tidligere). Denne utviklingen har frem til nå vært i tråd med ønsket politikk rundt utvelgelse av deltakere til Jobbsjansen.

Det ser altså ut som om føringene fra IMDi knyttet til målgrupper som skal ekskluderes fra ordningen, stort sett har blitt fulgt. Tidligere rapporter om Jobbsjansen har vist at deltakere som kommer inn i Jobbsjansen med sosialhjelp som hovedinntektskilde, generelt har lavere måloppnåelse enn andre deltakere. Vi vil, senere i *denne rapporten*, se at dette også er tilfellet for 2020. Utviklingen mot stadig færre sosialhjelpsmottakere i Jobbsjansen, er nok en av de viktigere årsakene til de stadig bedre resultatene i ordningen.

8 prosent av deltakerne hadde overgangsstønad som hovedinntektskilde før oppstart. Overgangsstønad er en tidsbegrenset ytelse som skal bidra til å sikre inntekten til personer som er alene om omsorgen for barn under 8 år⁷.

Få deltakere var selvforsørget før oppstart i Jobbsjansen; som i 2019 er andelen likevel noe høyere enn i 2017/18. Dette er i utgangspunktet ikke ment som en målgruppe for Jobbsjansen.

Tabell 10: Antall år med inntektsgivende arbeid

	I opprinnelsesland	I Norge etter fylte 18 år (før henvisning til Jobbsjansen)
Gjennomsnitt	5,2	0,8
N	1 170	1 170
Standardavvik	6,4	1,8

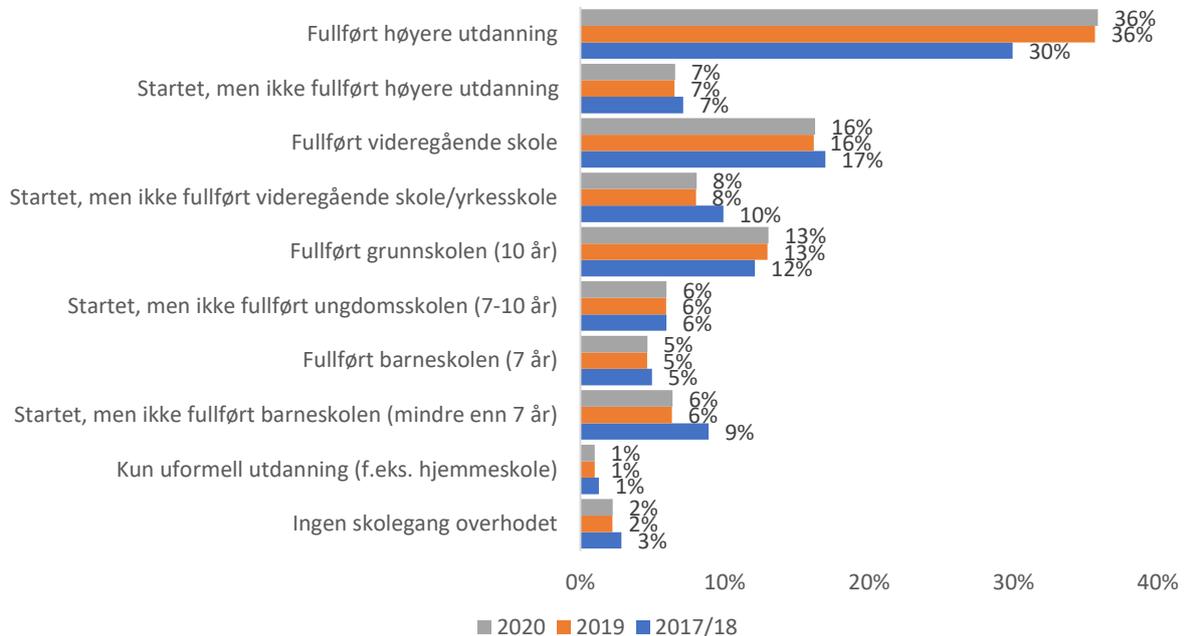
Forholdsvis få deltakere var som nevnt selvforsørget før oppstart i Jobbsjansen (ref. tabell 9 om hovedinntektskilde). Som vi ser av tabellen over, har deltakerne i gjennomsnitt også begrenset erfaring med inntektsgivende arbeid, både i opprinnelseslandet og i Norge. I kalkuleringen av gjennomsnittet, har vi ekskludert alle deltakerne som var under 18 år når de kom til Norge. I gjennomsnitt hadde deltakerne 5,2 års erfaring med inntektsgivende arbeid fra opprinnelseslandet, og 0,8 års erfaring med inntektsgivende arbeid fra Norge. Disse tallene er forholdsvis like som i 2019, men med en liten økning i arbeidserfaring fra opprinnelsesland (4,8 år i 2019).

Med andre ord er arbeidslivserfaringen til deltakerne, særskilt i Norge, forholdsvis begrenset. Spesielt med tanke på at gjennomsnittsalderen ved oppstart i Jobbsjansen (når man ekskluderer personer som kom til Norge før fylte 18 år), var 36,5 år for 2020-deltakerne.

⁷ <https://www.nav.no/familie/alene-med-barn/overgangsstonad> [Lastet ned: 16.09.2021]

Over de neste par sidene vil vi se nærmere på deltakernes utdanningsbakgrunn, og hvor godt de behersket språk ved oppstart av Jobbsjansen.

Figur 3: Hva var utdanningsnivået til deltakeren før oppstart i Jobbsjansen? N (2020) = 1 205, N (2019) = 1 040, N (17/18) = 1 473⁸



Figuren viser hva slags utdanningsnivå deltakerne hadde før oppstart i Jobbsjansen. Vi har inkludert tall for både 2017/18 og 2019, for å vise hvordan utdanningsnivået har utviklet seg over tid.

Vi ser at en høy andel av deltakerne i Jobbsjansen må sies å ha et høyt utdanningsnivå. I 2020 hadde hele 36 prosent av deltakerne fullført høyere utdanning, mens ytterligere 7 prosent hadde startet, men ikke fullført høyere utdanning, før de startet i Jobbsjansen. Når vi i tillegg ser at 16 prosent har fullført videregående skole, innebærer dette at nesten 60 prosent av deltakerne i 2020 *minst* har fullført videregående utdanning. Denne andelen har økt over flere år, spesielt når man går lengre tilbake i tid enn 2017/18. I 2016 var det til sammenligning kun 41 prosent som *minst* hadde fullført videregående skole. Det er åpenbart at Jobbsjansen over tid har blitt en integreringsordning som primært fokuserer på kvalifisering av innvandrere med forholdsvis gode forutsetninger for å oppnå arbeid.

Det er samtidig verdt å nevne at deltakernes utdanningsbakgrunn varierer stort med opprinnelsesland. For eksempel har nesten 90 prosent av deltakerne med opprinnelse fra India, fullført høyere utdanning. *Ingen* deltakere fra Somalia har fullført høyere utdanning, og kun 10 prosent har fullført videregående skole. Det er generelt langt mindre vanlig for deltakere fra Afrika å ha tatt høyere utdanning, sammenlignet med deltakere fra andre verdensdeler.

I rapporteringsskjemaene til deltakere som har lav eller ingen skolegang, ble det rapportert om hvorvidt de kunne lese og/eller skrive på eget morsmål ved oppstart i Jobbsjansen. I

⁸ Merk følgende: For noen få deltakere, visste ikke rapportørene hvilket utdanningsnivå deltakerne hadde. Disse er holdt utenfor denne analysen. Videre: Høyere utdanning er her definert som universitet eller høyskole, og fullført videregående skole = har oppnådd studiekompetanse eller yrkeskompetanse.

rapporteringsskjemaet om deltakerne med en eller annen form for utdanning, ble det rapportert om *hvor* de har utdannelsen sin fra.

Tabell 11: Kunne deltakeren lese og/eller skrive på eget morsmål ved oppstart i Jobbsjansen?

	Deltakere med lav/ingen utdanning
Ja	65 %
Nei	22 %
Usikker/vet ikke	14 %
N	116

Av deltakerne med lav eller ingen skolegang, var det 22 prosent som ikke kunne lese og/eller skrive på eget morsmål ved oppstart i Jobbsjansen, 7 prosentpoeng færre enn i 2019. Denne prosentandelen referer til den forholdsvis begrensede gruppen av deltakere med lav eller ingen skolegang. Ser man på *alle* deltakerne i Jobbsjansen 2019, var det 2 prosent som ikke kunne lese og/eller skrive på eget morsmål ved oppstart. Dette er noe lavere enn tidligere år.

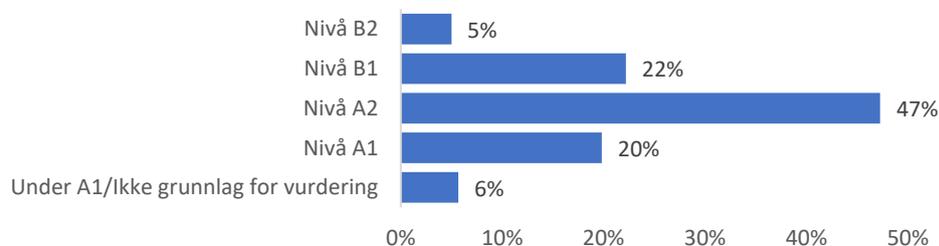
Tabell 12: Hvor har deltakeren tatt utdanning?

Utdanningsbakgrunn	Andel
Utdanning fra opprinnelsesland (annet land), men ikke fra Norge	87 %
Utdanning fra Norge, men ikke fra opprinnelsesland (annet land)	4 %
Utdanning både fra opprinnelsesland (annet land) og Norge	9 %
N	1 166

87 prosent av deltakerne som har tatt en eller annen form for utdanning, har tatt denne utdanningen i sitt opprinnelsesland. Det er forholdsvis få som har all sin utdanning fra Norge, mens litt flere har utdanning fra både opprinnelsesland og Norge.

Vi vil nå se nærmere på deltakernes norskferdigheter ved oppstart av Jobbsjansen. I rapporteringsskjemaet er det to ulike kilder for å angi norskferdigheter. 33 prosent av deltakerne gikk opp til norskprøve i løpet av de to siste årene før deltakelsen i Jobbsjansen startet. For disse deltakerne, har vi hentet inn resultat på norskprøvene. For resterende 67 prosent, har vi bedt om rapportørens vurdering av deltakernes norskferdigheter. I neste figur og etterfølgende analyser, benytter vi en variabel på norsk nivå hvor begge de to ulike kildene til informasjon (norskprøver og rapportørens vurdering), er slått sammen. I noen tilfeller har ikke deltakerne fått nivåvurdering, og denne gruppen holdes utenfor etterfølgende analyser hvor norsk nivå brukes⁹.

Figur 4: Hva var nivået på norskferdighetene ved oppstart i Jobbsjansen? N=1 180



⁹ Denne sammensatte variabelen er konstruert på følgende måte: Fra rapportørens vurderinger, er deltakere vurdert til nivå C1 og C2, kategorisert som B2. Norskprøveresultatene er delt inn på fire ulike prøver. Disse resultatene er slått sammen til én verdi. I tilfeller hvor to ulike nivå kunne ha blitt brukt (f.eks. fordi deltakeren har fått A1 på to delprøver, og A2 på to delprøver, har resultatet på skriftlig fremstilling vært retningsgivende).

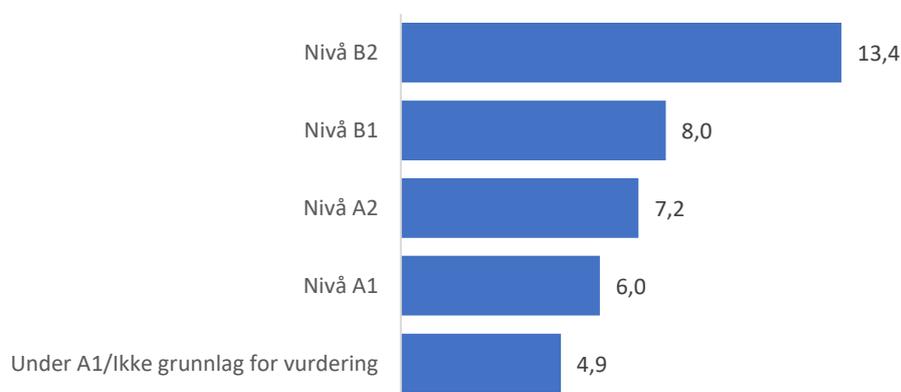
Som vi ser, var deltakernes norsknivå ved oppstart, tilnærmet normalfordelt. Rundt 5 prosent vurderes å være på hhv. det laveste og det høyeste nivået, rundt 20 prosent vurderes å være på nivå A1 og B1, mens nivå A2 er det vanligste nivået. 47 prosent av deltakerne i 2020 kom inn på Jobbsjansen med et norsknivå som tilsvarer A2. Dette er omtrent det samme som i både 2019 og 2017/18.

Tabell 13: Nivået på norskerferdighetene ved oppstart i Jobbsjansen, fordelt på utdanningsnivå

	Under nivå A1	Nivå A1	Nivå A2	Nivå B1	Nivå B2	N
Ingen skolegang overhodet	42 %	31 %	23 %	4 %	0 %	26
Kun uformell utdanning (f.eks. hjemmeskole)	0 %	33 %	58 %	8 %	0 %	12
Startet, men ikke fullført barneskolen (mindre enn 7 år)	6 %	42 %	47 %	5 %	0 %	77
Fullført barneskolen (7 år)	9 %	19 %	57 %	11 %	4 %	54
Startet, men ikke fullført ungdomsskolen (7-10 år)	7 %	21 %	60 %	11 %	1 %	72
Fullført grunnskolen (10 år)	5 %	27 %	46 %	21 %	1 %	156
Startet, men ikke fullført videregående skole/yrkesskole	3 %	15 %	51 %	26 %	5 %	97
Fullført videregående skole	3 %	20 %	46 %	25 %	7 %	189
Startet, men ikke fullført høyere utdanning	5 %	13 %	53 %	20 %	9 %	76
Fullført høyere utdanning	5 %	14 %	44 %	29 %	7 %	415

Som man kan forvente, varierer norskerferdighetene med deltakernes utdanningsnivå. Jo høyere utdanningsnivå, jo bedre norskerferdigheter hadde deltakerne da de startet i Jobbsjansen. Det er et tydelig skille mellom dem som har erfaring fra videregående opplæring eller høyere, og dem som kun har fullført grunnskole, eller har mindre utdanning enn det. Sammenlignet med 2019, er det verdt å merke seg at norskerferdighetene til deltakerne uten noen form for skolegang, er langt svakere i 2020.

Figur 5: Gjennomsnittlig botid i Norge (i år), fordelt på nivået for norskerferdighetene ved oppstart i Jobbsjansen. N=1 180



En annen viktig forklaring på norskerferdigheter, utover utdanningsbakgrunn, er botid i Norge. Vi ser at deltakerne vurdert til B2-nivå i gjennomsnitt har bodd 13,4 år i Norge. Deltakerne som vurderes til under A1-nivå, har på sin side bodd mindre enn 5 år i Norge.

På tross av varierende norskerferdigheter, hadde kun et mindretall av deltakerne rett på gratis norskopplæring ved oppstart i Jobbsjansen. 24 prosent hadde slik rett, 68 prosent hadde ikke rett, mens man for 8 prosent av deltakerne var usikre på om deltaker hadde rett eller ikke. Noen få prosentpoeng færre hadde rett på gratis norskopplæring i 2020, sammenlignet med 2019 og 2017/18.

Arbeidsevner

Vi vil nå se nærmere på om deltakerne kom inn i Jobbsjansen med nedsatt arbeidsevne, og om deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2020, fikk behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV.

Tabell 14: Hadde deltakeren nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet?¹⁰

Nedsatt arbeidsevne	Andel
Ja	5 %
Nei	94 %
Vet ikke	1 %
N	1 212

Et mindretall av deltakerne (5 prosent), hadde nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer ved oppstarten av programmet. Andelen med nedsatt arbeidsevne har falt over tid i Jobbsjansen; fra 13 prosent i 2015, til 11 prosent i 2016, 8 prosent i 2017/18, 6 prosent i 2019, og nå altså 5 prosent i 2020.

For deltakerne som ble skrevet ut av Jobbsjansen i løpet av 2020, ble det registrert om deltakeren hadde fått en behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet. Hvis dette var tilfellet, ble det også registrert det fastsatte innsatsbehovet. Dette er det eneste spørsmålet i denne seksjonen av rapporten som er begrenset til deltakerne som ble avsluttet i løpet av 2020.

Tabell 15: Har deltakeren fått en behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet, og i så fall hvilket innsatsbehov ble fastsatt?

	Deltakere utskrevet i løpet av 2019		Deltakere med fastsatt innsatsbehov	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Standard innsats	23	6,5 %	23	13,4 %
Situasjonsbestemt innsats	90	25,4 %	90	52,3 %
Spesielt tilpasset innsats	59	16,7 %	59	34,3 %
Varig tilpasset innsats	0	0 %	0	0 %
Nei	154	43,5 %		
Usikker/vet ikke	28	7,9 %		
N	354	100 %	172	100 %

«Standard innsats» innebærer at brukeren blir tilbudt generelle tjenester, tilgjengelig for alle brukere. «Situasjonsbestemt innsats» innebærer tiltaksbruk, for eksempel AMO-kurs og arbeidstrening. «Spesielt» eller «varig tilpasset innsats» rettes mot personer med nedsatt arbeidsevne (Proba 2016), men førstnevnte innsatsbehov innebærer en forventning om at brukeren *kan* oppnå arbeid, ved hjelp av egeninnsats og støtte fra NAV¹¹

Tabellen er delt inn i to deler. Til venstre ser vi antall og andel med fastsatt innsatsbehov, i tillegg til antall og andel som ikke hadde fått behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV, eller hvor man var

¹⁰ I spørreundersøkelsen ble *rapportørene* bedt om å vurdere hvorvidt deltakerne hadde «nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet». Begrepet ble ikke nærmere operasjonalisert. Arbeids- og sosialdepartementet definerer «nedsatt arbeidsevne» som: «at man av ulike grunner har dårlige forutsetninger for å møte de krav og forventninger som stilles i arbeidslivet» (<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/>) [lastet ned: 20.08.2021]

¹¹ Meld. St. 46 (2012–2013) «Flere i arbeid»

usikre. Til høyre vises fordelingen mellom ulike innsatsbehov, med utgangspunkt i dem som har fått dette fastsatt.

Vi ser at 44 prosent av deltakerne som avsluttet i løpet av 2020, ikke fikk behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet, og at man var usikre for 8 prosent av deltakerne. Dette innebærer at 48 prosent av deltakerne hadde fått behovs- eller arbeidsevnevurdering før oppstart. Dette innebærer at en god del av deltakerne har vært i kontakt med NAV-systemet, før de begynner på Jobbsjansen.

I gruppen som hadde fått behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV, hadde rundt halvparten fått fastsatt situasjonsbestemt innsats som innsatsbehov. 34 prosent hadde spesielt tilpasset innsats. 13 prosent hadde standard innsats, mens ingen deltakere hadde varig tilpasset innsats.

I rapporten for individrapporteringen 2019, påpekte vi at det var interessant at andelen deltakere med spesielt tilpasset innsats var såpass høy (26 prosent av alle deltakerne), ettersom dette innsatsbehovet er rettet mot personer med nedsatte arbeidsevner, noe relativt få deltakere hadde, ifølge rapportørene fra Jobbsjans-prosjektene.

I 2020 har andelen med spesielt tilpasset innsats falt med nesten 10 prosentpoeng, og andelen *uten* noen form for behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV, har økt fra 35 til 44 prosent. Dette er en indikasjon på at deltakergruppen i 2020 har noe bedre forutsetninger på dette punktet enn tidligere år.

Arbeids-, kvalifiserings- eller opplæringstiltak før henvisning til Jobbsjansen

Helt til slutt i den deskriptive gjennomgangen av deltakergruppen i Jobbsjansen 2020, vil vi se nærmere på hvilke typer arbeids-, kvalifiserings- eller opplæringstiltak deltakerne hadde *før* henvisning til Jobbsjansen. Dette var et flervalgsspørsmål; derfor summerer ikke prosentandelen til hundre.

Figur 6: Hvilke typer arbeids-, kvalifiserings- eller opplæringstiltak har deltakeren hatt før henvisning til Jobbsjansen? Flervalgsspørsmål



Norskopplæring var det klart vanligste foregående opplæringstiltaket blant deltakerne før henvisning til Jobbsjansen; 74 prosent hadde mottatt et slikt tilbud før oppstart, en økning på fem prosentpoeng sammenlignet med 2019. 19 prosent hadde gått på AMO-kurs, mens 13 prosent hadde fått norskopplæring kombinert med arbeidspraksis. Det var noen deltakere som hadde mottatt både ordinær norskopplæring og norskopplæring kombinert med arbeidspraksis, men også en god del deltakere som kun hadde mottatt ett av disse tiltakene. Til sammen er det 75,5 prosent som hadde mottatt minst en eller annen form for norskopplæring, før oppstarten i Jobbsjansen. 10 prosent av deltakerne hadde ikke mottatt noen tiltak. Som tidligere nevnt ble målgruppen for Jobbsjansen utvidet i forbindelse med integreringspakke 1, til å også (bl.a.) inkludere personer som var blitt arbeidsledige som følge av Covid-19-pandemien. Man kunne i utgangspunktet ha tenkt seg at denne typen deltakere, som har hatt en ordinær tilknytning til arbeidslivet, i mindre grad har fått foregående tiltak før oppstart i Jobbsjansen. Som tidligere nevnt, har vi ikke muligheten til å gjennomføre spesifikke analyser på deltakerne i den utvidete målgruppen. Om vi ser nærmere på *alle deltakerne* som ble rekruttert etter at målgruppeutvidelsen skjedde (uavhengig av om de har blitt rekruttert på ekstramidler eller ikke), så er imidlertid forskjellen i mottatte tiltak før Jobbsjansen, satt opp mot deltakere rekruttert før endringene i målgrupper, begrenset.

Kapittel 3: Programinnhold

I dette kapittelet vil vi se nærmere på programinnholdet i Jobbsjansen, det vil si hva slags tiltak deltakerne har deltatt på i løpet av sin tid i Jobbsjansen. Vi starter med en gjennomgang av hvilke språkopplærings- og språktreningstilbud deltakerne har benyttet seg av. Videre ser vi nærmere på bruk av arbeidsrettede tiltak, samt forhold knyttet til (ordinær) arbeidspraksis. Etter dette gjennomgås hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring¹² deltakerne har benyttet. I de to siste delene ser vi på bruk av helsefremmende tiltak/behandling, samt hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud deltakerne har fått.

Fram til dette kapittelet har vi stort sett presentert tall og analyser basert på alle deltakerne som var en del av Jobbsjansen i løpet av 2020. Dette og de etterfølgende kapitlene om resultater og måloppnåelse, baserer seg utelukkende på de deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2020. Som tidligere nevnt, består denne gruppen av 354 personer.

Tiltaksvolum

Vi starter med å presentere noen overordnede tall om bruken av tiltak aggregert opp til tiltakstyper.

Tabell 16: Gjennomsnittlig antall tiltak per tiltakstype

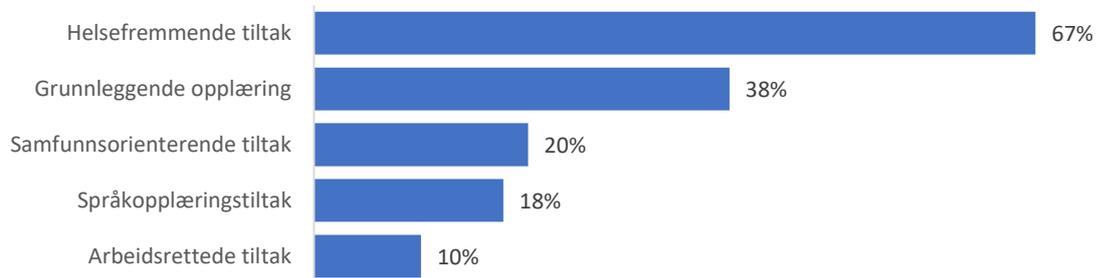
	Antall tiltak	Maks antall tiltak
Samfunnsorienterende tiltak	2,11	10
Arbeidsrettede tiltak	1,75	10
Språkopplæringstiltak	1,60	9
Grunnleggende opplæring	0,79	9
Helsefremmende tiltak	0,66	6
Tiltak totalt	6,91	44

Når det gjelder antall, er det samfunnsorienterende tiltak som brukes mest; hver deltaker hadde i snitt 2,1 tiltak innenfor denne tiltakstypen. Den gjennomsnittlige deltaker i Jobbsjansen deltar i nesten syv ulike tiltak i løpet av sin programperiode. Dette er på linje med tallene for 2019, men noe lavere enn

¹² I denne sammenhengen brukes begrepet om opplæring på grunnskole og videregående nivå, IKT-opplæring eller opplæring knyttet til å få godkjenning av utenlandsk utdanning.

hva vi så for kohortene i både 2016 og 2017/18, som i snitt deltok på 7,5 tiltak mens de var en del av Jobbsjansen.

Figur 7: Andel deltakere som ikke mottok noen tiltak innenfor de ulike tiltakstypene. N=354



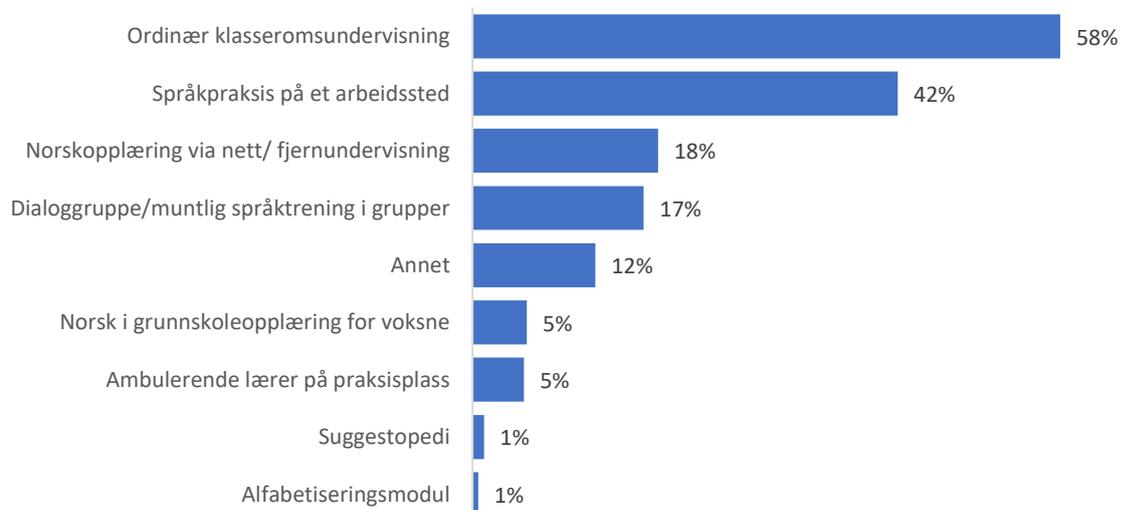
Figur 7 viser andelen deltakere som ikke mottok *noen* tiltak innenfor de ulike tiltakstypene. Vi ser at helsefremmende tiltak og tiltak innenfor grunnleggende opplæring, er tiltakstypene som rettes mot færrest deltakere. Dette har vært tilfellet over tid, og generelt sett er det stabilitet i tallene mellom 2019 og 2020. Vi merker oss imidlertid at andelen deltakere som *ikke* får helsefremmende tiltak, har økt, fra 60 prosent i 2019 til 67 prosent i 2020. Andelen som *ikke* mottar arbeidsrettede tiltak, er på sin side den samme – 10 prosent. Det vil si at 90 prosent av deltakerne i Jobbsjansen får en eller annen form for arbeidsretting i deltakelsesforløpet sitt.

Når vi nå går nærmere inn på tiltaksbruk generelt, fordelt på de ulike tiltakstypene, vil andelen som ikke mottok noen tiltak innenfor de enkelte tiltakstypene, *ikke* være inkludert i figurene, ettersom vi allerede har vist dette i figuren over.

Norskopplæring/språktrening

Vi starter med å gjennomgå bruken av ulike språkopplærings- og treningstilbud. Spørsmålet om språktilbud, var et flervalgsspørsmål, noe som betyr at man kunne krysse av for flere av alternativene. Dette er tilfellet for nesten alle spørsmålene som blir presentert i dette kapittelet.

Figur 8: Hvilke ulike typer norskopplæring eller språktrening har deltakeren benyttet seg av i programmet? Flervalgsspørsmål. N=354



Det vanligste norskopplærings-/språktreningstilbudet for deltakere som avsluttet Jobbsjansen i 2020, var «ordinær klasseromsundervisning». 58 prosent av deltakerne mottok dette tiltaket. Dette er på linje med tiltaksbruken i både 2019 og 2017/18, men klart høyere enn i 2016, da 40 prosent fikk dette tiltaket. 42 prosent deltok i språkpraksis på et arbeidssted; omtrent det samme som i 2019.

Et tiltak langt mer brukt i 2020 enn tidligere, var «norskopplæring via nett/fjernundervisning». I 2019 var det kun 5 prosent av deltakerne som fikk et slikt tiltak, mot 18 prosent i 2020. Det er naturlig å anta at denne veksten har sammenheng med Covid-19-pandemien, som vi kommer nærmere tilbake til i kapittel 6.

Som man kan forvente, varierer bruken av språkopplæringstiltak med nivået deltakerne hadde på norskerferdighetene sine ved oppstarten av Jobbsjansen. Mens deltakere som startet med B-nivå, i snitt deltok på rett under ett tiltak, deltok deltakere vurdert til A1-nivå eller lavere, i snitt på 2,0 språkopplæringstiltak. Tidligere i rapporten påpekte vi at et mindretall av deltakerne hadde rett på gratis norskopplæring ved oppstart i Jobbsjansen. Blant dem som avsluttet i 2020, gjaldt dette 24 prosent av deltakergruppen. Denne gruppen mottok i langt større grad enn andre deltakere norskopplæring/språktrening. For eksempel fikk 82 prosent i denne gruppen ordinær klasseromsundervisning, og 56 prosent hadde språkpraksis på arbeidssted. Dette indikerer at prosjektene er bevisste på at deltakerne skal delta på opplæring de har rett på.

Arbeidsrettet tilbud/tiltak og arbeidspraksis

De arbeidsrettede tilbudene i Jobbsjansen kretser først og fremst rundt arbeidspraksis, i ordinær eller skjermede virksomheter, eventuelt i kombinasjon med mentor/fadder på arbeidsplassen. Ved siden av dette, tilbys også jobbsøkerkurs/CV-skriving, AMO-kurs, yrkesrettede kurs samt oppfølgingstiltak i regi av NAV. I likhet med språkopplæring, kan deltakerne delta i flere tilbud i løpet av programperioden og parallelt i tid. Deltakerne vil for eksempel ha mentor/fadder-ordning som en del av arbeidspraksisen sin, eller man kan kombinere AMO-kurs og jobbsøkerkurs.

De aller fleste deltakerne i Jobbsjansen i 2020, mottok minst ett arbeidsrettet tilbud (90 prosent av deltakerne). Dette er det samme som i 2019, men noe lavere enn i 2017/18.

Figur 9: Hvilke arbeidsrettede tilbud/tiltak er benyttet av deltakeren i programmet? Flervalgsspørsmål
N=354



Det klart vanligste arbeidsrettede tilbudet/tiltaket som benyttes av deltakerne i Jobbsjansen, er arbeidspraksis i ordinær virksomhet. 65 prosent av deltakerne deltok på dette i programperioden. Dette er tre prosentpoeng lavere enn i 2019, og seks prosentpoeng lavere enn i 2017/18. 38 prosent har vært på jobbsøkerkurs/CV-skriving, mens 17 prosent har deltatt på AMO-kurs. 12 prosent har hatt deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt.

I rapporten for 2019, kommenterte vi at bruken av tiltaket «mentor/fadder på arbeidsplassen» hadde falt betydelig, fra å være mottatt av 14 prosent av deltakerne 2017/18, til kun fem prosent i 2019. I 2020 har bruken av dette tiltaket økt betydelig igjen, til 18 prosent. Uansett er det viktig å påpeke at følgeevalueringen av Jobbsjansen (Lerfaldet et. al. 2019) viste at så å si alle deltakere i Jobbsjansen har en fast kontaktperson/veileder/fadder hos arbeidsgiver på praksisplassen. Det kan være at mange prosjekt/rapportører ikke oppfatter dette som et konkret tiltak, men mer som et etablert virkemiddel ved plassering i praksis, og at dette kan forklare variasjonen i oppgitt tiltaksbruk de siste årene.

Praksis

For deltakere som i løpet av programperioden gjennomførte en eller annen form for arbeidspraksis, ble det rapportert om a) tidsbruk fra oppstart av Jobbsjansen til oppstart av praksis, og b) hvor praksisen ble gjennomført.

Tabell 17: Hvor lenge etter at deltakeren startet i Jobbsjansen, gikk vedkommende ut i praksis (språkpraksis/ambulerende lærer på arbeidssted eller arbeidspraksis)?

Gjennomsnittlig tidsbruk (måneders)	3,1
Standardavvik	3,8
Lavest tid brukt (måneders)	0
Maksimumstid brukt (måneders)	24
N	243

I gjennomsnitt tok det 3,1 måneder fra deltakerne startet i Jobbsjansen, til de kom ut i praksis. Tidsbruken var kortere i 2019 (2,7 måneder), men litt lengre i 2017/18 (3,2 måneder).

Tabell 17 viser ellers at forskjellene mellom de enkelte deltakerne, er store. Minimumstiden før praksis var 0 måneder, mens maksimumstiden var 24 måneder. Så lang tidsbruk som 24 måneder, er selvsagt et særtilfelle, for den generelle tendensen er at deltakerne forholdsvis raskt kommer ut i praksis. 11 prosent begynte i praksis før det var gått en måned, 33 prosent etter rundt 1 måned, 23 prosent etter 2 måneder og 10 prosent etter 3 måneder. Det vil si at totalt 77 prosent av deltakerne var ute i praksis i løpet av 3 måneder eller mindre. Dette tyder med andre ord på at *tidlig utplassering* er vanlig på Jobbsjansen, slik føringene i rundskrivet tilsier.

Tabell 18: Hvor har deltakeren hatt (ordinær) arbeidspraksis? Flervalgsspørsmål

Praksissted	Andel
Hos private virksomheter og bedrifter	52,6 %
Hos offentlig arbeidsgiver	60,0 %
Intern praksis	0,9 %
Hos frivillige organisasjoner	0,9 %
N	230

For deltakerne som i løpet av programperioden hadde hatt ordinær arbeidspraksis, ble det registrert *hvor* praksisen var blitt gjennomført. Sett under ett, var det vanligere å ha praksis hos offentlige arbeidsgivere (60 prosent) enn private virksomheter (53 prosent), blant deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2020. Dette er en ganske tydelig endring siden 2019, hvor 51 prosent av deltakerne hadde praksis i det offentlige, mens 57 prosent hadde praksis i det private.

En annen klar forskjell mellom 2019 og 2020 er et tydelig fall i bruken av intern praksis. Mens 6 prosent av deltakerne i 2019 (primært deltakere med svake norskferdigheter) hadde intern praksis, gjaldt dette kun 0,9 prosent av deltakerne som avsluttet 2020.

Det er avslutningsvis verdt å merke seg at prosentandelene ikke summerer til 100 prosent, siden noen av deltakerne har hatt praksis flere steder.

Grunnleggende opplæring

Av alle de forskjellige tiltakstypene i Jobbsjansen, er tilbud om utdanning eller opplæring (heretter omtalt som «grunnleggende opplæring») sammen med helsefremmende tiltak, de minst brukte. 38 prosent av deltakerne deltok ikke på noen av tiltakene som er samlet inn under denne tiltakskategorien.

Figur 10: Hva slags type tilbud om utdanning eller opplæring deltok deltakeren på i programmet?
Flervalgsspørsmål. N=354



Det mest brukte «tiltaket» innenfor denne tiltakstypen er «annet». Rapportørene ble bedt om å spesifisere hvilke tiltak som inngår i denne kategorien, og mye av det som nevnes, er tiltak som egentlig hører hjemme i de faste tiltakskategoriene (som ulike former for norskopplæring/norsk kurs). Henholdsvis 14 og 13 prosent av deltakerne fikk IKT-opplæring eller norskopplæring kombinert med yrkesfagopplæring. 9 prosent har mottatt «opplæring for å få godkjent utenlandsk utdanning...», som er noen prosentpoeng lavere enn i 2019.

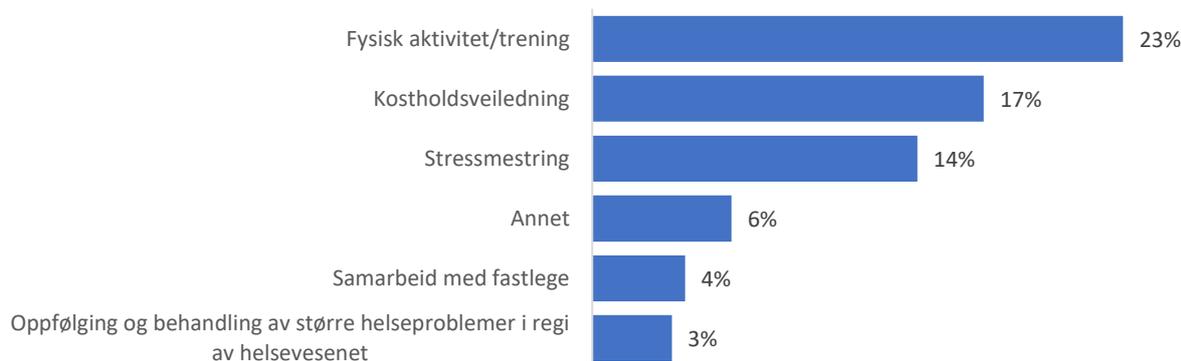
I registreringskjemaet for 2020 ble noen nye tiltakstyper inkludert; «videregående opplæring» og «digitale/nettbaserte utdannings-/opplæringstilbud». 11 prosent av deltakerne har fått sistnevnte tiltak, mens 5 prosent har fått førstnevnte.

Helsefremmende tiltak/behandling

Inn under de helsefremmende tiltakene/behandlingene, regnes alt fra «lettere» tiltak som fysisk aktivitet og kostholdsveiledning, til mer omfattende oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet. For en klar majoritet av deltakerne i Jobbsjansen, var helsemestringstiltak ikke aktuelle. Bruken av helsefremmende tiltak i Jobbsjansen endret seg betydelig etter 2016, parallelt med fallet i andelen deltakere med nedsatte arbeidsevner, og andelen deltakere med sosialhjelp som hovedinntektskilde. I 2016 mottok over halvparten av deltakerne minst ett helsefremmende tiltak, i 2020 gjaldt dette kun 33 prosent av deltakerne.

Helsefremmende tiltak benyttet i større grad av deltakere med nedsatt arbeidsevne. I denne gruppen var det 69 prosent som fikk minst ett helsefremmende tiltak, mot kun 30 prosent av dem som ikke hadde nedsatt arbeidsevne ved oppstart av programmet.

Figur 11: Hvilke helsefremmende tiltak/behandling har deltakeren fått i programmet?
Flervalgsspørsmål. N=354



De siste årene har det primært vært lettere former for helsefremmende tiltak som benyttes av deltakerne i Jobbsjansen; så også i 2020. 23 prosent har deltatt i fysisk aktivitet/trening, mens 17 prosent har fått kostholdsveiledning. Andelen deltakere som har mottatt stressmestringstiltak har falt, fra 21 prosent i 2019 til 14 prosent i 2020. Det er samtidig en økning i andelen deltakere med behov for oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet, fra kun ett prosent 2019, til 3 prosent i 2020.

Samfunnsorienterende eller andre typer tilbud

Avslutningsvis i kapittelet ser vi nærmere på tiltak som er samfunnsorienterende kurs, eventuelt andre typer tiltak som ikke passer innunder andre tiltakskategorier. Som det fremgår av «andre typer tilbud», inneholder denne kategorien mye forskjellig, alt fra tiltak om å uttrykke seg kulturelt, hjelp til boliganskaffelse, til tiltak for å fremme sosialt nettverk.

Figur 12: Hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud har deltakeren benyttet seg av i programmet? Flervalgsspørsmål. N=354



Tiltaket som brukes klart mest, er «karriereveiledning». 63 prosent av deltakerne mottok dette tiltaket i 2020. Dette er likevel langt lavere enn i 2019, da 77 prosent av deltakerne fikk dette tiltaket. I 2017/18 var for øvrig andelen 67 prosent. Så her har det vært ganske tydelige svingninger de siste årene. I 2019-rapporten påpekte vi at bruken av tiltak som fremmer sosialt nettverk og

samfunnsorienteringskurs, hadde falt siden 2017/18. Denne utviklingen fortsetter videre inn i 2020. Det er nå kun 32 prosent av deltakerne som mottok tiltak som fremmer sosialt nettverk, mot 42 prosent i 2017/18. Andelen som får samfunnsorienteringskurs, er 26 prosent, mot 50 prosent i 2017/18.

Bruken av de ulike tiltakene varierer noe med deltakernes bakgrunn. Naturlig nok er det for eksempel vanligere for deltakere med omsorgsansvar å benytte seg av familie- eller barnerelaterte tiltak.

Kapittel 4: Resultater

Dette kapitlet handler om resultatene som følger av ordningen. Vi vil gjennomgå årsaken til at de enkelte deltakerne ble skrevet ut av Jobbsjansen. I de tilfellene hvor deltakerne gikk ut av ordningen grunnet oppstart av lønnet arbeid, vil vi beskrive hva slags type arbeid deltakeren gikk til, og hvilken næring arbeidsgiveren befinner seg i.

For deltakerne som avbrøt deltakelsen uten å gå til lønnet arbeid, utdanning eller andre relevante tiltak, ser vi nærmere på årsakene til avbruddet.

Utover dette, vil vi presentere analyser om hvorvidt Jobbsjansen førte til endringer i deltakernes norskferdigheter eller hovedinntektskilde. Her sammenlignes deltakernes situasjon ved oppstart med status ved avsluttet program. Vi undersøker også hvorvidt deltakeren har bestått norskprøve i løpet av eller i etterkant av programmet.

Avslutningsvis vil vi, ved å basere oss på rapportørenes vurderinger, se hvorvidt deltakerne har hatt en positiv utvikling med tanke på å forbedre basisferdigheter og arbeidsevner gjennom deltakelsen i Jobbsjansen.

Merk at vi i dette kapitlet i begrenset grad kommer til å diskutere hvordan deltakernes resultat, her forstått som overgang til lønnet arbeid, utdanning også videre, varierer med deltakernes bakgrunn eller tiltakene de har mottatt. Dette står i fokus i neste kapittel, som omhandler måloppnåelsen i Jobbsjansen.

Resultatoppnåelse 2020

I 2020 var det totalt 354 deltakere som ble skrevet ut av Jobbsjansen. Tabell 19 på neste side viser hvilken aktivitet de gikk over til. Merk at 14 deltakere har blitt klassifisert som «utfaset», fordi prosjektet de tilhører ble avsluttet ved utgangen av 2020. Tabellen presenterer tall med og uten de utfasede deltakerne, men vi vil i det følgende primært vise tall som ekskluderer utfasede deltakere fra beregningene. Vi har vi ikke informasjon om hvorvidt deltakere ble tatt inn som en følge av ekstrabevilgninger eller ikke, og kan derfor ikke diskutere resultater og måloppnåelse for disse deltakerne spesifikt. Det er uansett viktig å påpeke at de færreste i denne gruppen rakk å avslutte sin deltakelse innen utløpet av 2020.

Tabell 19: Hva var hovedgrunn til utskrivning fra Jobbsjansen i 2020?

	Antall	Inkl. utfasede deltakere	Eksl. utfasede deltakere
Lønnet arbeid	190	53,7 %	55,9 %
Utdanning (vgo) ¹³	44	12,4 %	12,9 %
Utdanning (høyere utdanning)	8	2,3 %	2,4 %
Lønnet arbeid og utdanning i kombinasjon	8	2,3 %	2,4 %
Grunnskole for voksne	7	2,0 %	2,1 %
Overført til videre utprøving eller andre tiltak	26	7,3 %	7,6 %
Avbrutt/drop-out	43	12,1 %	12,6 %
Fullført program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak	14	4,0 %	4,1 %
Utfaset grunnet avsluttet prosjekt	14	4,0 %	

55,9 prosent av deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2020, gikk direkte over til lønnet arbeid ved avsluttet deltakelse.¹⁴ 12,9 prosent startet i videregående opplæring, mens 2,4 prosent startet i høyere utdanning. I tillegg var det 2,4 prosent fikk lønnet arbeid og startet i utdanning (vgo eller høyere) i kombinasjon. Sistnevnte avslutningskategori er ny for 2020-rapporteringen.

2,1 prosent startet med grunnskole for voksne. Dette regnes ikke som et målgivende resultat, men er uansett en positiv form for aktivitet for dem det gjelder.

7,6 prosent av deltakerne ble overført til videre utprøving eller andre tiltak. Dette kan for eksempel være KVP-programmet eller videre utredning i NAV. 4,1 prosent fullførte programmet, men uten å gå videre med arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak.

Det var til sammen 12,6 prosent som avbrøt sin deltakelse underveis. Dette er litt høyere enn i 2019, da drop-out andelen var 11 prosent. Sammenlignet med 2018, er tallene imidlertid bedre. Dette året var det 17 prosent som ble rapportert som «drop-outs» fra Jobbsjansen. For deltakerne som avbrøt programmet, spurte vi rapportørene om årsakene til dette. Rett under halvparten av deltakerne avbrøt programmet fordi de flyttet. Ellers var det en god del som sluttet på grunn av helseplager eller graviditet/fødsel.¹⁵

Tabell 20: Måloppnåelsen i Jobbsjansen, 2013-2020

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Overgang til arbeid			41 %	49 %	52 %	57 %	59 %	61 %	58 %
Overgang til utdanning			14 %	15 %	16 %	14 %	11 %	15 %	15 %
Måloppnåelse totalt	52 %	60 %	55 %	64 %	68 %	71 %	70 %	76 %	74 %

For å beregne måloppnåelsen i ordningen, tar vi utgangspunkt i andelen avsluttede deltakere som enten a) får lønnet arbeid, b) starter i videregående opplæring, c) starter i høyere utdanning, eller d) har en kombinasjon av lønnet arbeid og opplæring (videregående eller høyere). Overgang til grunnskoleutdanning, regnes ikke som måloppnåelse. Med utgangspunkt i disse rammene, var den samlede måloppnåelsen for Jobbsjansen 73,5 prosent i 2020 (rundet opp til 74 prosent i tabellen over)

¹³ For deltakelse i videregående er det riktige begrepet «opplæring», ikke «utdanning». Oppstart på videregående opplæring har imidlertid status som måloppnåelsesgivende «utdanning», og vi vil derfor bruke det begrepet i rapporten.

¹⁴ Merk at etablert praksis for resultater på Jobbsjansen, er å ikke skille mellom heltids- og deltidsarbeid, eller arbeid med eller uten lønnstilskudd, når andelen med «lønnet arbeid» presenteres. Mer detaljerte tall på graden og formen av arbeidslivstilknytning, kan man finne i tabell 21 og 22.

¹⁵ Merk at denne faktoren i realiteten er enda viktigere enn hva som her kommer frem. Spørsmålet om årsak til avbrutt deltakelse ble kun stilt for deltakere med «drop-out» som avslutningsårsak. I mange tilfeller hvor rapportøren valgte «annet» som avslutningskategori, ble graviditet eller fødsel ført som årsak. I disse tilfellene har rapportøren ikke fått dette oppfølgingsspørsmålet.

– en liten nedgang på 2 prosentpoeng, sammenlignet med 2019. Dette må regnes som et godt resultat, kanskje spesielt i lys av Covid-19-pandemien, som påvirket store deler av 2020.

Resultatkravet for Jobbsjansen i 2020, synlig gjennom IMDis tildelingsbrev, var 70 prosents overgang til jobb eller utdanning – det samme som i 2019. Måloppnåelseskravet for (daværende) Jobbsjansen del A var 45 prosent i 2012-2013, 55 prosent i 2014, 60 prosent i 2015-17, og 65 prosent i 2018. Jobbsjansen oppfylder dermed resultatkravene for ordningen i 2020. Merk at resultatkravet oppfylles også om man inkluderer utfasede deltakere i kalkuleringen. Jobbsjansen (del A) har oppnådd resultatkravene stilt til ordningen alle år siden 2012.

Fravær

I gjennomgangen av måloppnåelse, vi vi se at høyt fravær er negativt forbundet med sannsynligheten for å komme i jobb eller utdanning. Her vil vi imidlertid konsentrere oss om å presentere generelle tall for fravær. Fraværet har blitt anslått som prosent av avtalt tid i programmet, inkludert både gyldig og ugyldig fravær.

Tabell 21: Hvor stort fravær har deltakeren hatt i programmet?

Fravær	Andel
Under 10 prosent	70 %
10-19 prosent	16 %
20-29 prosent	5 %
30-49 prosent	3 %
50 prosent eller mer	2 %
Vet ikke/usikker	3 %
N	354

Majoriteten av deltakerne, 70 prosent, hadde under 10 prosent fravær. Ytterligere 16 og 5 prosent, hadde henholdsvis mellom 10 og 19 og mellom 20 og 29 prosents fravær. Det er en relativt lav andel av deltakere som har høyere fravær enn dette. 3 prosent hadde mellom 30 og 49 prosents fravær, og 2 prosent hadde 50 prosent eller mer. For 3 prosent av deltakerne, var rapportøren usikker eller visste ikke hva fraværet hadde vært. Tallene er nær sagt identiske med 2019-kohorten.

Det er enkelte forskjeller i fravær mellom ulike deltakergrupper. Vi merker oss blant annet at deltakere med få eller ingen barn, har mindre fravær enn deltakere med større omsorgsansvar. Risikoen for fravær øker også for deltakere med omsorgsansvar uten partner. Det er også vanligere med høyt fravær hos deltakere med nedsatte arbeidsevner.

Type arbeid og næring

For deltakerne som ved utskrivning fra programmet i 2020, gikk over til lønnet arbeid, ble det registrert hva slags type arbeid det var snakk om, hva slags stillingsprosent de gikk til og hva slags næring de fikk arbeid i.

Tabell 22: Hvilken type arbeid gikk deltakeren til?

Arbeidstype	Andel
Deltidsarbeid med lønnstilskudd (under 29 timer per uke)	4 %
Heltidsarbeid med lønnstilskudd (over 29 timer per uke)	5 %
Fast, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke)	12 %
Fast, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke)	16 %
Midlertidig, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke)	19 %
Midlertidig, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke)	29 %
Tilkallingsvikar	14 %
N	197

Det vanligste var overgang til midlertidig, ordinært deltids- eller heltidsarbeid. Dette gjaldt til sammen 48 prosent av deltakerne med overgang til lønnet arbeid. 28 prosent av deltakerne oppnådde fast stilling, i heltid eller deltid. Relativt få deltakere får hel- eller deltidsarbeid med lønnstilskudd, i alt 9 prosent. Litt flere, 14 prosent, hadde status som tilkallingsvikar. Sammenlignet med 2019, innebærer dette en viss forskyving mot midlertidig arbeid. I 2019 var det 33 prosent som fikk fast arbeid, på heltid eller deltid.

Generelt sett er det en fordel med fast arbeid. Blant annet er det normalt sett enklere å få boliglån om man har en fast stilling. For den enkelte deltaker, og samfunnet for øvrig, er det imidlertid kanskje enda viktigere med *hvor mye man jobber*. Her er skillet mellom deltids- og heltidsarbeid relevant. På dette spørsmålet har vi to datapunkt: andelen som jobber mer enn 29 timer i uken (forrige tabell), og stillingsprosenten til deltakerne med arbeid (neste tabell).

Med utgangspunkt i tabell 22, ser vi at til sammen 51 prosent av deltakerne jobber heltid, her forstått som mer enn 29 timer i uken. I neste tabell, ser vi nærmere på stillingsprosenten til deltakerne. Dette registreringsspørsmålet ble første gang stilt i 2019-rapporteringen, og gir oss mer informasjon om graden av arbeidslivstilknytning.

Tabell 23: Hvilken stillingsprosent hadde deltakeren ved oppstarten av sitt arbeidsforhold?¹⁶

Stillingsprosent	Andel
0-10 %	1 %
11-20 %	4 %
21-30 %	6 %
31-40 %	6 %
41-50 %	14 %
51-60%	11 %
61-70 %	8 %
71-80 %	6 %
81-90 %	6 %
91-100%	38 %
N	171

Som vi ser, gikk 38 prosent av deltakerne ut i fulltidsstilling ved oppstarten av arbeidsforholdet sitt. Dette er nøyaktig det samme som i 2019. Til sammen hadde 69 prosent av deltakerne som gikk over i lønnet arbeid, en stillingsprosent på mer enn 50 prosent. Dette er noe lavere enn i 2019, da 73 prosent av deltakerne oppnådde en stillingsprosent på over 50.

¹⁶ For 26 deltakere (2,1 prosent), svarte rapportørene «vet ikke». Disse er holdt utenfor i beregningene.

Stillingsprosenten varierer med ulike bakgrunnskjennetegn ved deltakerne, spesielt om man fokuserer på andelene med *fulltidsstilling*. Det er for eksempel tydelig at jo flere barn man har, jo mindre sannsynlig er det at man jobber fulltid. Innsatsnivået fra NAV har også betydning. Kun 20 prosent av deltakerne med spesielt tilpasset innsats, som indikerer en viss grad av nedsatte arbeidsevner, jobber fulltid. Samtidig har det vært en positiv utvikling for denne gruppen, sammenlignet med 2019. I den rapporteringen hadde halvparten av deltakerne i gruppen et stillingsnivå på 50 prosent eller mindre, i 2020 har dette tallet falt til 30 prosent (riktignok med en relativt lav N på 20 deltakere).

Tabell 24: Hvilken næring fikk deltakeren jobb i?

Næring	Andel
Barnehage/SFO	17 %
Helse- og pleietjenester	17 %
Varehandel (butikk)	15 %
Renhold	13 %
Restaurant/serveringsvirksomhet	11 %
Annet	10 %
Undervisning	6 %
Industri	4 %
Offentlig administrasjon/forvaltning	3 %
Forretningsmessig tjenesteyting	2 %
Samferdsel og transport	2 %
Hotell	1 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	1 %
Lager	1 %
N	197

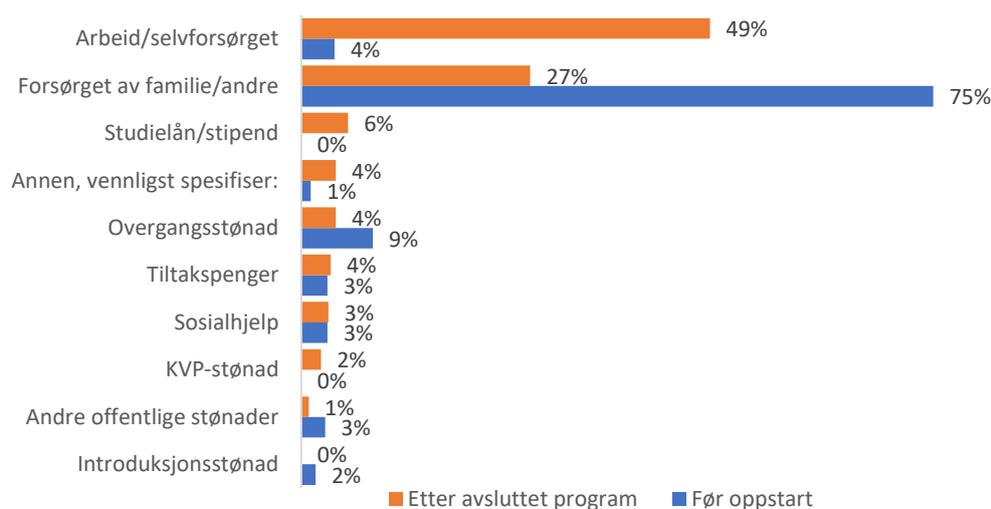
Næringene deltakerne i Jobbsjansen oftest får jobb i, er barnehage/SFO og helse- og pleietjenester. Rett over en tredjedel har sitt arbeidsforhold knyttet til en av disse to næringene. Det er også mange som får jobb innenfor varehandel/butikk.

Som vi har sett tidligere i denne rapporten, er det gjennomgående forholdsvis stor grad av stabilitet i tallene mellom 2019 og 2020. På akkurat dette spørsmålet er det imidlertid noen tydelige endringer, som vi mener trolig har sammenheng med Covid-19-pandemien, og at ulike bransjer ble rammet forskjellig. I 2019 fikk 18 prosent av deltakerne jobb innenfor restaurant/serveringsvirksomhet, mens dette falt til 11 prosent i 2020. Andelen med jobb på hotell, falt fra 4 prosent til kun 1 prosent. Samtidig økte andelen med jobb innenfor helse- og pleietjenester fra 10 prosent i 2019, til 17 prosent i 2020, og andelen med jobb innenfor undervisning økte fra 2 prosent til 6 prosent.

Kilder til livsopphold

Vi vil nå se nærmere på deltakernes kilde til livsopphold umiddelbart *etter* at deltakelsen i Jobbsjansen er avsluttet, satt opp mot deres situasjon før de begynte på Jobbsjansen. For noen deltakere, har rapportørene svart at de ikke vet hva som var hovedinntektskilden før eller etter program. Disse deltakerne er holdt utenfor i kalkuleringen av prosentandeler.

Figur 13: Hovedinntektskilde før og etter programmet. N=367



Etter avsluttet program, var 49 prosent av deltakerne selvforsørget, mens 6 prosent mottok studentlån/stipend. Før oppstart av Jobbsjansen, var det kun 4 prosent som var selvforsørget, og ingen som mottok studentlån eller stipend. Andelen som var selvforsørget etter avsluttet program var fem prosentpoeng lavere enn i 2019, men andelen som mottok studielån/stipend var to prosentpoeng høyere.

Før oppstart, var den klart vanligste inntektskilden at man var forsørget av familie eller andre. Andelen i denne gruppen falt gjennom programdeltakelsen fra 75 prosent til kun 27 prosent. 3 prosent mottok sosialhjelp før oppstart, og 3 prosent gikk over på sosialhjelp ved avsluttet program.

Norsknivå

Vi skal nå se nærmere på hvorvidt deltakelse i prosjektet fører til bedring av deltakernes norskerferdigheter. Over tid har det vist seg at svake norskerferdigheter er negativt assosiert med sannsynlighet for å oppnå overgang til arbeid eller utdanning (måloppnåelse) innen ordningen.

Som for deltakernes norskerferdigheter ved oppstart av Jobbsjansen, er det to ulike kilder til norsknivå ved avsluttet deltakelse. Den ene er resultat på norsksprøver, den andre er rapportørens vurdering av deltakernes norsknivå. Vi ba kun om rapportørens vurdering dersom deltakeren ikke avla en norsksprøve som del av eller i etterkant av programmet. 20 prosent av deltakerne i Jobbsjansen 2020, avla en norsksprøve som del av eller i etterkant av programmet. 50 prosent gjorde det ikke, mens for 31 prosent av deltakerne var rapportørene usikre.

I neste tabell og etterfølgende analyser, bruker vi en variabel på norsknivå hvor begge de to ulike kildene til informasjon (norsksprøver og rapportørens vurdering), er slått sammen¹⁷. I noen tilfeller har ikke deltakerne fått nivåvurdering. Ettersom dette er en kategori som gir oss lite informasjon, holdes denne gruppen utenfor etterfølgende analyser hvor norsknivå brukes.

¹⁷ Denne sammensatte variabelen er konstruert på følgende måte: Fra rapportørens vurderinger er deltakere vurdert til nivå C1 og C2, kategorisert som B2. Norsksprøveresultatene er delt inn på fire ulike prøver. Disse resultatene er slått sammen til én verdi. I tilfeller hvor to ulike nivå kunne ha blitt brukt (f.eks. fordi deltakeren har fått A1 på to delprøver, og A2 på to delprøver, har resultatet på skriftlig fremstilling vært retningsgivende).

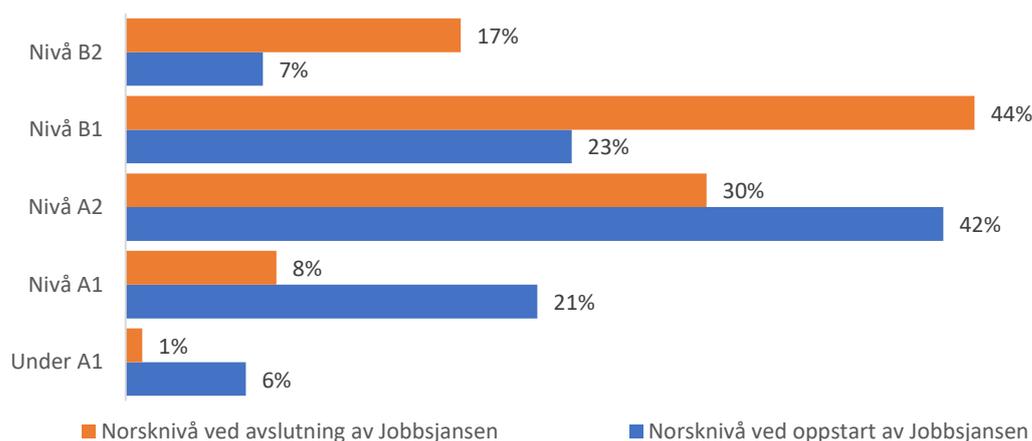
Tabell 25: Hva var nivået på norskferdighetene ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen?

Ferdighetsnivå	Andel
Under nivå A1	1 %
Nivå A1	8 %
Nivå A2	30 %
Nivå B1	44 %
Nivå B2	17 %
N	346

Deltakernes norskferdigheter ved avsluttet Jobbsjansen, vises i tabellen over. Vi ser at svært få deltakere har blitt vurdert til å ha et norsknivå på under A1 ved avslutning. 38 prosent vurderes til A1/A2-nivå, men de aller fleste av disse på A2-nivå. Nesten halvparten av deltakerne vurderes å ha B1-nivå, mens 17 prosent vurderes til B2-nivå.

Et sentralt spørsmål for Jobbsjansen som integreringsordning, er hvorvidt den klarer å forbedre norskferdighetene til deltakerne. Dette ser vi nærmere på over de to neste analysene vi presenterer.

Figur 14: Hva var nivået på norskferdighetene ved oppstart og ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen? N=338



Ved å sammenligne aggregert norsknivå ved oppstart av Jobbsjansen, med norsknivå ved avslutning av Jobbsjansen, finner vi en tydelig utvikling mot høyere norsknivå blant deltakerne. Ved avsluttet Jobbsjansedeltakelse, var det kun 9 prosent av deltakerne som hadde norskferdigheter på nivå A1 eller lavere, mot 27 prosent før oppstart. Andelen av deltakerne som befinner seg på B2 eller B1, har mer enn fordoblet seg: fra 30 til 61 prosent. Sammenlignet med 2019, er utviklingen noe mindre positiv. Den gang var det for eksempel 65 prosent som gikk ut av Jobbsjansen på B-nivå. Samlet sett må uansett resultatene anses som gode.

Tabell 26: Norsknivå før og etter Jobbsjansen, individnivå. N=333

		Norsknivå ved avsluttet deltakelse				
		Under A1	Nivå A1	Nivå A2	Nivå B1	Nivå B2
Norsknivå før oppstart	Under A1	14 %	43 %	38 %	5 %	0 %
	Nivå A1		21 %	55 %	23 %	1 %
	Nivå A2		1 %	39 %	54 %	6 %
	Nivå B1			1 %	71 %	28 %
	Nivå B2					100 %

Utviklingen mot høyere norsknivå blir også tydeliggjort gjennom tabell 26, som bryter utviklingen ned på individnivå. Her ser vi hvilket norsknivå deltakerne ble klassifisert med ved avslutningen av Jobbsjansen, satt opp mot norsknivået de hadde ved inngangen til programmet. Det er spesielt verdt å merke seg utviklingen til dem med svakeste norskerferdigheter ved oppstart. 14 prosent av disse deltakerne ble fortsatt vurdert til dette nivået ved avsluttet deltakelse. 43 prosent ble vurdert til nivå A1, 38 prosent til A2, og 5 prosent til B1. Resultatene var faktisk enda bedre i 2019, men overordnet sett er det altså en tydelig utvikling mot bedre norskerferdigheter for denne gruppen gjennom deltakelsen i Jobbsjansen. Det er også verdt å merke seg at 28 prosent av deltakerne på B1 ved oppstart, ble klassifisert på B2-nivå ved avsluttet program. Det er med andre ord en ganske klar tendens til at norskerferdighetene blir forbedret gjennom deltakelse i Jobbsjansen, også blant dem med forholdsvis høyt norsknivå før oppstart.¹⁸

Forbedring av ferdigheter

Avslutningsvis i denne gjennomgangen av resultater, vil vi se nærmere på hvorvidt og i hvilken grad, deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2020, gjennom sin deltakelse utviklet eller forbedret ferdigheter som er viktige for å påbegynne og fungere i jobb/utdanning. Det første spørsmålet er om det *var* et mål for deltakerne å forbedre forskjellige former for ferdigheter.

Tabell 27: Har følgende vært et mål for deltakeren i programperioden? N=354

	Ja	Nei	Usikker/vet ikke
Avlegge norskprøve	38 %	49 %	13 %
Forbedre grunnleggende ferdigheter	55 %	42 %	3 %
Forbedre arbeidsevnen	80 %	18 %	3 %
Påbegynne utdanning/opplæring	38 %	53 %	9 %
Fullføre utdanning/opplæring	20 %	70 %	10 %

80 prosent av deltakerne har hatt som mål å forbedre arbeidsevnen¹⁹. 55 prosent har hatt som mål å forbedre grunnleggende ferdigheter²⁰, 38 prosent hadde som mål å avlegge norskprøve, samme andel hadde som mål å påbegynne utdanning/opplæring, mens 20 prosent hadde som mål å fullføre utdanning/opplæring. I 2019 ble det ikke registrert hvorvidt deltakerne på daværende del A hadde som mål å påbegynne eller fullføre utdanning/opplæring. Når det gjelder de øvrige målene, var det noen få prosentpoeng flere av 2020-deltakerne som hadde forbedring av arbeidsevnen som mål, sammenlignet med 2019.

Gjennom å krysse spørsmålet om hvorvidt det var et mål å avlegge norskprøve, med data på hvorvidt norskprøve ble avlagt, finner vi at rundt halvparten av dem som hadde dette som mål, faktisk avla

¹⁸ I noen tilfeller kan tallene fremstå som noe «ulogiske», ved at deltakere går ned i norsknivå gjennom deltakelsen. Eksempelvis ser vi at noen få deltakere som kom inn med B1-nivå, nå står klassifisert med A2 som norsknivå. Dette gjelder få respondenter, og skyldes primært at rapportørene i noen tilfeller vurderer norsknivået lavere enn hva deltakerne har oppnådd i norskprøver før oppstart.

¹⁹ I rapporteringen operasjonaliseres ikke begrepet «arbeidsevne», men Arbeids- og sosialdepartementet definerer «nedsatt arbeidsevne» som: «at man av ulike grunner har dårlige forutsetninger for å møte de krav og forventninger som stilles i arbeidslivet» (<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-syssetsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/>) [lastet ned: 20.08.2021]

²⁰ Med grunnleggende ferdigheter menes digitale ferdigheter, muntlige ferdigheter, å kunne lese, å kunne regne og å kunne skrive (ref. Rammeverk for grunnleggende ferdigheter, UDI 2017).

norskprøve som del av eller i etterkant av programperioden. Dette tallet stiger imidlertid til 68 prosent, hvis man holder «usikker/vet ikke» utenfor beregningene.

I tilfellene hvor deltakerne hadde hatt forbedring av grunnleggende ferdigheter eller arbeidsevne som mål, ble rapportøren bedt om å vurdere i hvilken grad ferdighetene/evnene var blitt forbedret.

Tabell 28: I hvilken grad har deltakeren forbedret sine grunnleggende ferdigheter eller arbeidsevner?

	Grunnleggende ferdigheter	Arbeidsevner
Overhodet ikke	0,5 %	1 %
I liten grad	10 %	9 %
I noen grad	40 %	28 %
I stor grad	50 %	61 %
N ²¹	194	282

50 prosent av deltakerne ble vurdert til å ha forbedret sine grunnleggende ferdigheter i stor grad, og 40 prosent i noen grad. 10,5 prosent ble vurdert til å ikke ha forbedret sine grunnleggende ferdigheter. Dette er et svakere resultat enn i 2019, hvor kun 3 prosent av deltakerne ikke forbedret sine grunnleggende ferdigheter. Når det gjelder forbedring av arbeidsevner, er tallene mer stabile. 89 prosent forbedret sine arbeidsevner i 2020, mot 93 prosent i 2019.

Tabell 29: Har deltakeren påbegynt eller fullført utdanning/opplæring i eller i etterkant av programmet

	Påbegynt	Fullført
Ja	67 %	38 %
Nei	23 %	41 %
Vet ikke	10 %	21 %

For deltakerne som hadde oppstart eller fullføring av utdanning/opplæring i eller i etterkant av programmet som mål, ble rapportørene bedt om å angi hvorvidt dette målet var nådd. 67 prosent av deltakerne som skulle påbegynne utdanning, klarte det (75 prosent om man holder «vet ikke» utenfor beregningene). 38 prosent av deltakerne som skulle fullføre utdanning/opplæring nådde dette målet (48 prosent om man holder «vet ikke» utenfor beregningene). For det sistnevnte målet, er det imidlertid verdt å påpeke at målet også strekker seg utover programperioden («i etterkant av programmet»), mens rapportørene naturlig nok svarer med utgangspunkt i situasjonen ved rapporteringstidspunktet. Over tid kan man derfor anta at andelen som når dette målet, vil stige.

²¹ I vurderingene av ferdighetsforbedringene er usikker/vet ikke holdt utenfor prosenttuingen.

Kapittel 5: Måloppnåelse

I dette kapitlet ser vi nærmere på måloppnåelse blant deltakere som gikk ut av Jobbsjansen i 2020. Måloppnåelse er her definert som overgang til jobb eller utdanning. I analysene skiller vi mellom tre kategorier av utfall: a) overgang til jobb/utdanning (måloppnåelse), b) ikke overgang til jobb/utdanning, og c) avbrutt deltakelse/drop-out.

Som nevnt i foregående kapittel, var den generelle måloppnåelse i 2020, 74 prosents overgang til jobb eller utdanning.

Kjennetegn ved deltakerne

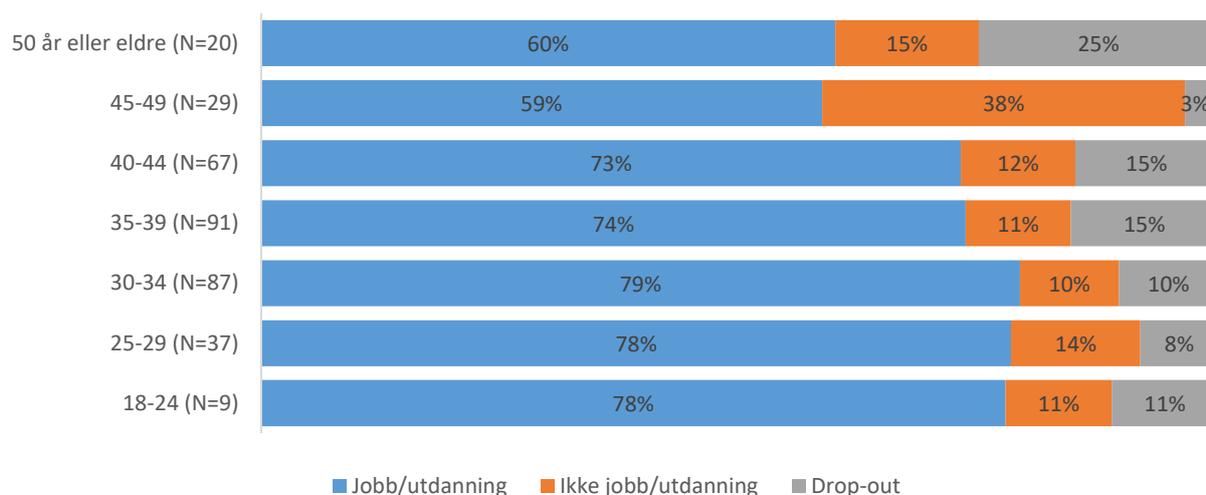
I gjennomgangen av måloppnåelse knyttet opp til kjennetegn ved deltakerne, ser vi nærmere på følgende faktorer: alder, botid, opprinnelsessted, omsorgsansvar, arbeidsevne, utdanningsnivå og norskferdigheter, arbeidserfaring og tidligere opplæringstiltak.

Avslutningsårsaken «Grunnskole for voksne» regnes ikke som måloppnåelse i denne sammenhengen. Kun overgang til utdanning på videregående nivå eller høyere, gir måloppnåelse innen Jobbsjansen. Deltakerne med overgang til grunnskole for voksne, er derfor kategorisert som «ikke overgang til jobb/utdanning». Dette gjelder alle analysene i dette kapitlet.

Alder

Det er en klar sammenheng mellom alder og sannsynlighet for overgang til jobb eller utdanning, spesielt ved at eldre deltakere i mindre grad enn yngre oppnår måloppnåelse. Sammenhengen er imidlertid ikke lineær. Det er forholdsvis små forskjeller mellom de ulike aldergruppene, så lenge man er under 44 år. Etter dette er det et klart fall i måloppnåelsesgrad, blant deltakerne som enten er mellom 45 og 49 år, eller over 50 år gammel.

Figur 15: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på alder.

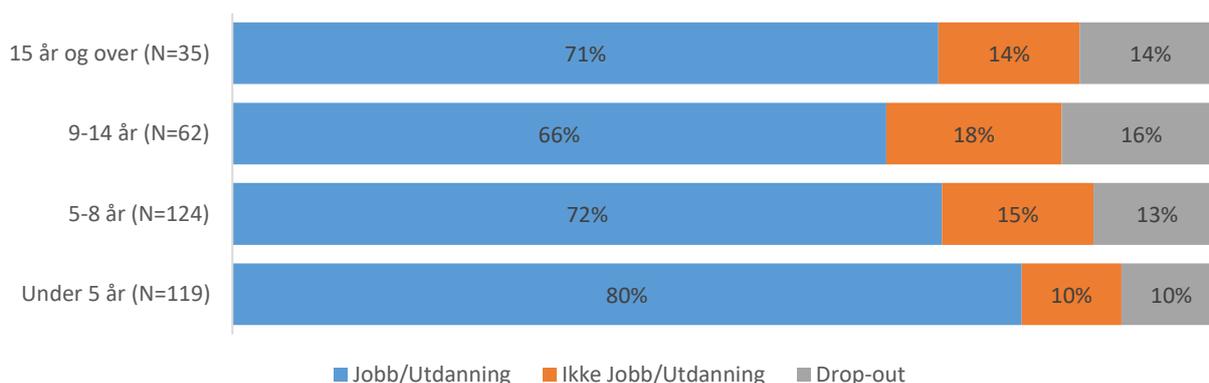


Botid

Figur 16 viser måloppnåelsen i Jobbsjansen fordelt på deltakernes botid i Norge.

Helt siden 2015 har individrapporteringene for Jobbsjansen vist at det er deltakere med under 5 år i botid, som har den høyeste måloppnåelsen. Dette er også tilfellet for 2020, men forskjellene er betydelig mindre enn situasjonen var for noen år siden. I 2017/18 var måloppnåelsen blant dem med kortest botid, 82 prosent, og for dem med lengst botid, 58 prosent – en forskjell på 24 prosentpoeng. For 2020-kohorten er forskjellen på 9 prosentpoeng, og deltakerne med botid på mer enn 15 år har faktisk høyere måloppnåelse enn dem som har bodd i landet mellom 9 og 14 år.

Figur 16: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på botid i Norge²².

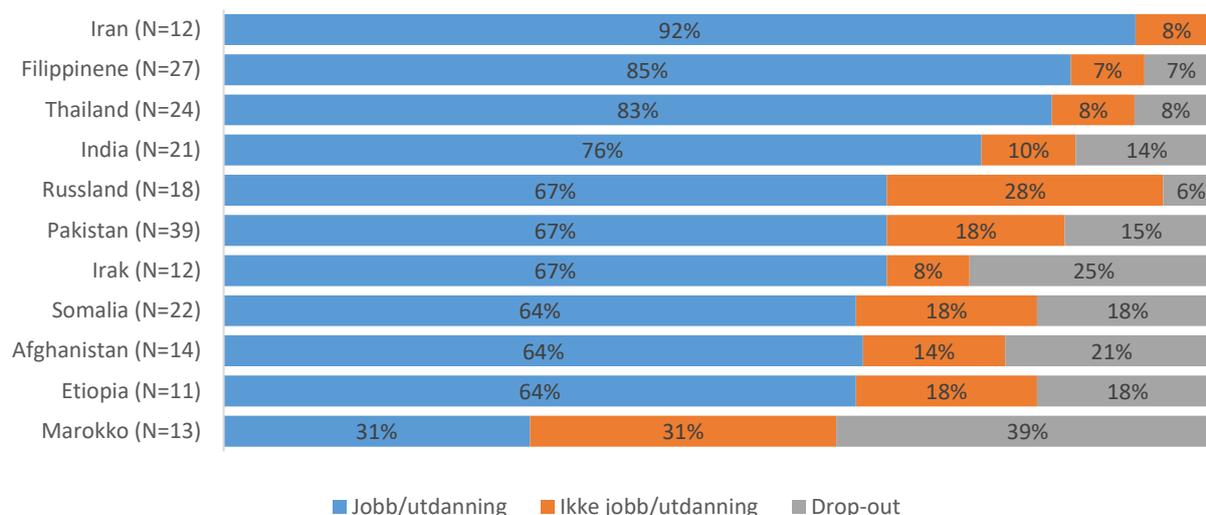


Opprinnelsesland/-verdensdel

I presentasjonen av måloppnåelse brutt ned på opprinnelsesland, vil kun land med flere enn 10 deltakere i 2020 bli vist.

²² Merk følgende: Samme figur er presentert i rapporten for Jobbsjansen 2015 (Proba 2016:25), men her er flere av botidskategoriene overlappende (botid 5-8 år, 8-14 år, 14 år og over). I rapportene for 2016, 2017/18, og 2019, er kategoriene inndelt som følger: 5-8 år, 9-14 år, 15 år og over. Resultatene er altså ikke direkte sammenlignbare.

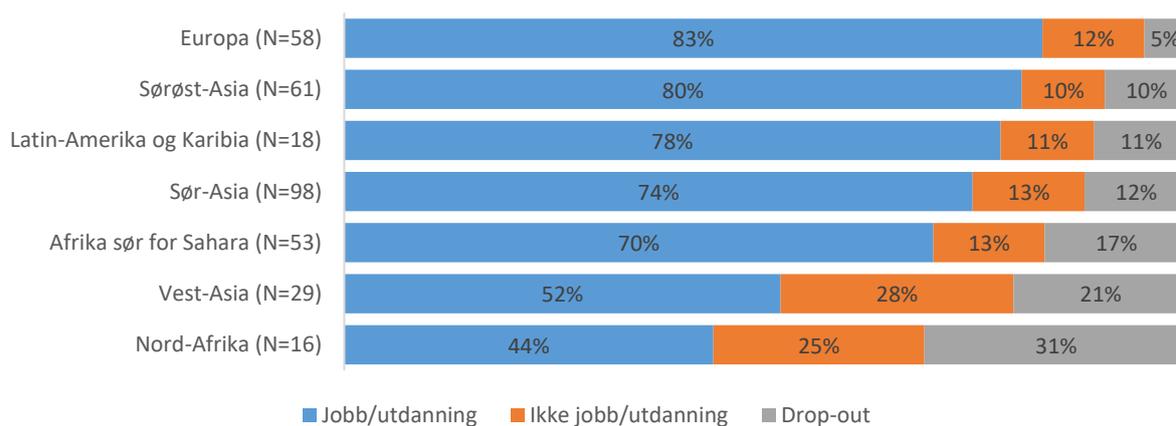
Figur 17: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på opprinnelsesland (kun land med over 10 deltakere inkludert).



Som vi ser, varierer måloppnåelsen klart med deltakernes landbakgrunn. Mens 92 prosent av deltakerne fra Iran gikk over til jobb eller utdanning ved avsluttet program, gjaldt dette for kun 31 prosent av deltakerne med bakgrunn fra Marokko. I rapporten for 2019-kohorten, påpekte vi at selv om deltakere fra Somalia var blant dem med lavest måloppnåelse i Jobbsjansen, så kunne vi registrere en positiv utvikling for denne deltakergruppen. Denne tendensen holder seg i 2020. 64 prosent av deltakerne fra Somalia hadde måloppnåelse i 2020, mot 62 prosent i 2019, og kun 49 prosent i 2017/18.

Sammenlignet med 2019, har måloppnåelsen falt for andre grupper. Deltakere fra Pakistan, India og Afghanistan hadde hhv. 9, 12 og 11 prosentpoeng høyere måloppnåelse da, enn i 2020. Samtidig har måloppnåelsen til deltakere fra Thailand økt med 12 prosentpoeng.

Figur 18: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på regioner.²³



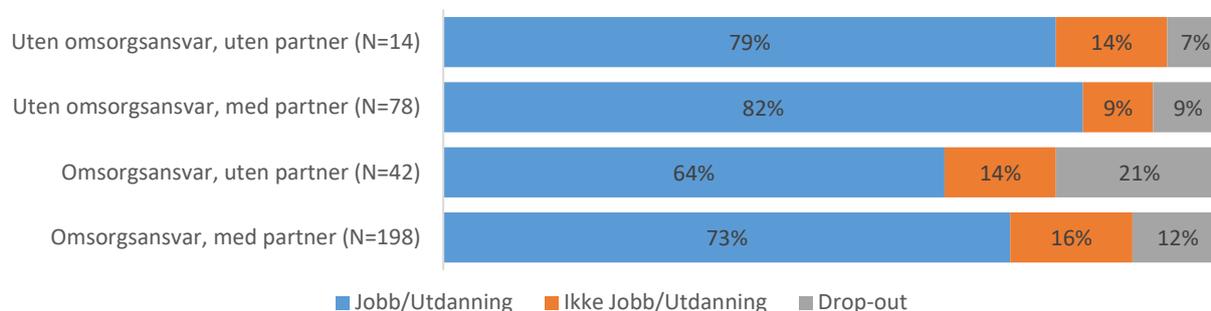
Fordeler man måloppnåelsen på verdensregioner, ser vi at deltakere med bakgrunn fra Europa har den høyeste overgangen til jobb eller utdanning. Den laveste måloppnåelsesandelen finner man blant deltakere med bakgrunn fra Nord-Afrika og Vest-Asia.

²³ Merk: Måloppnåelsen til deltakere fra «Asia for øvrig» er ekskludert fra figuren grunnet lav N

Familiesituasjon

Vi skal nå se måloppnåelsen opp mot deltakernes familiesituasjon.

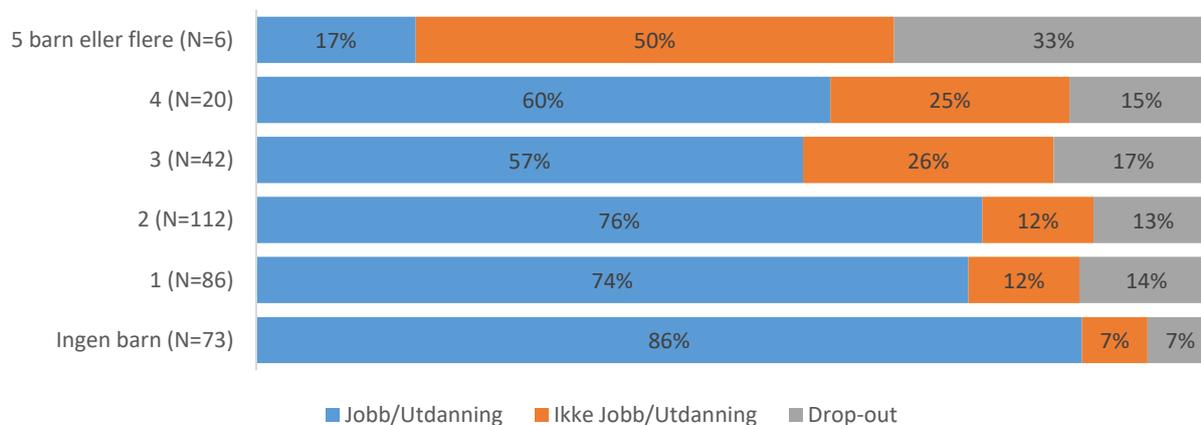
Figur 19: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på familiesituasjon.



Når måloppnåelsen blir brutt ned på deltakernes familiesituasjon, ser vi at deltakere uten omsorgsansvar, men med partner, er gruppen med den høyeste overgangen til jobb eller utdanning. Nest høyest overgang finner vi hos deltakerne som hverken har omsorgsansvar (for barn under 18 år) eller partner. Blant deltakerne med både omsorgsansvar og partner, var måloppnåelsen 73 prosent, omtrent det samme som i 2019.

Måloppnåelsen blant deltakere med omsorgsansvar, men uten partner, er nøyaktig den samme som i 2019 – 75 prosent. Dette er klart høyere enn i 2017/18, da den var på kun 58 prosent.²⁴

Figur 20: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på antallet barn deltakeren har.²⁵



Antallet barn deltakeren har, ser ut til å ha betydning for sannsynligheten for måloppnåelse. Kun 17 prosent av deltakerne med 5 barn (merk lav N) eller flere oppnådde måloppnåelse, mot 86 prosent av deltakerne uten barn. Generelt ser det ut til å være et bruddpunkt mellom 2 og 3 barn, hvor måloppnåelsen faller ganske tydelig hos dem med 3 barn eller flere. Dette er en ganske annerledes situasjon enn i 2019, hvor forskjellen mellom deltakere med ingen eller få barn, og deltakere med mange barn, var mye mindre prominent. Muligens har Covid-19-pandemien, med hjemmeskole og mindre rom for aktivitet utenfor hjemmet, hatt betydning her.

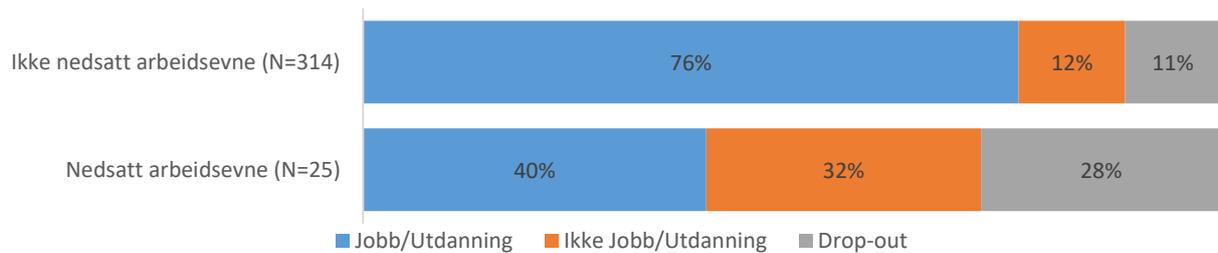
²⁴ Merk: 58 prosent refererer til måloppnåelsen for både Jobbsjansen del A og (daværende) del C

²⁵ Merk: Grunnet lav N er måloppnåelsen til deltakere med hhv. 5 barn, og mer enn 5 barn, slått sammen i figuren.

Arbeidsevne

Rapportørene ble bedt om å vurdere om deltakeren hadde nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av Jobbsjansen. Blant alle deltakerne i Jobbsjansen i 2020, var andelen med denne typen utfordringer 5 prosent, lavere enn for alle foregående rapporteringsår. Til sammenligning hadde 13 prosent av deltakerne i 2015 nedsatte arbeidsevner.

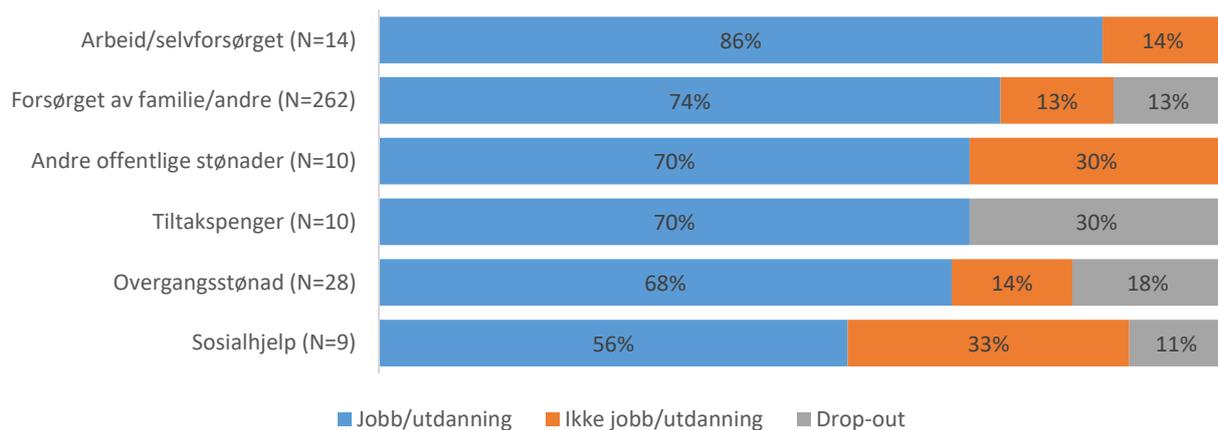
Figur 21: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt etter hvorvidt deltakeren hadde nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet.



I individrapporteringen for 2019, påpekte vi at forskjellen i måloppnåelse mellom deltakere med og uten nedsatte arbeidsevner, var blitt stadig mindre over tid - fra en forskjell på 43 prosentpoeng i 2016, til 36 prosentpoeng i 2017/18, og videre til 23 prosentpoeng i 2019. I 2020 har forskjellen mellom disse to gruppene gått tilbake til 2017/18-nivå, ved at 76 prosent av deltakerne uten nedsatte arbeidsevner oppnår måloppnåelse, mot kun 40 prosent av deltakerne med nedsatte arbeidsevner.

Vi har også sett nærmere på deltakernes måloppnåelse med tanke på deres hovedinntektskilde før oppstart. Dette er ikke nødvendigvis et direkte bilde på arbeidsevnen til deltakerne, men det sier noe om hva slags relasjon de hadde til arbeidslivet før oppstarten i Jobbsjansen.

Figur 22: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på deltakernes hovedinntektskilde før oppstart av Jobbsjansen.



Den klart høyeste måloppnåelsen, kanskje ikke så overraskende, finner vi hos (de riktignok få) deltakerne som allerede var i arbeid, og var selvforsørget før oppstarten av Jobbsjansen – 86 prosent i denne gruppen gikk over til jobb eller utdanning ved avsluttet deltakelse. De aller fleste deltakerne i Jobbsjansen var forsørget av familie eller andre ved oppstart, og for denne gruppen var måloppnåelsen 74 prosent. Den klart laveste måloppnåelsen finner vi blant deltakerne som var avhengig av sosialhjelp før de begynte i Jobbsjansen. Som nevnt flere ganger i denne rapporten, ble

det, etter oppdatert rundskriv 13/2020, gitt anledning til å ta inn (blant annet) sosialhjelpsmottakere i Jobbsjansen igjen. Alt i alt var antallet som faktisk ble tatt inn lavt, og de færreste nyrekrutterte avsluttet sin deltakelse i Jobbsjansen innen utgangen av 2020. Uansett var det kun 56 prosent i denne gruppen som oppnådde jobb eller utdanning, men vi vil påpeke at det er snakk om forholdsvis få deltakere, alt i alt (9 stykker). En viktig forklaring på den økte måloppnåelsen i Jobbsjansen over tid, er den stadig lavere andelen deltakere som var avhengig av sosialhjelp før oppstart. Det lave måloppnåelsestallet for denne gruppen i 2020, bidrar til å understreke dette poenget.

Tabell 30: Gjennomsnittlig antall år med inntektsgivende arbeid før Jobbsjansen, fordelt på måloppnåelseskategorier

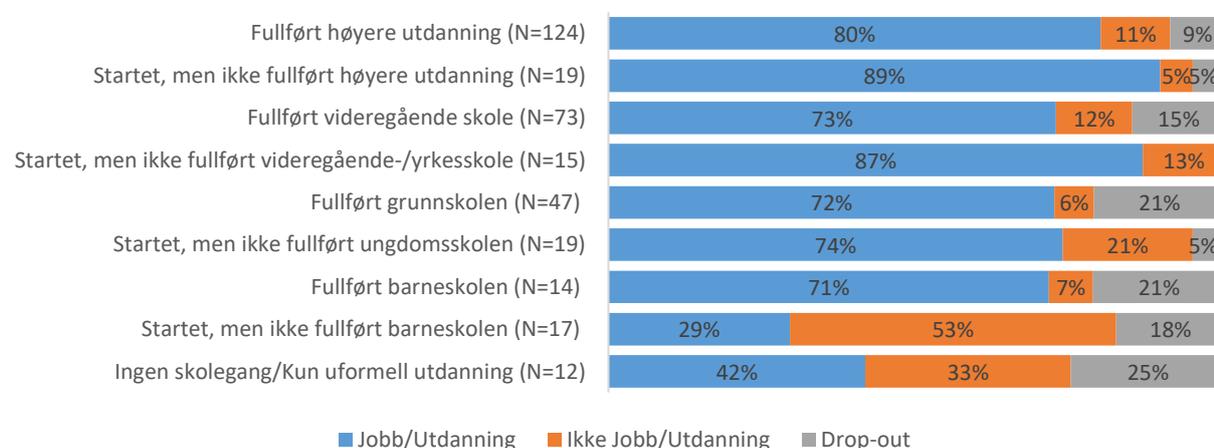
	År med inntektsgivende arbeid totalt	År med inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet	År med inntektsgivende arbeid i Norge	N
Jobb/ utdanning	6,18	5,10	1,07	250
Ikke jobb/ utdanning	5,02	4,55	0,47	47
Drop-out	6,82	5,88	0,94	43

Et siste mål på arbeidsevne, som heller ikke direkte sier noe om hvorvidt man har nedsatt arbeidsevne eller ikke, omhandler forholdet med arbeidserfaring og måloppnåelse i Jobbsjansen. Vi ser faktisk at deltakerne som kom i jobb eller utdanning, i gjennomsnitt har noe mindre arbeidserfaring enn deltakerne som falt ut av programmet. Førstnevnte gruppe hadde i snitt 6,18 år med inntektsgivende arbeid før oppstart, mot 6,82 år i «drop-out»-gruppen. Denne tendensen gjorde seg også gjeldende i 2019, men historisk sett har gjerne måloppnåelse vært assosiert med høyere grad av tidligere arbeidserfaring blant deltakerne. Det er interessant at drop-out»-gruppen faktisk faller ut av ordningen, på tross av at arbeidserfaringen deres ikke står tilbake for dem som får måloppnåelse. Generelt kjennetegnes denne gruppen av både lavere utdanningsnivå, og klart svakere norskferdigheter enn dem som går over i jobb eller utdanning. Arbeidserfaring er altså i seg selv ikke nok for å lykkes på Jobbsjansen.

Utdanningsnivå og norskferdigheter

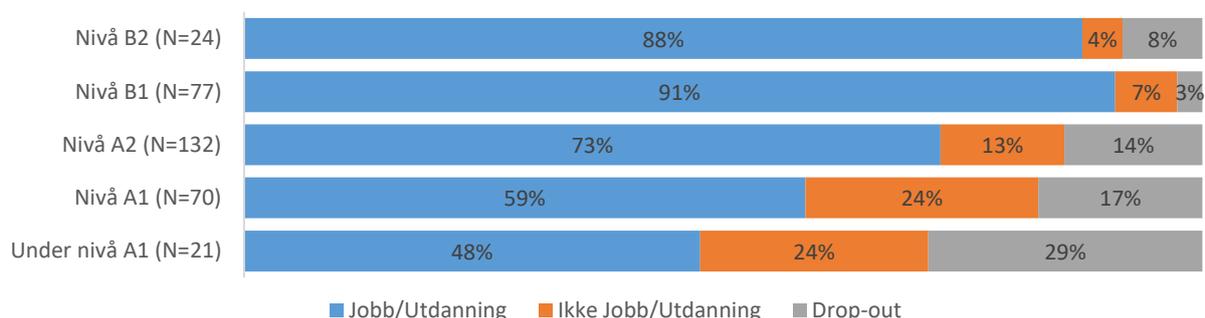
Hvordan henger måloppnåelsen sammen med deltakernes utdanningsnivå og norskferdigheter ved oppstart av Jobbsjansen?

Figur 23: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på deltakernes utdanningsnivå ved oppstart av Jobbsjansen.



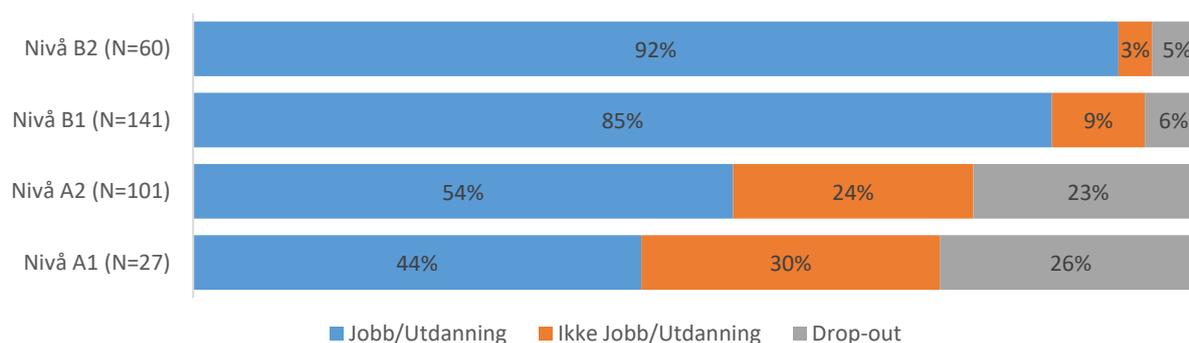
Når det gjelder utdanningsnivå og måloppnåelse, er den generelle tendensen at høyere utdanning fra før av, fører til høyere måloppnåelsesgrad. Det er videre et tydelig skille mellom dem som har fullført barneskolen, og dem som ikke har gjort det. Førstnevnte gruppe oppnådde en måloppnåelsesandel på 71 prosent, som er 29 og 42 prosentpoeng høyere enn i deltakergruppene med lavere utdanningsnivå. Deltakere som kom inn i programmet med ingen skolegang/kun uformell utdanning, eller ufullført barneskole, har klart lavere måloppnåelsesgrad enn andre deltakere. Henholdsvis 42 og 29 prosent av disse deltakerne oppnådde overgang til jobb eller utdanning, mot 80 prosent av deltakerne med fullført høyere utdanning, og 89 prosent av deltakerne med påbegynt (men ikke fullført) høyere utdanning.

Figur 24: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på deltakernes norskerferdigheter ved opstart av Jobbsjansen.



Når måloppnåelse brytes ned på deltakernes norskerferdigheter ved opstart av Jobbsjansen, er det generelle bildet at gode norskerferdigheter har en sammenheng med overgang til jobb eller utdanning. Mens kun 48 prosent av deltakerne som kom inn på ordningen med norskerferdigheter vurdert til under nivå A1, hadde overgang til jobb eller utdanning, gjaldt det rundt 90 prosent av deltakerne på B-nivå.

Figur 25: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på deltakernes norskerferdigheter ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen²⁶.



Vi har også sett på måloppnåelsen satt opp mot norsknivået deltakerne hadde ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen-program. Vi har tidligere vist at en god del deltakere beveger seg opp ett eller to norsknivå i løpet av sin deltakelse i Jobbsjansen. Dette gjelder spesielt deltakerne som kom inn på de lavest språknivåene.

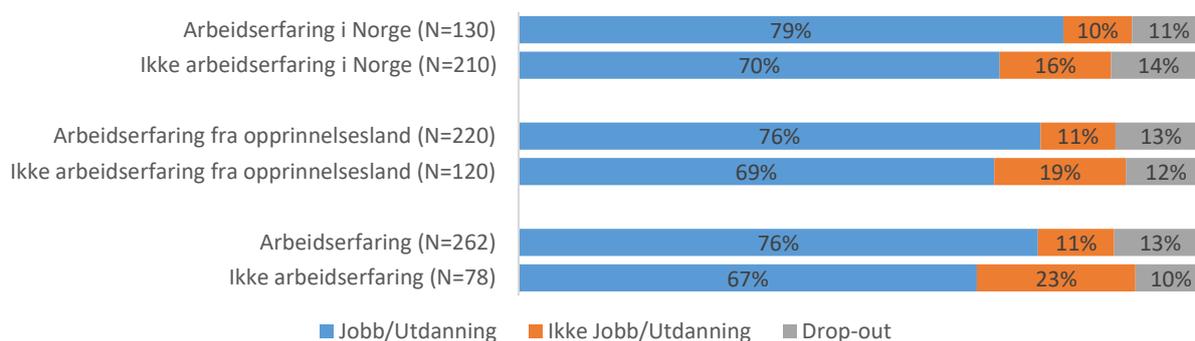
²⁶ Merk: Måloppnåelsen til deltakere som avsluttet Jobbsjansen med norskerferdigheter på under A1-nivå er ekskludert fra figuren grunnet lav N

Vi ser at måloppnåelsen til deltakere som avsluttet Jobbsjansen på B2-nivå, er 92 prosent; betydelig høyere enn hos deltakere som avsluttet sin deltakelse på nivå A1. Hovedårsaken til dette er muligens at de mest motiverte deltakerne, eventuelt dem med best forutsetninger, som kommer inn i Jobbsjansen med lavt språknivå, har en stigning i språknivået gjennom deltakelsen. De som da blir igjen på nivå A1, har nok generelt dårligere forutsetninger for å kvalifisere seg til jobb eller utdanning.

Arbeidserfaring

Figuren under bryter måloppnåelsen ned på hvorvidt deltakerne har arbeidserfaring eller ikke, fra Norge, fra opprinnelsesland, og generelt.

Figur 26: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på arbeidserfaring fra opprinnelsesland og Norge.

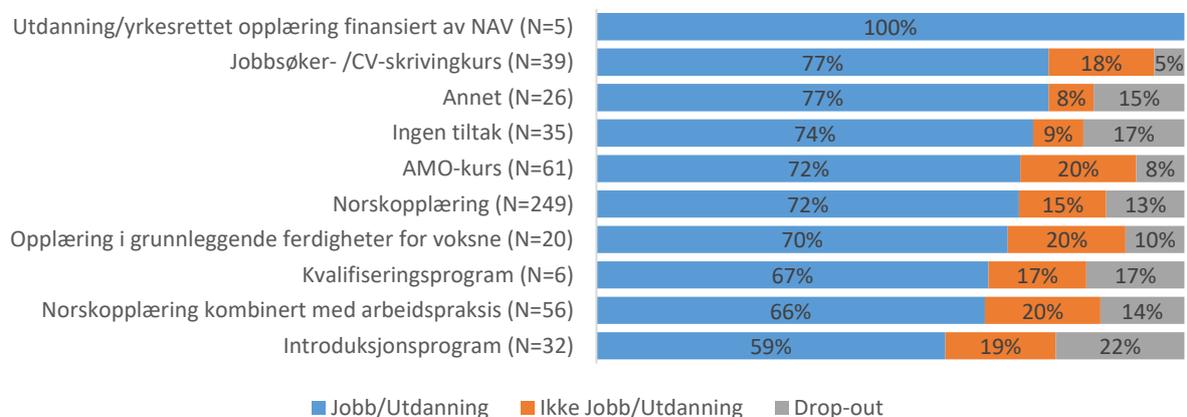


Vi ser at deltakere med arbeidserfaring i noe større grad oppnår måloppnåelse enn deltakere uten arbeidserfaring. Dette er tilfellet uavhengig av om arbeidserfaringen er fra opprinnelsesland, eller i Norge etter fylte 18 år.

Tidligere kvalifiserings- og opplæringstiltak

Figur 27 viser deltakernes måloppnåelse fordelt på tidligere kvalifiserings- og opplæringstiltak. Det vil si tiltak deltakerne har gjennomgått før de startet på Jobbsjansen. Hvilke tiltak en deltaker har mottatt, vil gjerne være en konsekvens av forutsetningene man i utgangspunktet har. Måloppnåelsen tilknyttet hvert enkelt tiltak, sier derfor ikke nødvendigvis så mye om tiltakets effekt i seg selv.

Figur 27: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på tidligere opplæringstiltak.



Den høyeste måloppnåelsen finner vi hos deltakere som har mottatt opplæringstiltaket «ordinær utdanning/yrkesrettet opplæring finansiert av NAV». Dette var også tilfellet i 2019. Som vi ser er

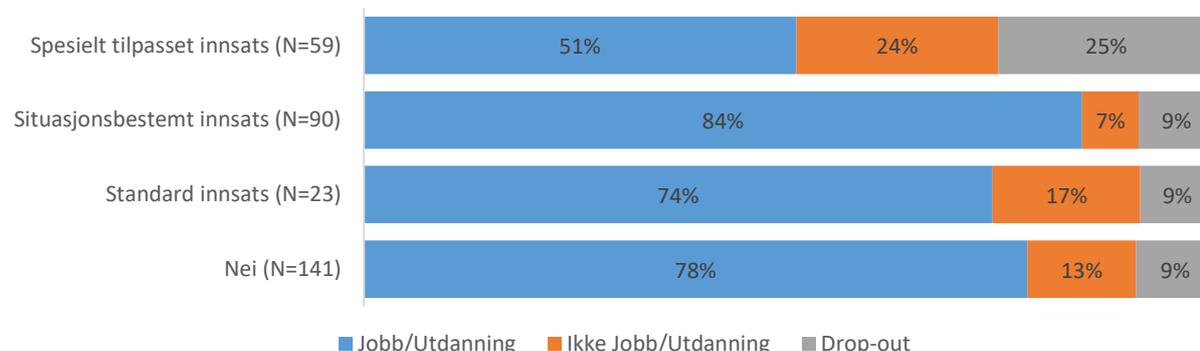
antallet deltakere som har mottatt tiltaket imidlertid lavt, så resultatet bør tolkes med noe forsiktighet.

Den laveste måloppnåelsen finner vi hos deltakere som har deltatt i introduksjonsprogrammet. Denne gruppen hadde også lav måloppnåelse i 2019 (63 prosent). Et interessant poeng er utviklingen i måloppnåelse hos deltakere som tidligere har mottatt opplæring i grunnleggende ferdigheter for voksne. I 2020 er måloppnåelsen blant denne deltakergruppen 70 prosent, langt høyere enn i 2019 og 2017/18, hvor måloppnåelsesgraden var hhv. 57 og 47 prosent. Deltakere som har mottatt andre tiltak («annet») og ingen tiltak i det hele tatt før oppstart på Jobbsjansen, har en måloppnåelse over gjennomsnittet for 2020. Når rapportørene spesifiserer hva som ligger i andre tiltak, er det en blanding av arbeidstrening, ulike former for kursing (malekurs, frisørkurs, IKT-kurs etc.), og andre tiltak som trekkes fram. Deltakerne som ikke har mottatt noen tiltak før oppstart, kjennetegnes ved høyt utdanningsnivå; mer enn halvparten har fullført høyere utdanning.

Innsatsbehov

Kategoriseringen standard innsats innebærer at brukere i NAV blir tilbudt generelle tjenester som er tilgjengelig for alle brukere. Individuelt tilpassede tjenester er, som navnet antyder, mer individuelt tilpasset, og kan inneholde forskjellige former for veiledning, hjelp til å søke jobb osv. Situasjonsbestemt innsats innebærer tiltaksbruk, til eksempel AMO-kurs og arbeidstrening. Spesielt eller varig tilpasset innsats rettes mot personer med nedsatt arbeidsevne (Proba, 2016). Tallene i neste figur bygger på undersøkelsesspørsmålet: «Har deltakeren fått en behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet, og i så fall hvilket innsatsbehov ble fastsatt?». Kategoriene er sortert fra høyest til lavest innsatsbehov.

Figur 28: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på innsatsbehov.



Den høyeste måloppnåelsen finner vi faktisk hos deltakere med situasjonsbestemt innsats. 84 prosent i denne gruppen oppnådde overgang til jobb eller utdanning, 6 prosentpoeng flere enn i 2019. Deltakere uten behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV har den nest høyeste måloppnåelsen, med 78 prosent. Den laveste måloppnåelsen finner vi hos deltakere med spesielt tilpasset innsats, med 51 prosent. I 2019-rapporten kommenterte vi at denne gruppen hadde en svært positiv utvikling fra 2017/18, med en vekst i måloppnåelse på 25 prosentpoeng, fra 51 prosent i 2017/18 til 76 prosent i 2019. 2020-kohorten er med andre ord tilbake på 2017/18-nivå.

I 2019-rapporten kommenterte vi at sammenlignet med 2017/18, og tidligere år, så vi en positiv utvikling blant deltakerne som i utgangspunktet har de dårligste forutsetningene for måloppnåelse. I

2020 ser vi til dels en tilbakevending til tidligere år, med større forskjeller i måloppnåelse mellom ulike grupper av deltakere.

Varighet av programmet

Tabell 31 viser gjennomsnittlig antall måneder deltakerne var i Jobbsjansen. Tabellen viser varigheten for deltakerne som avsluttet i perioden 2014-2020; både gjennomsnitt for alle som avsluttet, samt fordelt på avslutningskategori.

Tabell 31: Måloppnåelse Jobbsjansen 2014 - 2020 og varighet av programmet (måneder)

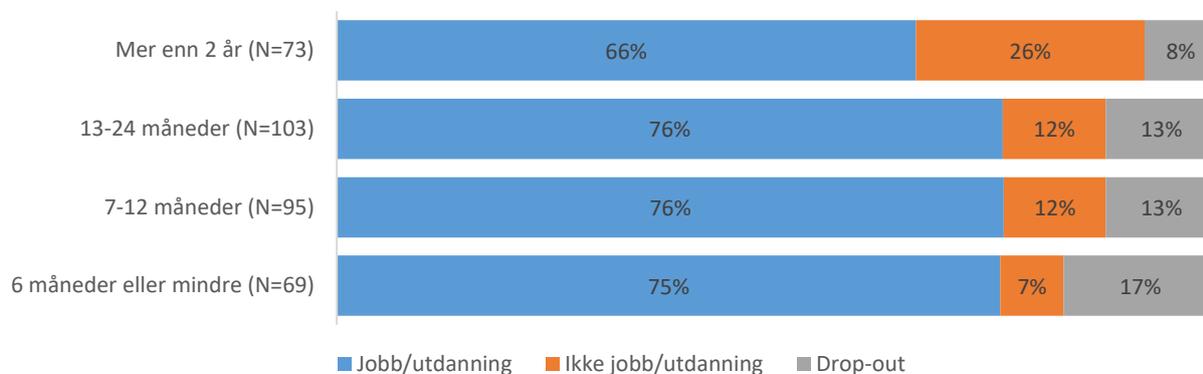
		Gjennomsnitt	Median
2020	Jobb/utdanning	16	13
	Ikke jobb/utdanning	22	19
	Drop-Out	13	12
	Alle	16	13
2019	Jobb/utdanning	14	12
	Ikke jobb/utdanning	19	16
	Drop-Out	14	10
	Alle	15	12
2018	Jobb/utdanning	15	12
	Ikke jobb/utdanning	17	12
	Drop-Out	17	13
	Alle	16	12
2017	Jobb/utdanning	15	13
	Ikke jobb/utdanning	20	19
	Drop-Out	17	15
	Alle	16	14
2016	Jobb/utdanning	16	14
	Ikke jobb/utdanning	19	20
	Drop-Out	15	13
	Alle	16	14
2015	Jobb/utdanning	12	11
	Ikke jobb/utdanning	18	15
	Drop-Out	12	11
	Alle	13	12
2014	Jobb/utdanning	11	9
	Ikke jobb/utdanning	12	8
	Drop-Out	9	8
	Alle	10	9

I perioden 2014-2016 økte den gjennomsnittlige programtiden i Jobbsjansen betraktelig, fra 10 måneder i 2014 til 16 måneder i 2016. Som vi ser av tabellen over, har programtiden stabilisert seg på 15-16 måneder etter det.

Et interessant poeng med 2020-kohorten, er at en viktig driver for stabiliteten i samlet programtid, er nedgang i programtiden til «drop-out»-gruppen – fra 17 måneder i snitt i 2017, til kun 13 måneder i snitt i 2020. Deltakere som avbryter programmet underveis i deltakelsen, avslutter altså raskere i 2020 enn de har gjort de siste årene. Forøvrig økte nemlig programtiden mellom 2019 og 2020 for både deltakerne som oppnådde jobb/utdanning og deltakerne som ikke oppnådde jobb/utdanning (uten å bli drop-outs).

I neste figur fordeles måloppnåelsestallene på varighet av programmet. Varighet er delt inn i fire kategorier; under 6 måneder, mellom 7 og 12 måneder, fra 13 måneder til 2 år, og over 2 år. Tallene er sortert etter varighet, ikke måloppnåelsesgrad.

Figur 29: Måloppnåelse 2020 – fordelt på varighet av programmet.



Deltakere med programtid på over 2 år, har lavere måloppnåelse enn deltakere med kortere programtid. Utover dette er det liten sammenheng mellom programtid og måloppnåelse.

Forholdet mellom programtid og måloppnåelse har variert ganske kraftig over årene. I 2019 var måloppnåelsen svært lav hos deltakere med over 2 års programtid, men den høyeste måloppnåelsen fant vi hos deltakere med mellom 13 og 24 måneders varighet på deltakelsen (84 prosents overgang til jobb eller utdanning). I 2017/18-rapporteringen falt måloppnåelsen nesten lineært med programtiden man hadde. I 2015 gikk det et tydelig skille i måloppnåelse mellom deltakere som fullførte programmet på under 6 måneder (høy måloppnåelse), og deltakerne som brukte over ett år (lav måloppnåelse). I 2016 var det tilnærmet ingen forskjell i måloppnåelse avhengig av varighet, mens det i 2014 var høyere måloppnåelse jo lengre varighet man hadde. Variasjonen i forholdet mellom måloppnåelse og varighet, tilsier at dette i seg selv ikke er en spesielt viktig faktor for å forklare resultatene i Jobbsjansen, verken på individ- eller programnivå.

Fravær i programmet

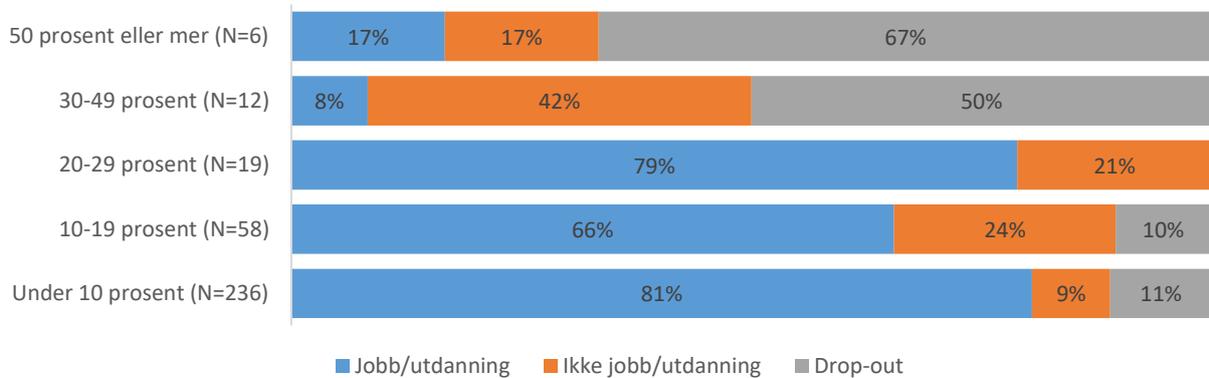
I individrapporteringen for 2020 ble rapportørene bedt om å anslå hvor høyt fravær deltakerne hadde hatt i programmet. Alternativene var: a) under 10 prosent, b) 10-19 prosent, c) 20- 29 prosent, d) 30- 49 prosent, e) 50 prosent eller mer, eller f) «vet ikke/usikker».

Som vi har sett tidligere, var det 70 prosent av deltakerne som hadde under 10 prosent i fravær. Det var relativt få deltakere som hadde svært høyt fravær, 10 prosent av deltakerne hadde 20 prosent eller høyere fravær. Disse tallene er nærmest identiske med situasjonen i 2019. Over tid har fraværsandelen blitt stadig lavere. I 2017/18 var det 64 prosent av deltakerne som hadde under 10 prosent fravær. Dette var på sin side også lavere enn foregående år.

Utviklingen mot stadig mindre fravær, kan ha en sammenheng med stadig bedre forutsetninger i deltakergruppen. Det er uansett en svært positiv utvikling for Jobbsjansen, for som vi ser av neste figur, er det en sterk sammenheng mellom lavt fravær og høy måloppnåelse.

Blant deltakerne med fravær på under 10 prosent, var det over 80 prosent som gikk over til jobb eller utdanning ved utskrivning fra Jobbsjansen. Blant deltakerne med mellom 30 og 49 prosents fravær, og deltakerne med over 50 prosents fravær, var det hhv. 8 og 17 prosent som oppnådde måloppnåelse,

Figur 30: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på deltakernes fravær i Jobbsjansen.

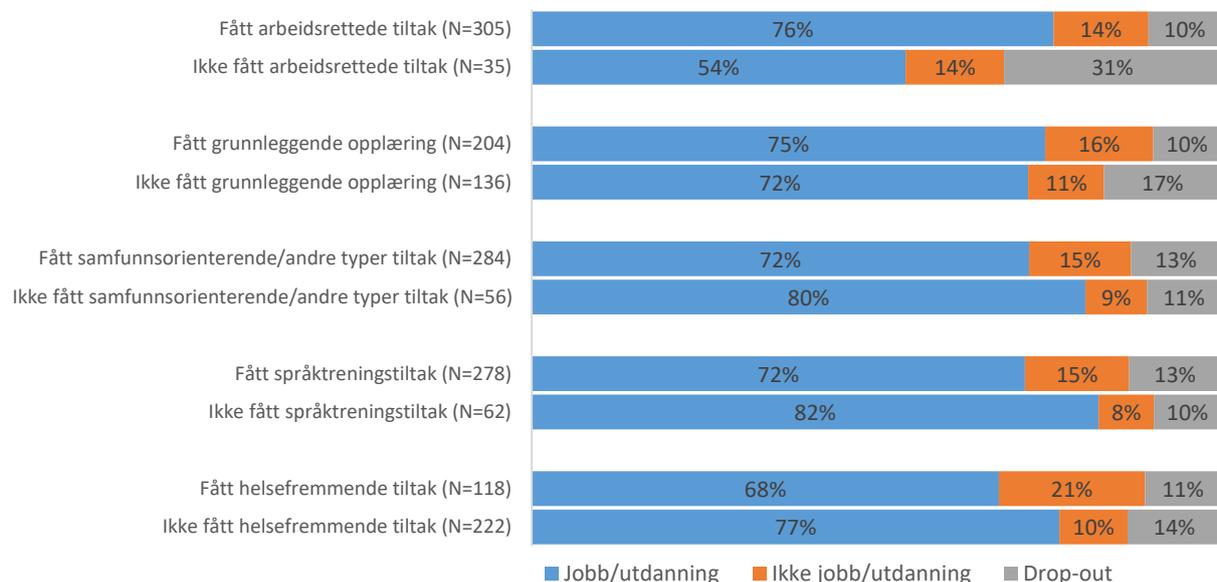


Innhold i Jobbsjansen

I denne avsluttende delen av den deskriptive gjennomgangen av deltakernes måloppnåelse, ser vi nærmere på hvordan måloppnåelsen varierer med innholdet deltakerne har mottatt i Jobbsjansen. Innholdet/tiltakene er delt inn i fem overordnede grupper: Språktilbud, arbeidsrettede tiltak, tilbud om grunnleggende opplæring, helsefremmende tiltak/behandling, og til slutt samfunnsorienterende/andre typer tilbud.

Det er viktig å påpeke at de ulike tiltakene som tilbys deltakerne, skal være tilpasset deres situasjon. Måloppnåelse knyttet til enkelttiltak kan derfor si like mye om forutsetningene til deltakerne, som det gjør om tiltaket i seg selv. Måten disse bakgrunnsfaktorene virker sammen for å promotere eller forhindre måloppnåelse på, er derfor en viktig kilde til å forstå effekten av de enkelte tiltakene som deltakerne gjennomfører i løpet av deltakelsen i Jobbsjansen.

Figur 31: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på hvorvidt deltakeren har hatt minst ett tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe eller ikke.



Figur 31 viser hvorvidt det er forskjell i måloppnåelsesgrad mellom deltakere som har hatt minst ett tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe, og deltakere som ikke har hatt noen tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe. Ettersom vi presenterer tall for dem som ikke har fått tiltak her, vil vi ikke presentere disse tallene i de etterfølgende figurene.

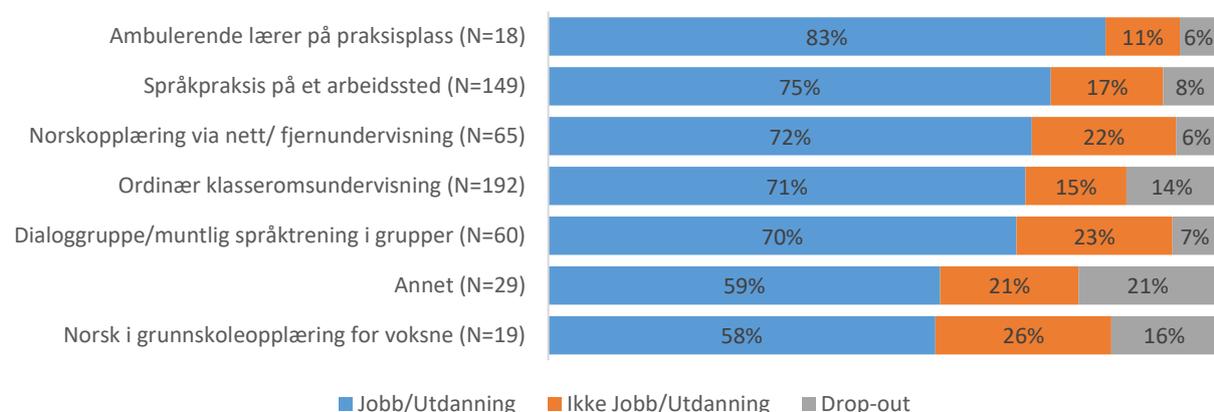
76 prosent av dem som har mottatt minst ett arbeidsrettet tiltak, oppnår overgang til jobb eller utdanning, mot kun 54 prosent av dem som ikke har fått arbeidsrettede tiltak. Når det gjelder tiltak klassifisert som «grunnleggende opplæring», er forskjellen marginal.

For de andre tiltakstypene er logikken omvendt. Eksempelvis ser vi at mens 68 prosent av dem som har mottatt minst ett helsefremmende tiltak, får måloppnåelse, gjelder dette 77 prosent av dem som *ikke* har fått helsefremmende tiltak. For språktreningstiltak er måloppnåelsen hhv. 72 prosent blant dem som *har* fått minst ett tiltak av denne typen, og 82 prosent for dem som ikke har fått. For samfunnsorienterende tiltak er måloppnåelsen 72 prosent blant dem som *har* fått minst ett tiltak av denne typen og 80 prosent for dem som ikke har fått. Generelt er det slik at deltakere som ikke mottar språktreningstiltak, har både lengre botid og bedre norskferdigheter enn dem som får språktreningstiltak. Senere i rapporten vil vi vise at gode norskferdigheter er en viktig forklaring på sannsynligheten for måloppnåelse. Vi observerer også noen av det samme tendensene for samfunnsorienterende tiltak.

Disse tallene er svært annerledes enn i 2019, hvor det gjennomgående var liten forskjell mellom deltakerne, når måloppnåelsen ble fordelt på om de hadde hatt ulike tilbud eller ikke. Eksempelvis var det kun 5 prosentpoengs forskjell mellom dem som mottok og dem som ikke mottok arbeidsrettede tiltak, mot 22 prosentpoengs forskjell i 2020.

Det skal imidlertid sies at i et lengre tidsperspektiv, er det 2019-kohorten som skiller seg ut i denne sammenhengen. Både i 2016, og i 2017/18-rapporteringene, hadde deltakere som *ikke* fikk arbeidsrettede tiltak, og deltakere som *fikk* helsefremmende tiltak, klart lavere måloppnåelse enn deltakere som hadde arbeidsrettede tiltak, eller ikke hadde behov for helsefremmende tiltak. Sånn sett kan man si at vi i 2020 er tilbake til noe som kan kalles for en normalsituasjon i Jobbsjansen.

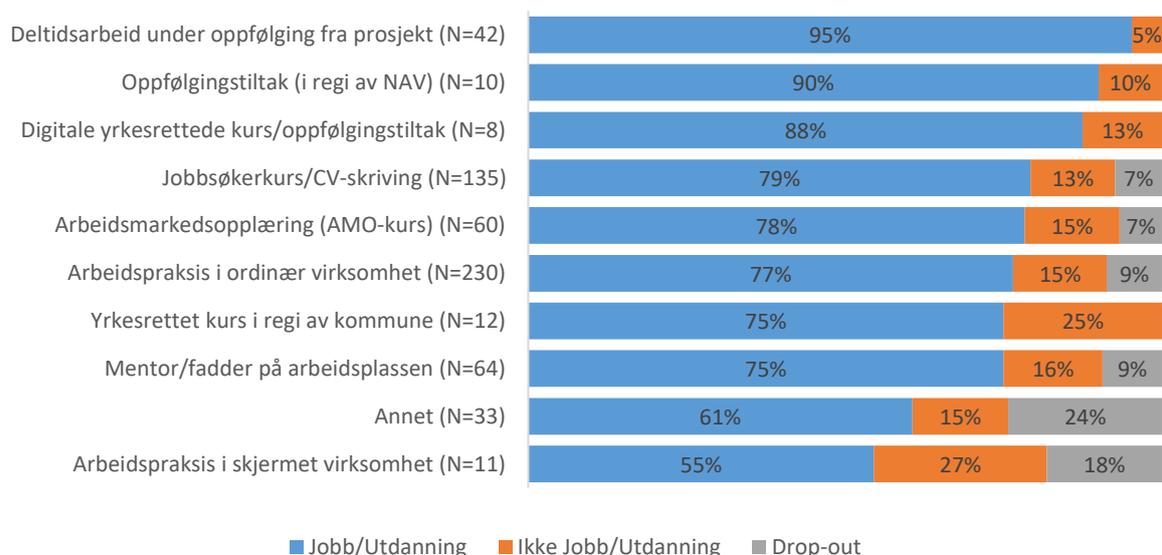
Figur 32: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på hvilke språktilbud deltakeren har benyttet i programmet. ²⁷



²⁷ Merk: Måloppnåelsen til deltakere med tiltakene Alfabetiseringsmodul og Suggestopedi er ekskludert fra figuren grunnet lav N

Når det gjelder språktilbudene og måloppnåelse, er det deltakere som har mottatt «ambulerende lærer på praksisplass» som har den høyeste måloppnåelsen. Det var i alt 18 deltakere som mottok dette tiltaket. Lavest måloppnåelse finner vi blant deltakere som mottok «norsk i grunnskoleopplæring for voksne». Det er primært deltakere med svakere norskkferdigheter som får dette tiltaket, og som vi har sett tidligere, har slike deltakere noe lavere måloppnåelse enn dem med bedre norskkferdigheter.

Figur 33: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på hvilke tilbud om arbeidsrettede tilbud/tiltak deltakeren har benyttet i programmet.²⁸



Når måloppnåelse brytes ned på arbeidsrettede tiltak, er det deltakerne med deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt som har den høyeste måloppnåelsen. Hele 95 prosent i denne deltakergruppen gikk ut i jobb eller utdanning ved avsluttet program. Dette er på mange måter som forventet. Dersom man er så nær arbeidslivet at man kan gjennomføre ordinært deltidsarbeid i programperioden, er overgang til jobb et naturlig og realistisk mål. I 2019 var måloppnåelsen assosiert med dette tiltaket 90 prosents overgang til jobb eller utdanning.

Tiltaket assosiert med nest høyest måloppnåelse, er oppfølgingstiltak (i regi av NAV), med en assosiert måloppnåelse på 90 prosent. Måloppnåelsen knyttet til dette tiltaket har variert de siste årene. I 2017/18 var den 83 prosent, før den falt til 56 prosent i 2019, for nå altså å stige helt til 90 prosent. En forklaring på dette er nok at antallet deltakere som mottar dette tiltaket er forholdsvis lavt, noe som fort kan føre til variasjon. Det er uansett en god påminnelse om at måloppnåelsen assosiert med enkelttiltak ikke trenger å si oss så mye om hvilke tiltak som er effektive for å kvalifisere deltakerne i Jobbsjansen til jobb eller utdanning.

Arbeidspraksis i ordinær virksomhet er det mest brukte tiltaket i hele Jobbsjansen, og den assosierte måloppnåelsen tilknyttet dette tiltaket, er 77 prosent. I flere individrapporteringer over årene har dette tiltaket blitt fremhevet som viktig for å forklare måloppnåelse i Jobbsjansen. Betydning av tiltaket har imidlertid rent statistisk blitt mindre, etter hvert som måloppnåelsen generelt i Jobbsjansen, og andelen deltakere som mottar tiltaket, begge har økt.

²⁸ Merk: Det fulle navnet på tiltaket «Digitale yrkesrettede kurs/oppfølgingstiltak» er «Digitale/nettbaserte yrkesrettede kurs/oppfølgingstiltak i regi av NAV og/eller kommune»

Blant de arbeidsrettede tiltakene, har deltakerne som har gjennomført arbeidspraksis i skjermet virksomhet den laveste måloppnåelsen, med kun 55 prosents overgang til jobb eller utdanning. Dette er allikevel 12 prosentpoeng høyere enn i 2019.

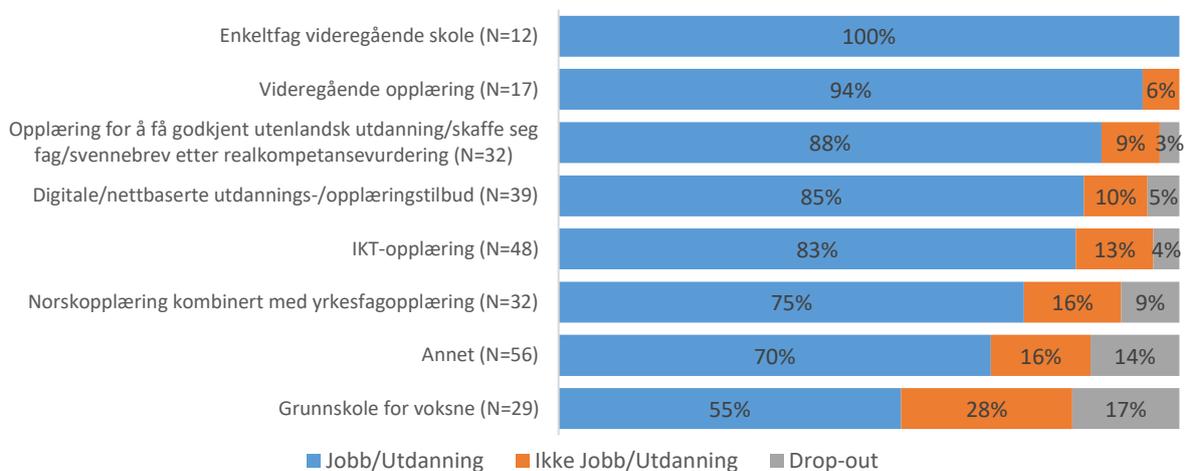
Figur 34: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på *hvor* deltakerne med ordinær arbeidspraksis har gjennomført praksisen.²⁹



For deltakerne som hadde en eller annen form for praksis, ble det hentet inn informasjon om *hvor* praksisen var blitt gjennomført. Vi ser at det er praktisk talt ingen forskjell i tallene mellom deltakere med praksis i det offentlige, eller det private.

Tidligere år har vi sett at deltakere som gjennomfører intern praksis har lavere måloppnåelse enn dem som gjennomfører praksisen i det ordinære arbeidslivet. Denne praksisformen retter seg stort sett mot deltakere med dårligere forutsetninger i utgangspunktet. Fordi få deltakere fikk intern praksis i 2020, er tallene for denne praksistypen holdt tilbake i årets rapport.

Figur 35: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring deltakeren har benyttet i programmet.³⁰



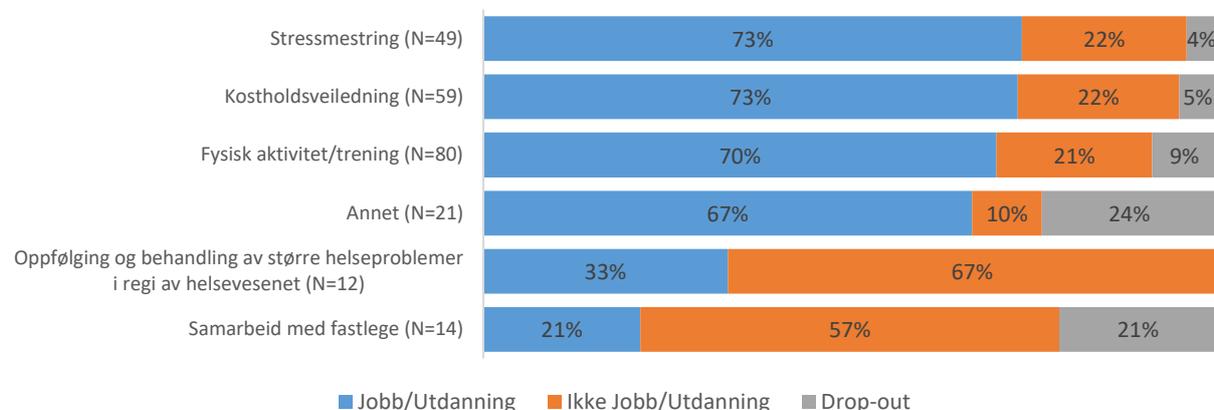
For grunnleggende opplæring, ser vi at den laveste måloppnåelsesandel er blant dem som tok grunnskole for voksne, med en måloppnåelse på 55 prosent. Også i 2019 var det dette tiltaket som hadde den laveste assosierte måloppnåelsen i denne tiltakskategorien. Høyest måloppnåelse, med 100 prosent, finner vi hos deltakerne som tok enkeltfag i videregående skole. Dette tiltaket hadde også den høyeste assosierte måloppnåelsen i 2019. Generelt har mange av tiltakene innenfor denne tiltaksgruppen høy assosiert måloppnåelse. Videregående opplæring har 94 prosent, mens deltakere som har mottatt opplæring for å få godkjent utenlandsk utdanning, eller skaffe seg fag/svennebrev etter realkompetansevurdering, hadde en måloppnåelse på 88 prosent. I 2019-rapporten

²⁹ Merk: Måloppnåelsen til deltakere med intern praksis eller praksis i frivillig sektor er ekskludert fra figuren grunnet lav N

³⁰ Merk: Måloppnåelsen til deltakere med tiltaket Innføringsklasse videregående skole er ekskludert fra figuren grunnet lav N

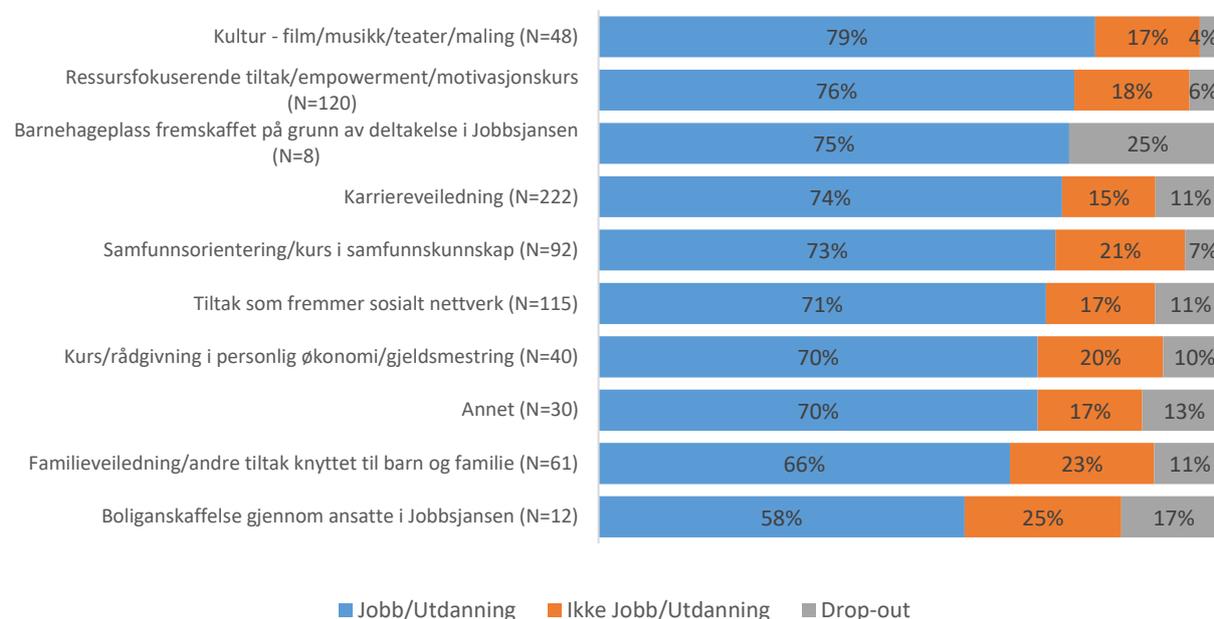
kommenterte vi at sistnevnte tiltak hadde et fall i assosiert måloppnåelse, fra 93 prosent i 2017/18 til 70 prosent i 2019. I 2020 har måloppnåelsesandelen steget igjen.

Figur 36: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på hvilke helsefremmende tiltak/behandling deltakeren har benyttet i programmet



Helsefremmende tiltak preges av stor spennvidde, alt fra forholdsvis enkle og allmenne tiltak, som kostholdsveiledning, til oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet. Deltakere som har mottatt sistnevnte tiltak, samt tiltaket «samarbeid med fastlege», har generelt lavere måloppnåelse enn andre deltakere i Jobbsjansen. Dette kan nok ha sammenheng med de store hjelpebehovene i denne deltakergruppen. Blant de øvrige tiltakene er variasjonen liten.

Figur 37: Måloppnåelse Jobbsjansen 2020 – fordelt på hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud deltakeren har benyttet i programmet.



For de samfunnsorienterende tiltakene, er det alt i alt relativt begrensede forskjeller i måloppnåelse mellom de ulike tiltakene. Den høyeste måloppnåelsen finner vi blant deltakerne som har mottatt ulike kulturelle tiltak, mens lavest måloppnåelse finner man hos deltakere som har fått hjelp til boliganskaffelse gjennom Jobbsjansen, samt deltakere som har mottatt familieveiledning.

Kapittel 6: Hva forklarer de gode resultatene i Jobbsjansen?

I tillegg til å presentere analyser av individrapporteringene for de ulike ordningene, er vi bedt om å gi anbefalinger til innretningen på Jobbsjansen for bedre måloppnåelse. Jobbsjansen har gjennom flere år stadig oppnådd bedre resultater, og i 2020 har hele 73,5 prosent av deltakerne gått over til arbeid eller utdanning etter avsluttet program. Det er med andre ord en velfungerende ordning som stadig får gode resultater. Rommet for å videreutvikle måloppnåelsen blir dermed smalere og smalere, og det er krevende å trekke frem konkrete forhold som kan heve måloppnåelsen ytterligere.

I dette kapittelet diskuterer vi funn fra fire type analyser vi har gjennomført for å forsøke å identifisere forhold som kan forklare og/eller ytterligere øke måloppnåelsen: i) variasjon knyttet til programmets innretning/innhold og individuelle kjennetegn ved deltakerne, ii) utviklingen i rammevilkår, iii) prosjektenes innrapporterte utfordringer og gode grep, og iv) en gjennomgang av prosjekt som over flere år har prestert godt, og som kan være til inspirasjon for andre prosjekt.

I dette arbeidet har vi, i tillegg til analyser av individrapporteringene, gått gjennom tilskudsrapportene fra prosjektene for å oppsummere blant annet resultater, utfordringer og anbefalinger på prosjektnivå. Vi har også sett nærmere på hvordan prosjektene har håndtert Covid19-pandemien.

Individuelle kjennetegn og programmens innretning

Rapporten har til nå behandlet måloppnåelsen i Jobbsjansen grundig, og noen tendenser er tydelige. Vi ser blant annet at:

- ◆ opprinnelsesland samvarierer med måloppnåelse,
- ◆ deltakere med gode norskerferdigheter ved avsluttet programdeltakelse, i større grad oppnår måloppnåelse enn deltakere med dårligere ferdigheter,

- ◆ deltakere med høyt fravær eller nedsatte arbeidsevner i klart mindre grad oppnår overgang til arbeid eller utdanning,
- ◆ på tiltaksnivå er spesielt «deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt», assosiert med høy måloppnåelsesgrad

Alle disse tendensene, er imidlertid bivariate. Det vil si at man ser på sammenhengen mellom måloppnåelse og enkeltvariabler, uten å kontrollere for andre faktorer. Som et svar på denne utfordringen, har man i flere år utviklet og presentert regresjonsbaserte forklaringsmodeller i rapportene på Jobbsjansen. En multivariat regresjonsmodell knytter en avhengig variabel, i dette tilfellet måloppnåelse, til mange forklaringsvariabler på én gang. Fordelen med en slik analyseteknikk er at man kan identifisere effekten av én enkelt variabel, samtidig som påvirkningen fra de andre variablene, holdes konstant (*altså blir kontrollert for*). Dette setter oss i stand til å isolere de enkelte forklaringene, og vi kan tolke effektene uavhengig av hverandre (Midtbø, 2007).

I individrapporteringen for 2019, ble aldri en full regresjonsmodell presentert. Årsaken til dette var at vi i svært liten grad klarte å produsere signifikante sammenhenger mellom bakgrunnskjennetegn/innhold i program, og måloppnåelse. Kun tre forklaringsfaktorer fremsto som signifikante: Fravær i program (negativ effekt), høyere norsknivå ved avsluttet program (positiv effekt), deltakelse i tiltaket «deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt» (positiv effekt). Vi påpekte i rapporten at dette blant annet skyldtes en kombinasjon av lav N, en grovkornet avhengig variabel (dikotomt skille mellom måloppnåelse og ikke-måloppnåelse), og høy måloppnåelse i ordningen – som gir lite variasjon å forklare på individnivå. Alle disse tre faktorene gjør seg gjeldende også i årets rapportering. Når vi allikevel har klart å etablere en fullverdig regresjonsmodell for 2020-tallene, tror vi dette delvis kan forklares ved at variasjonen i måloppnåelse mellom ulike deltakergrupper er større enn i 2019. Vi påpekte flere ganger i 2019-rapporten at grupper som tidligere har hatt vanskelig for å nå måloppnåelse, fikk vesentlig bedre måloppnåelse dette året. I 2020 ser vi at noen av disse gruppene igjen har klart lavere måloppnåelse enn andre deltakere. At vi klarer å etablere en fullverdig regresjonsbasert forklaringsmodell i 2020, reflekterer trolig til en viss grad mer spredning i måloppnåelsen enn i 2019.

Analysen har blitt gjennomført som en logistisk regresjon, som er vanlig praksis når man har en dikotom avhengig variabel, noe som vil si at den består av *to verdier*, i vårt tilfelle 1) måloppnåelse, 2) ikke måloppnåelse.

I arbeidet med regresjonsanalysen har vi gått fra en *spesiell til generell modell*³¹. Dette innebærer at vi begynner med en fullspesifisert modell hvor forklaringsvariablene testes opp mot avhengig variabel. Eventuelle signifikante resultater beholdes. Trinnsvis inkluderes nye variabler, og ikke-signifikante resultater blir tatt ut av modellen. Hovedårsaken til at vi tar i bruk denne fremgangsmåten er at ikke-signifikante effekter vil kunne ha en effekt på de øvrige variablene i analysen. Man kan dermed stå i fare for å feiltolke effektene av forklaringsvariablene. Analysen tar utgangspunkt i et forholdsvis liberalt signifikansnivå (10%) i de innledende modellene. I den avsluttende modellen skjerpes dette kravet til 5%-nivå i en tohalet t-test.

³¹ Spesifikk til generelle modeller står i kontrast til den såkalte LSE-metoden, som innebærer at man går fra generell til spesielle modeller. For mer om disse to fremgangsmåtene, se Hoover, K. D. og S. J. Perez (1999). "Data mining reconsidered: encompassing and the general-to-specific approach to specification search." *Econometrics Journal* 2:167-191.

Et viktig poeng med denne fremgangsmåten er at rekken av modeller først og fremst er en teknikk for å ende opp med en avsluttende, robust modell. Vi vil i det følgende derfor primært konsentrere oss om de signifikante forklaringene på måloppnåelse. I appendiks har vi lagt ved en oversikt på utvalgte variabler som ble inkludert i innledende faser av regresjonsanalysen, men ikke nådde tilstrekkelig signifikansnivå til å bli inkludert i tabell 32. Av ikke-signifikante faktorer som kan nevnes finner vi blant annet at (høyere) utdanningsnivå, arbeidserfaring fra Norge og antallet arbeidsrettede tiltak har en positiv, men ikke-signifikant betydning på sannsynligheten for måloppnåelse. Varighet på deltakelsen i Jobbsjansen, deltakerens alder og botid har på sin side en negativ, men ikke-signifikant betydning på sannsynligheten for måloppnåelse.

Den endelige modellen under presenterer odds ratio for utfall og signifikans. Kort fortalt er en ratio over 1 positivt, mens en ratio under 1, er negativt. Oddsen beskriver sannsynligheten for å oppnå måloppnåelse, gitt en enhets økning i forklaringsvariabelen. For å ta et eksempel: når vi ser i modellen ser at fravær (over 10 prosent) har en odds ratio på 0,43 – så innebærer det at for deltakere med høyt fravær, er sjansen for å oppnå jobb eller utdanning, omtrent halvparten så stor som den er for deltakere med lave fraværstall.

Tabell 32: Sannsynlighet for å komme i jobb/utdanning, odds ratio. Logistisk regresjon.

Avhengig variabel: Måloppnåelse

	Odds-ratio	Std.feil	Konfidensintervall
Individkjennetegn: Opprinnelse fra Nord-afrikansk land	0.12**	0.80	0.03 - 0.43
Individkjennetegn: Nedsatt arbeidsevne	0.13***	0.66	0.04 - 0.39
Individkjennetegn: Fravær	0.43**	0.56	0.23 - 0.82
Individkjennetegn: Norskferdigheter ved avsluttet deltakelse	3.11***	0.33	2.12 - 4.72
Individkjennetegn: Antall barn under 18 år	0.70**	0.20	0.54 - 0.89
Tiltak: Arbeidspraksis i ordinær virksomhet	2.33**	0.13	1.23 - 4.49
Tiltak: Deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt	12.32*	0.33	2.01 - 92.4
Tiltak: Oppfølgingstiltak (i regi av NAV)	15.10*	0.85	1.51 - 398

$N = 318$

Justert $R^2 = 0.288$

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Kluster-robuste standardfeil på prosjektnivå

Av individkjennetegnene, var det fem variabler som oppnådde signifikans, og dermed er inkludert i den endelige modellen. Vi ser at deltakere med opprinnelse fra et Nord-afrikansk land, har en odds-ratio på under 1. Det vil si at disse deltakerne har redusert sannsynlighet for å oppnå jobb eller utdanning, sammenlignet med deltakere fra andre deler av verden. I gjennomgangen av måloppnåelse brutt ned på opprinnelsesland, så vi at svært få deltakere med bakgrunn fra Marokko oppnådde jobb eller utdanning i 2020. Dette er nok den primære forklaringen på variabelens signifikans og «negative» odds-ratio. Nedsatt arbeidsevne, fravær, og antall barn under 18 år, har også en odds-ratio på under 1. Med andre ord: Har man nedsatt arbeidsevne, høyt fravær, eller flere barn under 18 år, innebærer det lavere sannsynlighet for måloppnåelsen i Jobbsjansen.

Norskferdigheter ved avsluttet deltakelse har en odds-ratio på 3.11, noe som vil si at jo bedre norskferdigheter man har, jo høyere sannsynlighet har man for måloppnåelse. Det er et poeng at utdanningsnivå ikke er inkludert i modellen (grunnet manglende signifikans). Dette skyldes nok primært at forskjellene i måloppnåelse mellom ulike utdanningsnivå er forholdsvis små, så lenge man har fullført barneskolen.

Blant tiltakene, ser vi at arbeidspraksis i ordinær virksomhet, deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt, samt oppfølgingstiltak i regi av NAV, alle har en odds ratio på over 1. Spesielt de to sistnevnte tiltakene har høy odds-ratio. Her er det verdt å merke seg at oppfølgingstiltak i regi av NAV ble tilbudt få deltakere i 2020, men fordi så godt som alle av disse oppnådde jobb eller utdanning, ble den positive betydningen av tiltaket signifikant. Vi forventer ikke at dette resultatet vil reproduseres i senere undersøkelser. Da er det mer interessant at deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt igjen er signifikant, som i 2019 og 2017/18. Arbeidspraksis i ordinær virksomhet har tradisjonelt hatt betydning i Jobbsjansen, men oppnådde ikke signifikans i hverken 2017/18 eller 2019. I år er dette tiltaket imidlertid inkludert i regresjonsmodellen, men med mindre betydning enn deltidsarbeid.

Avslutningsvis er det verdt å merke seg at justert R^2 , som sier noe om den samlede forklaringskraften til modellen, alt i alt er forholdsvis lav. Det er med andre ord mange andre faktorer, som ikke er fanget opp her, som er med på å forklare resultatene som skapes i Jobbsjansen. Ideas2evidence er for tiden engasjert i et annet prosjekt, hvor målet er å forklare resultatforskjellene over tid mellom Jobbsjansen og introduksjonsprogrammet. I disse analysene vil flere forklaringer, på både prosjekt- og kommunenivå, inkluderes.

Oppsummert kan vi gjenta hovedanbefalingene fra 2019, som er å:

- ◆ fortsette satsingen på deltidsarbeid for deltakerne som kan nyttiggjøre seg av dette tiltaket,
- ◆ arbeide aktivt for å holde fraværsandelen nede, siden vi ser at høyt fravær over flere år har vært negativt assosiert med sannsynligheten for måloppnåelse,
- ◆ fokusere på språkopplæring og -trening; selv om vi ikke kan etablere en direkte sammenheng mellom språkopplæringstiltak og måloppnåelse, ser vi at norskferdighetene man avslutter Jobbsjansen med, har stor betydning for om man oppnår jobb eller utdanning ved avsluttet programperiode

Rammevilkår

Vi har også sett nærmere på rammevilkårene til Jobbsjansen-prosjektene, og hvordan de har utviklet seg over tid. Tabellen under viser økonomiske ressurser og antall deltakere i Jobbsjansen, for perioden 2016 til 2020.³² Tilgjengelige ressurser divideres på antallet deltakere, slik at vi får et estimat på hvor mye midler prosjektene har kunnet bruke på hver deltaker i ordningen.

Tabell 33: Ressurser i Jobbsjansen, 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Innvilget tilskudd	98 100 000	57 209 050	64 750 000	81 943 960	101 597 500**
Egenfinansiering	41 900 000	22 902 669	25 196 505	31 876 200*	42 310 570
Sum	140 000 000	80 111 719	89 946 505	113 820 160	143 908 070
Antall deltakere	1 770	1 040	978	1 044	1 217
Midler per deltakere (kun tilskudd)	55 424	55 009	66 207	78 490	83 482
Midler per deltaker totalt	79 096	77 030	91 970	109 023	118 248

*Tallet er et estimat basert på andelen egenfinansiering foregående år, se 2019-rapporten for nærmere beskrivelse av fremgangsmåte for estimering.

**Gamle Oslo ble tildelt 2,38 millioner kroner i prosjektmidler for 2020, men startet ikke opp programvirksomhet. Disse midlene er ikke inkludert i tabellen.

Det er en tydelig tendens til at prosjektene over tid har fått mer disponible midler per deltaker i ordningen. Mens prosjektene i 2017 hadde 77 030 kroner å bruke på hver deltaker, er tilsvarende tall 118 248 kroner i 2020. Det innvilgede tilskuddet fra IMDi i 2020 er faktisk såpass høyt, at disponible

³² Merk: for tidsperioden 2016-2019 refererer tallene til daværende Jobbsjansen del A

midler per deltaker er høyere enn i 2017, selv om man ikke regner inn en eneste krone i egenfinansiering. Dette var også tilfellet i 2019, men både tilskuddet fra IMDi og egenfinansieringen fra prosjektene selv (også per deltaker), har økt ytterligere mellom 2019 og 2020. Det er imidlertid verdt å påpeke at denne utviklingen delvis skyldes ekstrabevilgningen i forbindelse med integreringspakke 1, hvor prosjektene ble tildelt 18,7 millioner kroner i siste kvartal av 2020. Disse midlene skulle delvis gå til nyrekruttering av deltakere, men også til å styrke kvalifiseringsarbeidet for øvrig. Dersom vi holder ekstrabevilgningen, og deltakerne som ble rekruttert med disse midlene utenfor beregningene, var **tilskuddet per deltaker fra IMDi faktisk noe lavere i 2020 enn i 2019**. Dette innebærer at kostnadene per rekrutterte deltaker på ekstrabevilgningen var høy.

Som vi har vist, både i denne individrapporteringsrapporten og i foregående rapporter, har økningen i tilskudd skjedd parallelt med at forutsetningene til deltakerne har blitt stadig bedre. I tillegg har de fleste prosjektene innenfor Jobbsjansen etter hvert fått betydelig erfaring med ordningen. Av de 34 prosjektene som fikk tilskudd i 2020, har 22 stykk hatt prosjekt hvert eneste år i perioden mellom 2016 og 2020. 30 av prosjektene har mottatt midler *minst* to år i perioden 2016-2020.

Kombinasjonen av bedre forutsetninger i deltakergruppen, stabilitet på prosjektnivå og stadig mer økonomisk handlingsrom har gitt prosjektene anledning til å prioritere kvalitet i ordningen. Det er trolig de sentrale forklaringene på de stadig bedre resultatene. Dette er poeng som også ble trukket frem som suksessfaktorer for Jobbsjansen i følgeevalueringen av ordningen. Samtidig ble IMDi anbefalt å gjøre Jobbsjansen attraktiv for flere kommuner, eller i det minste å inkludere flere deltakere i eksisterende prosjekt, dersom den økonomiske rammen ble videreført eller økt. Det skulle være med å sikre at flere i målgruppa kunne dra nytte av kvalifiseringstiltaket, og at flere kommuner fikk ta del i utviklingsarbeidet som Jobbsjansen innebærer på integreringsfeltet (Lerfaldet, Skutlaberg og Høgestøl, 2019).

På disse punktene har det skjedd en utvikling siden 2019. Antallet deltakere i ordningen har økt med 16,5 prosent: fra 1 044 til 1 217 deltakere. Sirkulasjonen av prosjekt, hvor syv nye prosjekt har kommet inn, mens fem prosjekt har falt ut, er høyere enn på flere år. Den stadige forbedringen av rammevilkårene i ordningen, innebærer imidlertid at vi gjentar anbefalingen vi har kommet med over flere rapporter de siste årene: midlene i Jobbsjansen bør komme flere deltakere – og gjerne også flere kommuner – til gode.

Covid-19-pandemiens påvirkning på prosjektarbeid i 2020

Tilskuddsrapportene viser at Jobbsjans-prosjektene gjennomgående har vært preget av covid-19-pandemien og nedstengingen av samfunnet i 2020. I rapporteringene legges det vekt på påvirkningen smitteverntiltakene har hatt på den planlagte gjennomføringen av programmene, for eksempel muligheten til å kunne gjennomføre fysiske møter. Tiltakene i programmene har måtte endres i takt med smittesituasjonen, og en rekke planlagte tiltak og samarbeid har blitt utsatt eller avlyst. Prosjektene melder også om utfordringer med å få deltakerne ut i relevant arbeidspraksis. Utfordringer knyttet til digitalisering, hjemmeundervisning, deltakeroppfølging og mangel på fysisk kontakt, trekkes også frem.

Nedstengingen av samfunnet har ført til et tøffere arbeidsmarked, permitteringer og økt arbeidsledighet (NAV, 2021). Blant innvandrere gikk arbeidsledigheten opp fra 5,0 prosent i 4.kvartal 2019, til 9,2 prosent i 4.kvartal 2020. Prosjektene viser til at situasjonen i arbeidsmarkedet i stor grad

har påvirket deltakernes tilgang på både arbeidspraksis og jobbmuligheter etter fullført program. Digitaliseringen av samfunnet som har foregått under pandemien (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021, 15), har også påvirket Jobbsjansen. Mange prosjekt melder om utfordringer knyttet til bruken av digitale verktøy, og at denne utviklingen har tydeliggjort behov for digital kompetanse blant både deltakere og ansatte. For noen prosjekt har disse aspektene vært en stor utfordring; andre har til en viss grad klart å manøvrere seg rundt utfordringene.

Enkelte nye Jobbsjansen-prosjekt har rapportert om andre typer utfordringer som følge av pandemien. Det har for eksempel vært vanskelig å starte opp på grunn av begrenset tilgang på rekrutteringsarenaer og kommunikasjon med potensielle deltakere. Det har også vært utfordrende for de prosjektansatte i nye prosjekt å samarbeide uten å møtes fysisk.

Fordi pandemien har hatt så stor påvirkning på prosjektene i 2020, vil vi komme inn på flere av disse aspektene i den tematiske gjennomgangen under.

Tiltak og innholdselementer i programmene

I denne delen tar vi for oss hovedtrekk fra tilskuddsrapporteringene om arbeidsmarkedet, norskferdigheter og pandemiens påvirkning på programinnhold og tiltak.

Arbeidsmarked og norskferdigheter: Høye krav om formell kompetanse

Som tidligere år, melder prosjektene om begrensede muligheter på arbeidsmarkedet for Jobbsjansens målgruppe (Høgestøl og Skutlaberg, 2020, 70). Dette skyldes i hovedsak at det stilles høye krav til formell kompetanse i det norske arbeidsmarkedet, noe som er utfordrende å imøtekomme for deltakerne i Jobbsjansen. Noen nevner også at det er utfordringer knyttet til deltakernes mangelfulle norskferdigheter, både når det gjelder stillinger og lærlingplasser. I 2020 har det i tillegg vært ekstra trykk på arbeidsmarkedet, og flere bransjer hvor deltakere tidligere har hatt arbeidspraksis, har ikke hatt mulighet til å ta inn praktikanter. Dette har vært grunnet i permitteringer, smittevern hensyn eller økonomisk usikkerhet, ifølge prosjektene. Flere deltakere har dermed opplevd å måtte ha «hjemmekontor», at arbeidspraksisen har blitt avbrutt eller at det ikke har vært mulig å starte i praksis. Det igjen har ført til at deltakerne har mistet språktrening og arbeidserfaring. I noen tilfeller har prosjektene, i samråd med den enkelte deltaker, sett seg nødt til å endre målsettingen for deltakelsen i programmet. Det er imidlertid viktig å påpeke at utfordringene ikke er like store hos alle prosjektene, og flere prosjekt melder om at det stort sett har gått greit å finne relevant arbeidspraksis.

Når det gjelder norskferdigheter, melder flere prosjekt om utfordringer knyttet til et lavt norskspråklig nivå blant deltakerne, både med tanke på å innfri formelle krav, men også i henhold til gjennomføringen av prosjektet. Det fremheves i tilskuddsrapportene at lave norskferdigheter fører til langsom progresjon. Jobbsjansen Ullensaker rapporterer for eksempel at det er utfordrende å ta opp arbeidsrelaterte tema hvis norsknivået er lavt, samtidig som deltakerne ikke alltid benytter seg av all norskopplæringen de har krav på. I noen tilfeller meldes det også om at deltakerne har behov for mer norskopplæring enn hva prosjektet kan tilby. Mange kommer seg opp til språknivå A2 i løpet av deltakelsen, men sliter med å nå B1-nivå, noe som ofte kreves for å få arbeidspraksis, beskriver en del prosjekt.

Flere prosjekt melder også om utfordringer knyttet til deltakeres forventninger. Prosjektene viser blant annet til urealistiske forventninger og en forståelse av arbeidslivet som ikke er forenelig med det ordinære arbeidslivets krav. Jobbsjansen Sandefjord poengterer at det for noen deltakere kan være krevende å forstå at man må være i praksis en lengre periode før man er klar for arbeidslivet. Videre meldes det om utfordringer knyttet til forståelse av konsekvenser ved å ikke møte til undervisning, levere oppgaver og delta i praksis eller kurs, noe som kan bidra til lavere progresjon. Jobbsjansen Trondheim rapporterer også om at enkelte deltakere ikke velger å delta i utdanning, av grunner som økonomi, alder, osv., og dermed ikke får mulighet til stabil fast jobb.

Det kommer altså frem av tilskudsrapporteringene at de høye kravene som stilles til formell kompetanse i arbeidslivet, utfordrer kvalifiseringsarbeidet. Samtidig gjør lave norskerferdigheter og noen deltakeres urealistiske oppfatninger om arbeidslivet, det også vanskelig for deltakerne å komme i arbeid.

Gode grep

Tiltakene i Jobbsjans-programmene skal forberede deltakerne på arbeid eller utdanning. Det kommer tydelig frem av rapportene at prosjektene legger stor vekt på formell kvalifisering som innhold i programmene - for nettopp å imøtekomme de høye kompetansekravene som stilles i dagens arbeidsmarked. Mange prosjekt innrettes mot et mål om fagbrev eller utdanning med sikte på videre studier, og det legges betydelig vekt på norskopplæring. Noen prosjekt har innrettet seg mot at deltakerne skal gjennomføre ordinær videregående opplæring hvor de deltar som ordinær elev med læreplass. Andre prosjekt tar sikte på praksiskandidatordningen, hvor man gjennom praksis i bedrift får mulighet til å oppnå fagbrev på sikt. Andre igjen tilbyr fagkurs rettet mot ulike bransjer og temaer. I boksen nedenfor presenterer vi hvordan et prosjekt har gjort grep for å innrette tiltakene mot formell kompetanse. Prosjektet har planlagt et løp hvor deltakerne både får målrettet norskopplæring og faglig kompetanse med sikte på fagbrev.

Formell kompetanse

Jobbsjansen Lillestrøm er et prosjekt organisert i NAV Lillestrøm. Et av tiltakene for at deltakerne skal oppnå formell kompetanse, har vært å utvikle et målrettet kvalifiseringstilbud for innvandrerkvinner som ønsker fagbrev som barne- og ungdomsarbeider.

Prosjektet har som mål å tilby et treårig løp. I løpet av det første året, er målet at deltakerne skal oppnå norskprøve B1, gjennomføre teoriforberedende kurs til den tverrfaglige eksamen i barne- og ungdomsarbeiderfaget og ha relevant arbeidspraksis.

For å gjennomføre kvalifiseringstilbudet, har Jobbsjans-prosjektet flere samarbeidspartnere. Deltakerne får arbeidstrening gjennom et samarbeid med en lokal barnehage som mottar mentortilskudd for å veilede deltakerne. Deltakerne har videre tilgang på det teoriforberedende kurset gjennom samarbeid med en videregående skole.

2020 var det første året med dette tilbudet.

Vi ser også at å bruke *jobbskaping* som tiltak, ser ut til å være en økende trend. Jobbskaping går ut på å etablere nye arbeidsplasser, og gjennom dette får deltakerne praksis i et yrke og en referanse til videre jobbsøking. Ofte etableres slike arbeidsplasser i samarbeid med sosiale entreprenører³³ eller andre aktører. Det meldes blant annet om at det er spesielt velfungerende for deltakere med lite skolebakgrunn og de som har for lave norskerferdigheter for utplassering i ordinær bedrift. Hadsel kommune er blant kommunene som fremhever jobbskaping som et godt grep. I den følgende boksen går vi nærmere inn på Hadsel kommune sin innretning på jobbskapingen. Beskrivelsen illustrerer at etableringen av en bedrift både kan gi muligheter for arbeidstrening for deltakere uten formell kompetanse, men også for deltakere med høyere utdanning.

Jobbskaping

I Hadsel kommune er Jobbsjansen lagt opp som et kombinasjonsprogram hvor deltakerne får norskopplæring og arbeidspraksis.

Jobbsjansen Hadsel har hatt utfordringer med å finne relevant arbeidspraksis for en deltaker med høyere utdanning. Etter lengre tid med søk etter en arbeidsgiver for arbeidspraksis innenfor deltakerens kompetansefelt, ble løsningen at prosjektet startet en egen bedrift.

Dermed ble «Dreamers i Vesterålen» etablert. I bedriften kan Jobbsjansedeltakerne få opplæring og erfaring innen renhold eller transport, mulighet til å tjene ekstra penger, og en referanse for videre jobbsøking. Prosjektet erfarer at praksis i bedriften gjør deltakerne tryggere og mer selvstendige.

En deltaker med høyere utdanning er fungerende daglig leder i bedriften, og har vist seg å være spesielt egnet grunnet personlige egenskaper. Som daglig leder får deltakeren brukt sin formelle kompetanse, og har ansvar for regnskap, utbetaling av lønninger, kontakt med kunder, utarbeiding av tilbud, fakturering av kunder og opplæring av ansatte.

Utover satsingen på formell kvalifisering og jobbskaping som tiltak i programmene, ser det ut til at en del prosjekt har tatt gode grep for å tilpasse programinnholdet til pandemi-situasjonen. Som følge av begrensede muligheter for arbeidspraksis, har prosjekt endret programmene basert på hvilke tiltak som kan gjennomføres digitalt. En rekke prosjekt har endret innretning fra arbeidstrening til mer norskopplæring og undervisning, ettersom det har vært mulig å gjennomføre på digitale plattformer. Dette kommer vi tilbake til i delen nedenfor.

I tilskudsrapportene fremheves det videre at prosjektene i stor grad har sett mot nye bransjer hvor arbeidsmarkedet ikke har vært preget av permitteringer og usikkerhet. Dette bekreftes av individrapporteringen, der vi ser at næringene deltakerne har fått arbeid i, følger denne trenden. Bransjer som nevnes av prosjektene, er blant annet renhold, butikk, skole, barnehage og transport. Helsesektoren nevnes av flere som en bransje hvor det nettopp har vært behov for arbeidstakere, samtidig som enkelte prosjekt nevner at det har vært spesielt utfordrende for å finne praksis og jobb i helsesektoren under pandemien. Kanskje kan prosjektenes ulike erfaringer her knyttes til ulike

³³ Sosiale entreprenører kjennetegnes blant annet av å ha et sosialt formål eller udekket velferdsbehov, målgruppeinvolvering, nyskapende løsninger, samarbeid på tvers av fagfelt og virksomhetsmodeller, og drives av sosiale resultater (Tverrdepartemental arbeidsgruppe, 2018).

muligheter i arbeidsmarkedet i forskjellige kommuner, men det kan ikke utelukkes at noen prosjekt har vært mer kreative i søket etter praksis- og jobbmuligheter.

Vektleggingen av formell kompetanse tyder på at prosjektene har et bevisst forhold til innretningen av programmene, og justerer seg etter de kravene deltakerne faktisk vil møte i arbeidslivet. Videre er jobbskaping med på å gi både muligheter for praksis og arbeid, og brukes som en forberedelse til ordinær praksis, inkludert det å trygge deltakere før de kan gå ut i ordinær praksis. Sistnevnte kan sies å være i tråd med empowerment-tankegangen som preger prosjektene.

Digitalisering under covid-19-pandemien

Som nevnt innledningsvis, har prosjektene ikke hatt samme mulighet til å gjennomføre planlagte tiltak som i tidligere år. Derfor har de tatt i bruk digitale verktøy og plattformer for gjennomføring av opplæring og oppfølging, hvilket har tydeliggjort nye kompetansebehov. I 2019 var det kun ett prosjekt som trakk frem at høye krav til digital kompetanse i arbeidslivet var en utfordring (Høgestøl og Skutlaberg 2020, 70), mens i 2020 poengteres dette av flere prosjekt. Rapporteringene viser også at ikke bare arbeidslivet, men også opplæringen i Jobbsjansen under pandemien, krever gode digitale ferdigheter hos deltakerne, noe langt på nær alle har. I Fafo sin evaluering av introduksjonsprogrammet i norske kommuner i 2020, vises det til at deltakerne med minst skolegang og digital kompetanse, har blitt spesielt rammet av bruken av digitale tjenester i norskundervisningen (Kavli og Lillevik, 2020, 7). Med en målgruppe som har mange fellestrekk med introduksjonsprogrammets målgruppe, erfarer også Jobbsjansen-prosjektene at det er nettopp de som stiller svakest digitalt, som den digitale gjennomføringen av programmet har størst konsekvenser for. Ved digitale møter går ikke-verbal kommunikasjon tapt, det oppstår tekniske problemer, og prosjektene opplever generelt saktere progresjon blant deltakerne. I Jobbsjansen Asker førte utfordringene med å finne gode alternativer til arbeidstrening for deltakere med lav digital kompetanse, til at prosjektet så det som hensiktsmessig å avvente ytterligere rekruttering av deltakere. Dette gjelder flere prosjekt.

Gode grep

På tross av rapportering om utfordringer med digital gjennomføring av tiltak, er det noen prosjekt som også har hatt gode erfaringer. For å møte behovene for digital kompetanse, har flere prosjekt gjennomført tiltak for å heve deltakernes digitale ferdigheter, blant annet gjennom IKT-kursing. Jobbsjansen Ullensaker trekker frem at etter at de jobbet med deltakernes digitale ferdigheter, har deltakerne kunnet jobbe på egenhånd med oppgaver gjennom digitale plattformer. Videre har enkelte prosjekt erfart at ved digital undervisning, fungerer det best å være mindre grupper. Et prosjekt melder også om positive erfaringer med digitale arbeidsrettede oppgaver hvor de har valgt å fortsette med disse etter at deltakerne kom tilbake i praksis. Jobbsjansen Molde trekker frem at den økte fleksibiliteten digital opplæring innebærer, ga noen deltakere motivasjon til å jobbe hardere enn før. For andre deltakere har fraværet av det sosiale aspektet ved deltakelsen i Jobbsjansen, hemmet progresjonen deres.

Med dette er det tydelig at Jobbsjansen-prosjektene innretning av tiltak har vært påvirket av de fysiske begrensningene under covid-19-pandemien. Selv om det for noen prosjekt først og fremst har betydd utfordringer, ser vi også at mange prosjekt har vært tilpasningsdyktige og funnet alternative løsninger som har latt deltakerne fortsette progresjonen i programmene.

Metoder og arbeidsmåter

I denne delen tar vi for oss ulike metoder og arbeidsmåter som prosjektene tar i bruk i møte med deltakere og arbeidsgivere, og hvilke utfordringer og suksesskriterier prosjektene beskriver i den sammenheng. Hovedaspektene som kommer frem i prosjektenes rapporteringer, er betydningen av kartlegging, en helhetlig tilnærming, tett oppfølging og relasjonsbygging og brukermedvirkning samt utfordringene nedstengingen av samfunnet har ført med seg.

Kartlegging og oppfølging: Helhetlig tilnærming

Følgeevalueringen av Jobbsjansen 2017-2019 poengterte at en helhetlig tilnærming til deltakerne har vært et kjennetegn for arbeidet. Jobbsjansen-prosjektene har utført (Lerfaldet, Skutlberg og Høgestøl 2019, 80). Det fremgår av tilskuddsrapporteringene for 2020 at prosjektene fortsatt ser en slik tilnærming som avgjørende for å lykkes med kvalifisering. Med et helhetsperspektiv under kartleggingen og oppfølgingen, tar prosjektene i betraktning mer enn deltakernes arbeidslivs- og norskferdigheter. Dette kan gjelde forhold som familiesituasjon og kjønnsroller, økonomisk situasjon, eller helse. Prosjektene trekker frem at gjennom helhetstilnærmingen oppdages utfordringer som står i veien for at deltakerne skal nå målsettingen sin i programmet. Mange prosjekt viser til utfordringer med familiestrukturer hvor mor har store omsorgsoppgaver i hjemmet. Som flere tidligere år, viser også individrapporteringen for 2020 at å ha et høyt antall barn er negativt forbundet med måloppnåelse i ordningen. Jobbsjansen Lillestrøm poengterer at store omsorgsoppgaver bidrar til manglende fleksibilitet hos deltakerne i henhold til arbeidstider. Det blir blant annet vanskelig å få deltakerne ut i arbeid som krever turnus. Levanger kommune peker for eksempel på at gjennom oppfølging av deltakerne i og utenfor de ansattes arbeidstid, og med et helhetlig blikk, avdekkes utfordringer som dermed kan gjøres noe med. Et grep prosjektene peker på som viktig, er å inkludere deltakernes ektefeller i kartlegging, målsetting, og oppfølging. Slik kan prosjektene sikre at ektefellen har forståelse for og støtter deltakerens situasjon, behov og forpliktelser til programmet.

Prosjektene er, som tidligere år, opptatt av tett individuell oppfølging. I 2020 trekker prosjektene spesielt frem at digital gjennomføring og begrenset fysisk kontakt har gjort oppfølgingen utfordrende. En stor andel av Jobbsjansen-prosjektene rapporterer at digital oppfølging både er utfordrende med tanke på lav digital kompetanse blant deltakerne, men også hva gjelder kommunikasjon og relasjonsbygging. Gjennom digital veiledning er det utfordrende å skape gode relasjoner til nye deltakere, det blir mindre oppfølging og dårligere kvalitet på oppfølgingen. Noen av prosjektene peker på at digital undervisning er spesielt utfordrende for deltakere med familie, og kvinner under sosial kontroll. Jobbsjansen Moss, som er et nytt prosjekt, rapporterer at det gjennom digital kommunikasjon har vært vanskelig å nå ut til målgruppa med annet enn informasjon om pandemien og smitteverntiltak. Flere prosjekt trekker for øvrig frem at informasjon om pandemien har vært et viktig prioriteringsområde i 2020.

Flere prosjekt er også opptatt av fellesaktiviteter og oppfølging i gruppe, og melder derfor om at begrensingen av fysiske møter har vært et hinder i 2020. Jobbsjansen Molde har fokusert på skreddersøm av program for den enkelte, og en god relasjon med vekt på å styrke deltakernes selvbilde. Samtidig har de opplevd at mangelen på gruppeaktivitet kan gå utover fellesskapet mellom deltakerne. Nedstengingen har dermed synliggjort at gruppetilhørigheten blant deltakerne er viktig i en del prosjekt.

Gode grep

For å manøvrere seg rundt utfordringene knyttet til begrensede muligheter for å møtes inne, og den digitale gjennomføringen, har mange prosjekt tatt med hele eller deler av veiledningen utendørs. Gående møter, såkalte «walk-and-talks», har blitt tatt i bruk til oppfølging både individuelt og i gruppe. I boksen under ser vi nærmere på hvordan et prosjekt som har gode erfaringer med kartlegging og oppfølging utendørs, har utformet denne delen av programmet. Det kommer frem at prosjektet har tilpasset seg den begrensede muligheten for å møtes inne under pandemien ved blant annet å gå flere turer ute.

Oppfølging utendørs

I Bergen kommune er Jobbsjansen lokalisert på kvalifiseringssenteret Ny Sjanse, hvor deltakerne kan benytte eksisterende tilbud og arbeidstreningstiltak. Flere ganger i året pleier Jobbsjansen Bergen å ha gruppeoppstart med fotturer hvor deltakerne blir kjent. Prosjektet beskriver at de fleste har et lite nettverk ved oppstart i Jobbsjansen, og at kvinnene får utvidet nettverk, starter vennskap og får sosial tilhørighet gjennom fellesturene.

Under pandemien har nedstengingen begrenset innendørsaktiviteter. Som et alternativ og supplement til gruppeundervisning ved kvalifiseringssenteret, har prosjektet arrangert flere fellesturer enn ellers.

Prosjektet beskriver dette som et godt tiltak for å bli kjent med deltakerne, som en form for kartlegging.

Vi ser også at prosjektene er opptatt av brukermedvirkning og å ha en ressursfokuset tilnærming til deltakerne. Ressursfokuset går både ut på at deltakerne skal innse sine ressurser, men også at de skal behandles som ressurspersoner. Dette vises blant annet i Jobbsjansen Ullensvang sin vektlegging av at foreldre skal være forbilder for barna sine som deltakere i arbeidslivet. I kommunen bidrar samarbeid med HR-avdelingen også til flere læreplaner for deltakergruppen for at kommunen skal kunne ta i bruk deltakernes flerkulturelle kompetanse. Blant annet ses de på som en ressurs i oppvekstsektoren, hvor det er mange barn med ulik landbakgrunn. Brukermedvirkningen kommer frem både i at prosjektene inkluderer deltakerne i utformingen av sine egne løp, men også gjennom medvirkning i ulike tiltak. Hos Jobbsjansen Grünerløkka er for eksempel tillitsvalgte deltakere medvirkende i utviklingen av jobbskappingsbedriften Laget Quo Vadis. Prosjektene melder om at brukermedvirkningen både gir deltakerne eierskap til programløpene, og gjør dem mer selvstendige og selvsikre. Brukermedvirkning ses altså som avgjørende for gode programløp. Dette er i tråd med funn fra følgeevalueringen av Jobbsjansen, hvor vi pekte på at ressursorientert veiledning er en integrert del av prosjektenes helhetlige tilnærming (Lerfaldet, Skutlaberg og Høgestøl, 2019).

Videre er Supported Employment en metodisk tilnærming som mange prosjekt er opptatt av. Supported Employment baseres på en «place-train»-tankegang, hvor deltakerne blir plassert i arbeidspraksis og får tett oppfølging og opplæring der, fremfor den mer tradisjonelle «train-place»-tilnærmingen, hvor opplæring skjer i forkant av arbeidspraksis (Lerfaldet, Skutlaberg og Høgestøl 2019, 94). Ordinært arbeidsliv fungerer som både middel og mål. Flere prosjekt synes å være innstilt på en ren Supported Employment-metodikk, og noen har til og med ansatt jobbspesialister med Supported Employment-kompetanse i Jobbsjanse-prosjektet. Andre prosjekt viser til at ren Supported

Employment-metodikk ikke er passende for deres deltakergruppe, og har sett behov for å tilpasse og videreutvikle denne måten å jobbe på.

Med dette ser vi at prosjektenes helhetstilnærming gjør seg gjeldende i flere deler av oppfølgingen. Fra inkludering av ektefeller i kartleggingen og oppfølging, til vektleggingen av å styrke deltakernes selvbylde gjennom brukermedvirkning. Det kommer tydelig frem at prosjektene tilpasser seg etter deltakernes behov og vurderer hva som fungerer for gruppen med deltakere de har i prosjektet.

Organisering, samarbeid og relasjon til arbeidsgiver

I følgeevalueringen av Jobbsjansen 2017-2019 viste Lurfaldet, Skutlaberg og Høgestøl (2019, 106) til at samarbeid er av stor betydning for Jobbsjansen. Dette fremgår også av tilskuddsrapporteringene for 2020, hvor mange prosjekt legger stor vekt på å ha et solid samarbeid med ulike aktører. Prosjektene samarbeider ofte bredt med offentlige aktører som NAV, karrieresenter, voksenopplæring og andre kommunale etater samt andre Jobbsjansen-prosjekt. Videre nevnes aktører som frivillige organisasjoner, sosiale entreprenører og det lokale næringslivet, som sentrale. I denne delen ser vi nærmere på hva prosjektene rapporterer om utfordringer og gode grep knyttet til organisering, samarbeid og relasjonen til arbeidsgivere.

Organisatoriske forhold: Behov for godt samarbeid

Prosjektenes organisatoriske forhold varierer mye mellom ulike kommuner og bydeler. Prosjektene er organisert under enkelte enheter i kommunen eller NAV. Det gjør seg gjeldende i flere av prosjektenes rapporteringer at organisatorisk omstilling, som endringer i hvor prosjektet er organisert, og mangel på kontinuitet blant ansatte, bidrar til utfordringer for prosjektenes stabilitet og resultater. Dette kan eksemplifiseres med at Jobbsjansen Levanger viser til utfordringer med samarbeid med NAV, hvor det har vært stor utskiftning av saksbehandlere, og dermed mange ulike personer å forholde seg til.

I tilskuddsrapportene for 2020 kommer det frem at den digitale gjennomføringen har gitt utfordringer for samarbeid både innad i prosjektet, mellom prosjekt, med arbeidsgivere og andre aktører. Ett prosjekt melder om at det er tidkrevende å følge opp samarbeidspartnere, og at de under pandemien har måtte prioritere enkelte samarbeid fremfor andre. På tross av at noen prosjekt viser til at digital gjennomføring har gjort det lettere å innkalle til møter internt og eksternt, poengteres det også at det digitale har gått utover mulighetene for å bygge fagnettverk og gode relasjoner til samarbeidsparter. Prosjektene er opptatt av samarbeid med andre Jobbsjansen-prosjekt for erfaringsutveksling både mellom de ansatte og mellom deltakerne. Noen prosjekt påpeker at også dette har blitt begrenset under pandemien.

Gode grep

Flere prosjekt viser til gode erfaringer med å være godt integrert i en større organisatorisk enhet, og å ha et bredt internt samarbeid. De viser blant annet til samarbeid med andre tjenester og tiltak, samt det å utnytte den eksisterende kompetansen i ulike NAV-enheter. For eksempel er Jobbsjansen Søndre Nordstrand organisert i markedsavdelingen i NAV, og viser til at dette har styrket det faglige nettverket av jobbspesialister. Jobbsjansen Asker viser til at god kontakt internt med fagfolk i NAV er viktig for å komme i kontakt med relevante bedrifter. Videre har Jobbsjansen Notodden, som er organisert i kommunen, et tett samarbeid med fylket og internt med kommunen. Dette har ført til

varige endringer i den pedagogiske metoden for norsk- og fagopplæring av voksne, og resultert i at den videregående skolen har tilpasset videregående opplæring for deltakerne.

Nytten av å ta i bruk eksisterende tilbud og tilhørende samarbeidsaktører i lokalsamfunnet, kommer tydelig frem i flere av rapporteringene. Flere prosjekt viser til gode erfaringer med å være lokalisert sammen med andre integrerings- og opplæringsaktører, som voksenopplæringen eller flyktningetjenesten. Dette bidrar til tettere samarbeid, erfaringsutveksling, og er en fordel for faglig kvalifisering av deltakerne. Jobbsjansen Bergen kommune er lokalisert på kvalifiseringssenteret Ny Sjanse, hvor deltakerne kan benytte eksisterende tilbud, som dataopplæring i gruppe, hjelp til jobbsøking, leksehjelp, ordinær norskopplæring og arbeidstreningstiltak. Flere prosjekt melder dessuten om at gode samarbeidsrelasjoner bidrar til økt rekruttering til prosjektet. Jobbsjansen Sandefjord kommune viser til at samarbeid med ulike aktører har bidratt til å gjøre prosjektet kjent, noe som har ført til høy rekruttering og etterspørsel fra aktuelle kandidater.

Et annet aspekt mange prosjekt er svært opptatt av, er relasjonen til arbeidsgiver. I tilskuddsrapportene legges det vekt på betydningen av god og tett oppfølging av arbeidsgivere hvor deltakerne har arbeidstrening. Jobbsjansen Levanger understreker at dette er den viktigste suksessfaktoren. Noen prosjekt viser til at å bruke ordinært arbeidsliv for kvalifisering krever mye ressurser og oppfølging. Dermed er det viktig å finne arbeidsplasser som er positive til å gi minoritetsspråklige en sjanse. Et godt grep som tydeliggjøres i flere rapporteringer, er å ha klare avtaler med arbeidsgiver om samarbeidet, formålet med praksisen og å ta opp mulig ansettelse på et tidlig punkt. Betydningen av å ha avklart formålet med praksis og å følge arbeidsgivere tett opp, fremgår av flere studier (se for eksempel Lurfaldet, Sætrang, Høgestøl, Monsen og Randen, 2020). I tillegg vektlegges jobbmatching, som går ut på å både finne en arbeidsplass som passer deltakeren, men også at deltakeren passer arbeidsplassen.

Basert på dette, ser vi at de organisatoriske forholdene, samarbeid og relasjon til arbeidsgiver, er av stor betydning for Jobbsjanse-prosjektene. Det kommer frem at manglende stabilitet i de organisatoriske forholdene og samarbeidsrelasjoner, kan bidra til utfordringer. Samtidig ser vi at godt samarbeid både internt og eksternt, er viktig for prosjektene på flere måter, og at pandemien har begrenset samarbeidsmulighetene i 2020.

Hva kjennetegner prosjekt som over flere år har prestert godt?

Som for 2019-resultatene, har vi for 2020 studert nærmere hva som kan være årsaken til at noen prosjekt ser ut til å ha god måloppnåelse over flere år. Handler det om at prosjektenes deltakere har spesielt gode forutsetninger, eller er det for eksempel forhold på prosjektnivå som kan forklare tendensene?

Vi har i disse analysene tatt utgangspunkt i de 14 prosjektene som avsluttet mer enn ti deltakere i 2020. Av disse, hadde fire prosjekt en måloppnåelse over snittet for de 33 Jobbsjanse-prosjektene i 2020. Ti prosjekt hadde en måloppnåelse under snittet, men en god del av disse var tett på gjennomsnittlig måloppnåelse i ordningen. Tabell 34 viser de fire prosjektene med måloppnåelse over snittet i 2020, og fremstiller måloppnåelsen over tid.

Tabell 34: Måloppnåelse over tid for de fire prosjektene med høyest måloppnåelse i 2020

	Antall deltakere 2020	Måloppnåelse 2020 (antall utskrevne deltakere)	Måloppnåelse 2019 (antall utskrevne deltakere)	Måloppnåelse 2018/17 (antall utskrevne deltakere)	Måloppnåelse 2016 (antall utskrevne deltakere)	Gj.snittlig måloppnåelse 2016-2020
Oslo Vest*	41	92 % (13)	80 % (15)	83 % (40)	70 % (27)	80 %
Søndre Nordstrand	89	85 % (34)	76 % (25)	63 % (38)	71 % (35)	73 %
Sandefjord	50	83 % (12)	100 % (1)	72 % (54)	69 % (35)	73 %
Lørenskog	96	78 % (32)	80 % (15)	88 % (42)	76 % (38)	81 %

*Oslo Vest inkluderer Nordre-/Vestre Aker, Frogner og Ullern

Alle de fire prosjektene har tradisjon for å levere måloppnåelsesresultat over gjennomsnittet. For Oslo Vest, Sandefjord og Lørenskog gjelder det alle år mellom 2016-2020. Søndre Nordstrand har hatt måloppnåelse over snittet i 2016 og 2020, og var nøyaktig på snittet i 2019.

For de to ulike gruppene av prosjekt som hhv. presterer over eller under snittet på måloppnåelsen i 2020, har vi analysert om prosjektgruppene skiller seg fra hverandre med tanke på a) tilgjengelige ressurser, b) deltakersammensetning og c) tiltaksbruk.

De fire prosjektene som presterer best, har i snitt flere deltakere (inkludert ikke-avsluttede) enn den andre gruppen av prosjekt (69 mot 56 deltakere). Varigheten på deltakelsen er litt lengre i gruppen med fire prosjekt: 17,3 mot 15,7 måneder. De fire prosjektene har imidlertid ikke mer ressurser tilgjengelig. Disse har i snitt 99 956 kroner per deltaker (inkludert ikke-avsluttede deltakere), mens de øvrige har 113 214 kroner per deltaker. De økonomiske rammene kan altså ikke forklare resultatforskjellene.

Når det gjelder deltakernes forutsetninger, har prosjektene med best måloppnåelse overordnet sett deltakere som må regnes å ha høyere sannsynlighet for måloppnåelse³⁴. For eksempel er det en høyere andel deltakere blant de fire prosjektene enn de øvrige som minst har påbegynt videregående skole (75 versus 67 prosent). Det er imidlertid forskjeller mellom prosjektene her, og deltakerne i Sandefjord har samlet sett lavere utdanningsnivå enn i de tre andre prosjektene. Videre har de fire prosjektene samlet sett en lavere andel deltakere med nedsatt arbeidsevne (5,5 prosent versus 9,5 prosent), og som vi så tidligere i rapporten, har nedsatte arbeidsevner signifikant negativ påvirkning på sannsynligheten for måloppnåelse. De fire prosjektene har også en høyere andel deltakere med gode norskspråklige ferdigheter både ved oppstart (40 versus 27 prosent på B-nivå) og avslutning av programmet (72 versus 56 prosent på B-nivå). Klart flere deltakere i prosjektene som presterer best, har dessuten opprinnelse fra et europeisk land sammenlignet med de øvrige prosjektene (21 versus 9 prosent). Færre har bakgrunn fra Nord-Afrika (2,2 versus 7,1 prosent); en gruppe som samlet sett presterer dårligere enn andre i 2020. Ut fra deltakergruppen, kan man altså konkludere med at de fire «topp»-prosjektene i 2020, hadde bedre forutsetninger for å oppnå gode resultater enn den andre gruppen av prosjekt. Det samme gjaldt prosjektene som presterte best i 2019 (Høgestøl og Skutlaberg, 2020).

³⁴ Tallene gjelder kun dem som har avsluttet i 2020.

Hva tiltaksbruk gjelder, tar de fire prosjektene med best måloppnåelse gjennomgående i bruk færre tiltak per deltaker enn sammenligningsprosjektene. Mens deltakerne blant de fire prosjektene deltar på 4,5 tiltak i snitt, får deltakerne i den øvrige gruppen 8,3 tiltak i snitt. Kan de fire prosjektene sies å ha et mer spisset programinnhold, med færre tiltak, men "dypere" innsats? Eller kan det på det andre siden handle om at prosjekt som har deltakere med et svakere utgangspunkt, ser behov for en bredere innsats, og dermed også tilbyr flere tiltak? Dette gir ikke våre analyser grunnlag for å svare på. Vi ser imidlertid at prosjektgruppen som presterer under snittet, oftere tar i bruk helsefremmende tiltak (88 prosent mot 54 prosent blant de fire prosjektene med høyest måloppnåelse). Deltakerne fra de to ulike prosjektgruppene kommer like raskt ut i praksis, og omtrent like mange i begge grupper får arbeidspraksis i ordinær virksomhet (65 prosent blant de fire best presterende prosjektene mot 68 prosent blant de øvrige) og deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt (11 prosent blant de fire prosjektene versus 13 prosent blant de øvrige). Begge disse tiltakene, har signifikant positivt utslag på måloppnåelsen, som vist tidligere i rapporten. Det er en høyere andel blant deltakerne i «topp»-prosjektene som får mentor/fadder på arbeidsplass (31 versus 15 prosent) og videregående opplæring (7,7 versus 2,2 prosent).

Når vi ser årets analyser av tiltaksbruk opp mot tilsvarende analyser blant de best presterende prosjektene fra 2019, er det vanskelig å komme med tydelige råd omkring tiltaksbruken. Det eneste vi ser går igjen på tvers mellom disse to årene, er at bruken av helserelaterte tiltak er lavere enn ellers. Dette henger sannsynligvis sammen med deltakergruppens behov i disse prosjektene.

Vi har også gjort en kvalitativ gjennomgang av tilskuddsrapportene til de fire «topp»-prosjektene. Denne gjennomgangen viser at prosjektene har nokså ulike vinklinger. Felles for tre av dem (alle unntatt Lørenskog), er at de er organisert i NAV og ser ut til å ha særlig utbytte av det. Søndre Nordstrand beskriver et systematisk og bredt samarbeid både internt i NAV og eksternt med øvrige parter. Medarbeiderne deltar på faste arenaer i NAV og deler erfaringer, og de har direkte tilgang på virkemidlene i NAV, som de beskriver som nyttig. For eksempel beskriver de at tilskudd til arbeidsgivere tas i bruk i samarbeidet med dem. De har ansatte jobbspesialister, i tillegg til å satse på ansatte med ulik kompetanse. Også Sandefjord og Lørenskog beskriver tett internt samarbeid i kommunen, som blant annet ser ut til å gi god tilgang til ulike tiltak. Oslo Vest fremhever bydelssamarbeidet mellom Jobbsjanse-prosjekt på tvers av Oslo som hensiktsmessig. To av prosjektene understreker også betydningen av ansatte med markedskompetanse. For eksempel trekker Søndre Nordstrand frem at de har medarbeidere med bred bransjekompetanse og med et bredt nettverk blant arbeidsgivere.

Når det gjelder det man kan spore av tiltaksbruken i tilskuddsrapportene, ser det ut til at Søndre Nordstrand har et prosjekt med en nokså vanlig tiltaksinnretning. De tilbyr ofte en kombinasjon av språkopplæring og yrkesrettet opplæring, og bruker arbeidspraksis i ordinær bedrift. De legger også vekt på et bydelsoverskridende uttalekurs, i tillegg til at de i økende grad har blitt opptatt av formell opplæring (grunnskole og videregående opplæring). Oslo Vest legger stor vekt på norskopplæring, og da særlig muntlig norsk. De har utviklet et uttalekurs, som det deltar deltakere fra flere bydeler på. I tillegg fremhever de CV- og søknadsskriving samt arbeidstrening. Lørenskog og Sandefjord ser ut til å ha til felles at de dels satser på et tradisjonelt programinnhold bestående av arbeidspraksis i kombinasjon med norskopplæring, i tillegg til en nokså bred satsing på tilpasset fagopplæring. Lørenskog tilbyr fagbrevordning innen seks-sju fagretninger, og flere av dem med tilrettelegging for deltakergruppen. De har utviklet tilpassede opplæringsplaner, og ser også ut til å legge stor vekt på dokumentasjonsarbeid. For eksempel har de utviklet rutinehåndbok for fagbrevordningen og et

introduksjonshefte til deltakere som skal i praksis i skole/SFO for å gjøre dem mer forberedte. Sandefjord satser på flere ulike opplæringstilbud, i tillegg til praksis kombinert med norskopplæring; noen på fagopplæringsnivå og noen på et mer grunnleggende nivå innen flere ulike bransjer.

Det synes ellers som det kjennetegner disse prosjektene at de nokså raskt har tilpasset seg pandemien. De forteller at fordi arbeidsmarkedet eller smittevern hensyn har gjort det vanskelig å få til arbeidspraksis eller jobbmuligheter i visse bransjer, har de snudd seg mot andre bransjer uten tilsvarende utfordringer. Man har satset på tiltak som har latt seg gjøre under de unormale omstendighetene og endret tiltaksbruken, og tilpasset metoder og oppfølgingen i takt med dette. Lørenskog har for eksempel utviklet digitale arbeidsrettede oppgaver innen sju bransjer som erstatning for praksis, og viser til så positive erfaringer med det at de fortsetter med opplegget også etter at deltakerne kom tilbake i praksis. Søndre Nordstrand viser til ustrakt bruk av turer i oppfølgingsarbeidet, og Oslo Vest trekker frem at det har fungert godt med digital språkopplæring på tiltakssiden, og bruk av telefontolk i oppfølgingsarbeidet. Alle de fire prosjektene beskriver riktignok at pandemien har gitt utfordringer, som også er det generelle inntrykket på tvers av alle prosjektene. Disse fire ser imidlertid ut til å ha omstilt seg raskt, i motsetning til enkelte andre prosjekt hvor aktiviteten ser ut til å ha gått noe mer i dvale under pandemien.

Oppsummering

Gjennomgangen av tilskudsrapporteringene viser først og fremst at prosjektene opplever at pandemien har gjort det utfordrende å få til god prosjektgjennomføring i 2020. Det har vært vanskelig å få gjennomføre tiltak som planlagt, særlig arbeidspraksis, å pleie samarbeidsrelasjoner og å få til god veiledning av deltakere. Deltakere har mistet både verdifull språktrening og arbeidserfaring, sies det. Til tross for disse utfordringene, har prosjektene samlet sett hatt god måloppnåelse også i 2020. Kanskje er det et resultat av at kommunene er ulikt rammet av pandemien, og dermed i varierende grad har hatt utfordringer med å skaffe praksisplasser eller finne ledige stillinger til deltakere som har fullført. Samtidig ser det ut til at en del prosjekt er nokså endringsdyktige. Når praksis ikke har vært mulig som planlagt, har man satset på andre bransjer eller man har tilbudt opplæring som har latt seg gjøre digitalt. Når fysisk oppmøte innendørs ikke har latt seg gjøre, har man trappet opp møtepunktene utendørs. Her har nok de mange erfarne prosjektene hatt en fordel i at de har kunnet bygge videre på ulike utprøvde metoder og har langvarige samarbeid å lene seg på i kvalifiseringsarbeidet.

Pandemien har også tydeliggjort at en del deltakere har mangelfulle digitale ferdigheter. Utviklingen av det digitale samfunnet har akselerert under pandemien, og digitale ferdigheter vil uten tvil ha stor betydning på tvers av bransjer og stillingstyper fremover. I den sammenheng bør IMDi legge til rette for at prosjektene satser på å heve de digitale ferdigheter blant deltakerne fremover. En del prosjekt har gjort seg gode erfaringer på området, som IMDi kan bidra til å gjøre kjent.

Ellers trekkes igjen arbeidsmarkedets høye kompetansekrav, inkludert norskerferdigheter, frem som svært utfordrende for å få deltakerne i arbeid. Prosjektene ser imidlertid ut til å legges stor vekt på å skulle tette dette kompetansegapet, blant annet gjennom vektlegging av formell kompetanse og norskopplæring som programinnhold. Årets analyser viser at jo bedre norskerferdigheter man har ved avslutning av program, jo høyere sannsynlighet har man for måloppnåelse. Vi ser også at prosjektene legger vekt på jobbskaping, for å gi deltakerne anledning til en mer gradvis overgang til ordinær arbeidspraksis. Samtidig er dette faktisk med på å skape arbeidsplasser for deltakere.

Også på dette området kan IMDi spille en rolle videre, ved å sørge for erfaringsutveksling og kompetanseheving om ulike varianter av slike tiltak. Videre bør IMDi fortsette å fremheve betydningen av en rekke suksesskriterier overfor prosjektene, nemlig en helhetlig tilnærming, tett oppfølging, grundig kartlegging, tett og bredt samarbeid, samt ressursfokustert veiledning både individuelt og i gruppe.

Gjennomgangen av de fire best presterende prosjektene over tid, viser at deltakergruppen deres har noe bedre forutsetninger for å komme i arbeid eller utdanning. Det er også noen forskjeller i tiltaksbruken mellom disse og øvrige prosjekt, men likevel vanskelig å trekke ut noe entydig i retning av «hva som virker». Gjennomgangen av tilskuddsrapportene til de fire kommunene viser også en del variasjon i innretningen mellom de fire. Det som ser ut til å kjennetegne dem på tvers her, er god intern forankring og et bredt samarbeid med en rekke aktører (inkludert en rekke tiltaksansvarlige). Prosjektene ser også ut til å være endringsdyktige.

Samlet sett gjør analysen av de best presterende prosjektene det vanskelig å trekke frem enkeltelementer som virker og som andre prosjekt kan lære av. En sannsynlig forklaring på dette kan være at det er den helhetlige tilnærmingen, den tette oppfølgingen og individuelle tilpasningen av både tiltak og veiledning, som er avgjørende for gode resultater – slik vi påpekte i følgeevalueringen av Jobbsjansen (Lerfaldet, Skutlaberg og Høgestøl, 2019).

Litteratur

- Høgestøl, A. og Skutlaberg, L.S. (2017). *Jobbsjansen 2016: Analyse av individ- og prosjektrapportering*. (ideas2evidence-rapport 01:2017) Hentet fra <https://www.imdi.no/arkiv/arkiverte-publikasjoner/jobbsjansen-2016/>
- Høgestøl, A., Skutlaberg, L. S. og Bråstein, M. R. (2019). *Jobbsjansen 2017 og 2018. Analyse av individrapporteringer*. (ideas2evidence-rapport 05:2019).
- Høgestøl, A. og Skutlaberg, L. S. (2020). *Individrapportering 2019. Jobbsjansen A og B, område 1*. (ideas2evidence-rapport 12:2020).
- IMDi (2021). *Tilskudd til Jobbsjansen*. Rundskriv 08/2021.
- IMDi (2021). *Tilleggsrundskriv - Tilskudd til Jobbsjansen 2020 – Utlysning av ekstramidler*. Rundskriv 13/2021.
- Kavli, H. C. & Lillevik, R. (2020). «Vi har nå holdt hjulene i gang» Kommunenes integreringsarbeid unger koronautbruddet. *Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon (Fafo) 2020(16)*.
- Kompetanse Norge (2017, 27.oktober). Norskkrav i arbeidslivet. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/norsk-og-samfunnskunnskap/norskprove/norskkrav-i-arbeidslivet/#ob=12717>.
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2021, 01.09). Vår nye digitale kvardag. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/var-nye-digitale-kvardag/id2828388/>
- Lerfaldet, H., Wold, L. K. og Høgestøl, A. (2017). *Flere i arbeid med Jobbsjansen. En kunnskapsoppsummering av Jobbsjansen i perioden 2005-2016*. (ideas2evidence-rapport 7: 2017). Bergen: ideas2evidence.
- Lerfaldet, H., Skutlaberg, L. S. og Høgestøl, A. (2019). *Rom for kvalitet. Sluttrapport i følgeevaluering av Jobbsjansen 2017-2019*. (ideas2evidence-rapport 9:2019).
- Lerfaldet, H. og L. S. Skutlaberg: *Verdifull sjanse, omskiftelig kurs. Følgeevaluering av Jobbsjansen 2017-2019. Andre delrapport*. Ideas2evidence-rapport 09:2018
- Lerfaldet, H.; Sætrang, S.; Høgestøl, A.; Monsen; M. og Randen, A. (2020). *Kvalitet i norskopplæring for voksne innvandrere*. (ideas2evidence-rapport 6:2020). Bergen: ideas2evidence.
- Meld. St. 46 (2012–2013) «Flere i arbeid».
- Midtbø, T. (2007). *Regresjonsanalyse for samfunnsvitere*. Oslo: Universitetsforlaget.
- NAV (2021, 01.09). Antall helt ledige historisk. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet>
- Regjeringen. (2019). Integrering gjennom kunnskap. Regjeringens integreringsstrategi 2019-2022. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/integrering-gjennom-kunnskap/id2617092/>

Proba samfunnsanalyse (2016). *Jobbsjansen 2015: Analyse av individ- og prosjektrapportering*.

Statistisk Sentralbyrå (SSB). (2021, 01.09). Litt over 9 prosent ledige blant innvandrere. Hentet fra:
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/litt-over-9-prosent-ledige-blant-innvandrere>

Tverrdepartemental arbeidsgruppe. (2018, 20.09). Samarbeid om sosialt entreprenørskap. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/samarbeid-om-sosialt-entreprenorskap/id2585672/?ch=1>

Vedlegg

Innledende spørsmål

Respondentens e-postadresse

Før du starter undersøkelsen ønsker vi at du skriver inn din e-postadresse i feltet under:

Kvitteringen for hver enkelt individrapportering vil bli sendt til oppgitt e-postadresse.

Hva er deltakerens fødselsnummer?

11 siffer uten mellomrom

Hva er deltakerens DUF-nummer?

12 siffer uten mellomrom.

- Kryss av her dersom deltakeren har et 12-sifret DUF-nummer og ikke et fødselsnummer
- Kryss av her dersom deltakeren har et 11-sifret "fiktivt" fødselsnummer og ikke et ordinært fødselsnummer

Del 1: Om prosjektet og tid i programmet

Velg kommune for prosjektet

- Asker
- Bergen
- Bærum
- Bømlo
- Hadsel
- Kragerø
- Kristiansund
- Kvinesdal
- Larvik
- Levanger
- Lillestrøm
- Lørenskog
- Molde
- Moss
- Notodden
- Oslo
- Sandefjord
- Senja
- Sortland
- Steinkjer
- Stjørdal

- Trondheim
- Ullensaker
- Ullensvang
- Vennesla
- Øygarden

Velg det prosjektet deltakelsen gjelder

Dette spørsmålet skal besvares av alle prosjekter i Oslo.

- Bjerke
- Gamle Oslo
- Grorud
- Grünerløkka
- Nordstrand
- Oslo Vest (Nordre-/Vestre Aker, Frogner, Ullern)
- Sagene
- Stovner
- Søndre Nordstrand

Hvilket år begynte deltakeren i Jobbsjansen?

Merk: Startpunkt i ordningen skal registreres i henhold til første år med utbetaling av stønad.

- 2020
- 2019
- 2018
- 2017
- 2016
- 2015
- 2014
- 2013
- 2012
- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2005

Hvilken måned begynte deltakeren i Jobbsjansen?

Merk: Startpunkt i ordningen skal registreres i henhold til første måned med utbetaling av stønad.

- Januar
- Februar
- Mars
- April
- Mai
- Juni
- Juli
- August
- September
- Oktober
- November

Desember

Var deltakeren fortsatt i Jobbsjansen per 31.12.2020?

- Ja
 Nei
 Deltakeren var i permisjon med mulighet for å fortsette i Jobbsjansen ("fryst" deltakelse)

Hvilken måned ble deltakeren skrevet ut fra prosjektet?

- Januar
 Februar
 Mars
 April
 Mai
 Juni
 Juli
 August
 September
 Oktober
 November
 Desember

Del 2: Deltakerens bakgrunn

Hva er deltakerens fødselsår?

Oppgi årstall, fire siffer:

Hvilket år flyttet deltakeren til Norge?

*Vi sikter her til året deltakeren først ankom Norge
Oppgi årstall, fire siffer:*

Har deltakeren blitt familieegjenforent med norsk/nordisk statsborger?

- Ja
 Nei
 Usikker/vet ikke

Hva er deltakerens opprinnelsesland?

- Afghanistan
 Albania
 Brasil
 Eritrea
 Etiopia
 Filippinene
 India
 Irak
 Iran
 Kina
 Kosovo

- Liberia
- Marokko
- Myanmar
- Pakistan
- Det palestinske området (statsløs)
- Polen
- Russland
- Somalia
- Sri Lanka
- Syria
- Thailand
- Tyrkia
- Vietnam
- Annet

Du svarte "annet" på deltakerens opprinnelsesland, vær vennlig å spesifiser land i feltet under:

Hvor mange barn har deltakeren?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Flere enn 5
- Deltakeren har ikke barn
- Usikker/vet ikke

Hvor mange barn under 18 år har deltakeren omsorgsansvar for?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Flere enn 5
- Deltakeren har ikke omsorgsansvar for barn under 18 år
- Usikker/vet ikke

Hva er deltakerens sivilstand?

- Gift, bor med ektefelle
- Gift, og bor alene
- Samboer
- Skilt, separert eller enke(-mann)
- Enslig
- Usikker/vet ikke

Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for denne deltakeren før oppstart i Jobbsjansen?

Vi sikter her til hovedinntektskilden deltakeren hadde rett før oppstart

- Arbeid/selvforsørget

- Forsørget av familie/andre
- Overgangsstønad
- Introduksjonsstønad
- Sosialhjelp
- Tiltakspenger
- Andre offentlige stønader
- Vet ikke
- Annen, vennligst spesifiser: _____

Hva var utdanningsnivået til deltakeren før oppstart i Jobbsjansen?

- Ingen skolegang overhodet
- Kun uformell utdanning (for eks. hjemmeskole)
- Startet, men ikke fullført barneskolen (mindre enn 7 år)
- Fullført barneskolen (7 år)
- Startet, men ikke fullført ungdomsskolen (mer enn 7, men mindre enn 10 år)
- Fullført grunnskolen (10 år)
- Startet, men ikke fullført videregående skole/yrkesskole
- Fullført videregående skole (har oppnådd studiekompetanse eller yrkeskompetanse)
- Startet, men ikke fullført høyere utdanning (universitet eller høyskole)
- Fullført høyere utdanning (universitet eller høyskole)
- Usikker/vet ikke

Kunne deltakeren lese og/eller skrive på eget morsmål ved oppstart i Jobbsjansen?

- Ja
- Nei
- Usikker/vet ikke

Hvor har deltakeren tatt utdanning?

- Utdanning fra opprinnelsesland/annet land, men ikke fra Norge
- Utdanning fra Norge, men ikke fra opprinnelsesland/annet land
- Utdanning både fra opprinnelsesland/annet land og Norge

Hvor mange år har deltakeren hatt inntektsgivende arbeid før han/hun kom til Norge?

Merk: Med inntektsgivende arbeid mener vi alt arbeid som har gitt en lønn uavhengig av stillingsbrøk. Oppgi antall år (bruk tall):

Hvor mange år har deltakeren hatt inntektsgivende arbeid i Norge etter fylte 18 år før henvisning til Jobbsjansen?

Merk: Ikke inkluder arbeid med lønnstilskudd. Oppgi antall år (bruk tall):

Hvilke typer arbeids-, kvalifiserings- eller opplæringstiltak har deltakeren hatt før henvisning til Jobbsjansen?

Benytt i størst mulig grad de foreslåtte tiltakskategoriene før du eventuelt går over til "annet". Kryss av for alle aktuelle typer tiltak

- Ingen tiltak

- Norskopplæring
- Norskopplæring kombinert med arbeidspraksis
- Introduksjonsprogram
- Kvalifiseringsprogram (KVP)
- Opplæring i grunnleggende ferdigheter for voksne
- Jobbsøker- /CV-skrivingkurs, jobbklubb, oppfølging eller arbeidsutprøving
- AMO-kurs
- Ordinær utdanning/yrkesrettet opplæring finansiert av NAV
- Annet (spesifiser): _____
- Usikker/Vet ikke

Hadde deltakeren rett på gratis norskopplæring ved oppstart i Jobbsjansen?

- Ja
- Nei
- Usikker/vet ikke

Hadde deltakeren nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Har deltakeren fått en behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet, og i så fall hvilket innsatsbehov ble fastsatt?

Hvis deltakeren har hatt flere innsatsbehov - velg den innsatstypen deltakeren har hatt mesteparten av tiden.

- Nei
- Standard innsats
- Situasjonsbestemt innsats
- Spesielt tilpasset innsats
- Varig tilpasset innsats
- Usikker/vet ikke

Har deltakeren gått opp til norskprøve i løpet av de siste to årene før oppstart i Jobbsjansen?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Hva er din vurdering av deltakerens norsknivå ved oppstart i Jobbsjansen?

For nærmere beskrivelse av nivå rådfør deg med Europarådets nivåskala for språk [[ekstern lenke](#)].

- Kunne ikke norsk/Under A1
- Nybegynner (Nivå A1)
- Litt øvet (Nivå A2)
- Mellomnivå (Nivå B1)
- Høyere mellomnivå (Nivå B2)
- Høyere nivå (Nivå C1)
- Perfeksjonering (Nivå C2)
- Nivå ble ikke vurdert

Hva var resultatet på norskprøven før oppstart i Jobbsjansen?

	Nivå B2	Nivå B1	Nivå A2	Nivå A1	Under nivå A1/Ikke grunnlag for å vurdere nivået	Usikker/vet ikke
Muntlig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lytteforståelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leseforståelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skriftlig framstilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Resten av rapporteringsskjemaet stilles kun for deltakere som har avsluttet sin deltakelse i Jobbsjansen i løpet av 2020]

Del 3: Innhold i programmet

Her kommer spørsmål om ulike typer tiltak benyttet av deltakeren i programperioden i Jobbsjansen. Med programperioden mener vi hele perioden deltakeren har vært i programmet. Dersom deltakelsen har vart i flere år skal du svare for hele denne perioden (ikke bare for 2020).

Benytt i størst mulig grad de foreslåtte tiltakskategoriene før du eventuelt går over til "annet".

Hvilke ulike typer norskopplæring eller språktrening har deltakeren benyttet seg av i programmet?

Kryss av for alle de aktuelle.

- Ordinær klasseromsundervisning
- Norskopplæring via nett/ fjernundervisning
- Språkpraksis på et arbeidssted
- Ambulerende lærer på praksisplass
- Dialoggruppe/muntlig språktrening i grupper
- Alfabetiseringsmodul
- Norsk i grunnskoleopplæring for voksne
- Suggestopedi
- Annet (spesifiser): _____
- Ingen tiltak

Hvilke arbeidsrettede tilbud/tiltak er benyttet av deltakeren i programmet?

Kryss av for alle de aktuelle.

- Arbeidsmarkedsopplæring (AMO-kurs)
- Jobbsøkerkurs/CV-skriving
- Arbeidspraksis i ordinær virksomhet
- Arbeidspraksis i skjermet virksomhet
- Deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt
- Mentor/fadder på arbeidsplassen
- Yrkesrettet kurs i regi av kommune
- Oppfølgings tiltak (i regi av NAV) _____
- Digitale/nettbaserte yrkesrettede kurs/oppfølgings tiltak i regi av NAV og/eller kommune
- Annet (spesifiser): _____
- Ingen tiltak

Hvor lenge etter at deltakeren startet i Jobbsjansen, gikk vedkommende ut i praksis (språkpraksis, ambulerende lærer på arbeidssted eller arbeidspraksis)?

Vennligst oppgi antall måneder fra deltakeren ble skrevet inn i programmet til vedkommende gikk ut i en eller annen form for praksis:

Hvor har deltakeren hatt (ordinær) arbeidspraksis?

Kryss av for alle de aktuelle.

- Intern praksis
- Hos offentlig arbeidsgiver
- Hos private virksomheter og bedrifter
- Hos frivillige organisasjoner

Eventuelle utdypende kommentarer om praksisen:

Hva slags type tilbud om utdanning eller opplæring deltok deltakeren på i programmet?

Kryss av for alle de aktuelle

- Opplæring for å få godkjent utenlandsk utdanning eller skaffe seg fag- eller svennebrev etter realkompetansevurdering
- Grunnskole for voksne
- Enkeltfag videregående skole
- Innføringsklasse videregående skole
- Videregående opplæring
- Norskopplæring kombinert med yrkesfagopplæring
- IKT-opplæring
- Digitale/nettbaserte utdannings-/opplæringstilbud
- Annet (spesifiser): _____
- Ingen tiltak

Hvilke helsefremmende tiltak/behandling har deltakeren fått i programmet?

Kryss av for alle de aktuelle.

- Fysisk aktivitet/trening
- Kostholdsveiledning
- Stressmestring
- Samarbeid med fastlege
- Oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet
- Annet (spesifiser): _____
- Ikke aktuelt

Hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud har deltakeren benyttet seg av i programmet?

Kryss av for alle de aktuelle.

- Samfunnsorientering/kurs i samfunnskunnskap
- Ressursfokuserende tiltak/empowerment/motivasjonskurs
- Kurs/rådgivning i personlig økonomi/gjeldsmestring
- Tiltak som fremmer sosialt nettverk
- Barnehageplass fremskaffet på grunn av deltakelse i Jobbsjansen
- Familieveiledning/andre tiltak knyttet til barn og familie
- Boliganskaffelse gjennom ansatte i Jobbsjansen
- Kultur - film/musikk/teater/maling
- Karriereveiledning
- Annet (spesifiser): _____
- Ingen tiltak

Del 4: Avslutningsårsaker

Hva var hovedgrunn til utskrivning fra Jobbsjansen?

- Lønnet arbeid, også dersom flyttet til en jobb
- Utdanning (videregående opplæring), også dersom flyttet til utdanning
- Utdanning (høyere utdanning), også dersom flyttet til utdanning
- Lønnet arbeid og utdanning (videregående opplæring eller høyere utdanning) i kombinasjon
- Grunnskole for voksne, også dersom flyttet
- Overført til videre utprøving eller andre tiltak inkl. Kvalifiseringsprogrammet og Jobbsjansen i annen kommune/bydel
- Avbrutt/drop-out
- Fullført program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak
- Annet (spesifiser) _____

Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for denne deltakeren i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen (månedet etter avsluttet deltakelse)?

- Arbeid/selvforsørget
- Forsørget av familie/andre
- KVP-stønad
- Overgangsstønad
- Sosialhjelp
- Tiltakspenger
- Studielån/stipend
- Andre offentlige stønader
- Annen, spesifiser: _____
- Vet ikke

Hvilken type arbeid gikk deltakeren til?

- Deltidsarbeid med lønnstilskudd (under 29 timer per uke)
- Heltidsarbeid med lønnstilskudd (over 29 timer per uke)
- Fast, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke)
- Fast, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke)
- Midlertidig, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke)
- Midlertidig, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke)
- Tilkallingsvikar

Hvilken stillingsprosent hadde deltakeren ved oppstarten av sitt arbeidsforhold?

- 0-10 %
- 11-20 %
- 21-30 %
- 31-40 %
- 41-50 %
- 51-60%
- 61-70 %
- 71-80 %
- 81-90 %
- 91-100%
- Vet ikke

Hvilken næring fikk deltakeren jobb i?

Vennligst vurder de faste alternativene før du eventuelt velger "annen".

- Industri
- Bygge- og anleggsvirksomhet
- Varehandel (butikk)
- Samferdsel og transport
- Lager
- Hotell
- Restaurant/serveringsvirksomhet
- Forretningsmessig tjenesteyting
- Offentlig administrasjon/forvaltning
- Undervisning
- Helse- og pleietjenester
- Barnehage/SFO
- Asylmottak
- Renhold
- Annen (spesifiser): _____
- Vet ikke

Hvor ble deltakeren overført?

- Kvalifiseringsprogrammet
- AMO-kurs
- Andre tiltak
- Utredning i NAV
- Jobbsjansen i en annen kommune/bydel
- Annet (spesifiser): _____

Hva var hovedårsak til avbrutt deltakelse i Jobbsjansen?

- Flyttet (til en annen bydel/kommune/utlandet, eller uten å oppgi grunn)
- For høyt ugyldig fravær
- Graviditet eller fødsel
- Store omsorgsforpliktelser
- Helseplager
- Ikke i stand til å nyttiggjøre seg av heltidsprogram av andre årsaker
- Sluttet av eget ønske uten å begrunne årsaken
- Annen (spesifiser): _____

Del 5: Vurdering av deltakelsen og resultat av programmet

Vi er i de følgende spørsmålene interessert i å få mer informasjon om deltakerens fravær, samt dine vurderinger av om deltakeren har utviklet eller forbedret ferdigheter som er viktige for å påbegynne og fungere i jobb/utdanning. Vi ønsker din vurdering, uansett hvor lenge deltakeren har deltatt i ordningen.

Hvor stort fravær har deltakeren hatt i programmet? Anslå fravær som prosent av avtalt tid i programmet. Inkluder både gyldig og ugyldig fravær i anslaget

Et eksempel: Hvis det er avtalt at deltakeren skal møte hver dag og deltakeren har vært fraværende i 2 dager per måned, tilsvarer dette et fravær på rundt 10 prosent. (Det er rundt 22 arbeidsdager i en måned.)

- Under 10 prosent
- 10-19 prosent
- 20-29 prosent
- 30-49 prosent
- 50 prosent eller mer
- Vet ikke/usikker

Har deltakeren avlagt en norsksprøve i eller i etterkant av programmet?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Hva er din vurdering av deltakerens norsknivå ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen?

For nærmere beskrivelse av nivå rådfør deg med Europarådets nivåskala for språk [ekstern lenke].

- Kunne ikke norsk/Under A1
- Nybegynner (Nivå A1)
- Litt øvet (Nivå A2)
- Mellomnivå (Nivå B1)
- Høyere mellomnivå (Nivå B2)
- Høyere nivå (Nivå C1)
- Perfeksjonering (Nivå C2)
- Usikker/nivå ble ikke vurdert

Hva var resultatet på norsksprøven?

	Nivå B2	Nivå B1	Nivå A2	Nivå A1	Under nivå A1/Ikke grunnlag for å vurdere nivået	Usikker/vet ikke
Muntlig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lytteforståelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leseforståelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skriftlig framstilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Har følgende vært et mål for deltakeren i programperioden?

Merk: Med grunnleggende ferdigheter menes digitale ferdigheter, muntlige ferdigheter, å kunne lese, å kunne regne og å kunne skrive (ref. Rammeverk for grunnleggende ferdigheter, Udir 2017)

	Ja	Nei	Usikker/vet ikke
Avlegge norskprøve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forbedre grunnleggende ferdigheter (basiskompetanse)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forbedre arbeidsevnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Påbegynne utdanning/opplæring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fullføre utdanning/opplæring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Etter din mening, i hvilken grad har deltakeren forbedret sine grunnleggende ferdigheter (basiskompetanse)?

Merk: Med grunnleggende ferdigheter menes digitale ferdigheter, muntlige ferdigheter, å kunne lese, å kunne regne og å kunne skrive (ref. Rammeverk for grunnleggende ferdigheter, Udir 2017).

- Overhodet ikke
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- Usikker/vet ikke

Etter din mening, i hvilken grad har deltakeren forbedret sine arbeidsevner?

- Overhodet ikke
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- Usikker/vet ikke

Har deltakeren påbegynt utdanning/opplæring i eller i etterkant av programmet?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Har deltakeren fullført utdanning/opplæring i eller i etterkant av programmet?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Avslutningsvis ber vi deg om å skrive inn eventuelle andre forhold ved deltakeren og/eller deltakelsen i ordningen du ønsker å formidle:

Etter din mening, var det hindringer som gjorde at deltakeren ikke kunne nyttiggjøre seg av programmet?

Oppgi de viktigste hindringene. Vi ønsker din vurdering, uansett om deltakelsen varte kun kort tid eller i flere år.

--

Ikke-signifikante forklaringer i regresjonsanalyse

Tabellen under viser et utvalg av forklaringsvariabler som ble inkludert i regresjonsanalysen, men ble tatt ut før endelig modell ettersom de ikke oppnådde tilstrekkelig signifikans. Vi oppgir ikke signifikansnivå, da det varierte fra modell til modell. Merk at et bredere utvalg av tiltaks- og individvariabler ble inkludert i en innledende fase av analysearbeidet, men de er ikke vist her fordi de ikke var aktuelle for inkludering i etterfølgende analyser.

Tabell 35: Utvalgte ikke-signifikante forklaringsfaktorer i regresjonsanalysen

Avhengig variabel: Måloppnåelse

	Retning
Individkjenntegn: Opprinnelse fra Afrika sør for Sahara	-
Individkjenntegn: Opprinnelse fra Sørøst-Asia	-
Individkjenntegn: Opprinnelse fra Vest-Asia	-
Individkjenntegn: Opprinnelse fra Latin-Amerika og Karibia	+
Individkjenntegn: Opprinnelse fra Sør-Asia	-
Individkjenntegn: Utdanningsnivå	+
Individkjenntegn: Antall år med inntektsgivende arbeid før ankomst til Norge	-
Individkjenntegn: Antall år med inntektsgivende arbeid i Norge (etter fylte 18 år før henvisning til Jobbsjansen)	+
Individkjenntegn: Antall måneder i program før utskrivning	-
Individkjenntegn: Alder	-
Individkjenntegn: Botid	-
Tiltak: Enkeltfag videregående skole	+
Tiltak: Videregående opplæring	+
Tiltak: Karriereveiledning	-
Tiltak: Antallet arbeidsrettede tiltak	+

Retning: + = positiv betydning på sannsynligheten for måloppnåelse, - = negativ betydning på sannsynligheten for måloppnåelse



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap