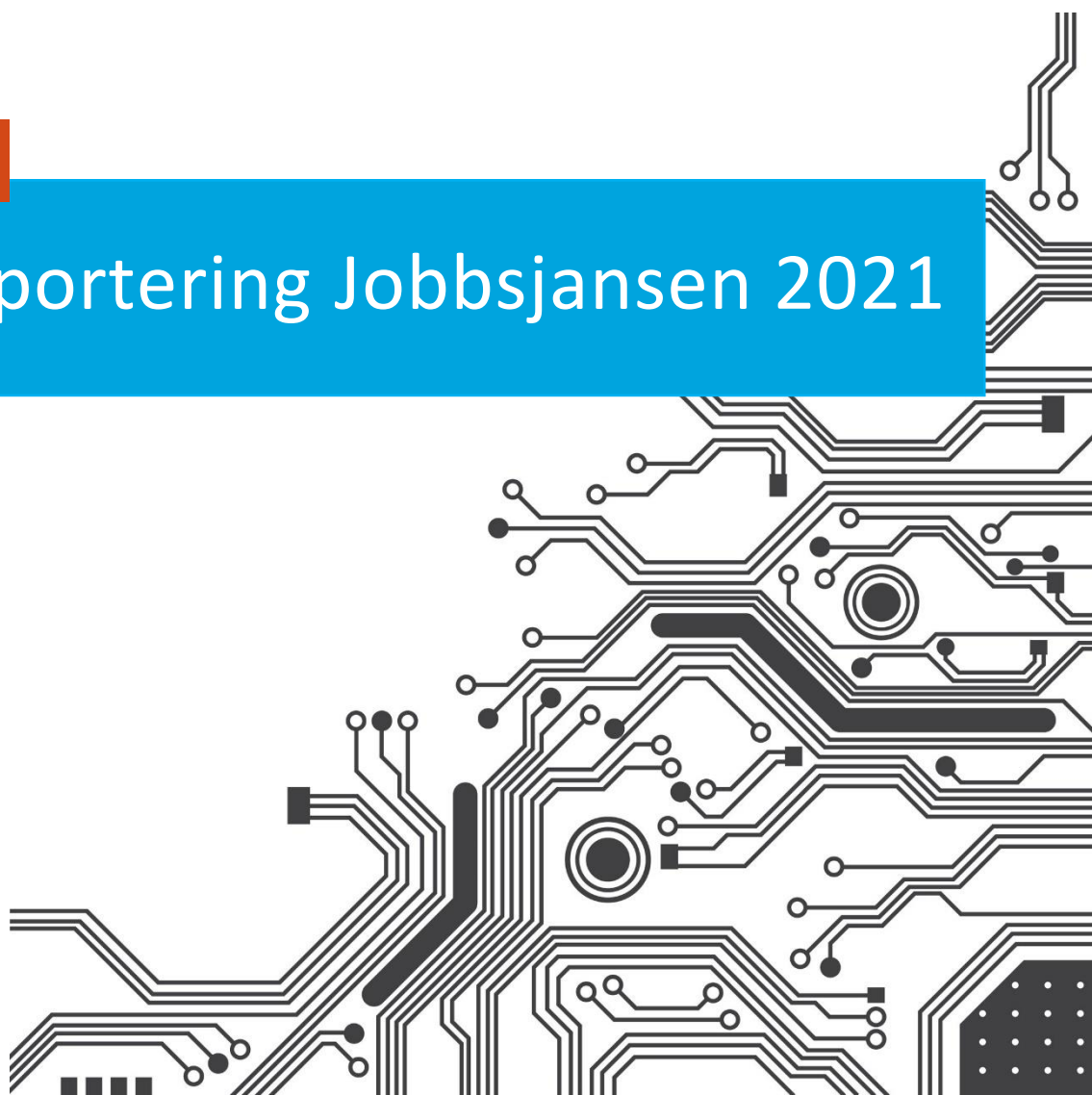


Rapport 11:2022

Individrapportering Jobbsjansen 2021



Asle Høgestøl
Eva Marit Kristoffersen

Asle Høgestøl, og
Eva Marit Kristoffersen

INDIVIDRAPPORTERING JOBBSJANSEN 2021

Ideas2evidence-rapport 11/2022



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap

© ideas2evidence 2022

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Telefon: 91817197

post@ideas2evidence.com

Bergen, juni 2022

ISBN 978-82-8441-025-8

Forord

Denne rapporten sammenfatter funnene fra individrapporteringen på Jobbsjansen i 2021. Rapporteringene som danner grunnlaget for rapporten, kommer fra de enkelte Jobbsjansen-prosjekt som mottar støtte fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), og data leveres for hver deltaker som var en del av Jobbsjansen i 2021. Lignende rapporteringer har blitt gjennomført for hver Jobbsjansen-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 Eva Marit Kristoffersen og Asle Høgestøl, som har ledet prosjektet. I tillegg har Øivind Skjervheim bidratt i gjennomføringen av individrapporteringen, og i analysearbeidet. Hilde Lerfaldet har vært kvalitetssikrer.

Bergen, juni 2022

Innhold

Forord.....	3
Sammendrag og hovedfunn	7
Kapittel 1: Bakgrunn for ordningen og undersøkelsen	11
Om Jobbsjansen	11
Gjennomføring av undersøkelsen	12
Analyser.....	13
Rapportens oppbygning.....	13
Kapittel 2: Prosjekt og deltakere i 2021.....	15
Om prosjektene	15
Om deltakerne	17
Deltakernes økonomiske situasjon, utdanningsnivå og arbeidslivserfaring	21
Arbeidsevner	26
Arbeids-, kvalifiserings- eller opplæringstiltak før henvisning til Jobbsjansen.....	28
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 2021	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 norskerdigheter.....	52
Arbeidserfaring.....	54
Tidligere kvalifiserings- og opplæringstiltak	55
Innsatsbehov.....	56
Varighet av programmet	56
Fravær i programmet	58
Innhold i Jobbsjansen.....	59
Kapittel 6: Hva forklarer de gode resultatene i Jobbsjansen?	65
Individuelle kjennetegn og programmenes innretning	65
Rammevilkår	68
Prosjektenes utfordringer og gode grep	70
Covid: Jobbsjansen i en vedvarende pandemi	70
Innretning og programinnhold.....	72
Metode og arbeidsmåter	74
Samarbeid og organisering.....	76
Oppsummering	78
Litteratur	79
Vedlegg	81
Individrapporteringskjema – Jobbsjansen 2021	82

Sammendrag og hovedfunn

Denne rapporten presenterer funn fra individrapporteringen rettet mot prosjekt innenfor Jobbsjansen i 2021.

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, ble før rapporteringsåret 2020 overført til hhv. fylkeskommunene (Jobbsjansen del B) og tilskuddsordningen «Tilskudd til utvikling av kommunale integreringstiltak» som forvaltes av IMDi (Jobbsjansen del C/Område 1).

Som en følge av Covid-19-pandemien, vedtok Stortinget i 2020 og 2021 et sett med krisepakker (*integreringspakke 1 og integreringspakke 2*), som blant annet inneholdt ekstrabevilgninger til Jobbsjansen. 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. Som vi vil se i denne rapporten er deltakerne i 2021 imidlertid stort sett knyttet til det man kan kalle ordningens opprinnelige målgruppe - hjemmeværende innvandrerkvinner som med enkelte unntak ikke er avhengig av offentlige ytelser

Tidens beste resultatoppnåelse i Jobbsjansen

Jobbsjansen har levert svært gode resultat over mange år. Avgrenset til daværende delordning A, har Jobbsjansen oppnådd resultatkravene fra ansvarlig departement alle år siden 2012. Det gjelder også i 2021, hvor prosjektene har oppnådd en samlet overgang til jobb eller utdanning på 79 prosent for sine deltakere. Dette er det beste resultatet i ordningens historie, og en økning på 5,5 prosentpoeng sammenlignet med 2020. Det er imidlertid viktig å påpeke at deler av økningen i måloppnåelse fra 2020 til 2021, kan forklares ved at flere deltakere får overgang inn i arbeidsforhold av begrenset omfang.

De positive resultatene fra Jobbsjansen er ikke avgrenset til måloppnåelse i form av overgang til jobb eller utdanning. Mange deltakere forbedret også norskferdighetene sine gjennom deltakelsen i Jobbsjansen. Ved å sammenligne norskknivå ved oppstart av Jobbsjansen med norskknivå ved avslutning

av Jobbsjansen, finner vi en tydelig utvikling mot høyere norsknivå hos deltakerne. Ved avsluttet Jobbsjansedeltakelse, var det kun 3 prosent av deltakerne som hadde norskerferdigheter på nivå A1 eller lavere, mot 19 prosent før oppstart. Andelen deltakere som befinner seg på nivå B1 eller B2 økte fra 36 til 65 prosent.

Vi peker i rapporten på flere ulike årsaker til den gode måloppnåelsen i ordningen. I et langsiktig perspektiv er gode rammevilkår, en deltakergruppe med stadig bedre forutsetninger, individuelt tilpassede programforløp med høy grad av helhetlig tilnærming, og høyt fokus på arbeidspraksis – åpenbare suksessfaktorer for Jobbsjansen. Betydning av arbeidspraksis, enten i ordinær virksomhet, eller i form av deltidsarbeid under oppfølging av prosjekt, etableres i rapporten blant annet gjennom en logistisk regresjonsmodell – som finner et positivt og signifikant forhold mellom disse tiltakene og sannsynlighet for måloppnåelse, selv når man kontrollerer for andre individuelle kjennetegn ved deltakerne.

Det er relativt små forskjeller i både innretning og deltakersammensetning mellom 2020 og 2021, men det kan se ut som en viktig forklaring på forbedret resultatoppnåelse mellom disse rapporteringsårene, er at prosjektene har klart å heve måloppnåelsen til grupper som tradisjonelt har hatt vanskeligheter med å oppnå jobb eller utdanning. I 2021 er det spesielt deltakere med bakgrunn fra Somalia, og deltakere med nedsatte arbeidsevner, som gjør det bedre enn i 2020.

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 vokste ordningen noe, både ved at antallet prosjekt gikk opp fra 31 i 2019 til 34 i 2020, og ved at antallet deltakere økte fra 1 044 i 2019 til 1 217 i 2020.¹

Vi har i de siste årenes individrapporteringer påpekt at en ambisjon for Jobbsjansen bør være at flere deltakere, og gjerne også flere kommuner, deltar i Jobbsjansen. Vi merker oss derfor spesielt at veksten i både prosjekt og antall deltakere har vært betydelig mellom 2020 og 2021. Antallet prosjekt har økt til 41², mens antallet deltakere har økt til 1646, en vekst på 35 prosent. Også antallet avsluttede deltakere har økt, fra 354 deltakere i 2020 til 517 i 2021.

Fortsatt gode rammevilkår, men mindre midler per deltaker i 2021

Når man sammenligner tilskuddsårene 2016 og 2017 med perioden mellom 2019 og 2021, har rammevilkårene for prosjektene i Jobbsjansen blitt jevnt bedre. Benyttede *tilskuddsmidler* per deltaker var for eksempel 55 424 kroner i 2016, et tall som økte til 77 790 kroner i 2019, og til tross for en nedgang mot 2021 (til 73 854 kroner), er fortsatt brukte tilskuddsmidler per deltaker 33 prosent høyere i 2021 enn de var i 2016. Forskjellene er mindre om man inkluderer prosjektenes egenfinansiering i beregningen av benyttede ressurser, noe som skyldes at prosjektenes egenfinansieringsandel har falt over tid.

På tross av en viss nedgangen i benyttede tilskuddsmidler fra 2019 og 2020 til 2021, mener vi at det fortsatt er gode økonomiske rammevilkår i ordningen. Dette er nok en viktig forklaring på de gode

¹ Merk at halyparten av økningen (89 personer) skyldtes inntak som følge av ekstrabevilgninger i integreringspakke 1

² Merk at dette tallet inkluderer Notodden, som ble tildelt prosjektmidler for 2021, men ikke klarte å starte opp i løpet av året

resultatene i Jobbsjansen. Spesielt fordi forbedrede rammevilkår har skjedd parallelt med stadig bedre forutsetninger blant deltakerne. Det er rimelig å tro at de romslige økonomiske rammene gir anledning til å prioritere kvalitet i oppfølgingen av og tilretteleggingen for deltakerne, slik det også ble konkludert med i sluttrapporten for følgeevalueringen av Jobbsjansen (Lerfaldet, Skutlaberg og Høgestøl, 2019).

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 hjemmевærende innvandrerkvinner, som ikke er avhengig av sosialhjelp.³ 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 2021, er det imidlertid bare 014, unntaksvis at deltakere utenfor målgruppen blir tatt inn på programmet.

Over tid har Jobbsjansen fått en deltakergruppe med stadig bedre forutsetninger. Denne utviklingen holder seg stabilt i 2021. 60 prosent av deltakerne i 2021 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 17 prosent av deltakerne ikke har fullført utdanning på ungdomsskolenivå, mens 23 prosent vurderes til et norsknivå på A1 eller lavere ved oppstart. Det er med andre ord fortsatt en sammensatt deltakergruppe.

Vi har i de siste årenes rapportoppsummeringer påpekt 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 2021. 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, gjennom språkopplæring, arbeidspraksis og andre tiltak, 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 IMDis 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 ressursfokuset veiledning. Ulike former for arbeidspraksis ser ut til å være

³ I forbindelse med ekstrabevilgningene i 2020 og 2021, ble det åpnet opp for å ta inn innvandrerkvinner som grunnet Covid-19-pandemien var blitt avhengig av offentlige ytelser (inkl. sosialhjelp) i Jobbsjansen. Dette hadde imidlertid begrenset effekt på prosjektenes inntakspraksis.

viktig for måloppnåelse, så denne typen tiltak, kombinert med høy kvalitet på norskopplæringen, og fokus på formell opplæring, bør fortsatt ha høy prioritet.

Som i 2020, var Covid-19-pandemien en utfordring for prosjektene 2021. I sluttrapportene trekker mange prosjekt frem at pandemien har gjort det vanskeligere å rekruttere deltakere, kartlegge godt før oppstart, sikre individuell oppfølging underveis i programforløpet, samt skaffe og følge opp deltakerne i arbeidspraksis. Samtidig viser tallene fra individrapporteringen at prosjektene, på tross av de opplevde utfordringene pandemien har gitt, ser ut til å ha håndtert situasjonen godt. Ikke bare er måloppnåelsen som allerede nevnt svært høy i 2021, vi merker oss også at den klare majoriteten av deltakerne har hatt arbeidspraksis i Jobbsjansen, og at de kommer like raskt ut i praksis som før pandemien. Det vil være interessant å følge hvorvidt åpningen av samfunnet som skjedde i begynnelsen av 2022, påvirker måloppnåelsen i ordningen for inneværende rapporteringsår i positiv forstand.

Summary

Jobbsjansen (Job Opportunity) is a government subsidy scheme administered by the Directorate of Integration and Diversity (IMDi). The main objective of the scheme is to increase employment among immigrants outside of the labour force through qualification programmes and on-the-job training. The Job Opportunity scheme is a continuation of the pilot scheme Ny sjanse (New Chance), which was established in 2005 and made permanent under its current name in 2013.

This report presents findings from Jobbsjansen 2021. The analysis is based on reports on participants in Jobbsjansen from supervisors and project managers in municipal Jobbsjansen projects. In 2021, 79 percent of the participants in Jobbsjansen reached the goal of transition to either work or education – thereby achieving the transition rate goal set by The Ministry of Labour and Social Inclusion. This transition rate is the best result in the history of Jobbsjansen. Through partaking in Jobbsjansen, a majority of the participants also have improved their Norwegian language skills – which is a positive result.

The most important determinants of a positive outcome (transition to work or education) were Norwegian skills, low absence rates in the programme and participation in job training. All of these factors have a positive and significant correlation with the likelihood of transitioning to work or education.

In earlier reports on Jobbsjansen, ideas2evidence has recommended extending the scheme to new and more projects and participants. We note that between 2020 and 2021, the number of Jobbsjansen projects increased from 34 to 41 projects, while the number of participants from 1 217 to 1 646 participants.

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, inkludert større omlegginger av ordningen i både 2017 og 2019. Fra og med tilskuddsåret 2020 fokuserer Jobbsjansen i hovedsak på hjemmeværende innvandrerkvinner som ikke er avhengig av offentlige stønader (med et unntak for overgangsstønad). I forbindelse med Covid-19-pandemien ble det imidlertid åpnet opp for å inkludere innvandrerkvinner som var blitt avhengig av offentlige ytelser (inkl. sosialhjelp) som en følge av pandemien. I praksis ser imidlertid denne endringen ut til å ha begrenset påvirkning på 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 introduksjonsprogrammet. 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 større omlegginger av ordningen i både 2017 og 2019. Fra og med tilskuddsåret 2020 fokuserer Jobbsjansen i hovedsak på hjemmeværende innvandrerkvinner som ikke er avhengig av offentlige stønader (med et unntak for overgangsstonad). Som en følge av Covid-19-pandemien, ble det i løpet av 2020 og 2021 gitt ekstramidler til Jobbsjansen under Integreringspakke 1 og 2. I den forbindelse ble det åpnet opp for å inkludere innvandrerkvinner som var blitt avhengig av offentlige ytelser (inkl. sosialhjelp) som en følge av pandemiene.

I 2017, 2018 og 2019 ble det tildelt henholdsvis 57,2 – 64,8 – og 81,9 millioner kroner til prosjekter i Jobbsjansen (daværende del A).⁴ I statsbudsjettet for 2020 ble det opprinnelig avsatt 85,3 millioner kroner til Jobbsjansen, men tilskuddsrammen ble senere økt til 110,3 millioner kroner i forbindelse med integreringspakke 1. Rammen ble ikke fullt utnyttet, og totalt sett ble det innvilget tilskudd på 101,6 millioner kroner i 2020. I 2021 ble det også gitt ekstramidler, i forbindelse med integreringspakke 2. Rammen for 2021 var dermed 135,3 millioner kroner, mens summen av innvilget tilskudd ble 119,2 millioner kroner.

Gjennomføring av undersøkelsen

Analysene i denne rapporten bygger i hovedsak på datamateriale samlet inn gjennom individrapporteringer fra Jobbsjansen for rapporteringsåret 2021. 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 2021. 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.

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 2021. Alle avvik ble fulgt opp med prosjektene, så selv om vi kan ikke garantere at det har blitt levert

⁴ Lurfaldet og Skutlaberg 2018, Lurfaldet, Skutlaberg og Høgestøl 2019, Høgestøl og Skutlaberg 2020, Høgestøl, Lurfaldet og Kristoffersen 2021

(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 11. april 2022 og 13. mai 2022.

Rapporteringsskjemaet var delt opp i fem tematiske deler. I del 1 ble prosjektene bedt om å registrere fødselsnummer/DUF-nummer, hvilken kommune og eventuelt Jobbsjans-prosjekt deltakeren tilhører/tilhørte, informasjon om når deltakeren startet i Jobbsjansen, og om deltakeren fortsatt var i Jobbsjansen per 31.12.2021.

Del 2 handlet om deltakerens bakgrunn, eksempelvis kjønn, alder, omsorgsforpliktelser, sivilstand og status før oppstart av programmet (hovedinntektskilde, utdanningsnivå, norskferdigheter, 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 2021.

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 bakgrunnskjennetegn 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 2021. Videre gjennomgår vi sammensetningen av deltakergruppen i ordningen. Her er både deltakere som avsluttet programmet i løpet 2021, samt deltakere som ble med videre til 2022, 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 2021. 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 2021 og tidligere år, samt gjennomgang av prosjektenes sluttrapporteringer til IMDi.

Dersom ikke noe annet er angitt, er kilden til de forskjellige analysene individrapporteringen for 2021, eller individrapporteringer fra foregående år.

Kapittel 2: Prosjekt og deltakere i 2021

I dette kapitlet beskrives de ulike Jobbsjans-prosjektene i 2021, 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 kapitlet, 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 2021.

Om prosjektene

I 2021 var det til sammen 41 unike Jobbsjans-prosjekt, fordelt på 31 forskjellige kommuner (Oslo er her forstått som én kommune, selv om prosjektene er på bydelsnivå).

De siste årene har det vært stor grad av stabilitet blant prosjektene som utgjør Jobbsjansen. *Antallet* prosjekt har ikke endret seg stort mellom hvert tilskuddsår, og mange prosjekt har etter hvert lang fartstid i ordningen. I 2021 var det imidlertid litt mer variasjon. Antallet unike prosjekt økte med syv, fra 34 prosjekt i 2020. Det var også mer utskiftning i prosjektene enn hva man tidligere har sett. Kommunene Harstad, Horten, Jevnaker, Kristiansand, Nordre Follo, Sogndal, Strand, Tønsberg og Ålesund, samt Oslo-bydelene Alna og Østernsjø, hadde alle nye prosjekt i 2021. Utover det som fremgår av tabell 1 (på neste side), hadde fire kommuner prosjekt i 2020, men ikke i 2021 (Hadsel, Moss, Senja og Stjørdal).

Tabell 1: Jobbsjans-prosjekt i 2021 og 2020

Sted	Prosjekt i 2021	Prosjekt i 2020	Sted	Prosjekt i 2021	Prosjekt i 2020
Alna	Ja	Nei	Nordre Follo	Ja	Nei
Asker	Ja	Ja	Nordstrand	Ja	Ja
Bergen	Ja	Ja	Notodden ⁵	Ja (ikke startet)	Ja
Bjerke	Ja	Ja	Oslo Vest ⁶	Ja	Ja
Bærum	Ja	Ja	Sagene	Ja	Ja
Bømlo	Ja	Ja	Sandefjord	Ja	Ja
Gamle Oslo	Ja	Ja	Sogndal ⁷	Ja	Nei
Grorud	Ja	Ja	Sortland	Ja	Ja
Grünerløkka	Ja	Ja	Steinkjer	Ja	Ja
Harstad	Ja	Nei	Stovner	Ja	Ja
Horten	Ja	Nei	Strand	Ja	Nei
Jevnaker	Ja	Nei	Søndre Nordstrand	Ja	Ja
Kragerø	Ja	Ja	Trondheim	Ja	Ja
Kristiansand	Ja	Nei	Tønsberg	Ja	Nei
Kristiansund	Ja	Ja	Ullensaker	Ja	Ja
Kvinesdal	Ja	Ja	Ullensvang	Ja	Ja
Larvik	Ja	Ja	Vennesla	Ja	Ja
Levanger	Ja	Ja	Østensjø	Ja	Nei
Lillestrøm	Ja	Ja	Øygarden	Ja	Ja
Lørenskog	Ja	Ja	Ålesund	Ja	Nei
Molde	Ja	Ja			

De 41 Jobbsjans-prosjektene hadde i 2021 totalt 1 646 deltakere, som er en betydelig økning i deltakerantall sammenlignet med de siste par årene. I 2020 var det 1 217 deltakere, mens deltakertallet i 2017, 2018 og 2019 var hhv. 1 040, 974 og 1 044. Omtrent halvparten av økningen i deltakertall mellom 2019 og 2020 skyldtes 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 seks deltakere som benyttet seg av denne muligheten. Analysene i denne rapporten vil derfor basere seg på de 1 640 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.⁸

Deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2021, hadde i gjennomsnitt vært en del av ordningen i 16,6 måneder, fra oppstart til utskrivning. Dette er så godt som identisk med programtiden i både 2020 og 2018. I 2019 falt gjennomsnittlig programtid til 11, 4 måneder, men tallene for de siste to rapporteringsårene antyder at dette kun var en midlertidig reduksjon i varigheten for deltakerne i Jobbsjansen.

⁵ Notodden fikk prosjektmidler for 2021, men klarte ikke å starte opp aktivitet i løpet av året

⁶ «Oslo Vest» består av bydelene Nordre-/Vestre Aker, Frogner, og Ullern.

⁷ Syv kommuner samarbeider om dette prosjektet: Sogndal (står som søker), Høyanger, Vik, Luster, Aurland, Lærdal og Årdal.

⁸ Kilde: Rundskriv 08/21 for Jobbsjansen

Tabell 2: Hvilket år begynte deltakeren i Jobbsjansen?

Oppstartsår	Andel
2021	48 %
2020	29 %
2019	16 %
2018	6 %
2017 eller tidligere	1 %
N	1 640

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 2021, 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 2021. Antallet *utskrevne* deltakere i 2021, er, i likhet med deltakertallet generelt, langt høyere enn tidligere år. 517 deltakere avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2021, mens tilsvarende tall i 2020 var 354 deltakere.

Prosjektene skriver ut deltakere gjennom hele året, men utskrivningstakten økte i andre halvdel av 2021. 16 prosent av deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2020, ble utskrevet i desember måned. I alt 56 prosent ble utskrevet fra august og utover (ref. tabell 3).

Tabell 3: Hvilken måned ble deltakeren utskrevet fra Jobbsjansen?

Utskrivningsmåned	Andel
Januar	7,4 %
Februar	5,4 %
Mars	4,4 %
April	4,3 %
Mai	4,8 %
Juni	10,4 %
Juli	7,4 %
August	14,9 %
September	10,6 %
Oktober	8,3 %
November	6,0 %
Desember	16,1 %
N	517

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 2021, enten de sluttet i løpet av året eller ble med videre i 2022.

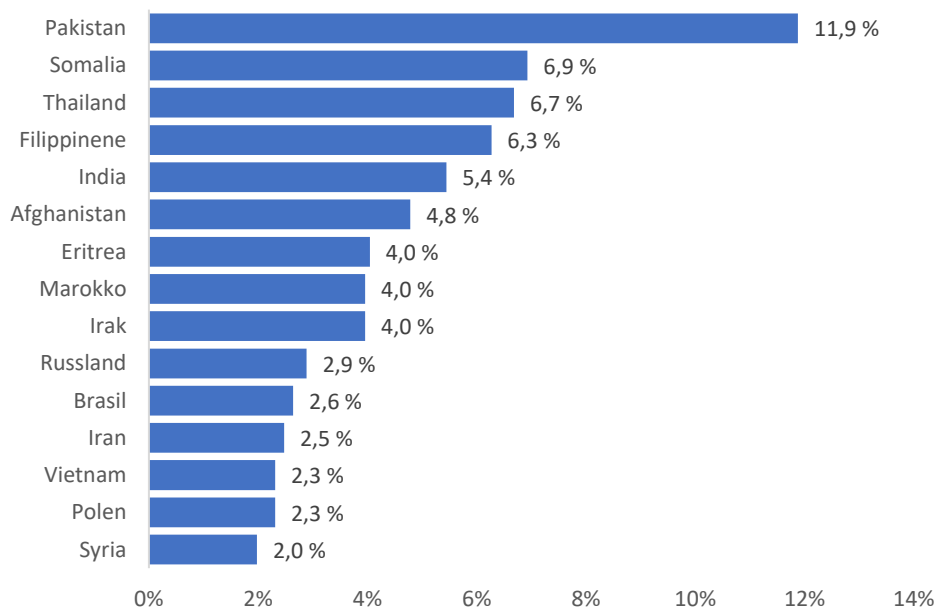
Tabell 4: Deltakernes alder. Gruppert

Alder	Andel
18-24 år	2 %
25-29 år	12 %
30-34 år	23 %
35-39 år	25 %
40-44 år	19 %
45-49 år	12 %
50 år eller eldre	7 %
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. Siden den gang har deltakerne i Jobbsjansen generelt blitt noe eldre igjen. 37 prosent av deltakerne var under 35 år i 2021, mot 40 prosent i 2020, og 42 prosent i 2019.

Siden 2017 har deltakernes gjennomsnittlige alder ved ankomst til Norge økt, fra 28,5 år i 2017/18, til 30 år i 2021. Denne økningen har vært jevn over flere år, og tilsvarende tall var 28,9 år i 2019, og 29,9 år i 2020. Parallelt har deltakernes gjennomsnittlige botid i Norge falt, fra 9 år i 2017/18, til 7,7 år i 2021 – en marginal økning i botid sammenlignet med 2020 (7,3 år). Sammenlignet med situasjonen for noen år siden, har deltakerne i Jobbsjansen i 2021 oppholdt seg færre år i Norge før de starter i Jobbsjansen, og er eldre når de kommer til Norge. Forskjellene mellom 2021 og 2020 er imidlertid helt marginale.

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



Jobbsjansen favner svært bredt når det kommer til deltakernes landbakgrunn. Totalt var 104 forskjellige land representert i ordningen i 2021, noe større variasjon enn i 2019 og 2020 (98 land). I figur 1 over, vises de femten vanligste landbakgrunnene for deltakerne Jobbsjansen. Som man kan se, er det Pakistan som flest deltakere har sin bakgrunn fra, mens nest og tredje vanligste land, er Somalia

og India. Et nytt land på «topp 15-listen» i årets rapportering er Syria, som 2,8 prosent av deltakerne har sin opprinnelse fra. Utover dette er det stor grad av stabilitet, og de fjorten andre opprinnelseslandene var også blant de vanligste i både 2019 og 2020.

Tabell 5: Deltakernes geografiske bakgrunn. Aggregert, funksjonell inndeling⁹

Opprinnelse	Andel
Afrika sør for Sahara	16,8 %
Nord-Afrika	5,8 %
Europa	14,0 %
Latin-Amerika og Karibia	6,2 %
Sør-Asia	28,9 %
Sørøst-Asia	14,6 %
Vest-Asia	10,5 %
Asia for øvrig	3,1 %
N	1640

Dersom man aggregerer landbakgrunnen opp til regioner og verdensdeler, ser man at flest deltakere har bakgrunn fra Asia og Afrika. 22,6 prosent av deltakerne har sin opprinnelse fra (nord- eller sør-) Afrika, mens 57 prosent har sin bakgrunn fra et land i Asia. Sammenlignet med 2020 er den geografiske fordelingen på deltakerne i Jobbsjansen så godt som uendret.

Tabell 6: Hvor mange barn har deltakeren?

Antall barn	Andel
1	26,9 %
2	28,6 %
3	15,7 %
4	6,9 %
5	2,0 %
Flere enn 5	1,7 %
Deltakeren har ikke barn	18,3 %
N	1631

Tidligere undersøkelser har vist at omsorgsansvar kan påvirke sannsynligheten for måloppnåelse i Jobbsjansen negativt (Proba, 2016, Høgestøl et al., 2019, Høgestøl et al., 2020, Høgestøl et al., 2021). 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.

Den klare majoriteten av deltakerne har barn; kun 18 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.

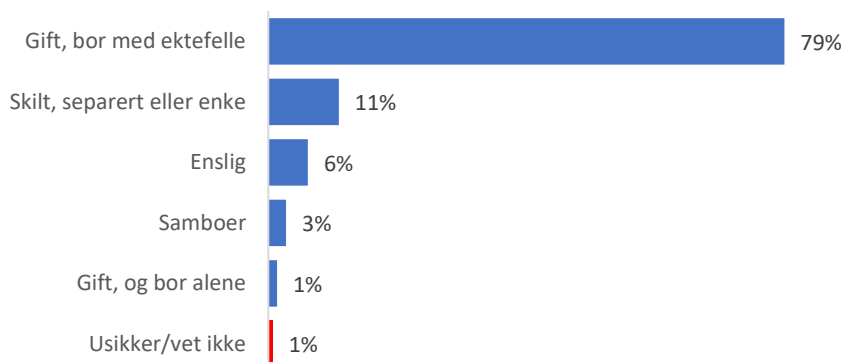
⁹ Aggregeringen er basert på FNs standardinndeling i «sub-region» for verden, men med enkelte tilpasninger for å ha nok deltakere i alle kategorier.

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

Antall barn under 18 deltakeren har omsorgsansvar for	Andel
1	34,4 %
2	33,3 %
3	17,2 %
4	5,6 %
5	0,9 %
Flere enn 5	0,6 %
Deltakeren har ikke omsorgsansvar for barn under 18 år	8,0 %
N	1329

Blant deltakerne som har barn, har 68 prosent omsorgsansvar for ett eller to barn under 18 år. 24 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=1 640



Den klare majoriteten av deltakerne, er gift og bor med ektefelle. Til sammen gjelder dette 80 prosent av deltakerne. I tillegg er 3 prosent samboer, mens 1 prosent er gift, men bor alene.

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

Familiegjenforent	Andel
Ja	49,3 %
Nei	39,9 %
Usikker/vet ikke	10,9 %
N	1 640

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 for alle år mellom 2019 og 2021.¹⁰ Det betyr også at en stadig større del av deltakergruppa kan antas å ha en sterkere tilknytning til det norske samfunnet.

¹⁰ 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 vedkommende har norsk eller nordisk statsborgerskap.

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[®] til livsopphold, utdanningsnivå, norskferdigheter og arbeidslivserfaring.

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

	2017/18	2019	2020	2021
Forsørget av familie/andre	74,5 %	79,6 %	78,2 %	77,7 %
Introduksjonsstønad	0,4 %	0,5 %	0,7 %	0,1 %
Sosialhjelp	7,2 %	3,0 %	2,5 %	2,4 %
Overgangsstønad	9,0 %	8,0 %	8,2 %	8,0 %
Annen	2,9 %	1,6 %	1,7 %	3,2 %
Tiltakspenger	2,0 %	1,8 %	2,3 %	3,4 %
Arbeid/selvforsørget	1,8 %	3,1 %	3,4 %	2,6 %
Andre offentlige stønader	1,2 %	1,2 %	1,9 %	2,1 %
Vet ikke	1,0 %	1,2 %	1,2 %	0,5 %
N	1 492	1 044	1 212	1 640

Når det gjelder hovedinntektskilden til livsopphold før oppstart i Jobbsjansen, ser vi at nesten 78 prosent av deltakerne ble forsørget av familie/andre før oppstart, omtrent på linje med situasjonen i 2020.

Helt siden 2010 har hjemmeværende kvinner som er avhengige av sosialhjelp, ikke vært i målgruppen for Jobbsjansen (Lerfaldet, Wold og Høgestøl, 2017). Som vi har nevnt tidligere i rapporten, ble det åpnet for å ta inn nye målgrupper (inkl. sosialhjelpsmottakere) gjennom ekstrabevilgningene tilknyttet integreringspakke 1 og 2, i 2020 og 2021. I praksis ser denne endringen ut til å ha hatt relativt liten påvirkning på deltakersammensetningen i Jobbsjansen, både i 2020 og videre inn i 2021. Vi fant i rapporten for 2020-rapporteringen at prosjektene, også på midlene fra ekstrabevilgningen, primært rekrutterte deltakere som ikke var avhengig av offentlige ytelser før oppstart i Jobbsjansen.

Uavhengig av oppstartsår, var det 2,4 prosent av deltakerne i Jobbsjansen i 2021 som kom inn i ordningen med sosialhjelp som hovedinntektskilde. Blant deltakerne som *startet* sin deltakelse i løpet av 2021, var det 1,7 prosent som var avhengige av sosialhjelp før oppstart.

Over tid har andelen deltakere som var sosialhjelpsmottakere før oppstart i Jobbsjansen falt betydelig. 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).

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 2021. 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 år¹¹.

Få deltakere var selvforsørget før oppstart i Jobbsjansen, kun 2,6 prosent. 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	4,9	0,9
N	1 580	1 580
Standardavvik	5,9	2,0

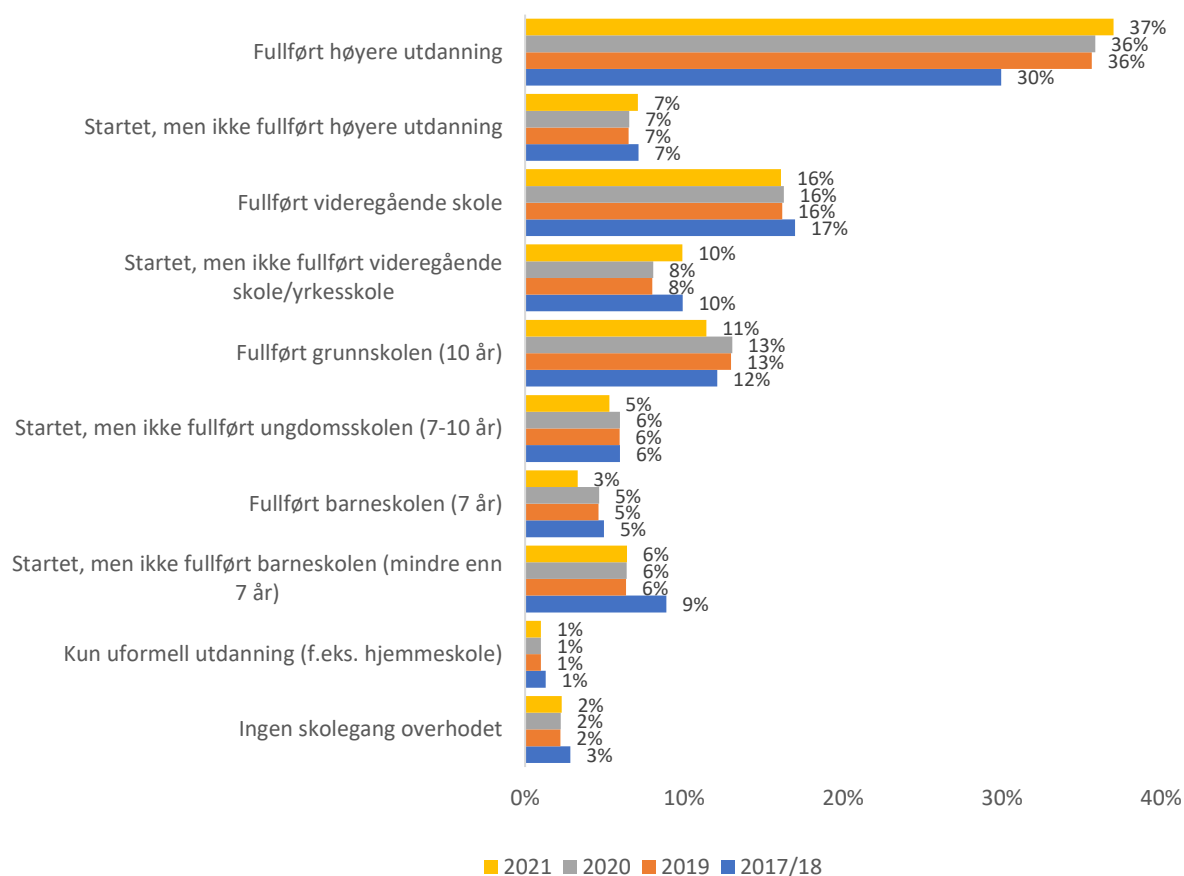
Forholdsvis få deltakere var som nevnt selvforsørget før oppstart i Jobbsjansen (ref. tabell 9 om hovedinntektskilde). Som vi ser av tabellen over, har deltakerne i gjennomsnitt også begrenset erfaring med inntektsgivende arbeid, både i opprinnelseslandet og i Norge. I kalkuleringen av gjennomsnittet, har vi ekskludert alle deltakerne som var under 18 år når de kom til Norge. I gjennomsnitt hadde deltakerne 4,9 års erfaring med inntektsgivende arbeid fra opprinnelseslandet, og 0,9 års erfaring med inntektsgivende arbeid fra Norge. Disse tallene er forholdsvis like som i 2020.

Med andre ord er arbeidslivserfaringen til deltakerne, særskilt i Norge, forholdsvis begrenset. Spesielt med tanke på at gjennomsnittsalderen til deltakerne i Jobbsjansen (når man ekskluderer personer som kom til Norge før fylte 18 år), var 37,9 år i 2021.

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

¹¹ <https://www.nav.no/familie/alene-med-barn/overgangsstonad> [Lastet ned: 16.05.2022]

Figur 3: Hva var utdanningsnivået til deltakeren før oppstart i Jobbsjansen? N (2021) = 1 629, N (2020) = 1 205, N (2019) = 1 040, N (17/18) = 1 473¹²



Figuren viser hva slags utdanningsnivå deltakerne hadde før oppstart i Jobbsjansen. Vi har inkludert tall for både 2017/18, 2019 og 2020, for å vise hvordan utdanningsnivået har utviklet seg over tid.

I 2021 hadde hele 37 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 60 prosent av deltakerne i 2021 *minst* har fullført videregående utdanning. Denne andelen har vært stabil siden 2019, men om man går lengre tilbake tid, er det en tydelig tendens mot høyere utdanningsnivå i ordningen. I 2017/18 hadde 54 prosent av deltakerne minst fullført videregående skole, mens i 2016 var tilsvarende andel kun 41 prosent. Et poeng vi har gjentatt i rapportene for Jobbsjansen de siste årene, er at ordningen over tid har blitt en integreringsordning som primært fokuserer på kvalifisering av innvandrere med forholdsvis gode forutsetninger for å oppnå arbeid. Dette poenget holder seg i høyeste grad også for 2021.

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, mens 37 prosent av deltakerne fra Somalia ikke har fullført *barneskolen*.

¹² 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 høgskole, og fullført videregående skole = har oppnådd studiekompetanse eller yrkeskompetanse.

Individrapporteringen viser generelt at det er mindre vanlig for deltakere fra afrikanske land å ha 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 rapporteringsskjemaet for 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	60,4 %
Nei	20,8 %
Usikker/vet ikke	18,9 %
N	159

Blant deltakerne med lav eller ingen skolegang, var det 19 prosent som ikke kunne lese og/eller skrive på eget morsmål ved oppstart i Jobbsjansen. Dette er 3 prosentpoeng lavere enn i 2020, og 10 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

Tabell 12: Hvor har deltakeren tatt utdanning?

Utdanningsbakgrunn	Andel
Utdanning fra opprinnelsesland (annet land), men ikke fra Norge	86,9 %
Utdanning fra Norge, men ikke fra opprinnelsesland (annet land)	3,1 %
Utdanning både fra opprinnelsesland (annet land) og Norge	10,0 %
N	1 574

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.

Tabell 13: Kunne deltakeren lese og/eller skrive det latinske alfabet ved oppstart i Jobbsjansen?

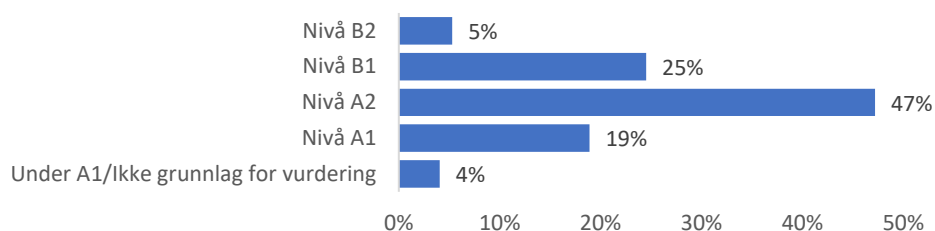
	Andel
Ja	92,9 %
Nei	2,6 %
Usikker/vet ikke	4,6 %
N	1 640

I årets rapportering ble det for første gang stilt et spørsmål om hvorvidt deltakerne kunne lese og/eller skrive det latinske alfabet ved oppstart i Jobbsjansen. Dette spørsmålet ble stilt for alle deltakere, uavhengig av utdanningsbakgrunn. Som vi kan se behersket den klare majoriteten av deltakerne det latinske alfabet ved oppstart.

Vi vil nå se nærmere på deltakernes norskferdigheter ved oppstart av Jobbsjansen. I rapporteringsskjemaet er det to ulike kilder for å angi norskferdigheter. 27 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 73 prosent, har vi bedt om rapportørens vurdering av deltakernes norskferdigheter. I neste figur og etterfølgende analyser, benytter vi en variabel på norsknivå 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 norsknivå brukes¹³.

Figur 4: Hva var nivået på norskerferdighetene ved oppstart i Jobbsjansen? N=1 623



Som vi ser, var deltakernes norsknivå ved oppstart, tilnærmet normalfordelt. Rundt 5 prosent vurderes å være på hhv. det laveste og det høyeste nivået, henholdsvis 19 og 25 prosent vurderes å være på nivå A1 og B1, mens nivå A2 er det vanligste nivået; 47 prosent av deltakerne i 2021 kom inn på Jobbsjansen med et norsknivå som tilsvarer A2. Dette er på linje med resultatene fra rapporteringene for både 2020, 2019 og 2017/18, men vi merker oss at andelen på de to høyeste nivåene er noen få prosentpoeng høyere enn i 2020.

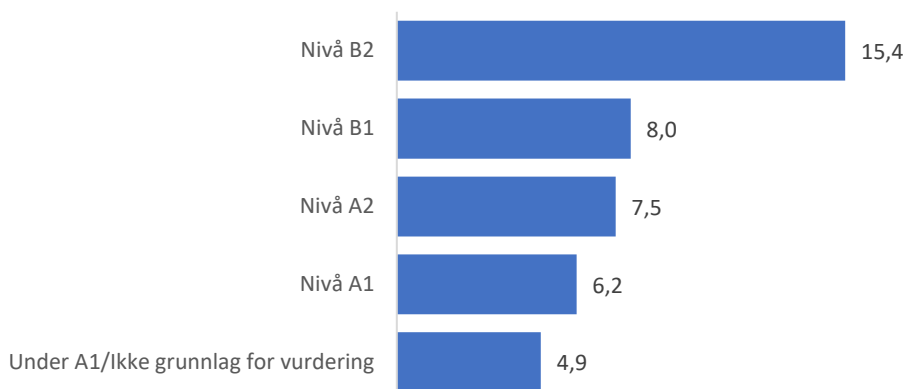
Tabell 14: Nivået på norskerferdighetene ved oppstart i Jobbsjansen, fordelt på utdanningsnivå

	Under nivå A1	Nivå A1	Nivå A2	Nivå B1	Nivå B2	N
Ingen skolegang overhodet	21 %	29 %	47 %	0 %	3 %	38
Kun uformell utdanning (f.eks. hjemmeskole)	6 %	41 %	47 %	6 %	0 %	17
Startet, men ikke fullført barneskolen (mindre enn 7 år)	11 %	40 %	42 %	6 %	1 %	104
Fullført barneskolen (7 år)	8 %	32 %	57 %	2 %	2 %	53
Startet, men ikke fullført ungdomsskolen (7-10 år)	2 %	27 %	51 %	17 %	2 %	86
Fullført grunnskolen (10 år)	4 %	18 %	58 %	16 %	4 %	183
Startet, men ikke fullført videregående skole/yrkesskole	2 %	9 %	53 %	29 %	7 %	161
Fullført videregående skole	4 %	20 %	46 %	23 %	8 %	260
Startet, men ikke fullført høyere utdanning	3 %	15 %	46 %	33 %	4 %	112
Fullført høyere utdanning	3 %	15 %	42 %	33 %	7 %	598

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 kun har utdanning på barneskolenivå eller lavere, og de øvrige deltakerne. I individrapporteringen for 2020, kommenterte vi at norskerferdighetene til deltakerne uten noen form for skolegang, var langt svakere enn i 2019. I årets rapportering er tallene for denne gruppen tilbake på 2019-nivå.

¹³ Denne sammensatte variabelen er konstruert på følgende måte: Fra rapportørens vurderinger, er deltakere vurdert til nivå C1 og C2, kategorisert som B2. Norskprøvene er delt inn på fire ulike delprøver (leseforståelse, lytteforståelse, skriftlig fremstilling og muntlig kommunikasjon). Hvis deltakeren har avlagt flere delprøver, er resultatene 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).

Figur 5: Gjennomsnittlig botid i Norge (i år), fordelt på nivået for norskferdighetene ved oppstart i Jobbsjansen. N=1 623



En annen viktig forklaring på norskferdigheter, utover utdanningsbakgrunn, er botid i Norge. Vi ser at deltakerne vurdert til B2-nivå i gjennomsnitt har bodd 15,4 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 norskferdigheter, hadde kun et mindretall av deltakerne rett på gratis norskopplæring ved oppstart i Jobbsjansen. 25 prosent hadde slik rett, 68 prosent hadde ikke rett, mens man for 7 prosent av deltakerne var usikre på om deltaker hadde rett eller ikke. Dette er nærmest identiske tall som for 2020-rapporteringen, men noen få prosentpoeng færre hadde rett på gratis norskopplæring 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 2021, fikk behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV.

Tabell 15: Hadde deltakeren nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet?¹⁴

Nedsatt arbeidsevne	Andel
Ja	5,2 %
Nei	93,1 %
Vet ikke	1,6 %
N	1 640

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 ned til 5 prosent i både 2020 og 2021.

¹⁴ 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-syssetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/>) [lastet ned: 04.04.2022]

For deltakerne som ble skrevet ut av Jobbsjansen i løpet av 2021, 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 2021.

Tabell 16: 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 2021		Deltakere med fastsatt innsatsbehov	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Standard innsats	30	5,8 %	30	10,5 %
Situasjonsbestemt innsats	178	34,4 %	178	62,5 %
Spesielt tilpasset innsats	77	14,9 %	77	27,0 %
Varig tilpasset innsats	0	0 %	0	0 %
Nei	183	35,4 %		
Usikker/vet ikke	49	9,5 %		
N	517	100 %	285	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 NAV¹⁵

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

Vi ser at 35 prosent av deltakerne som avsluttet i løpet av 2021, ikke fikk behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet, og at man var usikre for 10 prosent av deltakerne. Dette innebærer at 55 prosent av deltakerne hadde fått behovs- eller arbeidsevnevurdering før oppstart. Med andre ord hadde en majoritet av deltakerne fått fastsatt innsatsbehov av NAV, før de begynte på Jobbsjansen.

I gruppen som hadde fått behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV, hadde 63 prosent fått fastsatt situasjonsbestemt innsats som innsatsbehov. 27 prosent hadde spesielt tilpasset innsats, 11 prosent hadde standard innsats, mens ingen deltakere hadde varig tilpasset innsats.

Sammenlignet med 2020, er det en økning i andelen deltakere som har fått fastsatt innsatsbehov fra NAV. Økningen har primært skjedd i andelen deltakere med «situasjonsbestemt innsats». I 2020 hadde rundt en fjerdedel av deltakerne dette innsatsbehovet, mens i 2021 er det tilsvarende tallet som nevnt 34 prosent.

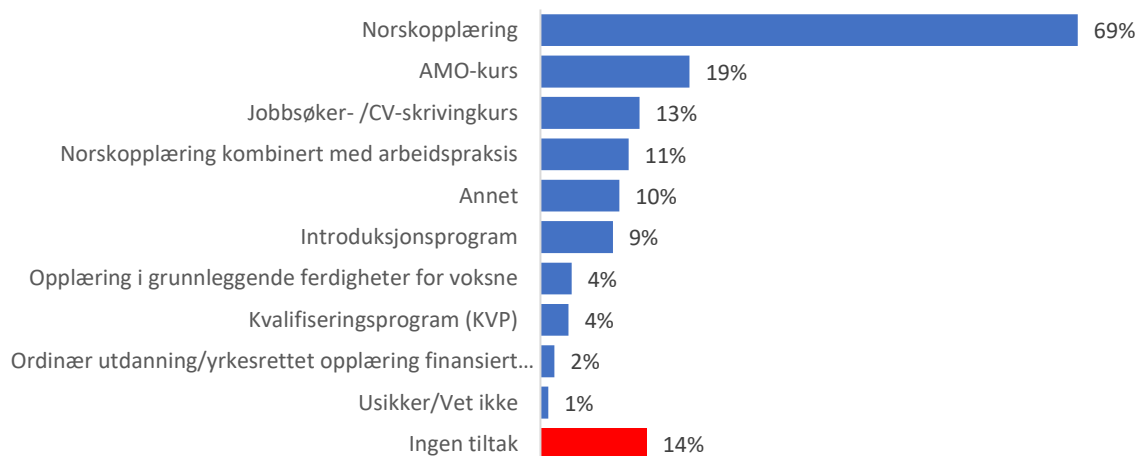
15 prosent av deltakerne har spesielt tilpasset innsats som innsatsbehov. Dette er på linje med tallet for 2020, men 10 prosentpoeng lavere enn i 2019. I utgangspunktet er dette innsatsbehovet rettet mot personer med nedsatte arbeidsevner, noe relativt få deltakere hadde, ifølge rapportørene fra Jobbsjansen.

¹⁵ Meld. St. 46 (2012–2013) «Flere i arbeid»

Arbeids-, kvalifiserings- eller opplæringstiltak før henvisning til Jobbsjansen

Helt til slutt i den deskriptive gjennomgangen av deltakergruppen i Jobbsjansen 2021, 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. N=1640



Norskopplæring var det klart vanligste foregående opplæringstiltaket blant deltakerne før henvisning til Jobbsjansen; 69 prosent hadde mottatt et slikt tilbud før oppstart. Dette er fem prosentpoeng lavere enn i 2020, men nøyaktig samme andel som i 2019. 19 prosent hadde gått på AMO-kurs, mens 13 prosent hadde fått Jobbsøker- /CV-skrivingkurs. 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 73,2 prosent som hadde mottatt minst en eller annen form for norskopplæring, før oppstarten i Jobbsjansen. 14 prosent av deltakerne hadde ikke mottatt noen tiltak. Dette er noe høyere enn i 2020, da 10 prosent av deltakerne ikke hadde mottatt tiltak før oppstart.

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 gjennomgår vi hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring¹⁶ 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 2021. Dette og de etterfølgende kapitlene om resultater og måloppnåelse, baserer seg utelukkende på de deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2021. Som tidligere nevnt, består denne gruppen av 517 personer.

Tiltaksvolum

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

Tabell 17: Gjennomsnittlig antall tiltak per tiltakstype

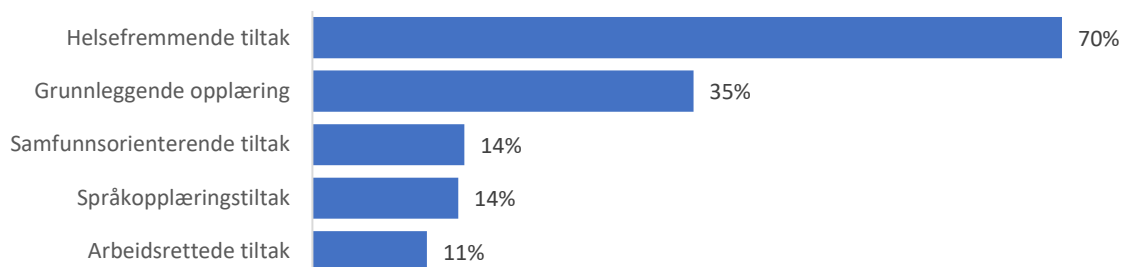
	Antall tiltak	Maks antall tiltak
Samfunnsorienterende tiltak	1,95	10
Arbeidsrettede tiltak	1,67	10
Språkopplæringstilbud	1,57	9
Grunnleggende opplæring	0,86	9
Helsefremmende tiltak	0,53	6
Tiltak totalt	6,60	44

Når det gjelder antall, er det samfunnsorienterende tiltak som brukes mest; hver deltaker hadde i snitt 1,95 tiltak innenfor denne tiltakstypen. Den gjennomsnittlige deltaker i Jobbsjansen deltar i 6,60 ulike tiltak i løpet av sin programperiode. Dette er noe lavere enn i både 2019 og 2020, og klart lavere enn

¹⁶ 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 i tidligere rapporter har sett 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=517



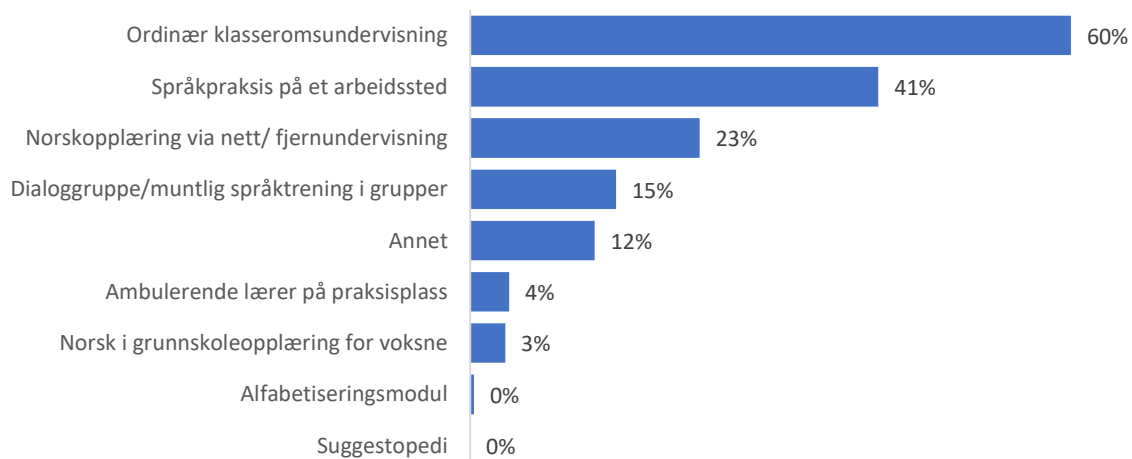
Figur 7 viser andelen deltakere som ikke mottok *noen* tiltak innenfor de ulike tiltakstypene. Vi ser at helsefremmende tiltak og tiltak innenfor grunnleggende opplæring, er tiltakstypene som rettes mot færrest deltakere. Dette har vært tilfellet over tid, og generelt sett er det stabilitet i tallene mellom 2019 og 2021. Vi merker oss imidlertid at andelen deltakere som *ikke* får helsefremmende tiltak, har økt, fra 60 prosent i 2019 til 67 prosent i 2020, og videre til 70 prosent i 2021. Andelen som *ikke* mottar arbeidsrettede tiltak, har på sin side vært på rundt 10 prosent over flere år, så også i 2021. Det vil si at nesten 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 kapitlet.

Figur 8: Hvilke ulike typer norskopplæring eller språktrening har deltakeren benyttet seg av i programmet? Flervalgsspørsmål. N=517



Det vanligste norskopplærings-/språktreningstilbudet for deltakere som avsluttet Jobbsjansen i 2021, var «ordinær klasseromsundervisning». 60 prosent av deltakerne mottok dette tiltaket. Dette er på linje med tiltaksbruken i både 2020, 2019 og 2017/18, men klart høyere enn i 2016, da 40 prosent fikk dette tiltaket. 41 prosent deltok i språkpraksis på et arbeidssted; omtrent det samme som i 2019 og 2020.

I individrapporteringen for 2020, kommenterte vi at tiltaket «norskopplæring via nett/fjernundervisning», ble gitt til 18 prosent av deltakerne, og at dette var langt høyere enn i 2019, hvor tilsvarende andel var kun 5 prosent. I 2021 har bruken av tiltaket økt ytterligere, til hele 23 prosent av deltakerne. Det er naturlig å anta at denne veksten har sammenheng med Covid-19-pandemien, og vi diskuterer prosjektenes tilpasning til covid-19 nærmere i kapittel 6.

Som man kan forvente, varierer bruken av norskopplæringstiltak med nivået deltakerne hadde på norskferdighetene sine ved oppstarten av Jobbsjansen. Mens deltakere som startet med B-nivå, i snitt deltok på 1,1 tiltak, deltok deltakere vurdert til A-nivå eller lavere, i snitt på 1,8 norskopplæringstiltak. 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 25 prosent av deltakergruppen. Denne gruppen mottok i langt større grad enn andre deltakere ordinær klasseromsundervisning, 81 prosent i denne gruppen fikk dette tiltaket.

I fjorårets rapport kommenterte vi at svært mange (56 prosent) av deltakerne med rett på gratis norskopplæring hadde språkpraksis på arbeidssted som tiltak. For 2021-kohorten har denne andelen falt til 41 prosent, som er omtrent det samme som for deltakerne uten rett på gratis norskopplæring. I neste del av rapporten ser vi nærmere på arbeidsrettede tiltak, og vi merker oss at tiltak som arbeidspraksis i ordinær virksomhet og deltidsarbeid er mye brukte tiltak for denne deltakergruppen. Det kan virke som om det har skjedd en forskyvning i tiltaksbruk, fra språkpraksis til mer ordinære former for arbeidspraksis.

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 deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt, jobbsøkerkurs/CV-skriving, AMO-kurs, yrkesrettede kurs samt oppfølgingstiltak i regi av NAV. I likhet med norskopplæring, 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 2021, mottok minst ett arbeidsrettet tiltak (89 prosent av deltakerne). Dette er det samme som i 2019 og 2020, men noe lavere enn i 2017/18.

Figur 9: Hvilke arbeidsrettede tilbud/tiltak er benyttet av deltakeren i programmet? Flervalgsspørsmål N=517



Det klart vanligste arbeidsrettede tilbudet/tiltaket som benyttes av deltakerne i Jobbsjansen, er arbeidspraksis i ordinær virksomhet. 70 prosent av deltakerne deltok på dette i programperioden. Dette er fem prosentpoeng høyere enn i 2020. 30 prosent har vært på jobbsøkerkurs/CV-skriving, mens 14 prosent har hatt deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt. Sammenlignet med 2020 har noen flere deltakere hatt deltidsarbeid i programforløpet sitt, mens andelen som mottok jobbsøkerkurs/CV-skriving har falt med åtte prosentpoeng. Også bruken av AMO-kurs og mentor/fadder på arbeidsplassen har falt med noen få prosentpoeng. Samlet sett har 76 prosent av de avsluttede deltakerne i Jobbsjansen hatt arbeidspraksis (i ordinær eller skjermet virksomhet) eller deltidsarbeid under oppfølging av prosjekt.

Bruken av tiltaket «mentor/fadder på arbeidsplassen» har variert over tid, fra å være mottatt av 14 prosent av deltakerne 2017/18, til kun fem prosent i 2019, opp til 18 prosent i 2020, og nå ned til 14 prosent i 2021. 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.

Et positivt aspekt ved bruken av arbeidspraksis i Jobbsjansen, er at tiltaket favner svært bredt. Selv om det er en viss tendens til at deltakere med gode forutsetninger i størst grad får dette tiltaket, merker vi oss at 57 prosent av deltakerne på norsk nivå under A1, og rundt 60 prosent av deltakerne uten fullført barneskoleutdanning, har hatt ordinær arbeidspraksis i sitt programforløp.

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

Gjennomsnittlig tidsbruk (måneder)	3,1
Standardavvik ¹⁷	4,2
Lavest tid brukt (måneder)	0
Maksimumstid brukt (måneder)	26
N	386

I gjennomsnitt tok det 3,1 måneder fra deltakerne startet i Jobbsjansen, til de kom ut i praksis. Dette er nøyaktig samme tidsbruk som i 2020. Tidsbruken var kortere i 2019 (2,7 måneder), men litt lengre i 2017/18 (3,2 måneder).

Tabell 18 viser ellers at forskjellene mellom de enkelte deltakerne, er store. Minimumstiden før praksis var 0 måneder, mens maksimumstiden var 26 måneder. Så lang tidsbruk som 26 måneder, er selvsagt et særtilfelle, for den generelle tendensen er at deltakerne forholdsvis raskt kommer ut i praksis. 18 prosent begynte i praksis før det var gått en måned, 31 prosent etter rundt 1 måned, 16 prosent etter 2 måneder og 10 prosent etter 3 måneder. Det vil si at totalt 74 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 19: Hvor har deltakeren hatt (ordinær) arbeidspraksis? Flervalgsspørsmål

Praksissted	Andel
Hos private virksomheter og bedrifter	58,6 %
Hos offentlig arbeidsgiver	50,0 %
Intern praksis	2,5 %
Hos frivillige organisasjoner	1,1 %
N	362

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 i private virksomheter (58,6 prosent) enn i det offentlige (50 prosent), blant deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2021. I 2020 var det klart flere deltakere som hadde praksis i det offentlige, men historisk sett har private virksomheter vært den vanligste praksisarenaen for Jobbsjansen-deltakerne. Muligens kan Covid-19 pandemien være med på å forklare tallene for 2020.

Mellom 2019 og 2020 var det et tydelig fall i bruken av intern praksis i Jobbsjansen, fra 6 prosent i 2019 til kun 0,9 prosent i 2020. I 2021 stiger andelen deltakere med intern praksis noe, sammenlignet med året før – 2,5 prosent av deltakerne som avsluttet sist år fikk intern praksis i løpet av deltakelsen i Jobbsjansen.

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. 35

¹⁷ Standardavvik er et mål på spredningen rundt gjennomsnittet (Midtbø 2007). Høyt standardavvik innebærer at mange verdier er klart høyere eller lavere enn gjennomsnittsverdien på variabelen man undersøker.

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=517



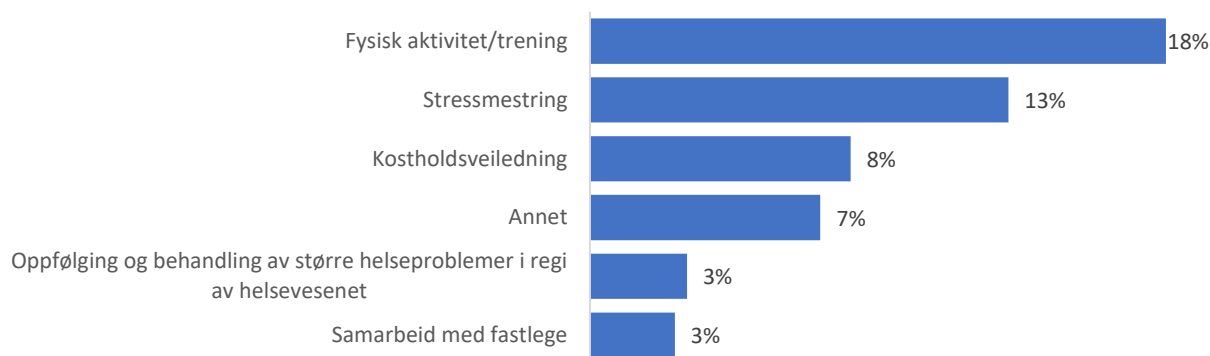
Det mest brukte «tiltaket» innenfor denne tiltakstypen er «annet». Rapportørene ble bedt om å spesifisere hvilke tiltak som inngår i denne kategorien, og bredden er stor: alt fra ulike former for norskopplæring, til praksisbrev, regnskapskurs, fagbrev/fagkurs på ulike områder og prosjektlederkurs nevnes. 13 prosent av deltakerne har mottatt tiltaket norskopplæring kombinert med yrkesfagopplæring, mens 12 prosent har fått «opplæring for å få godkjent utenlandsk utdanning...», som er noen prosentpoeng høyere enn i 2020. Generelt er det relativt små forskjeller i bruken av de ulike tiltakene innen grunnleggende opplæring, mellom 2020 og 2021.

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 2021 gjaldt dette kun 30 prosent av deltakerne.

Helsefremmende tiltak benyttes i større grad av deltakere med nedsatt arbeidsevne. I denne gruppen var det 75 prosent som fikk minst ett helsefremmende tiltak, mot kun 28 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=517



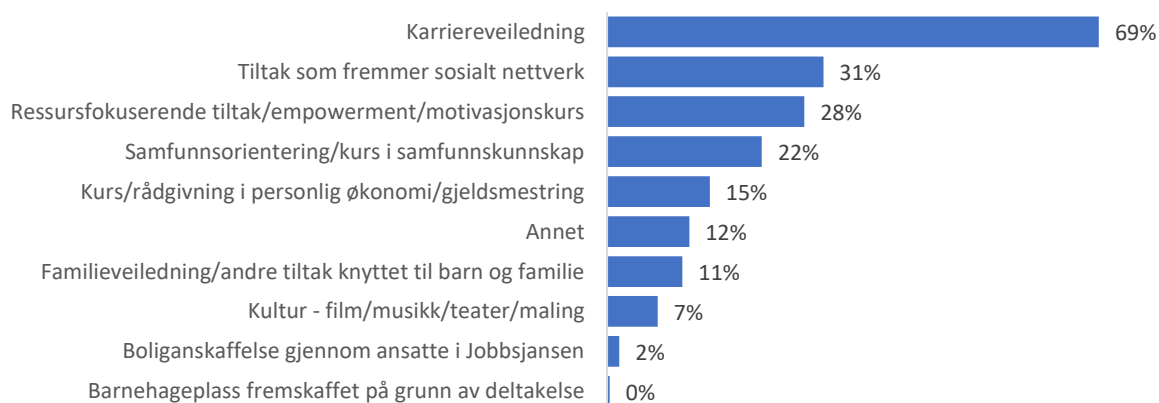
De siste årene har det primært vært lettere former for helsefremmende tiltak som benyttes av deltakerne i Jobbsjansen; så også i 2021. 18 prosent har deltatt i fysisk aktivitet/trening, mens 13 prosent har mottatt stressmestringstiltak, og 8 prosent har fått kostholdsveiledning. I figur 7 viste vi at andelen deltakere som *ikke* mottok helsefremmende tiltak, økte fra 2020 til 2021. Tendensen mot mindre bruk av denne tiltaksformen, gjør utslag på alle de tre overnevnte tiltakene. Andelen som mottok fysisk aktivitet falt med 5 prosentpoeng, mens bruken av kostholdsveiledning falt med 6 prosentpoeng, sammenlignet med 2020.

Andelen deltakere som har mottatt stressmestringstiltak falt med kun ett prosentpoeng, fra 14 prosent i 2020, til 13 prosent i 2021. I 2019 var det imidlertid 21 prosent som mottok dette tiltaket, så i et litt lengre perspektiv er nedgangen tydelig. Andelen deltakere med behov for oppfølging og holder seg stabilt på 3 prosent i 2021.

Samfunnsorienterende eller andre typer tilbud

Avslutningsvis i kapittelet ser vi nærmere på tiltak som er samfunnsorienterende kurs, eventuelt andre typer tiltak som ikke passer inn under 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=517



Tiltaket som brukes klart mest, er «karriereveiledning». 69 prosent av deltakerne mottok dette tiltaket i 2021, litt flere enn i 2020 (63 prosent), men lavere enn i 2019 (77 prosent). I 2017/18 var for øvrig andelen 67 prosent. Så her har det vært ganske tydelige svingninger de siste årene. Generelt har bruken av de fleste samfunnsorienterende tiltakene falt noe mellom 2020 og 2021.

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. Vi merker oss også at deltakere med lavt utdanningsnivå og/eller norskferdigheter på under A1-nivå, i mindre grad mottar karriereveiledning.

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 2021

I 2021 var det totalt 517 deltakere som ble skrevet ut av Jobbsjansen. Tabell 20 på neste side viser hvilken aktivitet de gikk over til. Merk at 6 deltakere har blitt klassifisert som «utfaset», fordi prosjektet de tilhører ble avsluttet ved utgangen av 2021. Tabellen presenterer tall med og uten de utfasede deltakerne, men vi vil i det følgende primært vise tall som ekskluderer utfasede deltakere fra beregningene.

Tabell 20: Hva var hovedgrunn til utskrivning fra Jobbsjansen i 2021?

	Antall	Inkl. utfasede deltakere	Eksl. utfasede deltakere
Lønnet arbeid	313	60,5 %	61,3 %
Utdanning (vgo) ¹⁸	61	11,8 %	11,9 %
Utdanning (høyere utdanning)	15	2,9 %	2,9 %
Lønnet arbeid og utdanning i kombinasjon	14	2,7 %	2,7 %
Grunnskole for voksne	5	1,0 %	1,0 %
Overført til videre utprøving eller andre tiltak	29	5,6 %	5,7 %
Avbrutt/drop-out	58	11,2 %	11,4 %
Fullført program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak	16	3,1 %	3,1 %
Utfaset grunnet avsluttet prosjekt	6	1,2 %	

61,3 prosent av deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2021, gikk direkte over til lønnet arbeid ved avsluttet deltakelse.¹⁹ Dette er en økning på mer enn 5 prosentpoeng sammenlignet med 2020. 11,9 prosent startet i videregående opplæring, mens 2,9 prosent startet i høyere utdanning. I tillegg var det 2,7 prosent som fikk lønnet arbeid og startet i utdanning (vgo eller høyere) i kombinasjon.

1,0 prosent startet med grunnskole for voksne. Dette er lavere enn i 2020, da 2,1 prosent av de avsluttede deltakerne hadde denne hovedgrunnen for utskrivning. Oppstart av grunnskole for voksne regnes ikke som et målgivende resultat, men er uansett en positiv form for aktivitet for dem det gjelder.

5,7 prosent av deltakerne ble overført til videre utprøving eller andre tiltak. Dette kan for eksempel være KVP-programmet eller videre utredning i NAV. 3,1 prosent fullførte programmet, men uten å gå videre med arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak.

Det var til sammen 11,4 prosent som avbrøt sin deltakelse underveis. I 2020 var denne andelen 12,6 prosent. Drop-out andelen har med andre ord falt noe.

Tabell 21: Måloppnåelsen i Jobbsjansen, 2013-2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Overgang til arbeid			41 %	49 %	52 %	57 %	59 %	61 %	58 %	64 %
Overgang til utdanning			14 %	15 %	16 %	14 %	11 %	15 %	15 %	15 %
Måloppnåelse totalt	52 %	60 %	55 %	64 %	68 %	71 %	70 %	76 %	74 %	79 %

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 78,8 prosent i 2021 (rundet opp til 79 prosent i tabellen over)

Resultatkravet for Jobbsjansen i 2021, kommunisert gjennom IMDis tildelingsbrev, var 70 prosents overgang til jobb eller utdanning. Måloppnåelseskravet for daværende Jobbsjansen del A var 45 prosent i 2012-2013, 55 prosent i 2014, 60 prosent i 2015-17, 65 prosent i 2018, og 70 prosent siden 2019. Jobbsjansen oppfylder dermed resultatkravene for ordningen i 2021. Merk at resultatkravet

¹⁸ 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.

¹⁹ 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 23 og 24.

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 22: Hvor stort fravær har deltakeren hatt i programmet?

Fravær	Andel
Under 10 prosent	74,3 %
10-19 prosent	13,2 %
20-29 prosent	6,2 %
30-49 prosent	2,5 %
50 prosent eller mer	2,5 %
Vet ikke/usikker	1,4 %
N	517

Majoriteten av deltakerne, 74 prosent, hadde under 10 prosent fravær. Ytterligere 13 og 6 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. 2,5 prosent hadde mellom 30 og 49 prosents fravær, og 2,5 prosent hadde 50 prosent eller mer. For 1,4 prosent av deltakerne, var rapportøren usikker eller visste ikke hva fraværet hadde vært. Sammenlignet med både 2019 og 2020, merker vi oss at andelen med lavt fravær (under 10 prosent) har økt – fra rundt 70 prosent til 74 prosent. Dette er positivt.

Det er enkelte forskjeller i fravær mellom ulike deltakergrupper. Deltakere med nedsatte arbeidsevner har langt høyere fravær enn andre deltakere. Det å ha omsorgsansvar uten partner er også assosiert med høyere fravær, om man sammenligner med deltakere som har en partner å dele omsorgsbyrden med.

Type arbeid og næring

For deltakerne som ved utskrivning fra programmet i 2021, 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 23: Hvilken type arbeid gikk deltakeren til?

Arbeidstype	Andel
Deltidsarbeid med lønnstilskudd (under 29 timer per uke)	3,1 %
Heltidsarbeid med lønnstilskudd (over 29 timer per uke)	6,5 %
Fast, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke)	14,5 %
Fast, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke)	14,2 %
Midlertidig, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke)	23,7 %
Midlertidig, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke)	28,2 %
Tilkallingsvikar	10,2 %
N	325

Det vanligste var overgang til midlertidig, ordinært deltids- eller heltidsarbeid. Dette gjaldt til sammen 52 prosent av deltakerne med overgang til lønnet arbeid. 29 prosent av deltakerne oppnådde fast stilling, i heltid eller deltid. Relativt få deltakere får hel- eller deltidsarbeid med lønnstilskudd, i alt 10 prosent. Omtrent samme andel, hadde status som tilkallingsvikar.

Det er altså under en tredjedel av deltakerne som oppnår fast arbeid ved utskrivning av Jobbsjansen. Andelen er sammenlignbar med 2020, men noe lavere enn i 2019 – da 33 prosent 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 49 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 24: Hvilken stillingsprosent hadde deltakeren ved oppstarten av sitt arbeidsforhold? ²⁰

Stillingsprosent	Andel
0-10 %	4,6 %
11-20 %	3,6 %
21-30 %	3,3 %
31-40 %	5,2 %
41-50 %	10,1 %
51-60%	15,4 %
61-70 %	8,5 %
71-80 %	4,9 %
81-90 %	8,2 %
91-100%	36,3 %
N	325

Som vi ser, gikk 36 prosent av deltakerne ut i fulltidsstilling ved oppstarten av arbeidsforholdet sitt. Dette er 2 prosentpoeng lavere enn i 2019 og 2020. Til sammen hadde 73 prosent av deltakerne som gikk over i lønnet arbeid, en stillingsprosent på mer enn 50 prosent. Dette noe høyere enn i 2020, men nøyaktig samme andel som i 2019. Vi merker oss imidlertid at andelen med stillingsprosent på mellom 0-10 prosent, har økt fra 1 prosent i 2020, til 4,6 prosent i 2021. Dette innebærer at deler av økningen i måloppnåelse fra 2020 til 2021, kan forklares ved at flere deltakere får overgang inn i arbeidsforhold av svært begrenset omfang.

Stillingsprosenten varierer med ulike bakgrunnskjennetegn ved deltakerne, spesielt om man fokuserer på andelen med *fulltidsstilling* (her forstått som mer enn 29 timer i uka). Eksempelvis arbeider deltakere med få eller ingen barn, oftere heltid enn deltakere med større omsorgsbyrde. Vi vil senere i rapporten se at deltakere med nedsatt arbeidsevne, har mindre sannsynlighet for å komme i jobb eller utdanning. Blant dem som faktisk kommer seg ut i jobb, er det også vanligere å jobbe deltid enn i andre grupper.

²⁰ For 19 deltakere (5,8 prosent), svarte rapportørene «vet ikke». Disse er holdt utenfor i beregningene.

Tabell 25: Hvilken næring fikk deltakeren jobb i?

Næring	Andel
Barnehage/SFO	19,4 %
Helse- og pleietjenester	16,6 %
Varehandel (butikk)	14,8 %
Annet	14,5 %
Restaurant/serveringsvirksomhet	8,9 %
Renhold	8,0 %
Hotell	5,2 %
Undervisning	3,4 %
Industri	2,8 %
Offentlig administrasjon/forvaltning	2,8 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	1,2 %
Samferdsel og transport	0,9 %
Lager	0,6 %
Forretningsmessig tjenesteyting	0,6 %
N	325

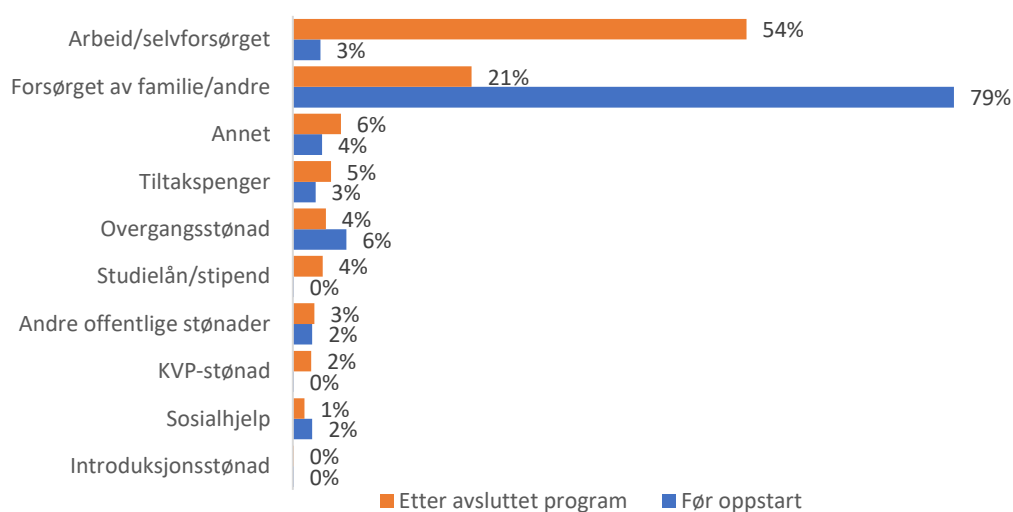
Næringene deltakerne i Jobbsjansen oftest får jobb i, er barnehage/SFO og helse- og pleietjenester. Over en tredjedel har sitt arbeidsforhold knyttet til en av disse to næringene. Det er også mange som får jobb innenfor varehandel/butikk, og «annet». Når rapportørene beskriver hva som ligger i annet-kategorien, er variasjonen stor – og alt fra jobb i bakeri til IT-konsulent nevnes.

I rapporten for 2020, kommenterte vi at næringer som restaurant og hotell var blitt mindre vanlige arbeidssteder siden 2019 – og at dette trolig skyldtes Covid-19 pandemiens negative effekt på disse bransjene. Disse tendensene ser ut til å også ha gjort seg gjeldende i 2021. Mens 22 prosent av Jobbsjansedeltakerne i 2019 fikk jobb på hotell eller i restaurant, falt dette til 12 prosent i 2020, og selv om andelen økte til 14 prosent i 2021 – er det fortsatt en nedgang på 8 prosentpoeng sammenlignet med 2019. Det er primært omsorgs- og helsenæringene som har fanget opp Jobbsjansedeltakerne som går ut i jobb etter endt programforløp.

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=503



Etter avsluttet program, var 54 prosent av deltakerne selvforsørget, mens 4 prosent mottok studentlån/stipend. Før oppstart av Jobbsjansen, var det kun 3 prosent som var selvforsørget, og ingen som mottok studentlån eller stipend. Andelen som var selvforsørget etter avsluttet program var fem prosentpoeng høyere enn i 2020, men andelen som mottok studielån/stipend var to prosentpoeng lavere. Dette er faktisk nøyaktig samme resultat som i 2019, også den gang var det 54 prosent som var selvforsørget mens 4 prosent mottok studielån.

Før oppstart, var den klart vanligste inntektskilden at man var forsørget av familie eller andre. Andelen i denne gruppen falt gjennom programdeltakelsen fra 79 prosent til kun 21 prosent. 2 prosent mottok sosialhjelp før oppstart, og 1 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 norskprøver, den andre er rapportørens vurdering av deltakernes norsknivå. Vi ba kun om rapportørens vurdering dersom deltakeren ikke avla en norskprøve som del av eller i etterkant av programmet. 25 prosent av deltakerne i Jobbsjansen 2021, avla en norskprøve som del av eller i etterkant av programmet. 51 prosent gjorde det ikke, mens for 24 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 (norskprøver og rapportørens vurdering), er slått sammen²¹. 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.

²¹ 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).

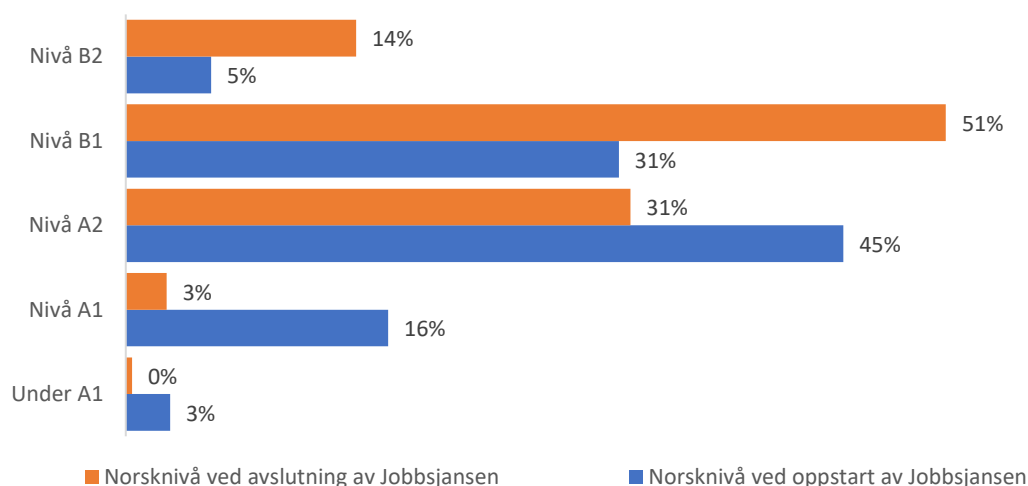
Tabell 26: Hva var nivået på norskferdighetene ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen?

Ferdighetsnivå	Andel
Under nivå A1	0,4 %
Nivå A1	2,6 %
Nivå A2	31,5 %
Nivå B1	51,2 %
Nivå B2	14,4 %
N	508

Deltakernes norskferdigheter ved avsluttet Jobbsjansen, vises i tabellen over. Vi ser at svært få deltakere har blitt vurdert til å ha et norsk nivå på under A1 ved avslutning. 34 prosent vurderes til A1/A2-nivå, men de aller fleste av disse på A2-nivå. Rett over halvparten av deltakerne vurderes å ha B1-nivå, mens 14 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=508



Ved å sammenligne aggregert norsk nivå ved oppstart av Jobbsjansen, med norsk nivå ved avslutning av Jobbsjansen, finner vi en tydelig utvikling mot høyere norsk nivå blant deltakerne. Ved avsluttet Jobbsjansedeltakelse, var det kun 3 prosent av deltakerne som hadde norskferdigheter på nivå A1 eller lavere, mot 19 prosent før oppstart. Andelen av deltakerne som befinner seg på B2 eller B1 økte fra 36 til 65 prosent. Sammenlignet med 2020 er det en høyere andel deltakere som går ut fra Jobbsjansen på B-nivå, men det var samtidig også flere som kom inn i ordningen på dette nivået.

Tabell 27: Norsk nivå før og etter Jobbsjansen, individnivå. N=498

		Norsk nivå ved avsluttet deltakelse				
		Under A1	Nivå A1	Nivå A2	Nivå B1	Nivå B2
Norsk nivå før oppstart	Under A1	7 %	29 %	57 %	7 %	0 %
	Nivå A1	1 %	10 %	60 %	24 %	5 %
	Nivå A2		1 %	39 %	54 %	6 %
	Nivå B1			1 %	76 %	23 %
	Nivå B2					100 %

Utviklingen mot høyere norsknivå blir også tydeliggjort gjennom tabell 27, 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 norskferdigheter ved oppstart. 7 prosent av disse deltakerne ble fortsatt vurdert til dette nivået ved avsluttet deltakelse. 29 prosent ble vurdert til nivå A1, 57 prosent til A2, og 7 prosent til B1. Dette innebærer en tydelig utvikling mot bedre norskferdigheter for denne gruppen gjennom deltakelsen i Jobbsjansen. Det er også verdt å merke seg at 23 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 norskferdighetene blir forbedret gjennom deltakelse i Jobbsjansen, også blant dem med forholdsvis høyt norsknivå før oppstart.²²

Forbedring av ferdigheter

Avslutningsvis i denne gjennomgangen av resultater, vil vi se nærmere på hvorvidt og i hvilken grad, deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2021, 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 28: Har følgende vært et mål for deltakeren i programperioden? N=517

	Ja	Nei	Usikker/vet ikke
Avlegge norskprøve	42,4 %	46,2 %	11,4 %
Forbedre grunnleggende ferdigheter	51,5 %	43,3 %	5,2 %
Forbedre arbeidsevnen	75,4 %	19,7 %	4,8 %
Påbegynne utdanning/opplæring	36,2 %	56,1 %	7,7 %
Fullføre utdanning/opplæring	18,0 %	73,5 %	8,5 %

75 prosent av deltakerne har hatt som mål å forbedre arbeidsevnen, 5 prosentpoeng færre enn i 2020²³. 51,5 prosent har hatt som mål å forbedre grunnleggende ferdigheter²⁴, 42 prosent hadde som mål å avlegge norskprøve, 36 prosent hadde som mål å påbegynne utdanning/opplæring, mens 18 prosent hadde som mål å fullføre utdanning/opplæring. Gjennom å krysse spørsmålet om hvorvidt det var et mål å avlegge norskprøve, med data på hvorvidt norskprøve ble avlagt, finner vi at 58 prosent av dem som hadde dette som mål, faktisk avla norskprøve som del av eller i etterkant av programperioden. Dette tallet stiger imidlertid til 72 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.

²² 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.

²³ 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-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/>) [lastet ned: 04.04.2022]

²⁴ 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).

Tabell 29: I hvilken grad har deltakeren forbedret sine grunnleggende ferdigheter eller arbeidsevner?

	Grunnleggende ferdigheter	Arbeidsevner
Overhodet ikke	0,4 %	0,8 %
I liten grad	8,4 %	8,2 %
I noen grad	37,6 %	26,5 %
I stor grad	53,6 %	64,4 %
N ²⁵	263	388

54 prosent av deltakerne ble vurdert til å ha forbedret sine grunnleggende ferdigheter i stor grad, og 38 prosent i noen grad. 9 prosent ble vurdert til å ikke ha forbedret sine grunnleggende ferdigheter. Dette er et noe bedre resultat enn i 2020, men klart svakere enn i 2019, hvor kun 3 prosent av deltakerne ikke forbedret sine grunnleggende ferdigheter. Når det gjelder forbedring av arbeidsevner, er tallene mer stabile. 91 prosent forbedret sine arbeidsevner i 2020, mot 89 prosent i 2020 og 93 prosent i 2019.

Tabell 30: Har deltakeren påbegynt eller fullført utdanning/opplæring i eller i etterkant av programmet

	Påbegynt	Fullført
Ja	75,9 %	44,1 %
Nei	17,6 %	40,9 %
Vet ikke	6,4 %	15,1 %
N	187	93

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. 76 prosent av deltakerne som skulle påbegynne utdanning, klarte det (81 prosent om man holder «vet ikke» utenfor beregningene). 44 prosent av deltakerne som skulle fullføre utdanning/opplæring nådde dette målet (52 prosent om man holder «vet ikke» utenfor beregningene). For begge disse to spørsmålene, har andelen som har nådd målene siden økt, sammenlignet med 2020. I tillegg er det verdt å påpeke at målene 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.

²⁵ I vurderingene av ferdighetsforbedringene er usikker/vet ikke holdt utenfor prosentueringen.

Kapittel 5: Måloppnåelse

I dette kapitlet ser vi nærmere på måloppnåelse blant deltakere som gikk ut av Jobbsjansen i 2021. 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 2021, 79 prosents overgang til jobb eller utdanning.

Kjennetegn ved deltakerne

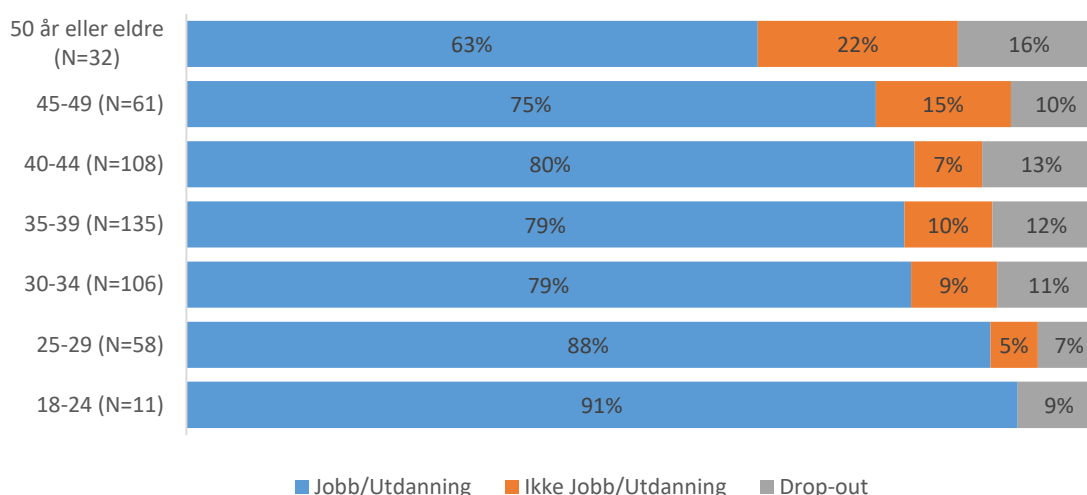
I gjennomgangen av måloppnåelse knyttet opp til kjennetegn ved deltakerne, ser vi nærmere på følgende faktorer: alder, botid, opprinnelsessted, omsorgsansvar, arbeidsevne, utdanningsnivå og norskferdigheter, arbeidserfaring og tidligere opplæringstiltak.

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 de eldste deltakere i mindre grad enn yngre oppnår måloppnåelse. Den høyeste måloppnåelsen finner vi blant de yngste (29 år eller yngre). Dette er noe annerledes enn i 2020, da de var forholdsvis lite forskjell i måloppnåelsen til deltakerne – så fremt de var 44 år eller yngre.

Figur 15: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på alder.

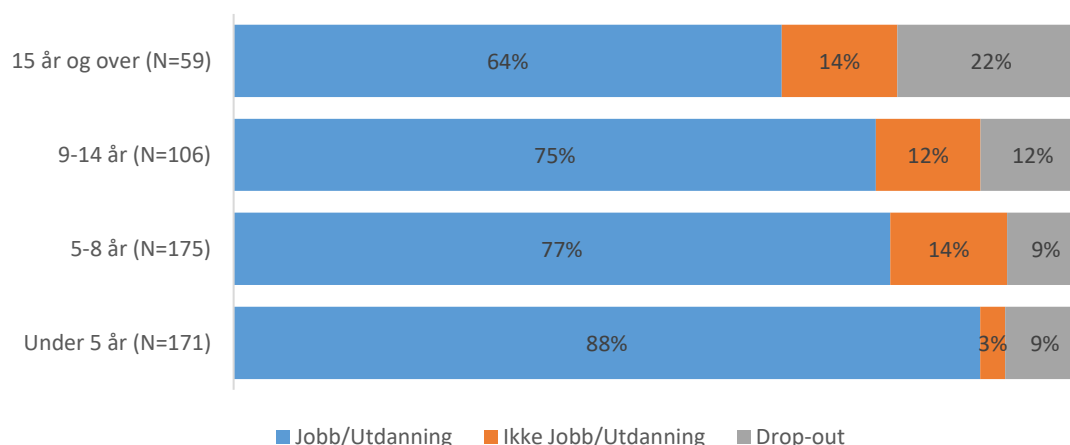


Botid

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 2021. I rapporten for 2020-kohorten kommenterte vi at forskjellen i måloppnåelse hva angår ulik botid, var betydelig mindre enn tidligere: Kun 9 prosentpoeng skilte deltakerne med kortest og lengst botid i Norge. I 2021 observerer vi at forskjellene er tilbake på nivået fra 2017/18 – med klart høyere måloppnåelse blant deltakerne med kortest fartstid i Norge – og en forskjell i måloppnåelse på 24 prosentpoeng, sammenlignet med dem som har bodd i landet minst 15 år.

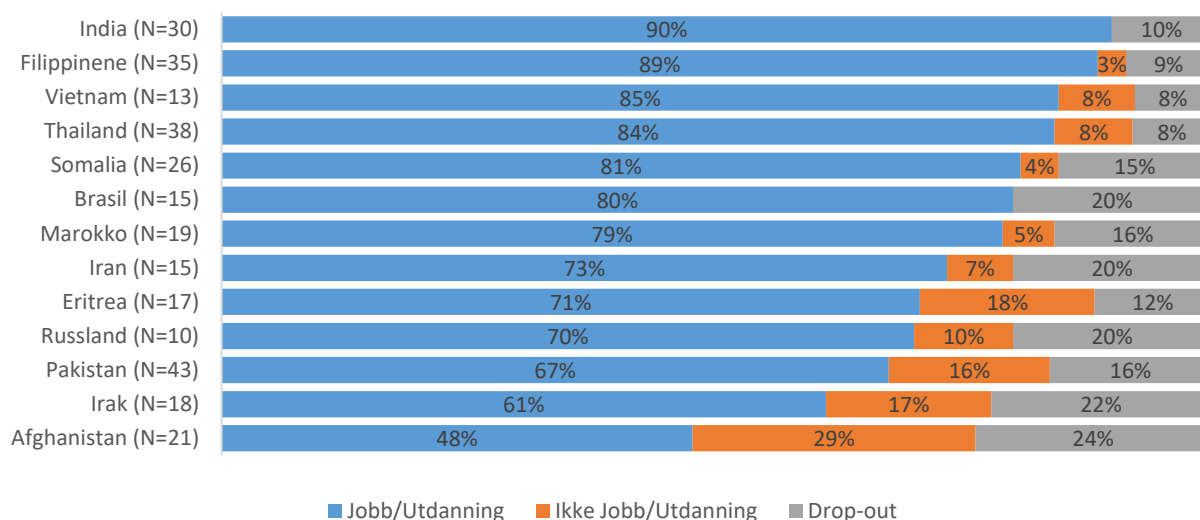
Figur 16: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på botid i Norge.



Opprinnelsesland/-verdensdel

I presentasjonen av måloppnåelse brutt ned på opprinnelsesland, vil kun land med flere enn 10 deltakere i 2021 bli vist.

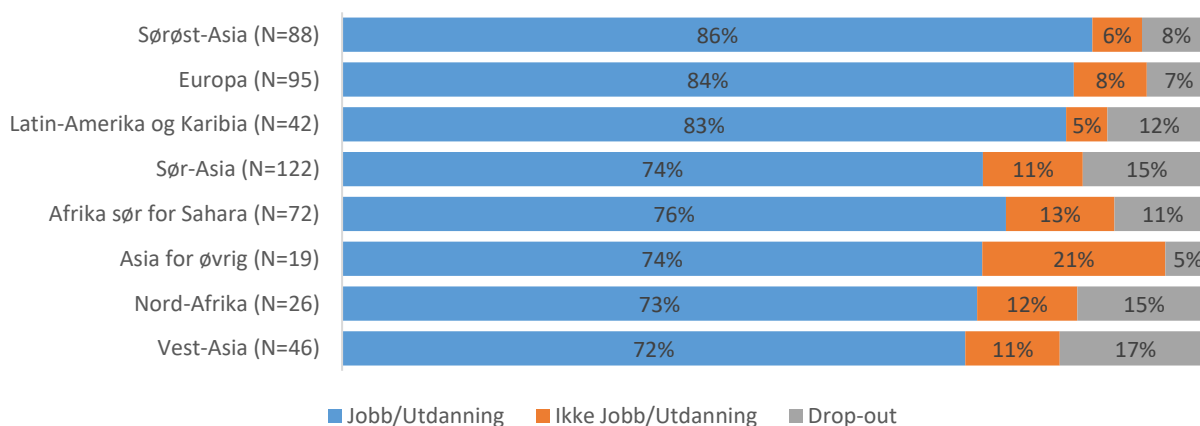
Figur 17: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på opprinnelsesland (kun land med over 10 deltakere inkludert).



Som vi ser, varierer måloppnåelsen klart med deltakernes landbakgrunn. Mens 90 prosent av deltakerne fra India gikk over til jobb eller utdanning ved avsluttet program, gjaldt dette for kun 48 prosent av deltakerne med bakgrunn fra Marokko. Over flere år har vi trukket frem at utviklingen i måloppnåelse har vært positiv for deltakere med opprinnelse fra Somalia. Denne tendensen styrker seg kraftig i 2021. Hele 81 prosent av deltakerne med somalisk bakgrunn oppnådde arbeid eller utdanning, noe som er en økning på 17 prosentpoeng sammenlignet med 2020. Måloppnåelsen for denne gruppen var i tillegg kun 49 prosent i 2017/18, noe som er 32 prosentpoeng lavere enn nå.

Deltakere med opprinnelse fra Afghanistan har omvendt tendens. Måloppnåelsen for denne deltakergruppen var 48 prosent i 2021. Dette er 16 prosentpoeng lavere enn i 2020, og 27 prosentpoeng lavere enn i 2019. Også deltakere fra Iran har en nedgang i måloppnåelse fra året før, mens deltakere fra India har bedre resultat – og er tilbake på måloppnåelsesnivået de hadde i 2019.

Figur 18: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på regioner.

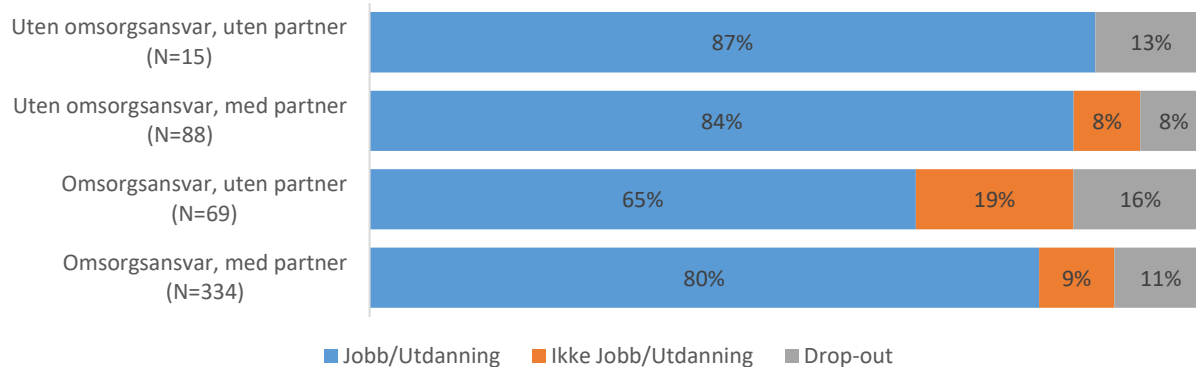


Fordeler man måloppnåelsen på verdensregioner, ser vi at deltakere med bakgrunn fra Sørøst-Asia, Europa og Latin-Amerika og Karibia har den høyeste overgangen til jobb eller utdanning. Den laveste måloppnåelsesandelen finner man blant deltakere med bakgrunn fra Nord-Afrika og Vest-Asia. Dette var også situasjonen i 2020.

Familiesituasjon

Vi skal nå se måloppnåelsen opp mot deltakernes familiesituasjon.

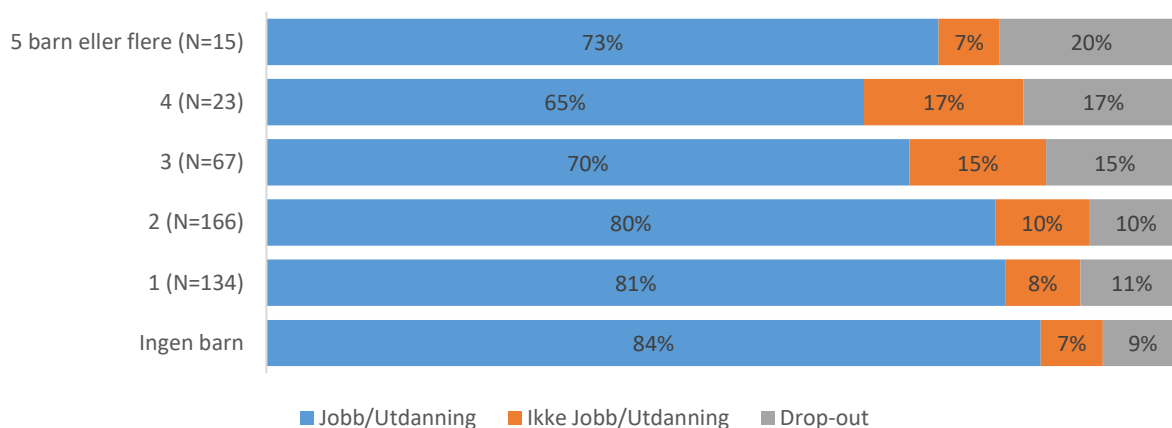
Figur 19: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på familiesituasjon.



Når måloppnåelsen blir brutt ned på deltakernes familiesituasjon, ser vi at deltakere uten omsorgsansvar og partner, er gruppen med den høyeste overgangen til jobb eller utdanning. Nest høyest overgang finner vi hos deltakerne som har partner, men ikke omsorgsansvar (for barn under 18. Blant deltakerne med både omsorgsansvar og partner, var måloppnåelsen 80 prosent, litt høyere enn i 2019 og 2020.

Den laveste måloppnåelsen finner vi blant deltakere med omsorgsansvar, men uten partner. 65 prosent i denne gruppen oppnådde overgang til jobb eller utdanning, omtrent det samme som i 2020.

Figur 20: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på antallet barn deltakeren har.²⁶



Antallet barn deltakeren har, ser ut til å ha en viss betydning for sannsynligheten for måloppnåelse, men sammenhengen er ikke like tydelig som i 2020. Overordnet sett er vi delvis tilbake til situasjonen fra 2019 og tidligere, hvor forskjellen mellom deltakere med ingen eller få barn, og deltakere med mange barn, var mindre prominent enn i 2020. Muligens ligger forklaringen på 2020-tallene i Covid-19-pandemien, hvor hjemmeskole og mindre rom for aktivitet utenfor hjemmet kan ha påvirket de større husholdningene mer enn dem med få eller ingen barn.

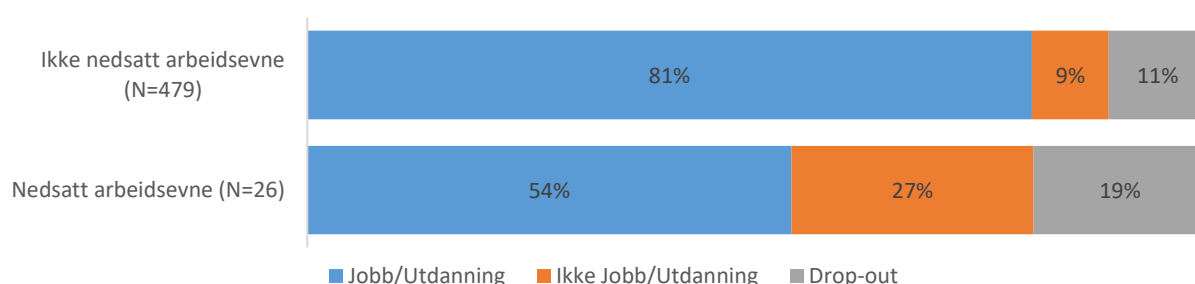
²⁶ Merk: Grunnet lav N er måloppnåelsen til deltakere med hhv. 5 barn, og mer enn 5 barn, slått sammen i figuren.

Noen forskjeller er det imidlertid, og generelt ser det ut til å være et bruddpunkt mellom 2 og 3 barn, hvor måloppnåelsen faller hos dem med 3 barn eller flere.

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 2021, var andelen med denne typen utfordringer rundt 5 prosent. Dette er på linje med tallene for 2020, men lavere enn for alle foregående rapporteringsår. Til sammenligning hadde 13 prosent av deltakerne i 2015 nedsatte arbeidsevner.

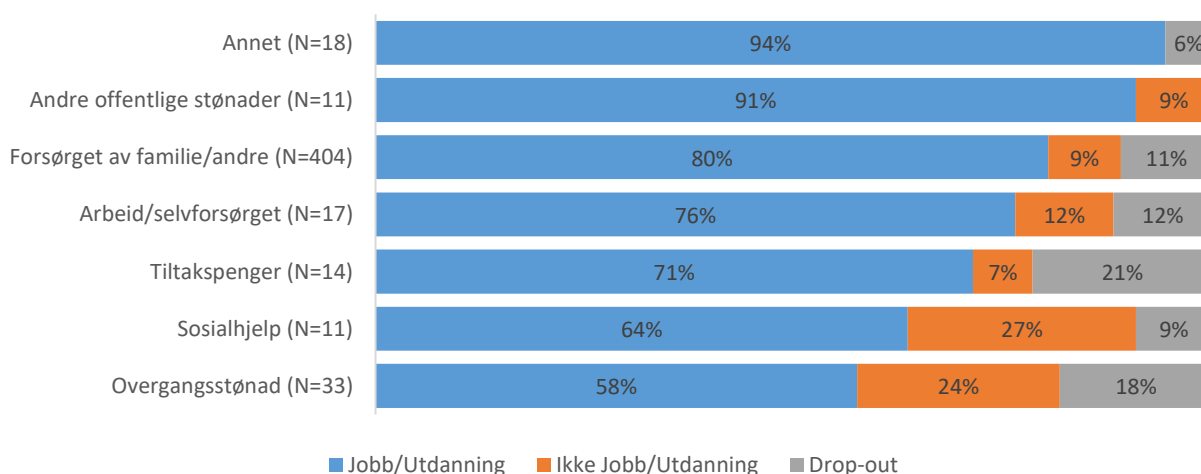
Figur 21: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt etter hvorvidt deltakeren hadde nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet.



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 gikk forskjellen mellom disse to gruppene 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. I 2021 minsker forskjellene noe igjen – og vi ser at deltakere uten nedsatt arbeidsevne har en måloppnåelse som er 27 prosentpoeng høyere enn for 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 2021 – fordelt på deltakernes hovedinntektskilde før oppstart av Jobbsjansen.



Som tidligere nevnt i denne rapporten, er flertallet av deltakerne i Jobbsjansen forsørget av familie eller andre før oppstart i denne ordningen. Deltakere med denne hovedinntektskilden før oppstart, hadde en måloppnåelse i 2021 på 80 prosent. Den høyeste måloppnåelsen finner vi faktisk hos deltakere som mottok «andre offentlige stønader» og «annet» før oppstart. For sistnevnte gruppe fikk rapportørene anledning til å spesifisere hva hovedinntektskilden var, og alt fra kvalifiseringsstønad til dagpenger ble listet opp.

Deltakere som før oppstart mottok overgangsstønad eller sosialhjelp, har den laveste måloppnåelsen i ordningen. Sosialhjelpsmottakere før oppstart har tradisjonelt hatt lav måloppnåelse i ordningen, så også i 2021. Andelen sosialhjelpsmottakere har falt betydelig over tid i Jobbsjansen over tid: I 2016 hadde nesten en tredjedel av deltakerne i 2016 sosialhjelp som hovedinntektskilde før oppstart, og som vi kan regne oss frem av figuren over, gjaldt dette kun 2 prosent av de avsluttede deltakerne i 2021. Den stadig lavere andelen deltakere som var avhengig av sosialhjelp før oppstart, er en viktig forklaring på den økte måloppnåelsen i Jobbsjansen over tid.

Tabell 31: Gjennomsnittlig antall år med inntektsgivende arbeid før Jobbsjansen, fordelt på måloppnåelseskategorier

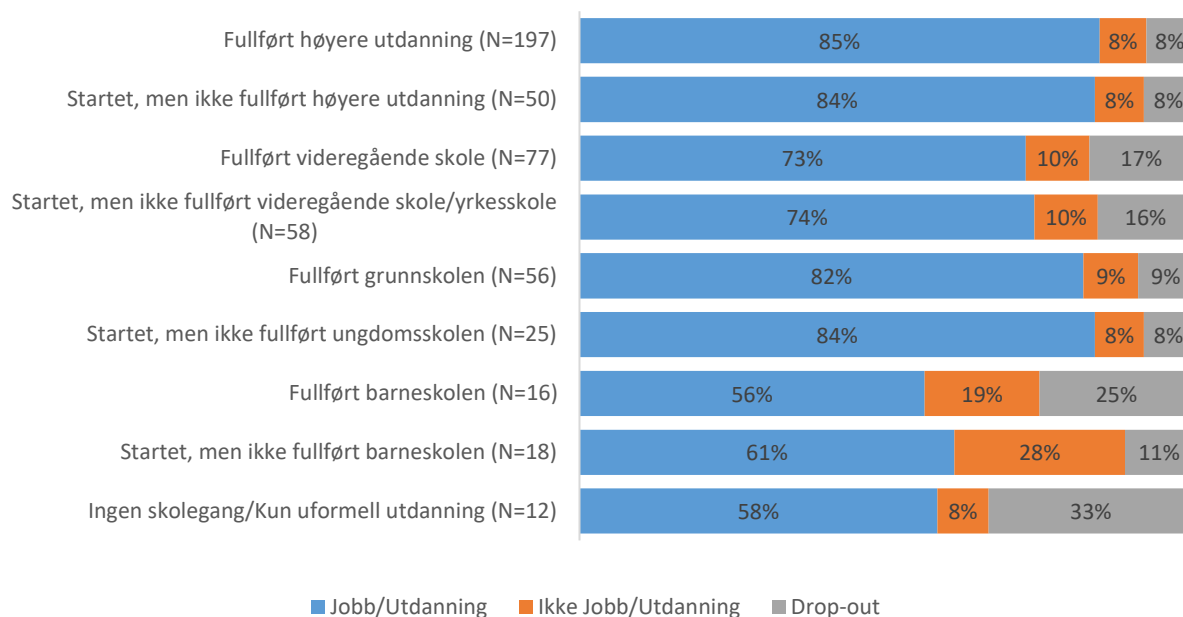
	År med inntektsgivende arbeid totalt	År med inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet	År med inntektsgivende arbeid i Norge	N
Jobb/ utdanning	6,66	5,72	0,93	403
Ikke jobb/ utdanning	5,38	4,71	0,72	49
Drop-out	7,46	4,40	1,40	58

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 6,66 år med inntektsgivende arbeid før oppstart, mot 7,46 år i «drop-out»-gruppen. I perioden 2018 og tidligere, var gjerne måloppnåelse assosiert med høyere grad av tidligere arbeidserfaring blant deltakerne. Denne tendensen endret seg ved individrapporteringen i 2019, og siden da har deltakerne med måloppnåelse hatt noe kortere arbeidserfaring enn dem som faller fra underveis i programforløpet. I figur 26 vil vi se at arbeidserfaring *i seg selv* er positivt assosiert med måloppnåelse, men det tabell 30 forteller oss er at omfanget av arbeidserfaringen ikke nødvendigvis har noe å si for at man lykkes med Jobbsjansen.

Utdanningsnivå og norskferdigheter

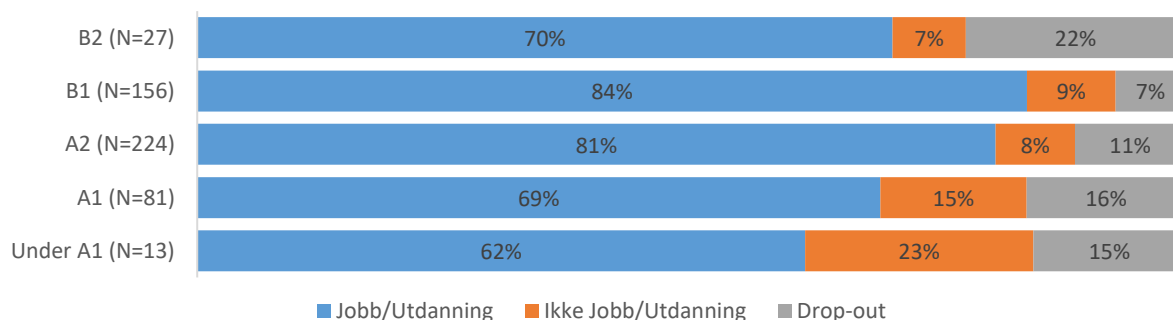
Hvordan henger måloppnåelsen sammen med deltakernes utdanningsnivå og norskferdigheter ved oppstart av Jobbsjansen?

Figur 23: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – 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 primære skillet går imidlertid mellom deltakere som kun har fullført barneskolen, eller har mindre utdanning enn det, og deltakere med erfaring fra ungdomsskolen eller høyere. Innslagspunktet for forskjellene i måloppnåelse har variert noe over tid. I 2020 var det første og fremste deltakere på de to laveste utdanningsnivåene som skilte seg ut negativt. Det er ellers verdt å merke seg at sammenhengen mellom utdanningsnivå og måloppnåelse ikke er lineær. Eksempelvis har deltakere som har fullført grunnskolen høyere måloppnåelse enn deltakere som har fullført videregående skole, i 2021. Denne ikke-lineære tendensen har vært et vanlig funn i individrapporteringene for Jobbsjansen.

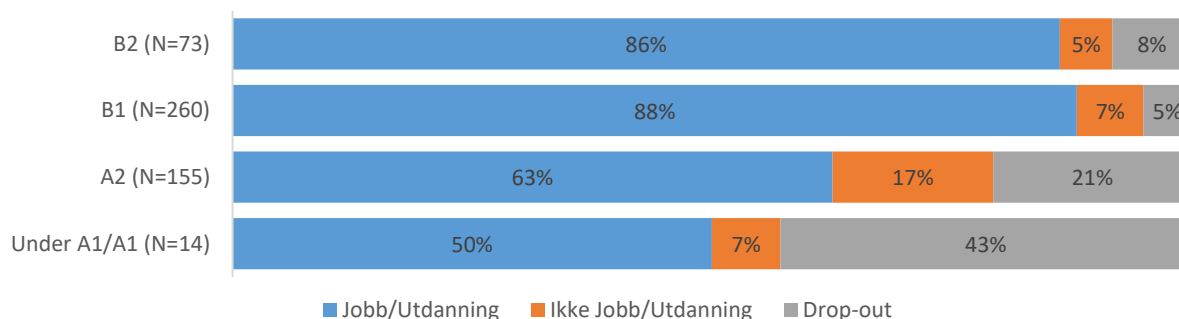
Figur 24: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på deltakernes norsksferdigheter ved oppstart av Jobbsjansen.



Når måloppnåelse brytes ned på deltakernes norsksferdigheter ved oppstart av Jobbsjansen, ser vi i årets rapportering at deltakere på B2-nivå før oppstart har lavere måloppnåelse enn hva man kunne forvente. Til sammenligning var måloppnåelsen for denne gruppen 88 prosent i 2020. Utover dette er det generelle bildet at gode norsksferdigheter har en sammenheng med overgang til jobb eller utdanning: Mens 62 prosent av deltakerne som kom inn på ordningen med norsksferdigheter vurdert til under nivå A1, hadde overgang til jobb eller utdanning, gjaldt det 84 prosent av deltakerne på B1-

nivå. Dette er samtidig en ganske tydelig forbedring i måloppnåelsen hos deltakerne med de svakeste norsksferdighetene – i 2020 var den på kun 48 prosent.

Figur 25: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på deltakernes norsksferdigheter ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen²⁷.



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.

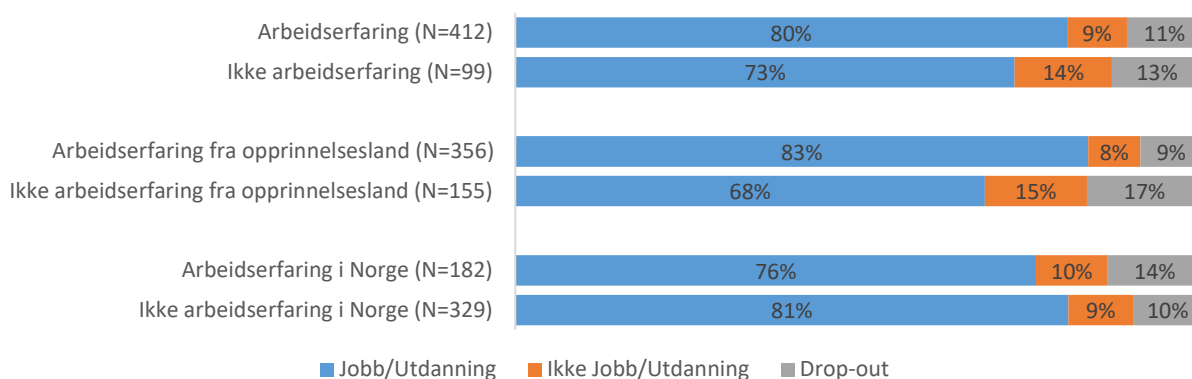
Vi ser at måloppnåelsen til deltakere som avsluttet Jobbsjansen på B2-nivå, er 86 prosent; betydelig høyere enn hos deltakere som avsluttet sin deltakelse på nivå A1 eller lavere. Hovedårsaken til dette er muligens at de mest motiverte deltakerne, eventuelt dem med best forutsetninger, som kommer inn i Jobbsjansen med lavt språknivå, har en stigning i språknivået gjennom deltakelsen. De som da blir igjen på nivå A1 eller lavere, har nok generelt dårligere forutsetninger for å kvalifisere seg til jobb eller utdanning.

Arbeidserfaring

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

²⁷ Merk: Måloppnåelsen til deltakere som avsluttet Jobbsjansen med norsksferdigheter på under A1-nivå er slått sammen med deltakerne på A1-nivå grunnet lav N

Figur 26: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på arbeidserfaring fra opprinnelsesland og Norge.

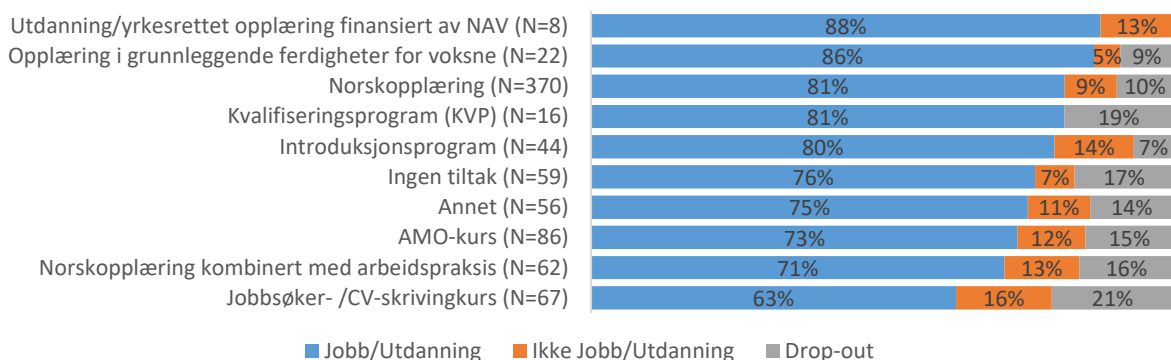


Vi ser at deltakere med arbeidserfaring i noe større grad oppnår måloppnåelse enn deltakere uten arbeidserfaring. Dette var også tilfellet i 2020, og i tidligere år. Når tallene fordeles på om arbeidserfaringen kommer fra deltakerens opprinnelsesland, eller i Norge, ser vi at det kun er erfaring fra opprinnelsesland som har positiv betydning. Her er det imidlertid verdt å merke seg at det i 2020-rapporteringen ikke var noen forskjell i måloppnåelsesgrad etter *hvor* arbeidserfaringen kom fra. Det kan altså være mer eller mindre tilfeldige variasjoner som gir overnevnte resultat i årets individrapportering.

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 2021 – 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 og 2020. 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 Jobbsøker/ CV-skrivingskurs. I 2020 hadde dette tiltaket den nest høyeste assosierte måloppnåelsen av alle tidligere kvalifiserings- og

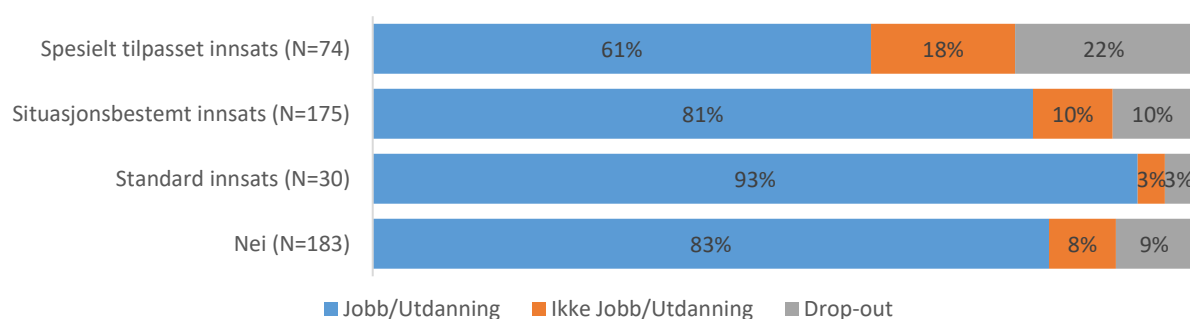
opplæringstiltak. Variasjon av dette omfanget er en generell påminnelse om at man skal være forsiktig med å tolke for mye ut av forholdet mellom enkelttiltak og måloppnåelse.

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 2021 – fordelt på innsatsbehov.



Den høyeste måloppnåelsen finner vi hos deltakere med standard innsats. 93 prosent i denne gruppen oppnådde overgang til jobb eller utdanning, 19 prosentpoeng høyere enn i 2020. Deltakere uten behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV har den nest høyeste måloppnåelsen, med 83 prosent. Den laveste måloppnåelsen finner vi hos deltakere med spesielt tilpasset innsats, med 61 prosent.

Varighet av programmet

Tabell 31 viser gjennomsnittlig antall måneder deltakerne var i Jobbsjansen. Tabellen viser varigheten for deltakerne som avsluttet i perioden 2014-2021; både gjennomsnitt for alle som avsluttet, samt fordelt på avslutningskategori.

Tabell 32: Måloppnåelse Jobbsjansen 2014 - 2021 og varighet av programmet (måneder)

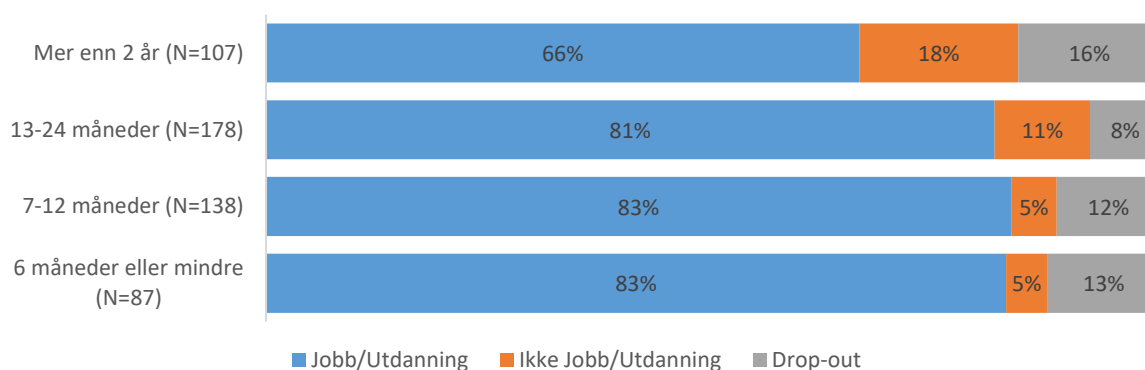
		Gjennomsnitt	Median
2021	Jobb/utdanning	16	14
	Ikke jobb/utdanning	23	23
	Drop-Out	18	14
	Alle	17	14
2020	Jobb/utdanning	16	13
	Ikke jobb/utdanning	22	19
	Drop-Out	13	12
	Alle	16	13
2019	Jobb/utdanning	14	12
	Ikke jobb/utdanning	19	16
	Drop-Out	14	10
	Alle	15	12
2018	Jobb/utdanning	15	12
	Ikke jobb/utdanning	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 15-17 måneder etter det.

Et interessant poeng med 2021-kohorten, er at programtiden til deltakere som endte opp som «drop-outs» økte betydelig fra 2020, og er med 18 måneder på sitt høyeste for hele perioden vi har tall for. Dette mener vi i utgangspunktet er en uheldig utvikling, for både deltakerne det gjelder og ordningen for øvrig. 18 måneders gjennomsnittlig programtid for denne gruppen innebærer ganske omfattende investeringer i programforløp som ender opp i «ingenting». Det kan være nærliggende å tenke seg at Covid-19 pandemien har hatt en betydning. For både prosjektene og deltakerne selv, kan det ha vært lite ønskelig å avslutte en deltakelse midt i en såpass usikker situasjon. Det vil være interessant å se om programtiden til denne gruppen endrer seg i 2022.

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 2021 – 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. Årets tall er forholdsvis like som i 2020. 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 prosent 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

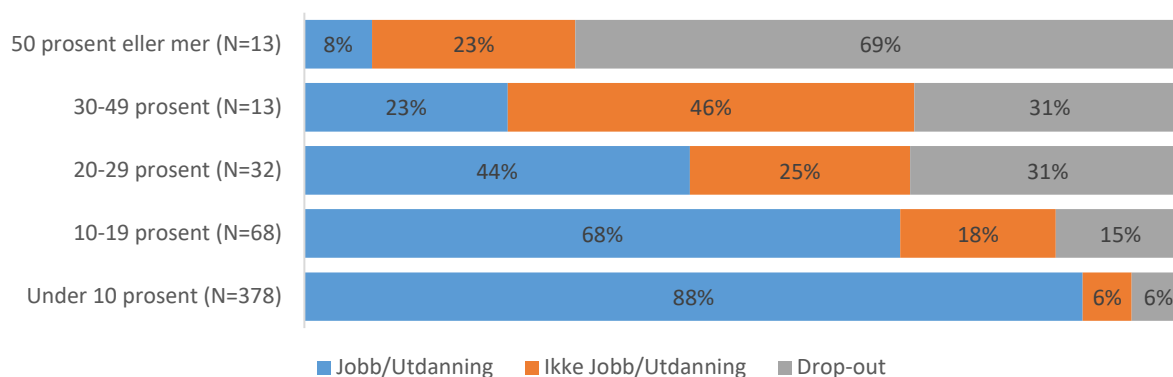
I individrapporteringen for 2021 ble rapportørene bedt om å anslå hvor høyt fravær deltakerne hadde hatt i programmet. Alternativene var: a) under 10 prosent, b) 10-19 prosent, c) 20- 29 prosent, d) 30- 49 prosent, e) 50 prosent eller mer, eller f) «vet ikke/usikker».

Som vi har sett tidligere, var det 74 prosent av deltakerne som hadde under 10 prosent i fravær. Det var relativt få deltakere som hadde svært høyt fravær, 11 prosent av deltakerne hadde 20 prosent eller høyere fravær. 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 88 prosent som gikk over til jobb eller utdanning ved utskrivning fra Jobbsjansen. Blant deltakerne med mellom 30 og 49 prosent fravær, og deltakerne med over 50 prosent fravær, var det hhv. 23 og 8 prosent som oppnådde måloppnåelse.

Figur 30: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på deltakernes fravær i Jobbsjansen.

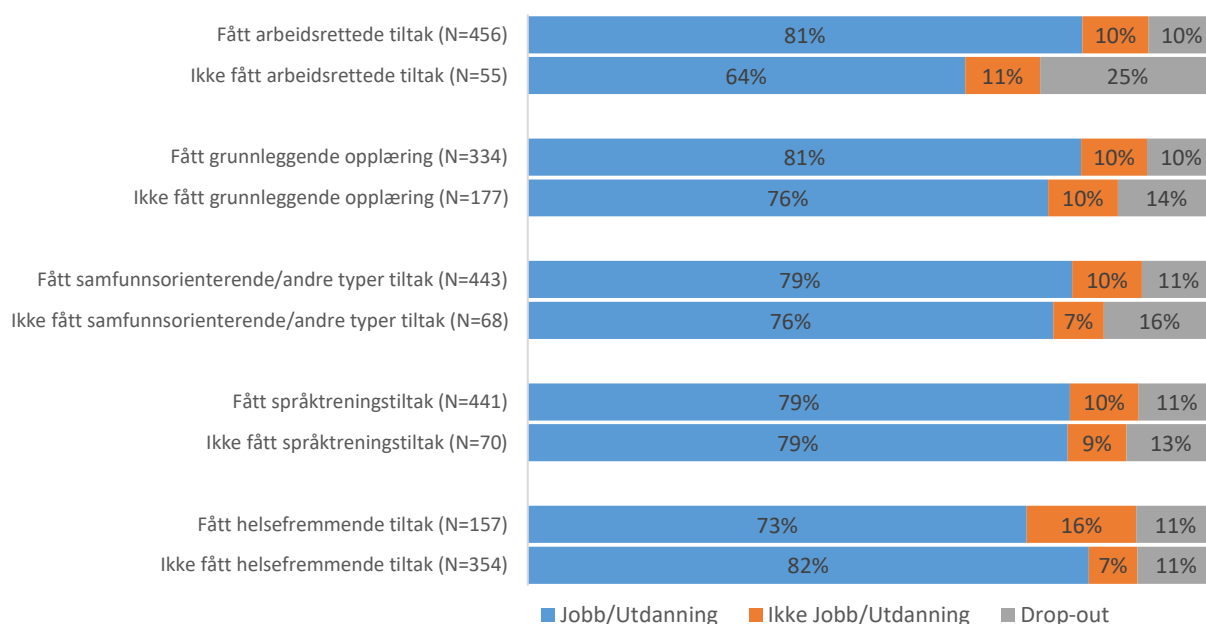


Innhold i Jobbsjansen

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 2021 – fordelt på hvorvidt deltakeren har hatt minst ett tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe eller ikke.



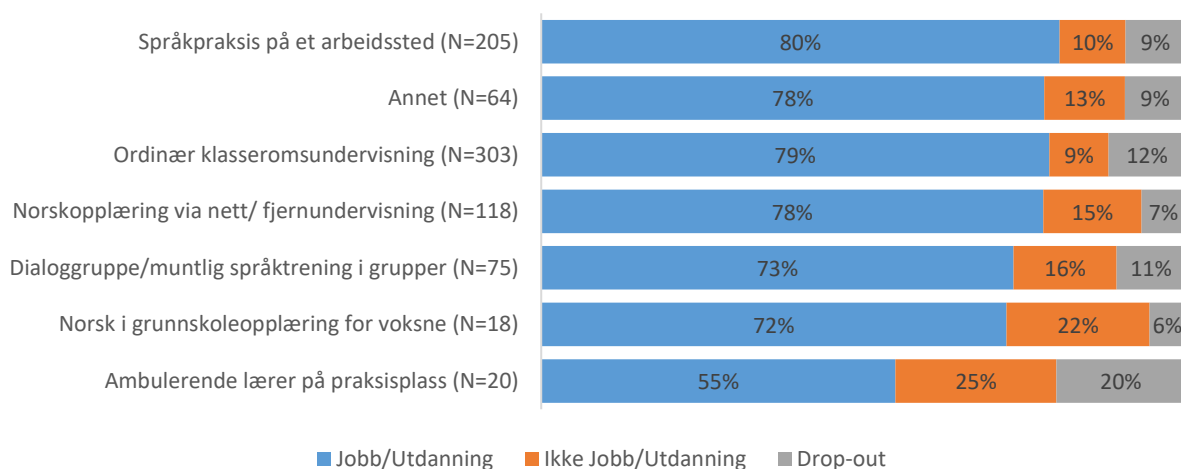
Figur 31 viser hvorvidt det er forskjell i måloppnåelsesgrad mellom deltakere som har hatt minst ett tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe, og deltakere som ikke har hatt noen tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe. Ettersom vi presenterer tall for dem som ikke har fått tiltak her, vil vi ikke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

81 prosent av dem som har mottatt minst ett arbeidsrettet tiltak, oppnår overgang til jobb eller utdanning, mot 64 prosent av dem som ikke har fått arbeidsrettede tiltak. Når det gjelder tiltak klassifisert som «grunnleggende opplæring», har deltakere som fikk slike tiltak 5 prosentpoeng høyere måloppnåelse. For samfunnsorienterende tiltak er tilsvarende forskjell på 3 prosentpoeng, mens det er ingen forskjell for språktreningstiltak.

Når det gjelder helsefremmende tiltak er logikken omvendt. Her har deltakere som *ikke* har fått tiltak av slik art, høyere måloppnåelse enn dem som har fått helsefremmende tiltak.

Sett i et lengre tidsperspektiv, har individrapporteringene for Jobbsjansen stort sett alltid vist at mottakere av arbeidstreningstiltak har høyere måloppnåelse enn dem som ikke har fått slike tiltak, mens mottakere av helsefremmende tiltak har lavere måloppnåelse enn andre i Jobbsjansen. Den primære forklaringen på disse tendensene ligger trolig i deltakernes bakenforliggende forutsetninger. Vi finner for eksempel at selv om den klare majoriteten av deltakerne i Jobbsjansen får arbeidsrettede tiltak, skjer dette for eksempel oftere for deltakere med gode språkferdigheter, mens deltakere med nedsatte arbeidsevner oftere får helsefremmende tiltak enn andre deltakergrupper.

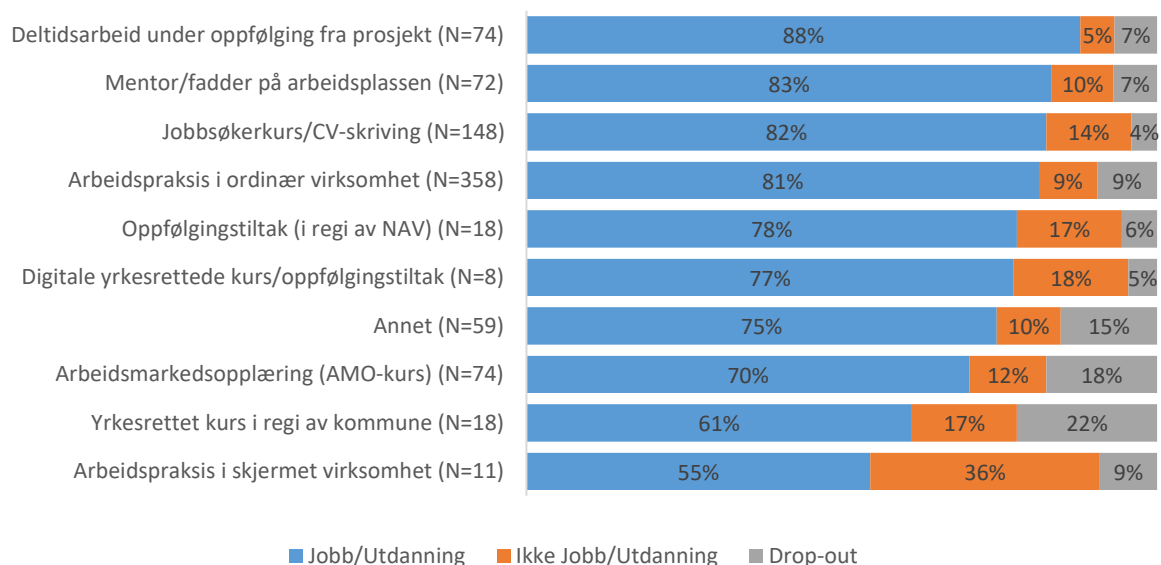
Figur 32: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på hvilke språktilbud deltakeren har benyttet i programmet. ²⁸



Når det gjelder språktilbudene og måloppnåelse, er det deltakere som har mottatt «språkpraksis på et arbeidssted» som har den høyeste måloppnåelsen. Lavest måloppnåelse finner vi blant deltakere som mottok «ambulerende lærer på praksisplass», med 55 prosents overgang til jobb eller utdanning. I 2020 var den assosierte måloppnåelsen for dette tiltaket hele 83 prosent. Som nevnt tidligere, viser dette at man bør være forsiktig med å tolke for mye ut av forholdet mellom enkelttiltak og måloppnåelse. Det er først når man ser stabilitet over tid i slike tendenser at man bør gjøre aktive endringer i hva slags tiltakspraksis man skal ha.

²⁸ Merk: Måloppnåelsen til deltakere med tiltakene Alfabetiseringsmodul og Suggestopedi er ekskludert fra figuren grunnet lav N

Figur 33: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på hvilke tilbud om arbeidsrettede tilbud/tiltak deltakeren har benyttet i programmet.²⁹



Når måloppnåelse brytes ned på arbeidsrettede tiltak, er det deltakerne med deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt som har den høyeste måloppnåelsen. 88 prosent i denne deltakergruppen gikk ut i jobb eller utdanning ved avsluttet program. Måloppnåelsen assosiert med dette tiltaket har vært høy over flere år. I 2020 var den 95 prosent, og i 2019 var den 90 prosent. 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.

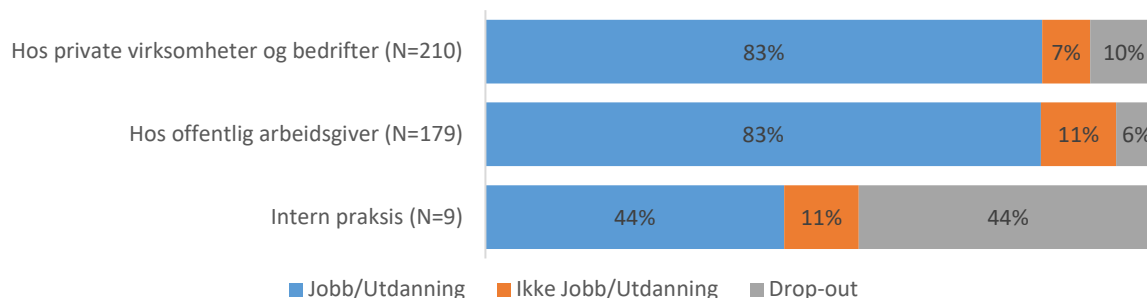
Arbeidspraksis i ordinær virksomhet er det mest brukte tiltaket i hele Jobbsjansen, og den assosierte måloppnåelsen tilknyttet dette tiltaket, er 81 prosent. I flere individrapporteringer over årene har dette tiltaket blitt fremhevet som viktig for å forklare måloppnåelse i Jobbsjansen. Betydning av tiltaket har imidlertid rent statistisk blitt mindre over tid, etter hvert som måloppnåelsen generelt i Jobbsjansen, og andelen deltakere som mottar tiltaket, begge har økt.

I 2020 var det oppfølgingstiltak (i regi av NAV), som hadde nest høyest måloppnåelse blant de arbeidsrettede tiltakene, med 90 prosent. I 2021 er den lavere, med 78 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. Som vi har nevnt noen andre steder i rapporten, er dette en påminnelse om at måloppnåelsen assosiert med enkelttiltak i enkelte rapporteringsår, ikke trenger å si oss så mye om hvilke tiltak som på sikt er mest effektive for å kvalifisere deltakerne i Jobbsjansen til jobb eller utdanning.

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 nøyaktig samme måloppnåelse som i 2020, men 12 prosentpoeng høyere enn i 2019.

²⁹ Merk: Det fulle navnet på tiltaket «Digitale yrkesrettede kurs/oppfølgingstiltak» er «Digitale/nettbaserte yrkesrettede kurs/oppfølgingstiltak i regi av NAV og/eller kommune»

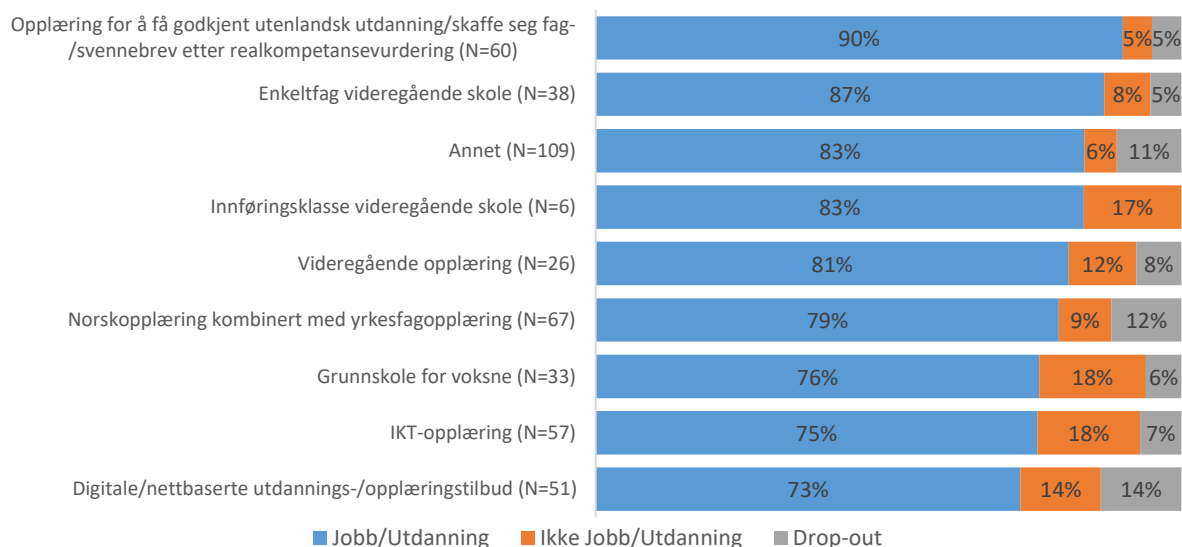
Figur 34: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på *hvor* deltakerne med ordinær arbeidspraksis har gjennomført praksisen.³⁰



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 ingen forskjell i måloppnåelsestallene mellom deltakere med praksis i det offentlige, eller det private.

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 i utgangspunktet dårligere forutsetninger for å nå måloppnåelse, og bruken av denne praksisformen er alt i alt forholdsvis lav.

Figur 35: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring deltakeren har benyttet i programmet.³¹



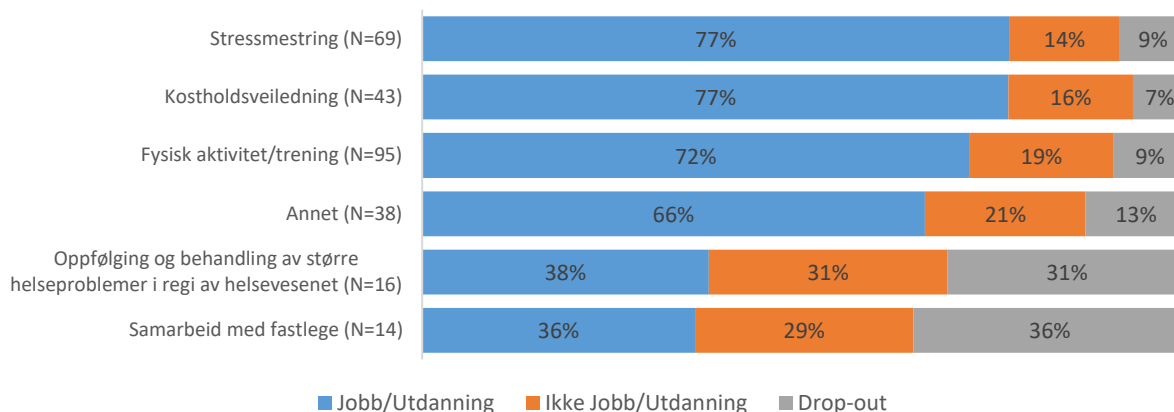
For grunnleggende opplæring, ser vi at den laveste måloppnåelsesandel er blant dem som fikk tiltaket digitale/nettbaserte utdannings-/opplæringstilbud. Selv for det lavest «rangerte» tiltaket, er imidlertid måloppnåelsen høy – med 73 prosent. I 2020 og 2019 var det grunnskole for voksne som hadde lavest assosiert måloppnåelse (55 prosent i 2020), dette tallet har steget til 76 prosent i 2021. Den historisk sett lave måloppnåelsen for dette tiltaket har delvis vært knyttet til at mange deltakere som har mottatt grunnskole for voksne, har gått videre på grunnskoleopplæring etter avsluttet deltakelse i

³⁰ Merk: Måloppnåelsen til deltakere med praksis i frivillig sektor er ekskludert fra figuren grunnet lav N

³¹ Merk: Måloppnåelsen til deltakere med tiltaket Innføringsklasse videregående skole er ekskludert fra figuren grunnet lav N

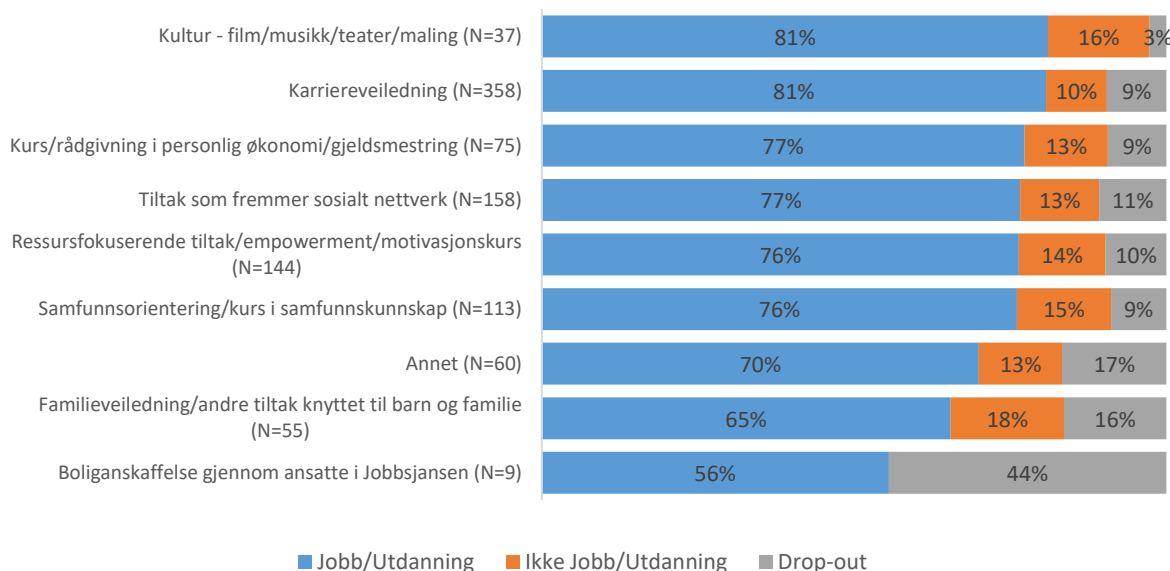
Jobbsjansen. Dette er som kjent ikke måloppnåelsesgivende. Som vi så i gjennomgangen av detaljerte resultater i kapittel 5, var det svært få deltakere med overgang til grunnskole for voksne i 2021.

Figur 36: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – 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 forholdsvis liten.

Figur 37: Måloppnåelse Jobbsjansen 2021 – fordelt på hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud deltakeren har benyttet i programmet.



For de samfunnsorienterende tiltakene finner vi den høyeste måloppnåelsen 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. Dette er likt som i 2020.

Kapittel 6: Hva forklarer de gode resultatene i Jobbsjansen?

I tillegg til å presentere analyser av individrapporteringene for ordningen, er vi bedt om å gi anbefalinger til innretningen på Jobbsjansen for bedre måloppnåelse. Jobbsjansen har gjennom flere år stadig oppnådd gode resultater, og i 2021 har hele 79 prosent av deltakerne gått over til arbeid eller utdanning etter avsluttet program. Det beste resultatet i Jobbsjansens historie. 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 tre 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, og iii) prosjektenes innrapporterte utfordringer og gode grep

Individuelle kjennetegn og programmenes innretning

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

- ◆ 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», og «oppfølging for å få godkjent utenlandsk utdanning/Realkompetansevurdering» assosiert med høy måloppnåelsesgrad

Alle disse tendensene, er imidlertid bivarierte. 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).

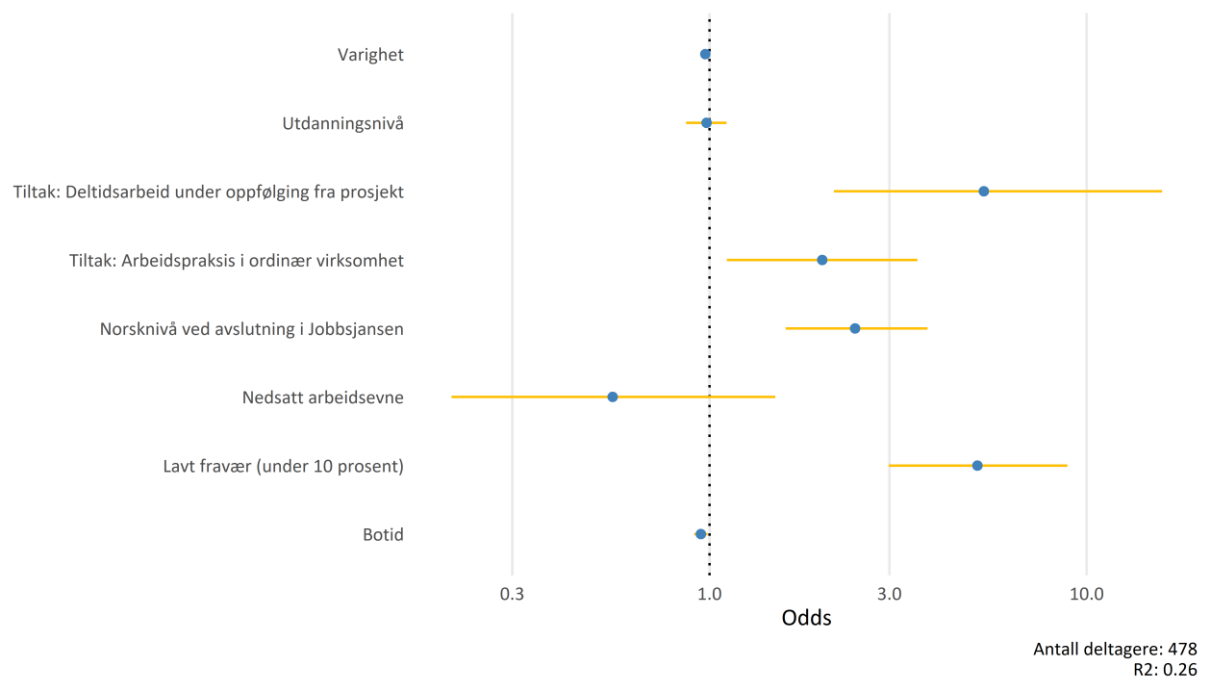
Parallelt med de stadig bedre resultatene i Jobbsjansen, har det blitt mer utfordrende å gjennomføre regresjonsanalysene i Jobbsjansen, og individrapporteringen for 2019, ble aldri en full regresjonsmodell presentert. Årsaken til dette var at vi i svært liten grad klarte å produsere signifikante sammenhenger mellom bakgrunnskjennetegn/innhold i program, og måloppnåelse. Det er flere årsaker til dette, i) høy måloppnåelsesgrad gir mindre variasjon i avhengig variabel, og dermed mindre «å forklare», ii) lav N, iii) grovkornet avhengig variabel (dikotomt skille mellom måloppnåelse og ikke-måloppnåelse), og iv) alt i alt god måloppnåelse mellom ulike grupper av deltakere.

Flere av disse faktorene gjør seg også gjeldende i årets individrapportering, men når vi allikevel har blitt satt i stand til å presentere en fullverdig modell, har nok dette delvis med økningen i antall avsluttede deltakere. Høyere N gjør det statistisk lettere å etablere signifikante sammenhenger.

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. Den endelige modellen under tar utgangspunkt i *odds ratio* for utfall. Kort fortalt er en ratio over 1 positivt, mens en ratio under 1, er negativt. For å ta et eksempel: når vi i modellen ser at lavt fravær (under 10 prosent) plasserer seg på høyre side av den stiplede loddrette linjen – så innebærer det at deltakere med lite fravær har høyere sannsynlighet for å oppnå jobb eller utdanning enn deltakere med høyt fravær. Ut fra hver enkelt variabels plassering (presentert i form av en blå prikk), stikker det ut gule, vannrette, linjer. Disse markerer variabelenes signifikans, og hvis de bryter den stiplede loddrette linjen, betyr det at den tilknyttede variabelen ikke er signifikant.

Vi kommer nærmere inn på de inkluderte variablene i modellen, samt et utvalg av variabler som grunnet manglende signifikant *ikke* ble inkludert, på neste side.

Figur 38: Sannsynlighet for å komme i jobb/utdanning, odds ratio. Logistisk regresjon. Avhengig variabel: Måloppnåelse



Årets regresjonsmodell reproducerer flere av funnene fra 2020. Vi ser for eksempel at de to tiltakene «Arbeidspraksis i ordinær virksomhet» og «Deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt» har en positiv og signifikant betydning på sannsynligheten for måloppnåelse – selv når faktorer som utdanningsnivå og norsk nivå er inkludert i modellen. Dette var også tilfellet i 2020. Norsk nivå ved avsluttet deltakelse har en positiv betydning, det vil si at jo høyere språknivå man har, jo høyere sannsynlighet har man for å gå videre med jobb eller utdanning i etterkant av deltakelsen. Som i 2020 har også fravær en betydning, og vi ser at deltakere med lavt fravær har klart høyere sannsynlighet for måloppnåelse enn deltakere med høyt fravær (fraværsgrad på mer enn 10 prosent).

Nedsatt arbeidsevne har en negativ betydning, men effekten er ikke signifikant. Dette er et nytt funn, for denne variabelen har vært inkludert som en signifikant negativ faktor i de fleste regresjonsanalysene som tidligere har blitt gjort på Jobbsjansen. Deskriptive analyser avdekker at den manglende signifikansen trolig skyldes stor grad av overlapp med fraværsvariabelen. Nedsatte arbeidsevner er høyt korrelert med fravær, og fraværsvariabelen «stjeler» mye av effekten fra arbeidsevnevariabelen. Også utdanningsnivå og botid er inkludert i modellen, til tross for at de har liten betydning, og strengt tatt heller ikke fremstår som signifikante. En F-test viser at alle de tre sistnevnte variablene har betydning for modellens samlede forklaringskraft – og de er derfor inkludert til tross for manglende signifikans.

Et interessant poeng er at *ingen* variabler som beskriver deltakernes geografiske opprinnelse (aggregert til verdensregioner) oppnådde signifikans i våre analyser. Dette er i tråd med de bivariate analysene av forholdet mellom geografisk opprinnelse og måloppnåelse, som viste at forskjellene i måloppnåelse mellom ulike verdensregioner, alt i alt var forholdsvis begrenset.

Andre forklaringsvariabler som heller ikke oppnådde signifikans var (for eksempel) alder, alder ved ankomst, avhengighet av sosialstønad eller sosialhjelp før oppstart av deltakelsen, samt

omsorgsansvar. Sistnevnte variabel hadde en signifikant negativ betydning i regresjonsmodellen for 2020-rapporten, men altså ikke i årets analyse.

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.

Oppsummert kan vi gjenta hovedanbefalingene fra de siste årene, som er å:

- ◆ fortsette satsingen på arbeidspraksis, og 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

Tilskuddsmidlene i Jobbsjansen justeres ut ifra bevilgninger i statsbudsjettet, og kommunene som ønsker å ha Jobbsjansen må søke om midler hvert år (IMDi, rundskriv 08/2021). Vi har sett nærmere på rammevilkårene til Jobbsjansen-prosjektene, og hvordan de har utviklet seg over tid. Tabell 33 viser økonomiske ressurser og antall deltakere i Jobbsjansen, for perioden 2016 til 2021.³²

Det generelle bildet er at man i perioden fra og med 2017, har hatt en årlig stigning i både tilskuddsrammen og summen av innvilget tilskudd i ordningen. Økningen innebærer imidlertid ikke nødvendigvis en økning i ressursbruk per deltaker. Delvis grunnet en parallell økning i antall deltakere, men også fordi prosjektene i enkelte tilfeller har muligheten til å overføre ubrukte midler fra et tilskuddsår til det neste. Som en følge av uventede ekstrabevilgninger i forbindelse med integreringspakke 1 og 2, samt utfordringer i prosjektgjennomføring knyttet til Covid-19-pandemien, er omfanget av slike overføringer er langt større i 2020 og 2021 enn foregående år.

Vi presenterer tre ulike beregninger, for å fremstille tilgjengelige ressurser i ordningen:

- 1) **Sum disponible midler:** Som inkluderer alle midler prosjektene *potensielt* kunne brukt hvert enkelt tilskuddsår. Her inkluderes både innvilgede tilskudd, overførte midler fra foregående tilskuddsår, og prosjektenes egenfinansieringsmidler
- 2) **Sum benyttede tilskuddsmidler:** Som kun inkluderer tilskuddsmidler som *har blitt brukt* hvert enkelt tilskuddsår. Her holdes egenfinansieringsmidler, samt ubenyttede midler utenfor
- 3) **Sum benyttede tilskudds- og egenfinansieringsmidler:** Som inkluderer tilskuddsmidler som *har blitt brukt*, samt egenfinansieringsmidler. Ubenyttede midler holdes utenfor

For hver enkelt av disse beregningene divideres ressurser på antallet deltakere, slik at vi får et estimat på hvor mye midler prosjektene har brukt eller har kunnet bruke på hver deltaker i ordningen

³² Merk: for tidsperioden 2016-2019 refererer tallene til daværende Jobbsjansen del A. Merk også at tilgjengelige data på overførte og ubenyttede tilskuddsmidler er begrenset for de første årene i perioden,

Tabell 33: Ressurser i Jobbsjansen, 2016-2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Antall deltakere	1 770	1 040	978	1 044	1 217	1 646
Tilskuddsramme	98 100 000	57 209 050	65 000 000	80 300 000	110 300 000	135 300 000
Innvilget tilskudd**	98 100 000	57 209 050	64 750 000	81 943 960	101 597 500	119 163 000
Overførte midler fra foregående tilskuddsår				1 141 202	2 442 381	12 500 000
Ubenyttede midler inneværende tilskuddsår			- 1 324 746	- 1 872 042	- 12 500 000	- 10 099 599
Egenfinansiering	41 900 000	22 902 669	25 196 505	31 876 200*	42 310 570	35 849 245
Sum disponible midler	140 000 000	80 111 719	89 946 505	114 961 362	146 350 451	167 512 245
Sum benyttede tilskuddsmidler			63 425 254	81 213 120	91 539 881	121 563 401
Sum benyttede tilskudds- og egenfinansieringsmidler	140 000 000	80 111 719	88 621 759	113 089 320	133 850 451	157 412 646
Disponible midler per deltaker (totalt)	79 096	77 030	91 970	110 116	120 255	101 769
Brukte midler per deltaker (kun tilskudd)	55 424	55 009	64 852	77 790	75 218	73 854
Brukte midler per deltaker (tilskudd og egenfinansiering)	79 096	77 030	90 615	108 323	109 984	95 633

*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. Notodden ble tildelt 1,0 millioner i prosjektmidler for 2019, men startet ikke opp programvirksomhet. Disse midlene er ikke inkludert i summen for innvilget tilskudd.

Overordnet sett er det en tydelig økning i midlene som blir brukt per deltaker i ordningen. Spesielt om man sammenligner situasjonen i 2016 og 2017 med perioden mellom 2019 og 2021. Mens benyttede *tilskuddsmidler* per deltaker i 2016 var 55 424 kroner, økte dette til 77 790 i 2019. Til tross for en liten nedgang mot 2021, er fortsatt brukte tilskuddsmidler per deltaker 33 prosent høyere i 2021 enn de var i 2016.

Forskjellene mellom årene er noe mindre om man inkluderer prosjektenes egenfinansiering i beregningen av benyttede ressurser. Dette skyldes at prosjektenes egenfinansieringsandel har falt over tid. Størrelsen på egenfinansieringsandel varierer mellom hvert enkelt prosjekt, men det er verdt å merke seg at fra og med tilskuddsåret 2022, har det blitt innført krav om minst 20 prosent egenfinansiering i Jobbsjansen (IMDi, rundskriv 9/2022)

Fra 2016 til 2020 var det overordnet sett en tydelig økning i *disponible midler* per deltaker i Jobbsjansen. Mens prosjektene i 2017 hadde 77 030 kroner å bruke på hver deltaker, var tilsvarende tall 120 255 kroner i 2020. Her er det imidlertid viktig å påpeke at en sentral årsak til stigningen mellom 2019 og 2020, var ekstrabevilgningen i forbindelse med integreringspakke 1. Disse midlene skulle delvis gå til nyrekruttering av deltakere, men også til å styrke kvalifiseringsarbeidet for øvrig. Som vi kan se på omfanget av overføringer til 2021, ble det vanskelig for prosjektene å fullt ut benytte seg av disse midlene på såpass kort varsel. I 2021 ble rammen for Jobbsjansen styrket på tilsvarende vis gjennom integreringspakke 2, og vi ser av tabell 33 at også i 2021 måtte ubenyttede midler overføres til påfølgende tilskuddsår.

Denne rapporten har vist at på tross av mindre disponible og benyttede midler per deltaker i 2021, sammenlignet på de to foregående årene, er resultatene i ordningen bedre enn noensinne. En viktig forklaring på de gode resultatene er nok de generelt gode forutsetningene til deltakergruppen, men dette har vært tilfellet over flere år, og forutsetningene er ikke synlig bedre i 2021 enn de siste par årene. Det vil være interessant å se om fallet i ressurser over tid vil påvirke ordningens resultater, men med utgangspunkt i 2021 ser det ut som om prosjektene håndterer innstramningene godt. Det ser også ut som om Jobbsjansen *som ordning* har håndtert veksten i både antallet prosjekt og antall deltakere godt. Vi har over flere rapporter de siste årene påpekt at en ambisjon for Jobbsjansen bør være å sikre at flere i målgruppa blir gitt anledning til å delta i kvalifiseringstiltaket, og at flere

kommuner får ta del utviklingsarbeidet som Jobbsjansen innebærer på integreringsfeltet. Med en tydelig vekst i både antall prosjekt og antall deltakere fra 2020 til 2021 ser det ut som i IMDi har fulgt opp disse rådene på en god måte.

Vi har i tidligere rapporter på Jobbsjansen påpekt at etablert praksis, hvor man har vært nødt til å søke årlig om tilskudd for drift, har skapt en uforutsigbar situasjon for prosjektene. Hovedårsaken til denne praksisen er at selv om Jobbsjansen er en permanent ordning, med fast post i statsbudsjettet, varierer tilskuddsrammen fastsatt gjennom statsbudsjettet fra år til år. Dette, kombinert med skjønnsbaserte prosjektvurderinger, gjør at prosjektene ikke kan være sikre fra år til år på om de blir tildelt midler, eller hvor mye midler de eventuelt får. I tillegg utlyses prosjektmidlene sent på året, noe som gjør at prosjektene først får svar på sine søknader tidlig vår i påfølgende år. At prosjektene føler på denne uforutsigbarheten, kommer i 2021, som tidligere år, frem i prosjektenes tilskuddsrapporteringer. Prosjektene er spesielt opptatt av at finansieringsmodellen gjør det utfordrende å planlegge deltakernes løp frem i tid. Dette er en av årsakene til at IMDi har satt i gang en pilotering av per capita-basert finansieringsmodell for Jobbsjansen, hvor enkelte kommuner får en fastsatt finansieringsramme basert på antall individer som deltar i prosjektet. Piloteringen skal etter planen utprøves og evalueres mellom 2022 og 2025.

Prosjektenes utfordringer og gode grep

I tillegg til de kvantitative analysene, har vi også hentet inn og analysert Jobbsjansen-prosjektenes tilskuddsrapporteringer. Gjennom en systematisk gjennomgang har vi trukket frem hva prosjektene rapporterer som utfordringer og gode grep. I denne delen kommer vi inn på trekk ved (1) hvordan Covid-19-pandemien har påvirket prosjektene, (2) innretning og programinnhold, (3) metoder og arbeidsmåter, samt (4) samarbeid og organisering.

Det kommer frem at prosjektene har opplevd utfordringer relatert til Covid-19-pandemien, og det synes at de opplever at mye ikke har fungert optimalt. Samtidig viser tallene for måloppnåelse at prosjektene har fått det til likevel. Suksessfaktorer for Jobbsjansen ser ut til å være kvalifisering mot arbeidsmarkedet med arbeidstrening og fokus på formell kompetanse, i tillegg til tett oppfølging med en helhetlig tilnærming.

Covid: Jobbsjansen i en vedvarende pandemi

Som i 2020, viser tilskuddsrapporteringene at Covid-19-pandemien og smitteverntiltakene i samfunnet preget Jobbsjansen-prosjektene i 2021. Prosjektene trekker særlig frem utfordringer ved den praktiske gjennomføringen av programmet. Nedstenging og smitteverntiltak har ført til at tiltak ikke har kommet i gang, blitt utsatt eller avlyst.

Prosjektene rapporterer om at smitteverntiltak, permitteringer og uforutsigbarhet i arbeidsmarkedet har gjort det utfordrende å få deltakerne ut i relevant (ordinær) arbeidspraksis. Dette har særlig vært tilfellet for bransjer som er attraktive arbeids- og praksisarenaer for deltakerne, som helse, kantine, hotell, og skolefritidsordning. Som nevnt i kapittel 3 av rapporten, har allikevel 76 prosent av de avsluttende deltakerne i Jobbsjansen hatt arbeidspraksis eller deltidsarbeid under oppfølging av prosjekt, i løpet av sin programdeltagelse. Med andre ord *får* prosjektene deltakerne ut i praksis, selv om de synes det er mer utfordrende enn før pandemien. Hva prosjektene gjør for å oppnå dette, kommer vi tilbake til senere i kapitlet, i delen om arbeidsmarked og formell kompetanse.

Begrensninger på fysiske møter har også påvirket prosjektenes muligheter for å drive kartlegging og oppfølging av deltakere. I perioder med nedstenging og strenge smitteverntiltak, har også rekrutteringen blitt vanskeligere fordi naturlige rekrutteringsarenaer har vært nedstengt, og man ikke har hatt mulighet for å møtes fysisk. Flere prosjekter viser til at de har prioritert å ivareta deltakere som allerede er i programmet i disse periodene.

Konsekvenser av pandemien som sykdom, karantene og isolasjon blant deltakerne og deres barn, trekkes frem som en årsak til ekstra høyt fravær, som igjen har ført til lavere progresjon blant deltakerne. Flere prosjekter understreker at deltakerne i Jobbsjansen i utgangspunktet er en sårbar gruppe, som under pandemien har møtt store utfordringer på flere plan. Dette har økt behovet for å ha en helhetlig tilnærming til deltakernes situasjon, og prosjektene har vært nødt til å bistå deltakerne på andre arenaer enn det som normalt sett inngår som en del av programinnholdet. Som vist i kapittel 4, har den gjennomsnittlige varigheten av deltakelsen i Jobbsjansen økt noe, fra 15 måneder i 2019 til 17 måneder i 2021. Samtidig har andelen deltakere med lavt fravær i ordningen økt, og 74 prosent av de avsluttede deltakerne i 2021 hadde mindre enn 10 prosent fravær. Det kan med andre ord se ut som om opplevelsen prosjektene selv sitter igjen med etter Covid-19-pandemien, med tanke på faktorer som fravær og deltakelse i arbeidspraksis, er mer negativ og problematiserende enn hva tallene viser.

Digitalisering av programinnhold og behov for nye tiltak

I perioder med strenge smitteverntiltak har det ikke vært mulig å møtes fysisk, og mange prosjekt har tatt i bruk digitale verktøy i programgjennomføringen. Jobbsjansen Nordstrand viser til at god digital kompetanse er en forutsetning for både deltakelse i prosjektet og i hverdagen for øvrig, i 2021.

Mange prosjekt har arbeidet aktivt med å øke den digitale kompetansen hos sine deltakere og ansatte, blant annet ved å innføre opplæring i digitale ferdigheter som en del av programinnholdet. I tillegg har det blitt utviklet digitale verktøy for både oppfølging og gjennomføring av utdannings- og arbeidsrettede tiltak. Enkelte prosjekt fremhever at noen av disse virkemidlene og tilpasningene, som i utgangspunktet ble utviklet for å møte konkrete utfordringer i perioder med begrensninger på å møtes fysisk, vil være hensiktsmessige å ta med videre også etter pandemien.

Noen prosjekt viser til at det har vært utfordrende med digital kommunikasjon for deltakere med lavt norsknivå og svake digitale ferdigheter. Prosjektene viser til at det for denne gruppen deltakere er best å ha fysiske møter, og at også opplæringen i bruk av digitale verktøy burde skje fysisk. Dette har vært krevende for prosjektene å få til i perioder med strenge smitteverntiltak. En annen forutsetning for å kunne følge digitale kurs og andre arbeidsrettede aktiviteter, er tilgangen på digitale verktøy. For å sikre mulighetene for digital deltakelse har enkelte prosjekt innført utlån av PC eller nettbrett til deltakere som har behov for det.

Mange av prosjektene har også opplevd at pandemien har påvirket samarbeidet med eksterne aktører og arbeidsgivere, samt intern kommunikasjon mellom prosjektansatte. Vi vil komme tilbake til flere aspekter rundt pandemien og hvordan det har preget prosjektene i den resterende gjennomgangen av tilskuddsrapporteringene.

Innretning og programinnhold

I denne delen går vi inn på hva prosjektene har rapportert om av utfordringer knyttet til programinnhold, som arbeidspraksis og norskopplæring, og gode grep for innretning og tilpasninger.

Arbeidsmarkedet, krav til formell kompetanse og norsknivå

Sammenlignet med deltakere i andre integreringsordninger, er mange av deltakerne i Jobbsjansen godt utdannet, og det er få deltakere som ikke har fullført grunnskolen. Måloppnåelsen til deltakerne i Jobbsjansen er også svært høy. I 2021 gikk 79 prosent over til arbeid eller utdanning. Prosjektene melder likevel om at det, som tidligere år, er utfordringer knyttet til å få ordningens målgruppe ut i arbeidslivet (Høgestøl og Skutlaberg, 2020, 70; Høgestøl, Lurfaldet og Kristoffersen, 2021, 68). Ifølge «Norges offentlige utredninger: Kompetanse, aktivitet og inntektssikring» har kravene til kompetanse i norsk arbeidsliv økt over tid (NOU, 2021, 107). Prosjektene viser til at det er særlig høye krav til både formell kompetanse og norsknivå for å få innpass i arbeidsmarkedet.

For flere deltakere betyr de høye kravene til formell kompetanse at de vil ha lengre kvalifiseringsløp foran seg. Noen prosjekt trekker frem at deltakere velger bort utdanning av grunner som dårlig økonomi og høy alder. Dette kan igjen resultere i at de på sikt mister mulighet til stabile og faste jobber, og ender opp i midlertidige stillinger eller vikariater.

For å møte arbeidsmarkedets høye krav, har Jobbsjansen-prosjektene i stor grad innrettet programmene for at deltakerne skal kunne få formell kompetanse. Deltakernes program innrettes ofte som ulike fagbrevløp. Enten gjennom deltakelse i videregående opplæring eller praksiskandidatordningen, kombinert med norskopplæring. Prosjektene tilbyr også ofte fagkurs og sertifiseringer innenfor de ulike fagbrevløpene, og er opptatt av de skal bygge på kompetansemål tilknyttet læreplanen i yrkesfag, slik at de kan bygges videre på i veien til formell kompetanse. Jobbsjansen Vennesla fremhever ordningen «fagbrev på jobb» som en særlig gunstig ordning å føre deltakerne over til etter Jobbsjansen. Med denne ordningen inngår deltaker kontrakt med arbeidsgiver og kan ta fagbrev på grunnlag av opplæring på arbeidsplass og realkompetansevurdering, uten å måtte ta fellesfag (Utdanning.no, 2022).³³

Bransjer som ses som attraktive og relevante for deltakerne i Jobbsjansen, er gjerne begrenset til helse, oppvekst, renhold og kantine. Mange av prosjektene innretter fagbrevløp og kurs mot disse bransjene, og opplever at dette fungerer godt. Andre prosjekt viser derimot til gode erfaringer med å satse på yrker som er utradisjonelle for kvinner, i tillegg til å rette seg mot sektorer som har behov for arbeidskraft i fremtiden.

Deltakernes norsknivå er også en viktig faktor. For det første er norsknivå avgjørende for innpass i ulike kvalifiserende løp, som fagbrev eller praksis ved steder med bestemte språkkrav. I tillegg kan mangelfulle norskspråklige ferdigheter gå utover kommunikasjonen mellom deltaker og prosjekt. Dette kan føre til misforståelser og stadige oppklaringsrunder, som igjen hindrer mulighetene for god opplæring i praksisbedriftene.

For at deltakerne skal oppnå det norsknivået som er nødvendig for å fungere i arbeidslivet, har prosjektene gjort en rekke tiltak og tilpasninger i norskopplæringen. Mange prosjekt rapporterer blant annet om gode erfaringer med å ha yrkesrettet norskopplæring tilpasset arbeidsplassen og bransjen

³³ https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/fagbrev_pa_jobb

hvor deltakeren har praksis, og at dette bidrar til tettere oppfølging med bedre kvalitet. Noen prosjekt har også sett at det har vært nyttig å flytte den yrkesrettede norskopplæringen ut i bedriften, altså ved å ta språkopplæringen inn på arbeidsplassen. Jobbsjansen Levanger er en av prosjektene som har denne innretningen, og erfarer at det bidrar til mindre fragmenterte programmer for deltakerne. For å sikre god kommunikasjon i kartleggingsfasen med deltakere med lavt norsknivå, er det mange prosjekt som tar i bruk det visuelle karriereveiledningsverktøyet Jobpics.³⁴ Med Jobpics brukes bilder aktivt, og gjør det lettere å sikre forståelse av deltakernes yrkesønsker.

Prosjektene er også opptatt av å få deltakerne raskt ut i praksis i ordinær bedrift, og mener at dette er viktig for å oppnå gode resultater i ordningen. I kapittel 3 så vi at det i gjennomsnitt tok rett over 3 måneder fra deltakerne startet i Jobbsjansen, til de kom ut i praksis, men at tidsbruken varierer stort mellom enkelt deltakere.³⁵ Det kan være flere årsaker til at deltakerne ikke får rask oppstart av arbeidspraksis, eller praksis overhode, blant annet lavt norsknivå og manglende arbeidserfaring fra før. Flere Jobbsjansen-prosjekt har dermed enten alene, men ofte i samarbeid med andre aktører, etablert arbeidsplasser som gir deltakerne mulighet til arbeidstrening i et yrke. Jobbskapingen gir deltakerne erfaring og en referanse til senere jobbsøking, i tillegg til en arena for språktrening, mestring og nettverksbygging. Jobbsjansen Strand har satt i gang et prosjekt for Jobbskaping og sett gode resultater. I boksen nedenfor går vi nærmere inn på jobbskapingstiltak ved Jobbsjansen Strand, som har navnet «Matprosjekt».

Jobbskaping

«Matprosjekt» er et arbeidsrettet tiltak for deltakere i Jobbsjansen Strand som har hatt behov for arbeidstrening utenfor ordinært arbeid.

Deltakerne får innblikk i mat- og servicebransjen gjennom opplæring i innkjøp og budsjett, menyplanlegging og matlaging med fokus på sunn mat, hygiene, salg og servering. Deltakerne bidrar også med egne oppskrifter. Maten selges på kafeen Jobb-for-livet, hvor deltakerne har ansvar for kafedriften en dag i uka.

Gjennom arbeidstreningen i «Matprosjekt» opplever deltakerne mestring og utvikling innen norskferdigheter, arbeidsfokus, og det å kombinere familie- og arbeidsliv. I tillegg er det en arena hvor kjønnsroller, foreldrerollen, høflighet og hierarki, alderdom og negativ sosial kontroll blir diskutert.

Prosjektet viser til at et godt grep for å profesjonalisere prosjektet har vært å rekruttere en ressursperson med ernæringsutdanning og kompetanse i restaurantdrift til å lede aktiviteten.

Etter arbeidstrening i matprosjektet har alle så langt alle deltakerne kommet ut i arbeidspraksis i ordinær bedrift.

³⁴ <https://www.arbeidoginkludering.no/jobpics/>

³⁵ Merk at dette tallet også inkluderer språkpraksis og arbeidspraksis i skjermet virksomhet, i tillegg til ordinær arbeidspraksis

Metode og arbeidsmåter

I denne delen tar vi for oss metoder og arbeidsmåter som prosjektene tar i bruk og er opptatt av i oppfølgingen av deltakere og arbeidsgivere, samt utfordringer prosjektene møter på, og gode grep for å manøvrere seg rundt disse.

Kartlegging og oppfølging: Helhetlig tilnærming

Tidligere forskning har vist at et kjennetegn ved Jobbsjanse-prosjektene er at de har en helhetlig tilnærming til deltakerne (Lerfaldet, Skutlaberg og Høgestøl, 2019, 80; Høgestøl, Lerfaldet og Kristoffersen, 2020, 72). Tilskuddsrapporteringene for 2021 viser at dette fortsetter å være et sentralt trekk for prosjektene i ordningen. Å ha en helhetlig tilnærming innebærer å forsøke å forstå hvordan familierelaterte, kulturelle, institusjonelle og samfunnsmessige faktorer påvirker deltakerens karrieremuligheter, og å innrette tiltak slik at de omfatter å gi støtte og veiledning rundt utfordringer i dagliglivet (Sjøholt m.fl., 2020, 23, 37).

Jobbsjanse-prosjektene viser til at flere deltakere kommer inn i ordningen med manglende sosialt nettverk, skjulte personlige problemer og fysiske eller psykiske helseplager. Mange deltakere har store omsorgsoppgaver i hjemmet, og flere er enslige forsørgere, og det er utfordrende å finne praksisplasser med arbeidstider som går overens med barnepass. Under Covid-19-pandemien har skoler og barnehager til tider vært stengt, noe som har gjort dette ekstra krevende. En komplisert familiesituasjon kan påvirke flere aspekter i deltakers liv, og være et hinder for å komme ut i jobb eller utdanning. Det viktigste virkemiddelet prosjektene har i denne sammenhengen, er tilpasset oppfølging og tiltaksbruk. Prosjektene vektlegger blant annet helhetlig familieoppfølging, hvor også ektefellen blir inkludert. Gjennom å kartlegge, og gi bistand, på områder som bolig, økonomi og barn, blir det lettere for deltakerne å konsentrere seg om programdeltagelsen og arbeidspraksisen de deltar i. Et spesifikt eksempel finner vi hos Jobbsjansen Lørenskog, som har gode erfaringer med å bidra til at deltakernes barn blir inkludert i lokalmiljøet.

Individuelle løp og gruppeaktivitet

For at kunne tilby hver deltaker den bistanden som trengs, er det nødvendig å bli godt kjent med de enkelte deltakerne. Prosjektene er svært opptatt av å legge individuelle løp, og tett individuell oppfølging og kontinuerlig tilpasning påpekes som en suksessfaktor. Det trekkes frem som særlig viktig å gjøre en grundig kartlegging med en helhetlig tilnærming når en deltaker skal inn i programmet, ettersom kartlegging før oppstart er av stor betydning for det videre løpet. Enkelte prosjekt påpeker at det kan være krevende å få en god nok oversikt over deltakernes kompetanse og muligheter for videre utdanning. Gjennom tidlig oppstart i arbeidstrening kan kompetansen til deltakeren lettere kartlegges, ettersom ressurser og forbedringspotensialer da blir synliggjort. I tillegg til grundig kartlegging i forkant og i begynnelsen av deltakelsen, poengterer prosjektene at kontinuerlig og raske tilpasninger av løpene er et godt grep. Et Jobbsjanse-prosjekt eksemplifiserer dette med en av sine deltakere, som av lærebedriften fikk beskjed om at språklige og kulturelle elementer påvirket læringen. Det ble da satt inn ekstra daglig veiledning, logopedtimer og mentortilskudd i samarbeid med NAV i kommunen.

Jobbsjansen er, som tidligere år, generelt opptatt av jobbstøttemetoden Supported Employment. Dette gjelder både IMDi, som er tilskuddsforvalter, og prosjektene. Supported Employment baseres på en «place-train»-tankegang, hvor deltakeren 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). Mange av prosjektene viser til at en rendyrket Supported Employment-metodikk ikke er passende for en målgruppe med lite eller ingen arbeidserfaring og store omsorgsoppgaver i hjemmet. Disse prosjektene tilpasser dermed metodikk for å dekke målgruppens behov for større grad av kartlegging, helhetsperspektiv og relasjonsbygging. Noen prosjekt synes derimot å være innstilt på en ren Supported Employment-metodikk, og viser til gode erfaringer med det. Enkelte prosjekt har til og med ansatt jobbspesialister i prosjektet med kompetanse i denne metodikken.

Jobbsjanseprojektene er også opptatte av at deltakerne skal få bedre selvbilde, tro på egne evner, og være med å bestemme og utforme sine egne løp. Tidligere forskning på introduksjonsprogrammet har vist at brukermedvirkning kan bidra positivt på måloppnåelse (Djuve m.fl, 2017, 281).

Jobbsjanseprojektene påpeker at hvis deltakerne får være med å bestemme sine egne løp og utforme egne planer, kan det gi motivasjon, eierskaps- og ansvarsfølelse overfor gjennomføringen av programløpet. Flere prosjekt legger også vekt på at deltakerne skal være med å påvirke programinnholdet. I et prosjekt får deltakerne komme med forslag til samfunnsorienterende tema som de ønsker å lære mer om. I et annet prosjekt utarbeider deltakerne grupperegler sammen, noe som ifølge prosjektet styrker gruppetilhørighet og ansvarliggjøring.

Samtidig som individuell oppfølging prioriteres, er det mange prosjekt som også er opptatt av fordelene med gruppeaktiviteter. Mange av kvinnene i Jobbsjansen har lite nettverk fra før, og setter stor pris på å kunne møtes i gruppe. Flere av prosjektene trekker frem at gruppeaktiviteter gir deltakerne rom for å dele kunnskap og lære av hverandre, i tillegg til å bli kjent og skape sosiale nettverk. Ved å skape en arena hvor deltakerne bygger hverandre opp, styrker man deres selvtillit, noe som igjen øker mulighetene for å oppnå jobb. Jobbsjansen Nordre Follo har gode erfaringer med deltakersamlinger på tvers av språknivå, hvor de jobber sammen med arbeidsrelaterede emner. I Jobbsjansen Gamle Oslo har de ukentlige torsdagssamlinger, som fungerer som et samlingspunkt for deltakere i ulike løp. Her får deltakerne treffe hverandre og skape sosiale nettverk.

Vi har tidligere påpekt at Covid-19-pandemien har utfordret prosjektenes muligheter for kartlegging og oppfølging av deltakere. I perioder med strengt smittevern har antallet gruppe- og fellessamlinger også blitt begrenset. Et godt tiltak for å allikevel kunne møtes i grupper, er å ha aktivitet utendørs. I gjennomgangen av tilskuddsrapportene for 2020 kom det frem at mange av Jobbsjanseprojektene hadde tatt med deler av veiledningen utendørs (Høgestøl, Lerfaldet og Kristoffersen, 2021, 73). I rapportene for 2021 kommer det frem at flere av prosjektene har beholdt noen utendørsaktiviteter selv når det har vært mulig å være inne. Flere prosjekt anbefaler å ha kurs i friluftsliv og aktivitet i naturen som tiltak. I tillegg til å gi gode helseeffekter bidrar det også til å gi deltakerne gode opplevelser i hverdagen, og som gruppeaktivitet er det med på å bygge sosiale nettverk, ved at deltakerne blir bedre kjent med hverandre.

Premisser for vellykket arbeidspraksis: Forventningsavklaring og realitetsorientering

Et annet aspekt som trekkes frem, er betydningen av god kommunikasjon og forventningsavklaringer, med både deltakere og arbeidsgivere, før og etter oppstart i praksis. Et grep flere prosjekt trekker frem er å avklare med arbeidsgiver i begynnelsen hva målet med arbeidstreningen er, og klargjøre gjensidige krav og forventinger. Dette kan blant annet gjøres gjennom tidlig inngåelse av

intensjonsavtaler med arbeidsgivere, noe som i tillegg kan gjøre at det blir mindre tidkrevende å få deltakerne ut i praksis.

Det er viktig for prosjektene å få avklart deltakers ønskede yrke og finne riktig arbeidsgiver, men også ha realistiske handlingsplaner for deltakerne. Flere prosjekt trekker frem utfordringer knyttet til høye og urealistiske forventninger blant deltakerne både til praksisen og til hva som skal komme ut av deltakelsen, særlig deltakere med høyere utdanning. Deltakerne har gjerne manglende kunnskaper om det norske arbeidslivet og dets regler og retningslinjer. Dette kan bidra til misforståelser, motvilje til arbeidstrening og manglende forståelse for at man må være i praksis over lengre tid. For å møte de urealistiske forventningene jobbes det med realitetsorientering, holdningsendring og forståelse av arbeidslivets forventninger. Jobbsjansen Lillestrøm har blant annet innført arbeidslivskunnskap som en del av startkurset deltakerne må gjennom ved oppstart i programmet.

Samarbeid og organisering

Et annet kjennetegn ved Jobbsjansen er at samarbeid står sentralt (Lerfaldet, Skutlaberg og Høgestøl 2019, 106: Høgestøl, Lerfaldet og Kristoffersen 2021). Dette ser vi også i gjennomgangen av tilskuddsrapportene for 2021. Jobbsjans-prosjektene er opptatt av å ha et bredt samarbeid, og samarbeider ofte tett med offentlige aktører, som kommune, NAV og voksenopplæringen, samt offentlige og private arbeidsgivere. Prosjektene legger også stor vekt på samarbeid med frivillige organisasjoner, sosiale entreprenører og andre Jobbsjans-prosjekt.

Organisering av prosjektene

Organiseringen og forankringen av de ulike Jobbsjansprosjektene varierer mye mellom kommunene. Prosjektene er som regel organisert i en enhet i kommunen (NAV eller voksenopplæringen), og viser stort sett til gode erfaringer med sin form for organisering. Organisatoriske utfordringer i prosjektene har i hovedsak vært knyttet til ulike former for intern omorganisering og prosessene som følger av det. Som en konsekvens av de siste årenes kommunesammenslåinger, har enkelte prosjekt fått et større geografisk virkeområde, og har måttet finne ut hvem som er de rette interne og eksterne samarbeidspartene i den nye kommunen. Flere prosjekt viser til at stabilitet i staben av prosjektansatte er positivt for både prosjektet og deltakerne, og at interne omorganiseringer bidrar til ustabilitet. Pandemien har også bidratt til mindre stabilitet, og særlig for nyoppstartede prosjekt eller prosjekt som har vært gjennom større endringer i staben. For disse prosjektene har begrensinger på å møtes fysisk, gjort det vanskeligere for ansatte å bli kjent, og gjort samarbeid mellom prosjektansatte mer krevende. Det kan tyde på at stabilitet i prosjektenes organisering og stab er viktigere enn hva slags organisatorisk forankring det har.

Samarbeid i lokalmiljøet og med næringslivet

Prosjektene er opptatt av å samordne innsatsen av integrerings- og utviklingsarbeid i kommunen eller bydelen, for å kunne få en helhetlig oversikt over lokale aktører og ta i bruk eksisterende tiltak. Blant prosjektene lokalisert i de mindre sentrale kommunene, vektlegges også samarbeid på tvers av kommuner. Dette er viktig både for å ha tilgang på et større arbeidsmarked, men også for å nå ut til et større antall mulige deltakere i Jobbsjansens målgruppe.

De siste årene har det vært en økt politisk interesse for frivillighetens rolle i lokalt integreringsarbeid (Departementene, 2021), og også Jobbsjans-prosjektene er opptatt av samarbeid med frivillig sektor.

I regi av eller i samarbeid med frivillige organisasjoner får deltakerne mulighet til å delta på ulike fagkurs, sosiale aktiviteter og nettverkssamlinger, og får økt tilknytning og tilhørighet til lokalsamfunnet. Noen prosjekt viser også til gode erfaringer med å samarbeide med frivillige organisasjoner om rekruttering.

Flere prosjekt viser til at det å være organisert i NAV, gir dem god oversikt over, og tilgang på NAVs eksisterende tiltak. Hos Jobbsjansen Søndre Nordstrand har en prosjektansatt fått myndighet som «beslutter», med tanke på NAVs økonomiske virkemidler. Gjennom muligheten for rask beslutningstaking, har dette prosjektet sett økt bruk av lønnstilskudd, inkluderingstilskudd og mentortilskudd til deltakerne i prosjektet. Andre prosjekt viser til at det er nyttig å ha tett samarbeid med NAVs markedskontakt for å være oppdatert på endringer i arbeidslivet, og å ta i bruk den eksisterende kompetansen på bedriftsoppfølging som de har i NAV.

Noen prosjekt er samlokalisert med andre enheter som er involvert i deltakernes programløp. Dette gir et godt utgangspunkt for samarbeid og kompetanseoverføring mellom enhetene. Jobbsjansen Ullensvang, som er organisert i kommunens flyktning- og innvandrertjeneste, er for eksempel samlokalisert med voksenopplæringen. Dette bidrar til at kompetanse på mangfold, kvalifisering og språk samles under ett tak, og er til nytte for flere målgrupper, inkludert Jobbsjansens deltakere.

I tilskuddsrapporteringene kommer det frem at gode kunnskaper om, og relasjoner til, det lokale næringslivet er viktig for deltakernes muligheter i programløpet. Enkelte prosjekt har opplevd at arbeidsgivere er skeptiske til å ta inn deltakere på praksis, spesielt i perioder med inngripende smitteverntiltak. Likevel fremgår det av tilskuddsrapporteringene at prosjektene stort sett har godt samarbeid med arbeidsgivere i det lokale næringslivet. I Jobbsjansen Sandefjord har prosjektet gått sammen med et lokalt næringslivssamarbeid rettet mot integrering for å etablere en arena hvor deltakere kan blant annet møte arbeidsgivere.

Samarbeid og nettverksbygging med lokalt næringsliv

Globale Sandefjord er et bredt samarbeid mellom næringslivet, Sandefjord kommune, frivilligheten og NAV, og fokuserer på integreringsarbeidet i kommunen. Jobbsjansen Sandefjord, som er organisert i NAV, har vært med å etablere tiltaket «Globalt nettverk» sammen med Globale Sandefjord.

I Globalt nettverk er rettet mot flerkulturelle jobbsøkere bosatt i Sandefjord, og har en hovedvekt av personer fra landgruppe 2 og 3. Det arrangeres månedlige samlinger for jobbsøkere, hvor deltakerne i Jobbsjansen kan delta. På samlingene jobbes det med ulike arbeids- og samfunnsrettede temaer, som jobb og CV.

Ulike aktører fra næringslivet, frivilligheten, arbeidsgivere, bemanningsselskaper, markedsteamet i NAV Sandefjord, og karrieresenteret i Vestfold og Telemark blir invitert til å bistå.

Jobbsjansen Sandefjord erfarer at det brede samarbeidet bidrar til å gi deltakerne betydelig nettverksbygging.

Oppsummering av prosjektenes utfordringer og gode grep

Gjennomgangen av prosjektenes tilskuddsrapporter har vist at prosjektene nå går ut av en periode hvor de fortsatt har vært preget av Covid-19-pandemien, men hvor de likevel har prestert godt. Prosjektene trekker frem utfordringer knyttet til rekruttering, oppfølging, digitalisering, men også ansattes mulighet til å bygge felles arbeidskultur. Fra prosjekthold ser det ut til å oppleves som en utfordrende situasjon å være i, men vi ser at prosjektene har gjort en rekke tilpasninger og i stor grad lykkes med å få deltakerne ut i arbeid eller utdanning. Det at prosjektene har gode resultater og ser ut til å ha manøvrert seg rundt utfordringene, betyr ikke nødvendigvis at situasjonen har vært lett for dem.

Som tidligere år, ser det ut til at suksessfaktorer for Jobbsjansen er kvalifisering mot arbeidsmarkedet med arbeidstrening og vektlegging på formell kompetanse. Prosjektene tilbyr en rekke tiltak for å sikre at deltakerne får formell kompetanse og målrettet opplæring for å komme seg ut i arbeidslivet. Dette inkluderer norskopplæring rettet mot spesifikke bransjer, samt tiltak som bygger videre på allerede etablert delkompetanse hos deltakerne. I tillegg bruker mange prosjekt «Jobbskaping» som middel for å sikre arbeidstrening for deltakerne som ikke kommer inn i praksis i ordinære bedrifter.

Tilskuddsrapporteringene viser at den helhetlige tilnærmingen til deltakerne vektlegges, og fremheves som et viktig element og godt grep av prosjektene selv. Jobbsjansedeltakerne har ofte manglende sosiale nettverk og personlig utfordringer som gjør det utfordrende å konsentrere seg om arbeid og utdanning. Dette ser ut til å være en utfordring prosjektene har utviklet gode metoder og arbeidsmåter for å håndtere. Med helhetlig familieoppfølging og tilpasning av tiltak til den enkelte kan deltakerne lettere konsentrere seg om arbeid og utdanning. Ved å også vektlegge styrking av deltakernes selvbilde og ansvarliggjøring gjennom brukermedvirkning og gruppeaktiviteter blir deltakerne mer motiverte og selvstendige.

Prosjektenes vektlegging av tett individuell oppfølging og god kartlegging både før oppstart og underveis i løpet bidrar til å avdekke deltakernes behov, men også sikre at språklig og kulturelle aspekter ikke står i veien for læringen. Et grep prosjektene har gjort for å sikre god kartlegging og tilpasning av løpene, er å jobbe for rask utplassering i arbeidspraksis med yrkesrettet norskopplæring ute i bedriften. På denne måten blir deltakerens behov og potensiale tydeliggjort.

Videre får vi et inntrykk av at prosjektene er fornøyde med sine organisatoriske forankringer, uavhengig av om de er organisert som en del av NAV, i voksenopplæringen, etc. Organisatoriske utfordringer er gjerne knyttet til ustabilitet i organiseringen eller staben av ansatte. Dette tyder på at stabilitet er viktigere for prosjektene enn hvor de er organisert.

Et annet fremtredende aspekt fra gjennomgangen av tilskuddsrapporteringene er nytten av samarbeid. Gjennom godt samarbeid med andre aktører på integrerings- og kvalifiseringsfeltet får prosjektene et utvidet blikk over eksisterende tilbud som deltakerne kan ha nytte av, i tillegg til å samarbeide om å utvikle målrettede tilbud for deltakerne. Det brede samarbeidet ser ut til å være særlig viktig for mangfoldet av tiltak og tilbud prosjektene kan tilby deltakerne.

Litteratur

- Departementene. (2021). *Hverdagsintegrering – strategi for å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet 2021-2024*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/b6ae799c27fb4455a1e5c6d8d06f6c7d/hverdagsintegrering.pdf>
- 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 individrapportering*. (ideas2evidence-rapport 05:2019).
- Høgestøl, A. og Skutlaberg, L. S. (2020). *Individrapportering Jobbsjansen 2020. Jobbsjansen A og B, område 1*. (ideas2evidence-rapport 12:2020).
- Høgestøl, A., Lurfaldet, H. og Kristoffersen, E. M. (2021). *Individrapportering Jobbsjansen 2020*. (ideas2evidence-rapport 11:2021).
- IMDi (2021). *Tilskudd til Jobbsjansen*. Rundskriv 08/2021.
- IMDi (2021). *Tilleggsrundskriv - Tilskudd til Jobbsjansen 2020 – Utlysning av ekstramidler*. Rundskriv 13/2021.
- IMDi (2022). *Tilskudd til Jobbsjansen*. Rundskriv 09/2022.
- 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/>
- Lurfaldet, 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.
- Lurfaldet, H., Skutlaberg, L. S. og Høgestøl, A. (2019). *Rom for kvalitet. Sluttrapport i følgeevaluering av Jobbsjansen 2017-2019*. (ideas2evidence-rapport 9:2019).
- Lurfaldet, H. og L. S. Skutlaberg: *Verdifull sjanse, omskiftelig kurs. Følgeevaluering av Jobbsjansen 2017-2019. Andre delrapport*. Ideas2evidence-rapport 09:2018
- Lurfaldet, 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>

Norges offentlige utredninger. 2021. Kvalitet, aktivitet og inntektssikring: Tiltak for økt sysselsetting. (NOU 2021:2)

<https://www.regjeringen.no/contentassets/2943e48dbf4544b8b5f456c850dcccbe/no/pdfs/nou202120210002000dddpdfs.pdf>

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>

Sjøholt, S. Liødden, T. M., Aasen, B., Vilhjamsdottir, S. & Staber, A. B. 2020. *Kunnskapsoppsummeringer – om fem strategier for å styrke flyktninger overgang til arbeid og kvalifisering. Evaluering av kommunale integreringstiltak. Delrapport 2.* (NIBR-rapport 14:2020).

<https://www.imdi.no/contentassets/233da8f6bc704c89b7e0a1af518d7f45/tuki-evaluering-2020.-delrapport-2.pdf>

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

Individrapporterings skjema – Jobbsjansen 2021

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
- Bømlø
- Harstad
- Horten
- Jevnaker
- Kragerø
- Kristiansand
- Kristiansund
- Kvinesdal
- Larvik
- Levanger
- Lillestrøm
- Lørenskog

- Molde
- Nordre Follo
- Notodden
- Oslo
- Sandefjord
- Sogndal
- Sortland
- Steinkjer
- Strand
- Trondheim
- Tønsberg
- Ullensaker
- Ullensvang
- Vennesla
- Øygarden
- Ålesund

Velg det prosjektet deltakelsen gjelder

Dette spørsmålet skal besvares av alle prosjekter i Oslo.

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

Hvilket år begynte deltakeren i Jobbsjansen?

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

- 2021
- 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 31.12.2021?

- Ja
- Nei
- Deltakeren var i permisjon med mulighet for å fortsette i Jobbsjansen («frost» 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 familiegjennforent 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 svarer «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
- 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

Kunne deltakeren lese og/eller skrive det latinske alfabet ved oppstart i Jobbsjansen?

«Det latinske alfabet» er alfabetet/bokstavene som brukes i norsk, engelsk, og de fleste andre europeiske språk

- 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 2021]

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 2021).

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
- Oppfølgingstiltak (i regi av NAV)_____
- Digitale/nettbaserte yrkesrettede kurs/oppfølgingstiltak 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 deltidarbeid (under 29 timer per uke)
- Fast, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke)
- Midlertidig, ordinært deltidarbeid (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 norskprøve 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 norskprøven?

	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.



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap