

Jobbsjansen 2016

Analyse av individ- og prosjektrapportering

Asle Høgestøl | Linn Synnøve Skutlaberg



IMDi

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet



IDEAS²EVIDENCE

ISBN: 978-82-93181-50-7. Opplag: 250

SK, HB 10. mai 2017

--

Offentlig

--

Jobbsjansen 2016

Analyse av individ- og prosjektrapportering

ideas2evidence-rapport 01:2017

Utarbeidet av Asle Høgestøl og Linn Synnøve Skutlaberg
på oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

INNHold

Sammendrag	5
1 - Innledning.....	9
Om ordningen.....	9
Datagrunnlag og metode.....	11
Rapportens oppbygning	11
2 – Om prosjektene	13
Målgrupper i prosjektene.....	14
3 – Om deltagerne.....	16
Deltagernes økonomiske situasjon, utdannings- og arbeidslivserfaring.....	22
Arbeidsevner	30
Formelle opplæringstiltak før henvisning til Jobbsjansen.....	32
4 – Om programmenes innhold	33
Språktreningsopplegg.....	34
Arbeidsrettet tilbud/tiltak og arbeidspraksis	35
Praksis.....	36
Grunnleggende opplæring	37
Helsefremmende tiltak/behandling	38
Samfunnsorienterende- eller andre typer tilbud	39
5 – Resultater	41
Avslutningsårsak.....	41
Fravær	43
Overførte og avbrutte deltagere	44
Type arbeid og næring.....	44
Kilder til livsopphold.....	48
Norskkunnskaper.....	52
Forbedring av ferdigheter	54
6 – Måloppnåelse	56
Kjennetegn ved deltagerne	57
Kjønn.....	57
Alder	58
Botid	58
Opprinnelsesland/-Verdensdel	59
Familiesituasjon.....	60

Arbeidsevne.....	61
Utdanningsnivå og norskkunnskaper	63
Arbeidserfaring.....	65
Tidligere opplæringstiltak.....	65
Innsatsbehov	66
Varighet av programmet	67
Fravær i programmet	68
Hva kjennetegner deltagerne som avbryter Jobbsjansen.....	69
Innhold i jobbsjansen	70
Språktrening	71
Arbeidsrettet kompetanseheving	72
Grunnleggende opplæring	74
Helsefremmende tiltak.....	74
Samfunnsorienterende/Andre tiltak	75
Multivariat regresjonsanalyse	76
Oppsummering av viktige funn	79
7 – Prosjekterfaringer.....	81
Inntaksrutiner.....	81
Prinsipper fra Supported Employment: Lønnet praksis og tett oppfølging	82
Vedlegg.....	85
Analysevedlegg.....	86
Spørreskjema.....	90

Jobbsjansen er et kvalifiseringsprogram som har som mål å øke sysselsetting blant innvandrere som står langt fra arbeidslivet. I 2016 var målgruppen for jobbsjansesprosjekter alle innvandrere i alderen 18-55 år som ikke har tilknytning til arbeidslivet, som har behov for grunnleggende kvalifisering, og som ikke har rett på andre ordninger som Introduksjonsprogrammet eller Kvalifiseringsprogrammet. To grupper var særlig prioritert i 2016: Hjemmeværende kvinner som ikke er avhengige av sosialhjelp, og familiegjenforente kvinner til norske og nordiske statsborgere i lavinntektsfamilier.

Denne rapporten presenterer funn fra individ- og prosjektrapporteringene fra de 53 jobbsjansesprosjektene i 2016. Rapporten beskriver både den overordnede deltagersammensetningen i 2016, og sammenhengene mellom kjennetegn ved deltagerne som avsluttet programmet i løpet av 2016 og måloppnåelse.

Fortsatt økning i antall deltagere og varighet av programmet

I 2016 var det 53 jobbsjansesprosjekt fordelt på 40 kommuner. Disse jobbsjansesprosjektene hadde til sammen 1 777 deltagere i 2016. Dette er en liten økning fra 2015, hvor antallet deltagere var 1 713. Av disse 1 777 deltagerne var det rett under 40 prosent som startet i løpet av året. Dette er en lavere andel enn i 2015, så nyrekrutteringsraten har med andre ord falt.

46 prosent av deltagerne tilhørte målgruppen «hjemmeværende kvinner», mens 8 prosent av deltagerne var «familiegjenforente kvinner til norske og nordiske statsborgere». Disse to prioriterte gruppene utgjorde altså 54 prosent av deltagermassen; en økning på 10 prosentpoeng sammenlignet med 2015. Utover dette var 17 prosent av deltagerne ungdommer, 18 prosent var sosialhjelpsmottakere, 5 prosent var mottakere av overgangsstønad, og 6 prosent ble klassifisert som «annet».

Mellom 2014 og 2015 økte den gjennomsnittlige varigheten på programdeltagelsen fra 10 til 13 måneder. I 2016 økte varigheten enda mer, og gjennomsnittlige programtid er nå 16 måneder.

Høyere måloppnåelse, med et visst forbehold

I løpet av 2016 ble totalt 923 deltagere skrevet ut av Jobbsjansen. Alle deltagere som avslutter Jobbsjansen blir oppført med en avslutningsårsak. Til likhet med tidligere utgaver av Jobbsjansen har disse avslutningskategoriene vært: a) overgang til lønnet arbeid, b) overgang til utdanning, c) overført til videre utprøving eller andre tiltak, d) fullførte program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak, og e) avbrutt program (drop-out). 2016 skiller seg imidlertid fra tidligere år ved at en sjettede avslutningsårsak var inkludert, f) utfaset grunnet forestående endringer i Jobbsjansen f.o.m. 2017.

Inkluderingen av denne kategorien skyldes at man frem mot 2017 endre målgruppene for Jobbsjansen. Delvis skyldes dette at ungdomsprosjekt modellert etter introduksjonsordningen ikke lenger skal omfattes av Jobbsjansen, og en rekke deltagere på slike prosjekt ble derfor faset ut i 2016. En annen deltagergruppe som har blitt faset ut er deltagere som er avhengig av sosialhjelp.

I tidligere rapporter har den overordnede måloppnåelsen i programmet blitt kalkulert ved å slå sammen andelene med overgang til lønnet arbeid eller utdanning hos alle utskrevne deltagere. Som

en følge av utfasingen av deltagerne grunnet endringer i ordningen, har vi for 2016 regnet bort deltagerne som ble utfaset i måloppnåelsesgrunnlaget. Prosjektene begynte utfasingen av deltagerne tidlig på høsten 2016 da omleggingen fra og med 2017 ble kjent, og de fikk dermed ikke anledning til å fullføre sitt arbeid med mange av disse deltagerne. I en normalsituasjon kan man anta at en betydelig andel av de utfasede deltagerne hadde oppnådd måloppnåelse. Dersom man inkluderer denne gruppen i måloppnåelsesgrunnlaget, ville det ført til en urealistisk lav måloppnåelse. Det ville gjort det vanskelig å sammenligne resultatene for 2016 med både foregående og etterfølgende år. Samtidig er det viktig å påpeke at mange av deltagerne som ble utfaset var avhengig av sosialhjelp, en gruppe som tradisjonelt har hatt lavere måloppnåelse enn andre grupper. Dette innebærer at måloppnåelsen for 2016 er noe usikker, og vil kunne fremstå som kunstig høy.

Med dette som forbehold, var måloppnåelsen i 2016 på 68 prosent¹. Dette er fire prosentpoeng høyere enn i 2015, og 8 prosentpoeng høyere enn departementets resultatkrav for Jobbsjansen.

Hjemmeværende kvinner, ungdom og familiegjenforente hadde høyest måloppnåelse, med henholdsvis 73, 72 og 69 prosent, mens deltagerne i målgruppene sosialhjelpsmottaker og mottakere av overgangsstønad hadde en måloppnåelse på henholdsvis 59 og 56 prosent.

43 prosent av deltagerne med overgang til lønnet arbeid gikk over i ordinære heltidsstillinger (fast eller midlertidig). Dette er lavere enn i 2015, hvor litt over halvparten i denne gruppen oppnådde ordinære heltidsstillinger.

40 prosent av deltagerne ble regnet som selvforsørget like etter avsluttet program. Også dette er lavere enn i 2015, hvor 47 prosent av deltagerne var selvforsørget. På tross av dette er den generelle utviklingen til deltagerne i programmet positiv. Andelen selvforsørgede økte fra 1 prosent før programmet til 40 prosent etter programmet. Andelen som ble forsørget av familie/andre falt fra 47 prosent før programdeltagelsen til kun 15 prosent ved avsluttet program. Andelen med sosialhjelp som hovedinntektskilde falt fra 38 til 14 prosent.

Bedre norskkunnskaper, bedre ferdigheter

Mange deltagerne utviklet norskkunnskapene² sine gjennom deltagelsen i Jobbsjansen. Ved avsluttet jobbsjansedeltagelse var det kun 12 prosent av deltagerne som hadde norskkunnskaper på nybegynnernivå eller lavere, mot 28 prosent før oppstart. 48 prosent, altså nesten halvparten av deltagerne, befant seg ved avsluttet program på mellomnivå eller høyere mellomnivå, mot 27 prosent ved oppstarten av programmet.

Hos deltagerne med vurdering av norskkunnskaper både før og etter Jobbsjansen, var det 54 prosent som hadde samme norsknivå på begge måletidspunktene, 36 prosent gikk opp ett nivå, og 8 prosent gikk opp to nivå. Dette er på linje med resultatene fra 2015.

¹ Det var i alt 143 personer som ble utfaset av Jobbsjansen grunnet forestående endringer i Jobbsjansen f.o.m. 2017. Dersom disse blir regnet med i måloppnåelsesgrunnlaget, var andelen deltagerne med overgang til jobb eller utdanning 58 prosent. Måloppnåelsen på 68 prosent er basert på 780 deltagerne.

² Klassifiseringen av norskkunnskaper bygger på Det felles europeiske rammeverket for språk, utarbeidet av Europarådet. I denne undersøkelse har følgende kategorier blitt brukt: «kunne ikke norsk», A1 – nybegynner, A2 – litt øvet, B1 – mellomnivå, B2 – høyere mellomnivå, C1 – høyere nivå, C2 – perfektjonering. I tillegg var det mulig å velge «nivå ikke vurdert».

77 prosent av deltagerne hadde som mål å forbedre arbeidsevnen i løpet av Jobbsjansen. 54 prosent hadde som mål å forbedre grunnleggende ferdigheter, mens en tredjedel av deltagerne hadde som mål å bestå en norskrøve.

83 prosent av deltagerne som hadde som mål å forbedre arbeidsevnen forbedret den i noen eller stor grad, mens 87 prosent av deltagerne som hadde som mål å forbedre sine grunnleggende ferdigheter forbedret den i noen eller stor grad. Dette er bedre resultater enn i 2015.

Litt over 70 prosent av deltagerne som hadde det å bestå en norskrøve som mål klarte det. Det vanligste var å bestå norskrøve 3, men nesten like mange besto norskrøve 2³. Også dette er noe bedre enn i 2015.

Måloppnåelsen varierer med bakgrunnskjennetegn hos deltagerne, men viktigst av alt er fravær og nedsatt arbeidsevne⁴

En samlet regresjonsbasert analyse viser at deltagernes fravær, og hvorvidt deltagerne kom inn i programmet med nedsatt arbeidsevne eller ikke, begge har en sterk og signifikant negativ påvirkning på sannsynligheten for overgang til jobb eller utdanning etter endt deltagelse i Jobbsjansen. De negative effektene av disse faktorene fremstår som sterkere i 2016, sammenlignet med 2015.

En annen faktor som påvirker måloppnåelsen negativt er bakgrunn fra introduksjonsprogram/KVP. Når man tar hensyn til dette, er deltagernes opprinnelse på verdensnivå ikke en signifikant faktor for å forstå måloppnåelse. Uavhengig av dette er det viktig å påpeke at om man bryter tallene ned på enkeltland, er det betydelige forskjeller mellom deltagerne. Personer med bakgrunn fra Filippinene har for eksempel en måloppnåelse på hele 96 prosent, mens personer med bakgrunn fra Marokko har kun 52 prosents overgang til jobb eller utdanning,

Når man kontrollerer for individuelle kjennetegn, har tiltak liten effekt på måloppnåelse. Dette skyldes at hvilke type tiltak deltagerne blir tilbudt samvarierer sterkt med deltagernes forutsetninger i utgangspunktet. Et unntak er arbeidspraksis i ordinær virksomhet, som har en sterk positiv og signifikant effekt på måloppnåelse, selv når man kontrollerer for forhold som arbeidsevne, fravær, opprinnelse og arbeidserfaring.

Sammenlignet med 2015, har faktorer knyttet til deltagernes familiesituasjon langt mindre påvirkning på måloppnåelse. Hvorvidt man har omsorgsansvar eller ikke, har relativt liten betydning. Blant deltagerne med omsorgsansvar er det ikke spesielt viktig for måloppnåelse om man har en partner eller ei. Heller ikke antallet barn har noen spesiell påvirkning, så lenge man har under tre barn.

³ Merk følgende: I undersøkelsen ble rapportørene bedt om å svare på hvorvidt deltagerne hadde gjennomført «norskrøve 1, 2 eller 3». Dette er en utdatert terminologi. I dagens nivåinndeling tilsvarer Nivå A1 den gamle Norskrøve 1, Nivå A2 tilsvarer den gamle Norskrøve 2, mens Nivå B1 tilsvarer den gamle Norskrøve 3

⁴ I spørreundersøkelsen ble *rapportørene* bedt om å vurdere hvorvidt deltagerne hadde «nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet». Begrepet ble ikke nærmere operasjonalisert. Arbeids- og sosialdepartementet definerer «nedsatt arbeidsevne» som: «at man av ulike grunner har dårlige forutsetninger for å møte de krav og forventninger som stilles i arbeidslivet» (<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/> [lastet ned: 28.04.2017])

Erfaring med inntektsgivende arbeid, enten det er fra opprinnelsesland eller fra Norge, er positivt for sjansen man har til å få overgang til jobb eller utdanning. Dette var tilfellet også i 2015.

Ellers vil vi trekke frem at jo høyere utdanningsnivå deltagerne har før oppstart av Jobbsjansen, jo større sannsynlighet for måloppnåelse. Når det gjelder språkkunnskaper, har det å komme inn på Jobbsjansen med b-nivå i norskkunnskaper en signifikant positiv effekt på måloppnåelse. Svake norskkunnskaper er negativt for sannsynligheten for måloppnåelse, mens gode norskkunnskaper er positivt, men ingen av disse to er signifikante.

Mange prosjekter opplever de samme utfordringene

Mange prosjekter gjør seg de samme erfaringene, noe som blir tydelig ved at de samme utfordringene og måter å løse disse på går igjen i flere prosjekter. Samtidig er det interessant å se at det noen prosjekter opplever som utfordringer, har andre utviklet metodikk eller funnet andre løsninger på. Et av grepene som blir tatt for å håndtere at en del deltakere har svake forutsetninger for å dra nytte av programmet, er grundigere kartlegging og bedre inntaksrutiner. Det bør gi gode muligheter for at søkere som har svake forutsetninger, og som ikke får plass i Jobbsjansen, kan få en annen oppfølging. Mange jobbsjansprosjekter bruker elementer fra Supported Employment, og erfarer at denne tilnærmingen er hensiktsmessig for å tilrettelegge for deltakernes ulike forutsetninger. Det gjelder for eksempel å tilby lønnet praksis, å gi tett og helhetlig oppfølging av deltaker, og å ha hyppig kontakt med arbeidsgivere.

Summary

This report presents findings from “Jobbsjansen” 2016. The analysis is based on reports from supervisors and project managers in 55 municipal Jobbsjansen projects.

Jobbsjansen is a qualification programme targeted at immigrants in the age group 18 to 55, who are outside the labour market. Women who are homemakers is a particularly important target group for the programme. The main purpose of Jobbsjansen is to lay a foundation for its participants for labour market participation or further education. The Ministry of Justice and Public Security has set a goal of a 60 percent transition rate from the programme into either work or education.

In 2016, 68 percent of the participants reached the goal of transition to either work or education. This is a 5-percentage point increase from 2015. Additionally, 44 percent of the participants improved their Norwegian language skills during the course of the programme. Among the participants who had poor Norwegian language skills when they started the programme, the improvement rate was particularly high. The two most important determinants of a positive outcome (transition to work or education) were the level of absence in the programme and low assessments of work capability. Higher levels of education, experience with paid employment, and placement in the regular labour market during the programme period all had a positive effect on the outcome.

1 - INNLEDNING

Denne rapporten sammenfatter funnene fra individ- og prosjektrapporteringene til Jobbsjansen i 2016. Hvert år leverer prosjektledere og programrådgivere/veiledere i de ulike jobbsjansesprosjektene rapporteringer på både individ- og prosjektnivå. Individrapporteringen gjennomføres for alle deltagerne som var en del av jobbsjansesordningen i 2016, og består av et omfattende datamateriale hvor både kjennetegn ved deltagerne, tiltak de har blitt tilbudt i prosjektperioden og resultater er registrert. Prosjektrapportene er av mer overordnet karakter, og beskriver implementering, erfaringer og vurderinger av egne prosjekter i 2016, i tillegg til å inneholde informasjon om regnskap og ressursituasjon.

Denne rapporten fokuserer primært på individnivået. Analysene viser sammensetningen av deltagerne i 2016, hva slags tiltak de har mottatt som deltagere i Jobbsjansen, og hvordan måloppnåelsen i programmet varierer med bakgrunnskjenetegn og andre relevante forhold.

Innledningsvis beskriver vi Jobbsjansesordningen, og redegjør kort for endringene som trådte i kraft fra og med 2017. Dernest presenteres datagrunnlag og metode, før vi avslutter med å beskrive rapportens oppbygning.

OM ORDNINGEN

Jobbsjansen er et kvalifiseringsprogram som har som mål å øke sysselsetting blant innvandrere som står langt fra arbeidslivet. Programmet er laget etter modell av introduksjonsprogrammet, og skal ved hjelp av individuelt tilpassede programmer styrke deltakernes kvalifikasjoner for å delta i arbeidslivet, bidra til at de får bedre ferdigheter i norsk, og gi dem bedre innsikt i norsk samfunnsliv.

I 2016 var målgruppen for jobbsjansesprosjekter alle innvandrere i alderen 18-55 år som ikke har tilknytning til arbeidslivet, som har behov for grunnleggende kvalifisering, og som ikke har rett på andre ordninger som introduksjonsprogram eller Kvalifiseringsprogrammet. Det betyr at Jobbsjansen ikke er et tilbud til nyankomne flyktninger, eller til innvandrere med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne. To grupper var særlig prioritert i 2016:

- ◆ Hjemmeværende kvinner som ikke er avhengige av sosialhjelp
- ◆ Familiegjenforente kvinner til norske og nordiske statsborgere i lavinntektsfamilier.

Deltakerne kan være i programmet i inntil to år. Det kan forlenges med ytterligere ett år for deltakere der det anses som hensiktsmessig og nødvendig med en slik forlengelse, og med to år for deltakere som mangler grunnleggende lese- og skriveferdigheter. Deltakerne får stønad ved deltakelse i programmet, og de skal minimum ha én gang folketrygdens grunnbeløp.

Styring og forvaltning av ordningen

Jobbsjansen forvaltes som en tilskuddsordning. I 2016 var ordningen rettet mot kommuner og bydeler i Oslo som har mange innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. I 2016 var det satt av 97 millioner kroner til Jobbsjansen. De siste årene har Jobbsjansen blitt styrket som en del av regjeringens strategi mot barnefattigdom (2015-2017) «Barn som lever i fattigdom», og fra 2015 til 2016 økte finansiering av ordningen med 10 millioner kroner. Som det fremgår av kapittel 2, har økningen

resultert i at noen flere kommuner har jobbsjanseprosjekter i 2016 enn i 2015, og at langt flere deltakere går i Jobbsjansen i 2016 enn tidligere.

Gjennom tilskuddsmidlene skal kommunene og bydelene få virkemidler til å styrke sysselsettingen blant innvandrere som står langt fra arbeidsmarkedet. Jobbsjanseprojektene forutsettes å jobbe systematisk på flere måter. For det første skal programinnhold tilpasses til den enkelte deltakers behov, og eksisterende virkemidler skal vurderes. Det innebærer f.eks. at NAVs ordinære tiltak og stønader skal gis når det er hensiktsmessig, og det vurderes å tilby deltakere utdanningsrettede løp med grunnskoleopplæring, elementer av yrkesrettet fagopplæring, eller øvrig videregående opplæring når deltaker har behov for dette. Det skal være særlig fokus på tidlig utplassering på ordinær arbeidsplass med tett oppfølging. Målet for arbeidet med den enkelte deltaker er å legge grunnlag for at deltakerne får varig tilknytning til arbeidslivet og blir økonomisk selvhjulpne.

For det andre må kommuner og bydeler som får tilskudd jobbe systematisk med å tilpasse kvalifiseringen til behov i det lokale og regionale arbeidsmarkedet. Prosjektene skal ha eller opparbeide seg nødvendig arbeidsmarkedskompetanse, og tilskuddet skal blant annet bidra til å etablere forpliktende samarbeid med kommunale, fylkeskommunale og statlige sektormyndigheter, og med private og offentlige arbeidsgivere. Til sist skal jobbsjanseprojektene bidra til helhetlig og langsiktig integreringsarbeid i kommunene og bydelene, herunder etablere forpliktende og systematisk samarbeid med frivillige organisasjoner når det er hensiktsmessig.

Kommuner og bydeler forutsettes å bidra med egne midler i Jobbsjansen, herunder til kommunens faste stillingsressurser. Tilskuddsmidlene kan blant annet brukes på stønad til deltakere på opptil 1 ganger folketrygdens grunnbeløp. Høyere stønader må kommunene og bydelene eventuelt dekke over egne budsjetter.

Endringer i Jobbsjansen fra 2017

Jobbsjansen bygger på forsøksordningen Ny Sjans (2005-2013), og ble en fast ordning i 2013. Fra og med 2017 trådte flere sentrale endringer i programmet i kraft, og noen av disse er relevante for rapporteringen for 2016, som denne rapporten handler om. Ordningen er i 2017 delt i fire deler, rettet mot ulike målgrupper. Disse er:

- ◆ Kvalifiseringsprosjekter for hjemmeværende innvandrerkvinner (Jobbsjansen del A)
- ◆ Mer grunnskoleopplæring til innvandrerungdom (Jobbsjansen del B)
- ◆ Forlenget kvalifiseringsløp for deltakere i introduksjonsprogram (Jobbsjansen del C)
- ◆ Utfasing av ungdomsprojekter (Jobbsjansen del D)

En del kommuner og bydeler har utviklet jobbsjanseprojekter som retter seg spesifikt mot ungdom. I den nye jobbsjansordningen vil slike prosjekter, laget etter modell av introduksjonsprogram, ikke lenger få støtte. I stedet gis støtte til grunnskoleopplæring for innvandrerungdom som ikke har tilstrekkelig faglig grunnlag til å gjennomføre videregående opplæring (Jobbsjansen del B), men denne ordningen er det fylkeskommuner som kan søke om. Kommuner og bydeler gis likevel mulighet til å søke om støtte til utfasing av sine ungdomsprojekter i 2017. Denne utfasing påvirker måten kommunene har rapportert på i 2016.

En annen gruppe deltagere som blir utfaset av Jobbsjansen frem mot 2017 er deltagere som er avhengige av sosialhjelp. På grunn av at målgruppene for Jobbsjansen endres f.o.m 2017 ble et betydelig antall deltagere som var avhengige av sosialhjelp utfaset i 2016.

DATAGRUNNLAG OG METODE

Analysene i denne rapporten bygger i hovedsak på datamateriale samlet inn gjennom individ- og prosjektrapporteringer fra jobbsjansprosjektene i 2016. I noen tilfeller sammenlignes tallene fra 2016 med foregående år, og da har det blitt tatt utgangspunkt i de publiserte rapportene for disse årene. I tillegg er kommunedata hentet fra Statistisk Sentralbyrå brukt i analyser av det lokale arbeidsmarkedet i kommunene med jobbsjansprosjekt.

Individrapporteringen baserer seg på undersøkelser sendt ut til de enkelte jobbsjansprosjektene. Prosjektene ble bedt om å fylle ut et rapporteringsskjema for hver deltaker i 2016, både for dem som fullførte og dem som ikke fullførte programmet dette året. For sistnevnte deltagergruppe ble det gitt et mer begrenset rapporteringsskjema.

Rapporteringsskjemaet var delt opp i fem tematiske deler. I del 1 ble prosjektene bedt om å registrere hvilken kommune og eventuelt jobbsjansprosjekt deltageren tilhører/tilhørte, informasjon om når deltakeren startet i Jobbsjansen, og om deltakeren fortsatt var i Jobbsjansen per 31.12.2016.

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

Del 3 omhandlet hvilke typer tiltak deltageren hadde benyttet seg av i programperioden, i del 4 ble prosjektene bedt om å registrere avslutningsårsaker, mens del 5 omhandler vurdering av deltakelse og resultat av programmet. Disse tre avsluttende delene av rapporteringsskjemaet ble kun stilt dersom deltageren avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2016.

Datainnsamlingen ble gjennomført ved at kontaktpersoner i de enkelte jobbsjansprosjekt ble tilsendt invitasjon til undersøkelsen med en medfølgende lenke til en web-basert spørreundersøkelse. Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av spørreundersøkelsessoftwaren Confirmit.

Ved siden av individrapporteringen leverer hvert enkelt prosjekt også en tilskuddsrapport til IMDi, hvor det rapporteres på måloppnåelse samt hvordan prosjektet har blitt gjennomført. En sentral oppgave har vært å undersøke samsvar mellom tilskuddsrapporteringen og individrapporteringen. Ved eventuelle avvik ble det prosjektene kontaktet for å klargjøre årsakene til forskjellene i rapportering.

RAPPORTENS OPPBYGNING

Kapittel 2 omhandler de ulike prosjektene som var en del av Jobbsjansen i 2016. Vi presenterer kort prosjektene, hvilke kommuner de er tilknyttet, og hvilke ressurser prosjektet ble gitt i året som var. I tillegg presenteres utviklingen i antall deltagere, og målgruppesammensetningen.

I kapittel 3 gjennomgår vi sammensetningen av deltagere i Jobbsjansen 2016. Her er både deltagere som avsluttet Jobbsjansen i løpet av året samt deltagere som blir med videre til 2017 inkludert. Sammenlignet med rapporter fra tidligere år, er denne gjennomgangen betydelig utvidet. Vi

presenterer ikke bare deskriptive tall på sammensetningen av deltagerne, men også hvordan bakgrunnskjennetegn samvarierer med andre deskriptive faktorer.

I kapittel 4 ser vi nærmere på innhold i programmene, hvordan tiltaksbruken er sammensatt i Jobbsjansen, og hvilke typer deltagere som får hvilke typer tiltak.

Kapittel 5 konsentrerer seg om resultatene i Jobbsjansen 2016. Denne delen av rapporten er basert på deltagerne som avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2016. Vi gjennomgår avslutningsårsaker, fraværsandeler, hvilke typer arbeid de som oppnådde arbeid gikk til, og hva overførte og avbrutte deltagere endte opp med etter avsluttet program. I tillegg gjennomgår vi utviklingen til deltagerne med tanke på norskkunnskaper, hovedinntektskilde og andre mål for programdeltagelsen.

Kapittel 6 omhandler måloppnåelsen i Jobbsjansen. Vi ser her på hvordan måloppnåelsen varierer med bakgrunnskjennetegn, tiltak, og andre forhold ved programmet. I tillegg presenteres en multivariat regresjonsanalyse hvor forhold ved deltagerne og programmet inkluderes i forklaringsmodellen.

Avslutningsvis, i kapittel 7, presenteres prosjekterfaringer med et spesielt fokus på hva prosjektene har lyktes med, og hvilke utfordringer de erfarer. Denne delen er basert på tilskudds/prosjektrapportene fra de enkelte jobbsjansprosjekt.

Dersom ikke noe annet er angitt, er kilden til de forskjellige analysene individrapporteringen for 2016, eller individ- og prosjektrapporteringene fra foregående år.

2 – OM PROSJEKTENE

I 2016 var det totalt 53 jobbsjansprosjekt, fordelt ut på 40 forskjellige kommuner. Det var i alt fem nye jobbsjansprosjekt i 2016, det vil si at de ikke hadde et prosjekt gående fra året før. Halden, Kragerø og Lenvik var prosjektkommuner i 2015, men ikke i 2016

Tabell 1: Kommuner med jobbsjansordning i 2016

Arendal	Fredrikstad	Lyngdal	Sarpsborg
Asker	Gjøvik (ny)	Lørenskog	Skedsmo
Bergen	Gran	Melhus (ny)	Ski
Bodø	Hadsel	Molde	Skien
Bærum	Hammerfest	Moss	Steinkjer
Bømlo	Klepp	Nøtterøy og Tjøme	Strand
Drammen	Kongsvinger	Oslo	Trondheim
Fjell	Kristiansand	Rana	Tønsberg (ny)
Flekkefjord (ny)	Kristiansund	Sandefjord	Vennesla
Flora	Levanger	Sandnes (ny)	Ålesund

To av kommunene, Oslo og Trondheim, hadde flere prosjekter innenfor kommunen i 2016. I Trondheim hadde man et prosjekt rettet mot ungdom og et prosjekt rettet mot kvinner og sosialhjelpsmottakere. Oslo hadde tretten forskjellige prosjekt, fordelt på tolv forskjellige bydeler. Bydel Grünerløkka hadde to prosjekt (Jobbsjansen kvinner og Laget Quo Vadis).

Tabell 2: Jobbsjansprosjekt i kommuner med flere prosjekt i 2016

Oslo - Bydel Alna	Oslo - Bydel Grunerløkka - Laget Quo Vadis	Oslo - Bydel Stovner
Oslo - Bydel Bjerke	Oslo - Bydel Nordre Aker	Oslo - Bydel Søndre Nordstrand
Oslo - Bydel Gamle Oslo	Oslo - Bydel Nordstrand	Oslo - Bydel Østensjø
Oslo - Bydel Grorud	Oslo - Bydel Sagene	Trondheim - Jobbsjansen ungdom
Oslo - Bydel Grunerløkka - Jobbsjansen kvinner	Oslo - Bydel St. Hanshaugen	Trondheim - Jobbsjansen for kvinner og sosialhjelpsmottakere

De 53 jobbsjansprosjektene hadde i 2016 totalt 1777 deltagere⁵. Det er en økning på 64 deltagere sammenlignet med 2015. Tabellen under viser utviklingen i antall deltagere i Jobbsjansen fra 2013, som var første året ordningen eksisterte i sin nåværende form, frem til 2016.

Tabell 3: Utvikling i antall deltagere i Jobbsjansen, 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
Fortsatte fra året før	281	667	958	1 067
Startet i løpet av året	662	912	755	703
Totalt	943	1 579	1 713	1 770

Selv om det aldri har vært like mange deltagere i Jobbsjansen som i 2016, er det verdt å merke seg at antallet nye deltagere, som startet i løpet av året var lavere i 2016 enn i 2015 og 2014.

Det er en del deltagere i Jobbsjansen som startet sin deltagelse for flere år siden. Ordningen er i utgangspunktet estimert til to års varighet, men med visse variasjoner mellom de ulike målgruppene. For innvandrerungdom som trenger mer grunnskoleopplæring varer tilbudet i utgangspunktet inntil ett skoleår, men med mulighet for forlengelse på inntil to skoleår i spesielle tilfeller. For

⁵ Merk følgende: vi mottok ikke alle individrapporteringene fra et prosjekt innen fristen. Analysene i denne rapporten baserer seg derfor på et datagrunnlag bestående av 1770 deltagere.

hjemmeværende innvandrerkvinner med lite skolegang kan programmet utvides fra to til fire år. Deltagerne som avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2016 hadde i gjennomsnitt vært en del av ordningen i 15,9 måneder, fra oppstart til utskriving.

Tabell 4: Hvilket år begynte deltageren i Jobbsjansen?

	Antall	Andel
2016	703	40 %
2015	601	34 %
2014	347	20 %
2013	107	6 %
2012 eller tidligere	12	1 %

I 2016 var det betydelig flere deltagere som avsluttet programmet i løpet av året enn i 2015; totalt 823 deltagere mot 624 i 2015. Hovedårsaken til dette er at normert maksimumstid for de fleste målgruppene i Jobbsjansen er to år, og det begynte svært mange nye deltagere i 2014 som nå var klare til å bli utskrevet. I tillegg var det mange deltagere, i alt 143 personer, som ble utfaset fra programmet grunnet de allerede nevnte endringene i Jobbsjansen fra og med 2017. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 5, hvor vi ser nærmere på resultatene til deltagerne som avsluttet programmet i løpet av 2016.

I snitt hadde de enkelte prosjektene avsatt 2,4 årsverk til prosjektet. Totalt var 171 personer, og 120 årsverk, ansatt i jobbsjansprosjektene i 2016. Dette er en økning på 15 årsverk sammenlignet med 2015. Prosjektene hadde totalt 140 millioner kroner i inntekter, hvor av 98,1 millioner kroner kom som tilskudd fra IMDi i en eller annen form.⁶ Det vil si at omtrent 70 prosent av finansieringen til prosjektene kommer fra IMDi.

35 av de 53 prosjektene, med andre ord 66 prosent, var organisatorisk lagt til NAV.

MÅLGRUPPER I PROSJEKTENE

Tabell 5 viser andelen deltakere i ulike målgrupper. Vi har skilt mellom hjemmeværende kvinner (25 år eller høyere), familiegjennforente kvinner med ektefelle som er norsk/nordisk statsborger (og ikke passer i kategorien hjemmeværende), mottakere av overgangsstønad (25 år eller høyere), sosialhjelpsmottakere (25 år eller høyere), ungdom (24 år eller yngre) og andre (deltakere som ikke passer inn i noen av de nevnte kategoriene). Dette er ikke gjensidig utelukkende kategorier, man kan eksempelvis være en familiegjennforent kvinne som mottar sosialhjelp. I slike tilfeller hvor deltagerne kan plasseres i flere kategorier er kategori «familiegjennforente kvinner» gitt prioritet.

Tabell 5: Andel deltagere i ulike målgrupper, 2014-2015⁷

	2014	2015	2016
Hjemmeværende kvinner	42 %	38 %	46 %
Familiegjennforente kvinner med norsk/nordisk statsborger	-	6 %	8 %
Ungdom	22 %	23 %	17 %
Sosialhjelpsmottakere	18 %	19 %	18 %
Mottakere av overgangsstønad	9 %	8 %	5 %
Annen	9 %	6 %	6 %
Antall	1579	1713	1770

⁶ Dette inkluderer ordinært tilskudd, overførte tilskudd fra 2015, og ekstra tilskudd gitt i løpet av 2016. Vi mangler regnskapsdata på ett prosjekt.

⁷ Opplysninger om familiegjennforening er kun med i individrapporteringene for 2015 og 2016.

I 2016 var flest deltagere en del av målgruppen hjemmeværende kvinner, i alt 46 prosent. Dette er 8 prosentpoeng høyere enn i 2015. Andelen ungdom har falt med 6 prosentpoeng, fra 23 prosent i 2015 til 17 prosent i 2016. Det er også blitt en reduksjon i deltagere som er mottakere av overgangsstønad, men en tilsvarende økning i andelen kvinner som er familiegjenforente med norsk/nordisk statsborger. Sistnevnte gruppe er kun registrert fra og med 2015, da denne gruppen ble en prioritert målgruppe i Jobbsjansen.

Målgruppesammensetningen varierer stort mellom de ulike jobbsjansprosjektene. Vi merker oss spesielt at et knippe prosjekt har ungdom som en spesifikk målgruppe, og det er stort sett i disse prosjektene man finner ungdomsdeltagere. Faktisk er det i halvparten av kommunene ikke en eneste ungdomsdeltager etter vår målgruppeinndeling.

Vi ser også noe av det samme når det gjelder sosialhjelpsmottagere. Mens det i gjennomsnitt er 18 prosent av deltagerne som defineres som sosialhjelpsmottagere, er det syv prosjekt hvor over halvparten av deltagerne kom inn på programmet med sosialhjelp som hovedinntektskilde.

3 – OM DELTAGERNE

Jobbsjansen er et tiltak som favner bredt. I 2016 retter prosjektet seg i utgangspunkt mot fire forskjellige målgrupper: a) hjemmeværende innvandrerkvinner, b) innvandrerungdom med behov for grunnskoleopplæring, c) deltakere i introduksjonsprogram med behov for forlenget kvalifiseringsløp, og d) ungdom, gjennom diverse prosjekt. Sistnevnte målgruppe er faset ut fra og med 2017, men var en del av målgruppen for 2016.

Utover dette er det stor variasjon i sammensetningen av deltakere i Jobbsjansen. Både kvinner og menn, gamle og unge, deltok i 2016. Deltakerne kommer fra mange forskjellige land, har forskjellig botid, og kommer inn i prosjektet med ulike forutsetninger. Både med tanke på arbeidserfaring, omsorgsforpliktelser og utdanning eller språknivå.

I dette kapitlet gjennomgås deltakernes bakgrunn. Fokuset er på Jobbsjansen som ordning; vi vil ikke gå inn på sammensetningen av deltakerne ned på prosjektnivå. Merk også at vi i dette kapitlet kommer til å presentere tall og analyser basert på *alle* deltagerne i Jobbsjansen 2016. Dette inkluderer både dem som avsluttet i løpet av året, og dem som ble med videre til 2017.

Ved siden av å presenterer rene frekvenser, som for eksempel andelen av deltagerne med omsorgsansvar for barn under 12 år, kommer vi også til å vise hvordan andelene varierer med andre karakteristika. For eksempel om det er høyere andel kvinner med slikt omsorgsansvar, sammenlignet med menn. Denne informasjonen vil vi ta med oss videre inn i diskusjonen av måloppnåelse, som kommer i kapittel 6.

Majoriteten av deltagerne i Jobbsjansen 2016 var kvinner, i alt 84 prosent. Dette er naturlig, gitt at hovedmålgruppen for ordningen er hjemmeværende innvandrerkvinner. Mannsandelen, 16 prosent, er noe lavere enn i 2015, da 20 prosent av deltagerne var menn.

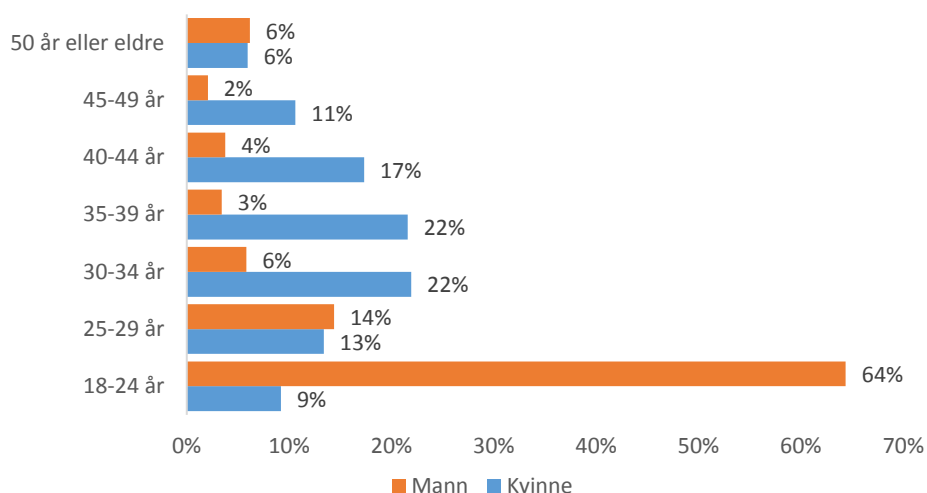
Tabell 6: Deltagernes alder. Gruppert.

	Antall	Prosent
18-24 år	324	18 %
25-29 år	240	14 %
30-34 år	341	19 %
35-39 år	329	19 %
40-44 år	267	15 %
45-49 år	163	9 %
50 år eller eldre	106	6 %
Totalt	1770	100 %

Aldersmessig er det forholdsvis jevn fordeling mellom alle aldersgruppene under 44 år. Det er kun et mindretall av deltagerne i Jobbsjansen som er over 45 år.

Det er klare forskjeller i aldersfordelingen avhengig av kjønn. Mens kun 9 prosent av kvinnene i Jobbsjansen er «ungdommer» (mellom 18 og 24 år), er tilsvarende andel hos mennene hele 64 prosent. Gjennomsnittsalderen hos mennene er 26,5 år, mens den hos kvinnene er 36 år.

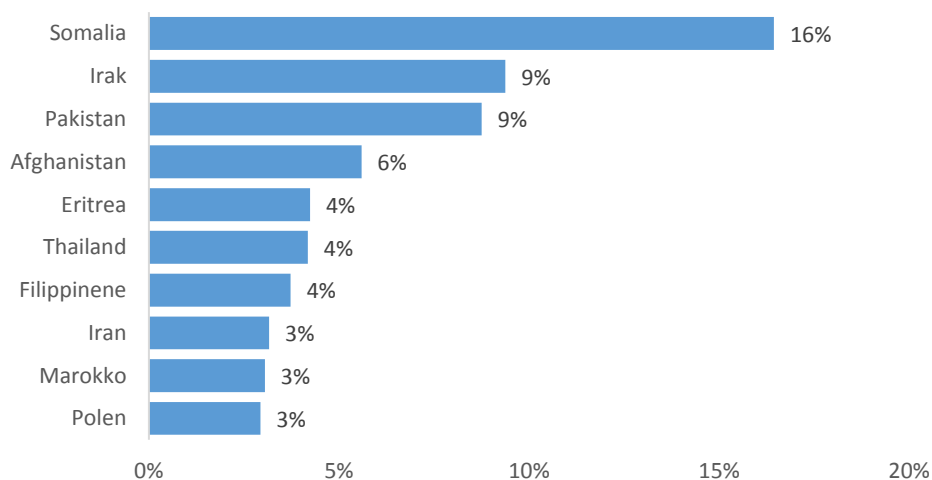
Figur 1: Deltagernes alder. Gruppert og fordelt på kjønn



Et aspekt i forlengelsen av diskusjonen rundt alder, er deltakerens alder da hun eller han kom til Norge. Den gjennomsnittlige jobbsjansedeltager var 25,5 år da han eller hun kom til Norge. Kvinnene var i gjennomsnitt 27,5 år, mens mennene var nesten 16 år. Mennene har også lengre botid i Norge, i snitt 10,5 år, mot 8,5 år hos kvinnene.

Forskjellene i aldersfordeling mellom kjønnene skyldes i all hovedsak at den primære veien inn i Jobbsjansen for menn er som deltager i de ungdomsrettede jobbsjansesprosjektene. De 36 prosentene av mennene som ikke tilhører den yngste gruppen, er primært på tiltak knyttet forlenget kvalifiseringsløp for deltakere i introduksjonsprogram.

Figur 2: Deltagernes landbakgrunn (kun de 10 vanligste presentert)



Jobbsjansen favner svært bredt når det kommer til deltagernes landbakgrunn. Totalt var 108 forskjellige land representert i ordningen. I figur 2 over vises de ti vanligste landbakgrunnene. Til sammen utgjør disse ti landene 61 prosent av totalen for 2016. Også i 2015 var Somalia, Irak, Pakistan og Afghanistan de vanligste landbakgrunnene, med nesten helt like prosentandeler som i 2016.

15 deltakere, det vil si 0,5 prosent, var født i Norge. Dette er betydelig lavere enn i 2015, da 95 deltakere (5 prosent) var født i Norge.

Tabell 7: Deltagernes landbakgrunn. Fordelt på verdensdel.

	Antall	Prosent
Asia	574	32 %
Afrika	565	32 %
Midtøsten	297	17 %
Europa	255	14 %
Sør-Amerika	61	3 %
Nord-Amerika	18	1 %
Totalt	1770	100 %

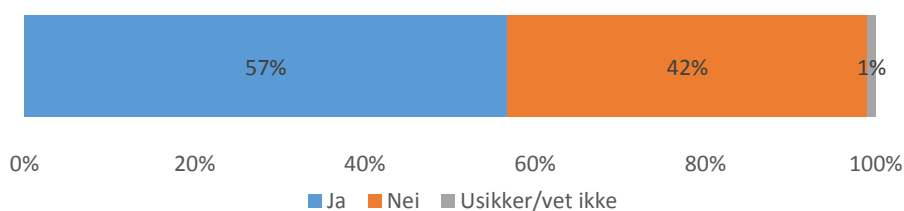
Dersom man bryter landbakgrunn ned på verdensdel, ser man at flest deltagere har bakgrunn fra Asia og Afrika. Andelen er lik mellom disse to verdensdelene. 17 prosent av deltagerne har sin opprinnelse fra Midtøsten, mens 14 prosent har bakgrunn fra Europa. Majoriteten av deltagerne fra Europa kommer fra Polen, Tyrkia, Russland og land beliggende på Balkan.

Tabell 8: Deltagernes landbakgrunn. Fordelt på verdensdel og kjønn.

	Afrika	Asia	Europa	Midtøsten	Nord-Amerika	Sør-Amerika	N
Kvinne	29%	35%	15%	16%	1%	4%	1478
Mann	48%	18%	11%	18%	2%	2%	292

Det er ganske klare kjønnsforskjeller knyttet til hvilken verdensdel deltagerne kommer fra, i hvert fall når man tar utgangspunkt i de to verdensdelene flest deltagere opprinner fra. Mens nesten halvparten av mennene opprinnelig kommer fra Afrika, er under en tredjedel av kvinnene fra denne verdensdelene. Samtidig er 35 prosent av kvinnene opprinnelig fra Asia, mot 18 prosent av mennene.

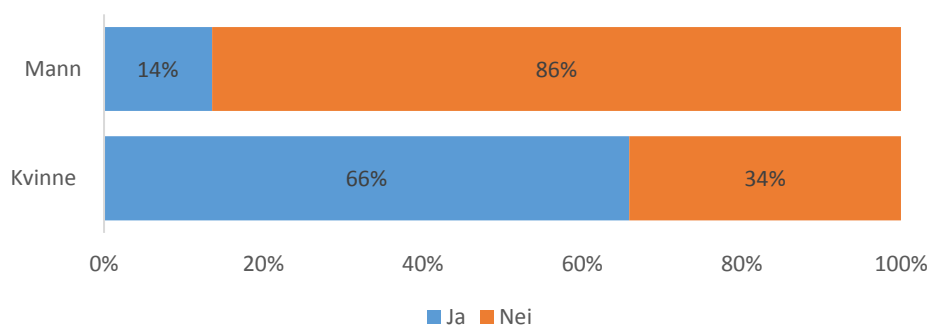
Kjønnsforskjeller er også en viktig faktor med tanke på omsorgsansvar. Tidligere undersøkelser har vist at omsorgsansvar synes å ha en negativ påvirkning på mulighetene for å komme ut av jobbsjansen med måloppnåelse (i jobb eller utdanning)⁸. Av denne grunn er det interessant å se nærmere på hvilke typer ansvar deltagerne i Jobbsjansen 2016 hadde, og hvor tungt dette ansvaret er.

Figur 3: Har deltakeren omsorgsansvar for barn under 12 år?

Majoriteten, i alt 57 prosent av deltagerne i 2016 hadde omsorgsansvar for barn under 12 år. 42 prosent har ikke slikt ansvar. Dette er helt på linje med deltakergruppen i 2015. For noen få deltagere, i alt 17 stykker, var jobbsjansprosjektene usikre på om deltagerne hadde omsorgsansvar for barn under 12 eller ikke. Denne gruppen er holdt utenfor de etterfølgende analysene.

⁸ Proba (2016): «Jobbsjansen 2015 – Analyse av individ- og prosjektrapporteringer»: 26-27

Figur 4: Har deltakeren omsorgsansvar for barn under 12 år? Fordelt på kjønn



Omsorgsansvaret er imidlertid ikke likt fordelt. Mens kun 14 prosent av mennene har omsorgsansvar for barn under 12 år, er tilsvarende andel for kvinner hele 66 prosent. Vi har tidligere påpekt at mennene i Jobbsjansen er i gjennomsnitt betydelig yngre enn kvinnene. Dette kan være noe av forklaringen på avvikene vi ser i omsorgsansvar mellom kjønnene.

Tabell 9: Har deltakeren omsorgsansvar for barn under 12 år? Fordelt på kjønn og alder.

Alder	Kjønn	Har omsorgsansvar	N
18-24 år	Kvinne	22 %	136
	Mann	2 %	187
25-29 år	Kvinne	69 %	197
	Mann	24 %	41
30-34 år	Kvinne	81 %	322
	Mann	44 %	16
35-39 år	Kvinne	80 %	314
	Mann	33 %	9
40-44 år	Kvinne	73 %	252
	Mann	64 %	11
45-49 år	Kvinne	56 %	156
	Mann	67 %	6
50 år eller eldre	Kvinne	16 %	88
	Mann	22 %	18

Vi ser imidlertid at også i de yngste aldersgruppene, er omsorgsansvaret hos kvinner betydelig høyere enn hos mennene, selv om det er lavere enn for kvinner generelt. I aldersgruppen 18 til 24 år har 22 prosent av kvinnene omsorgsansvar for barn under 12 år, mot 2 prosent av mennene. I aldersgruppene mellom 30 og 39 år er det 80 prosent av kvinnene som har omsorgsansvar. I de eldste aldersgruppene er faktisk andelen menn med omsorgsansvar høyere enn andelen kvinner. Riktignok med utgangspunkt i relativt få individ. En viktig forklaring på den generelle tendensen rundt omsorgsansvar, er nok at de mannlige deltagerne i Jobbsjansen i langt større grad er enslige, sammenlignet med kvinnene.

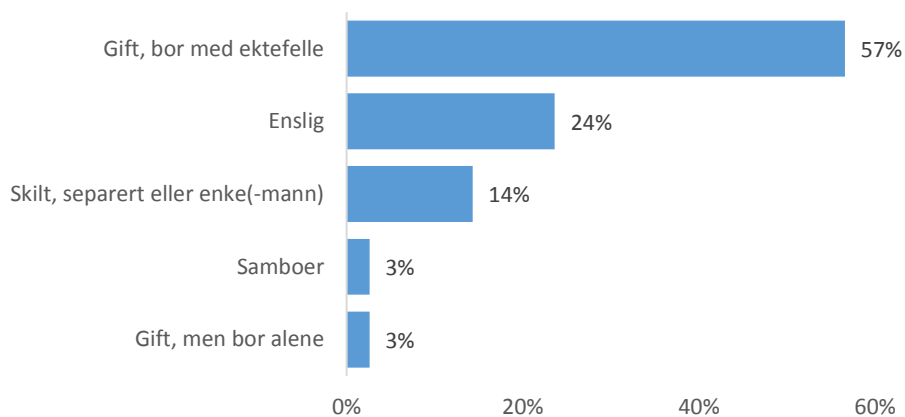
Mange deltagere i Jobbsjansen har altså omsorgsansvar, men tyngden av ansvaret, og hvordan ansvaret kombineres med andre omstendigheter, som sivilstand, varierer. I det følgende vil derfor tre forskjellige analyser presenteres: a) antallet barn deltagerne har omsorgsansvar for, b) sivilstanden til deltagerne, samt c) en kombinasjon av omsorgsansvar og sivilstand, som sier noe om hvorvidt omsorgsansvaret deles med en partner eller ikke.

Tabell 10: Hvor mange barn under 12 år har deltakeren omsorgsansvar for?

	Antall	Prosent
1	418	42 %
2	383	38 %
3	151	15 %
4	30	3 %
5	11	1 %
Flere enn 5	3	0 %

42 prosent av deltagerne har omsorgsansvar for ett barn, mens ytterligere 38 prosent har ansvar for to barn. Det er også et betydelig mindretall som har ansvar for 3 barn, i alt femten prosent. Flere barn enn dette forekommer også, men er forholdsvis uvanlig. Blant de deltakerne som har omsorgsansvar, er det ingen spesielle kjønnsforskjeller når det gjelder antallet barn. Både kvinner og menn med omsorgsansvar har i snitt ansvaret for ca. 1,85 barn.

Figur 5: Hva er deltakerens sivilstand?

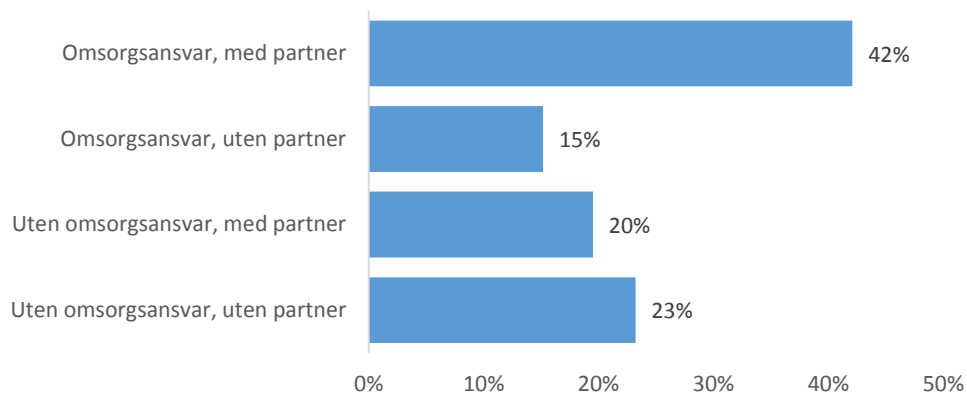


Majoriteten av deltagerne er gift og bor med ektefelle. I alt gjelder dette 57 prosent av deltagerne. Rundt en fjerdedel er enslige, mens 14 prosent er skilt, separert eller enke(-mann). Andelen som er samboere, eller gift, men bor alene, er forholdsvis lavt.

Ikke uventet ser vi også på dette spørsmålet tydelige forskjeller mellom kjønnene. Bryter man sivilstand ned på kjønn, viser det seg at mens 65 prosent av kvinnene er gift og bor med ektefelle, er tilsvarende andel hos mennene 13 prosent. 77 prosent av mennene er enslige, mot kun 13 prosent av kvinnene.

Dette kan delvis forklares ved den allerede nevnte alderssammensetningen hos kvinner og menn i Jobbsjansen. Likevel er det verdt å merke seg at i aldersgruppen 18-24 er over 18 prosent av kvinnene gift (og bor med ektefelle), mot 0,5 prosent av mennene. Denne kjønnsforskjellen er altså svært tydelig, også blant de yngste.

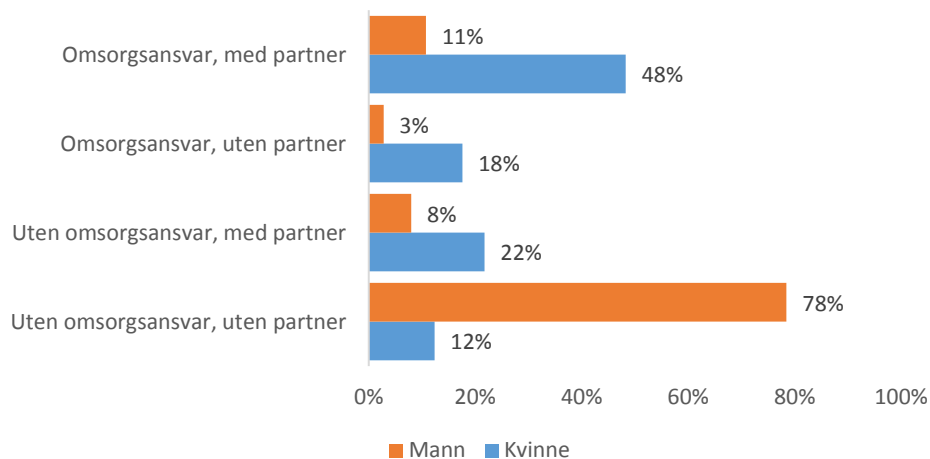
Figur 6: Familiesituasjon. N=1753



Vi har på de foregående sidene sett nærmere på sivilstand og omsorgsansvar som to separate forhold, men det er kanskje enda mer interessant å se på disse to uttrykkene for deltageres familiesituasjon i sammenheng. Vi har delt inn familiesituasjon i fire kategorier: A) omsorgsansvar, med partner. Dette innebærer at man har omsorgsansvar for minst ett barn under 12 år, samtidig som man er gift eller er samboer. B) Omsorgsansvar, uten partner. Dette innebærer at man har ansvar for minst ett barn, samtidig som man er enslig eller skilt, separert eller enke(-mann). Kategori C) Uten omsorgsansvar, med partner, og kategori D) Uten omsorgsansvar, uten partner, legger til grunn samme definisjon av partner, men disse deltagerne har ikke omsorgsansvar for barn under 12 år.

Den vanligste familiesituasjonen til deltagerne i Jobbsjansen er at man har omsorgsansvar og partner. Den nest vanligste er å hverken ha omsorgsansvar eller partner.

Figur 7: Familiesituasjon. Fordelt på kjønn



Deltageres familiesituasjon varierer tydelig med kjønn til deltagerne. Mens nesten halvparten av kvinnene har omsorgsansvar og partner, er tilsvarende andel hos mennene kun 11 prosent. Hele 78 prosent av mennene har på sin side hverken omsorgsansvar eller partner, mot kun 12 prosent av kvinnene. Som vi har vært inne på tidligere, er gjennomsnittsmannen i Jobbsjansen betydelig yngre enn gjennomsnittskvinnen. Dette er delvis med på å forklare disse forskjellene. Samtidig viser det seg at andelen menn uten omsorgsansvar eller partner er høyere innenfor alle aldersgrupper. Blant ungdommene (18-24 år) er det til eksempel 95 prosent av mennene som hverken har omsorgsansvar eller partner, mot 66 prosent av kvinnene.

Tabell 11: Er deltakeren familiegjenforent med norsk/nordisk statsborger?

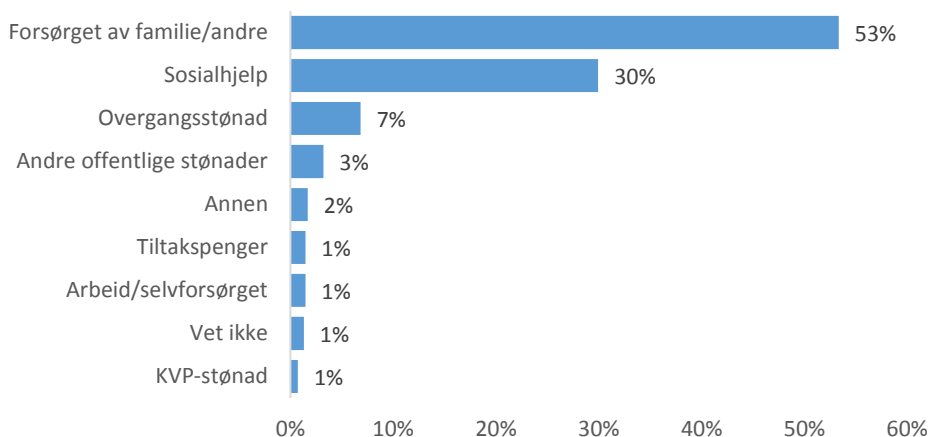
	Andel - alle	Andel - kvinner	Andel - menn
Ja	32 %	36 %	11 %
Nei	57 %	53 %	75 %
Usikker/vet ikke	12 %	11 %	14 %
N	1770	1478	292

Kjønns- (og den underliggende) aldersdimensjonen i deltagergruppen gjør seg også gjeldende i et annet spørsmål som relaterer seg til familieforhold, nemlig hvorvidt deltakeren har blitt familiegjenforent med en norsk/nordisk statsborger. 36 prosent av kvinnene har blitt familiegjenforent med en norsk eller nordisk statsborger, mot bare 11 prosent av mennene.

DELTAGERNES ØKONOMISKE SITUASJON, UTDANNINGS- OG ARBEIDSLIVSERFARING

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

Figur 8: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for denne deltakeren før oppstart i Jobbsjansen?



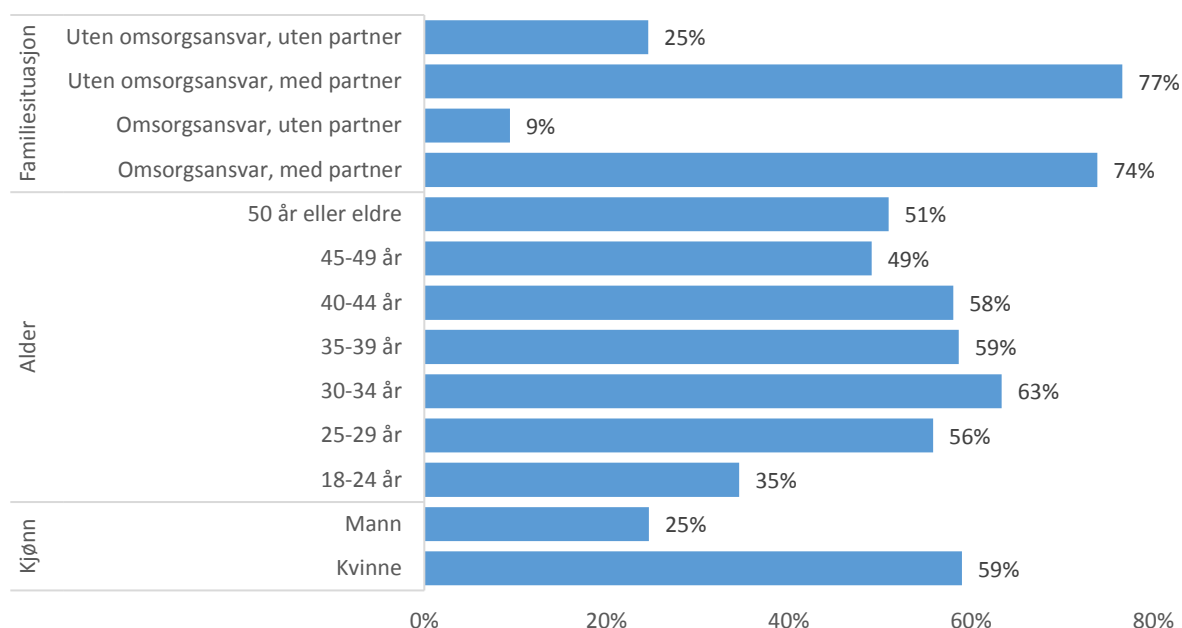
Litt over halvparten av deltagerne ble forsørget av familie eller andre før oppstart i Jobbsjansen, mens 30 prosent mottok sosialhjelp. I tillegg var det 7 prosent som fikk overgangsstønad. Overgangsstønad er en tidsbegrenset ytelse som skal bidra til å sikre inntekten til personer som er alene om omsorgen for barn⁹. Dette er i utgangspunktet en kjønnsnøytral ordning, men blant deltagerne i Jobbsjansen 2016 var det kun kvinner som mottok denne ytelsen.

Svært få deltagere, kun 1 prosent, var selvforsørget før oppstart i Jobbsjansen.

Ettersom forsørget av familie/andre, samt sosialhjelp, så tydelig var de dominerende hovedinntektskildene til jobbsjansedeltagerne før oppstart i Jobbsjansen, trekker vi disse to ut og presenterer hvordan disse inntektskildene varierer med deltagerens bakgrunn. I de følgende analysene er det tatt utgangspunkt i familiesituasjon, alder og kjønn.

⁹ <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Enslig+mor+eller+far/overgangsst%C3%B8nad> [Lastet ned: 22.03.2017]

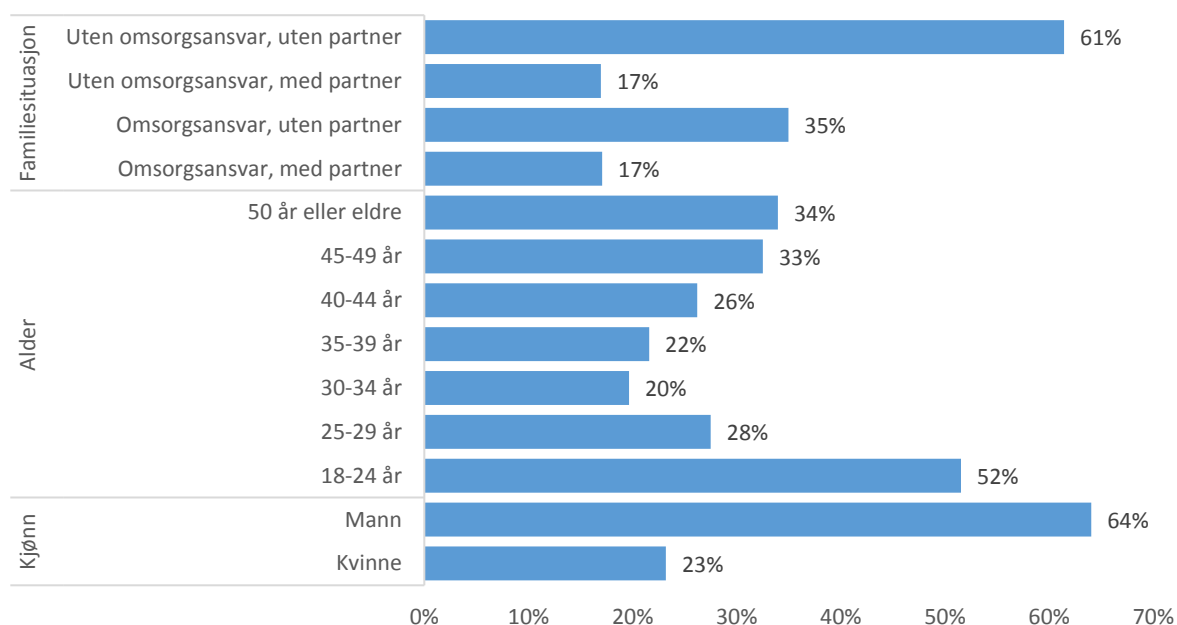
Figur 9: Andel deltagerer forsørget av familie/andre, fordelt på bakgrunnskjennetegn



Sannsynligheten for å være forsørget av familie/andre er naturlig nok høyere for dem som har en partner. Blant deltagerne med partner er det imidlertid liten forskjell mellom dem som har omsorgsansvar eller ikke. 25 prosent av deltagerne uten omsorgsansvar eller partner ble forsørget av familie eller andre, mot kun 9 prosent av dem som *har* omsorgsansvar, *uten partner*. I neste figur vil vi se ganske tydelig at en viktig inntektskilde for denne gruppen er sosialstønad.

De yngste deltagerne blir i langt mindre grad forsørget av familie/andre, sammenlignet med de eldre deltagerne. Dette gjelder også for menn. Som vi har sett tidligere er det stort overlapp mellom kjønn og aldersfordeling, og sånn sett er ikke dette overraskende.

Figur 10: Andel deltagerer med sosialhjelp som hovedinntektskilde, fordelt på bakgrunnskjennetegn



Forholdet mellom kjønn og alder er også synlig blant dem som hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde. 64 prosent av mennene i Jobbsjansen ble forsørget gjennom sosialhjelp før de ble deltagere i denne ordningen, mot kun 23 prosent av kvinnene. Samtidig var litt over halvparten av ungdommene forsørget gjennom sosialhjelpsordningen før oppstart i Jobbsjansen.

Når det gjelder familiesituasjon ser vi at 61 prosent av deltagerne uten omsorgsansvar og partner hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde. Som vi har sett tidligere består denne gruppen i all hovedsak av menn. Deltagerne med omsorgsansvar, men uten partner, er i all hovedsak kvinner. 35 prosent av deltagerne i denne gruppen hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde.

Bare 44 prosent av deltagere uten omsorgsansvar og partner blir enten forsørget av familie/ andre, eller har sosialhjelp som hovedinntektskilde. Hva er de andre kildene til livsopphold for denne gruppen? Her kommer overgangsstønad inn. Hele 43 prosent av deltagerne i denne gruppen hadde denne stønaden som hovedinntektskilde før oppstart i Jobbsjansen. Det er langt høyere enn i deltagergruppen som helhet, der kun 7 prosent har overgangsstønad som hovedinntektskilde.

Oppsummert var det altså kun et fåtall av deltagerne som var selvforsørget før oppstart i Jobbsjansen. Litt over halvparten ble forsørget av familie/andre, mens rundt halvparten ble forsørget gjennom statlige støtteordninger i en eller annen form.

Tabell 12: År med inntektsgivende arbeid i opprinnelsesland

	Hvor mange år har deltakeren hatt inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet?
Gjennomsnitt	4,1
N	1419
Standardavvik	5,6

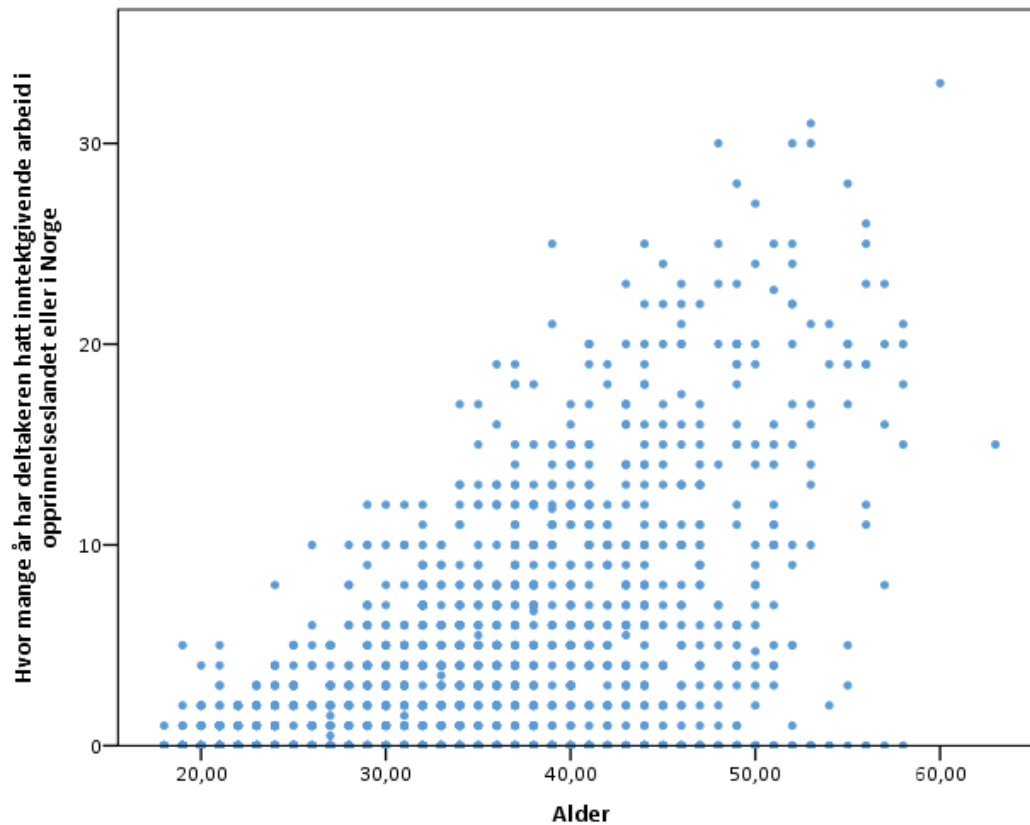
Andelen som var selvforsørget ved oppstart av Jobbsjansen var lav, men som vi ser av tabell 12 har deltagerne i gjennomsnitt også hatt begrenset erfaring med inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet. I kalkuleringen av gjennomsnittet har vi ekskludert alle deltagerne som var under 18 år når de kom til Norge. I gjennomsnitt hadde deltagerne 4 års erfaring med inntektsgivende arbeid fra opprinnelseslandet.

Tabell 13: År med inntektsgivende arbeid i Norge etter fylte 18 år før henvisning til Jobbsjansen

	Hvor mange år har deltakeren hatt inntektsgivende arbeid i Norge etter fylte 18 år før henvisning til Jobbsjansen?
Gjennomsnitt	0,7
N	1770
Standardavvik	1,8

Deltagerne har i gjennomsnitt også begrenset erfaring med inntektsgivende arbeid i Norge. I tabellen over er det tatt utgangspunkt i inntektsgivende arbeid i Norge etter fylte 18 år før henvisning til Jobbsjansen. I gjennomsnitt har deltagerne mindre enn ett års erfaring med inntektsgivende arbeid fra Norge.

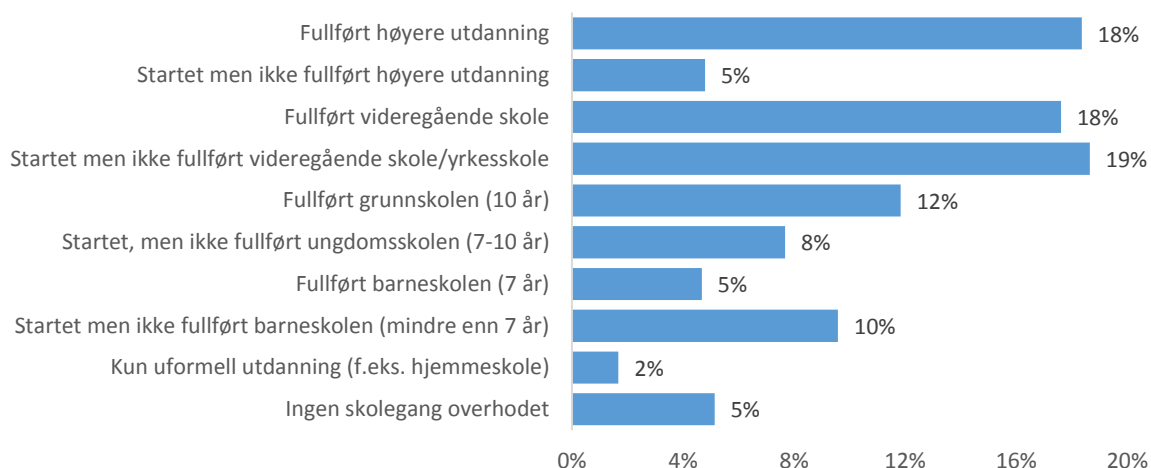
Figur 11: Prikkdiagram, sammenheng mellom deltakernes alder og antall år med inntektsgivende arbeid fra opprinnelsesland eller Norge



Det er viktig å understreke at i et prosjekt som har unge mennesker som en av målgruppene, er det ikke uventet at gjennomsnittstall for arbeidserfaring kan bli lavt. Prikkdiagrammet over viser derfor sammenhengen mellom deltagerens alder og antall år med inntektsgivende arbeid, fra Norge eller opprinnelseslandet. Som forventet er det en positiv sammenheng mellom alder og antall år med inntektsgivende arbeid. Men antallet deltakere med begrenset arbeidserfaring (f.eks. under 5 år) er høyt, selv hos de eldre deltagerne.

Dette funnet er interessant med tanke på neste sett av analyser, som konsentrerer seg om utdanningsnivået til deltagerne før Jobbsjansen. I de følgende figurene vil vi presentere tall på andelen analfabeter og norskkunnskapene til deltagerne før de begynte i Jobbsjansen. I tillegg gjennomgår vi deltagerens utdanningsnivå, og hvor deltagerne med utdanning har tatt utdanningen sin.

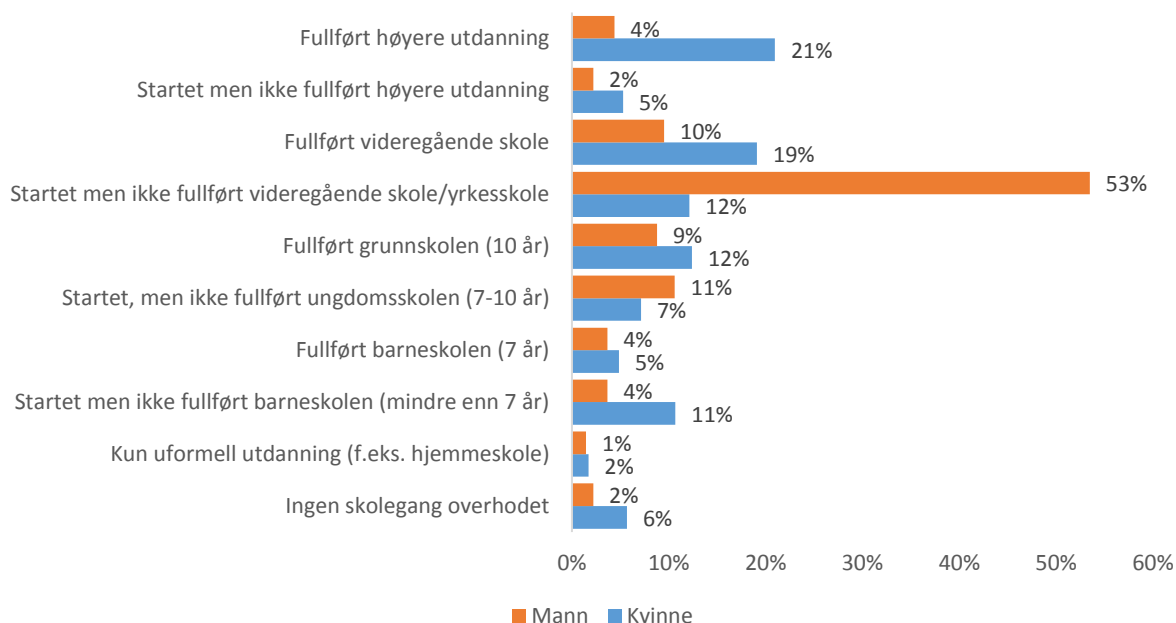
Figur 12: Hva var utdanningsnivået til deltakeren før oppstart i Jobbsjansen? N=1732¹⁰



Et mindretall av deltagerne startet opp i Jobbsjansen uten noen form for skolegang, i alt fem prosent. 18 prosent har fullført høyere utdanning, 18 prosent har fullført videregående skole, 12 prosent har fullført grunnskolen, mens 5 prosent har fullført barneskolen. Et interessant poeng er at en svært høy andel deltagere har begynt på, men ikke fullført utdanningen sin på de enkelte utdanningsnivå. 10 prosent har startet, men ikke fullført barneskolen, det samme gjelder 8 prosent på ungdomsskolenivået, 19 prosent på videregående skole/yrkesskole, og 5 prosent i høyere utdanning.

Sammenlignet med 2015 er det relativt små forskjeller, men det er en noe høyere andel deltagere som har fullført høyere utdanning før oppstart i Jobbsjansen.

Figur 13: Hva var utdanningsnivået til deltakeren før oppstart i Jobbsjansen? Fordelt på kjønn. N kvinner=1459, N menn=273



¹⁰ Merk følgende: For 2 prosent av deltagerne visste man ikke hva utdanningsnivå de 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

Når utdanningsnivået brytes ned på kjønn, kan vi også på dette punktet se tydelige forskjeller mellom menn og kvinner. Kvinnene har i langt større grad enn mennene fullført høyere utdanning og videregående skole. De er imidlertid samtidig overrepresentert i andelen uten skolegang overhodet. En sentral forklaring til den overordnede tendensen, som er at kvinner i større grad har utdanning på videregående nivå eller høyere er her, som tidligere, at mennene i snitt er yngre enn kvinnene i Jobbsjansen.

Det er også en tydelig geografisk dimensjon som forklarer utdanningsnivået til deltagerne i Jobbsjansen. Deltagere med opprinnelse fra afrikanske land har i liten grad startet eller fullført høyere utdanning – kun 10 prosent fra Afrika har gjort dette. For de andre verdensdelene er andelen i underkant av 30 prosent eller høyere. Spesielt lavt utdanningsnivå har deltagerne med opprinnelse fra Somalia, her er det kun 1,4 prosent som har startet eller fullført høyere utdanning. Som vi har sett tidligere, er andelen menn fra Afrika i Jobbsjansen betydelig høyere enn andelen kvinner. Dette forklarer delvis de observerbare forskjellene mellom kvinner og menns utdanningsnivå.

I rapporteringsskjemaene til deltagerne uten skolegang, ble det rapportert om hvorvidt de var analfabeter eller ikke ved oppstart i Jobbsjansen. I rapporteringsskjemaet til deltagerne med en eller annen form for utdanning, ble det rapportert om hvor de har utdannelsen sin fra.

Tabell 14: Var deltakeren analfabet ved oppstart i Jobbsjansen?

	Analfabet? Deltagere uten utdanning	Analfabet? Alle deltagerne i Jobbsjansen
Ja	40 %	3 %
Nei	48 %	3 %
Usikker/vet ikke	12 %	1 %
N	118	1770

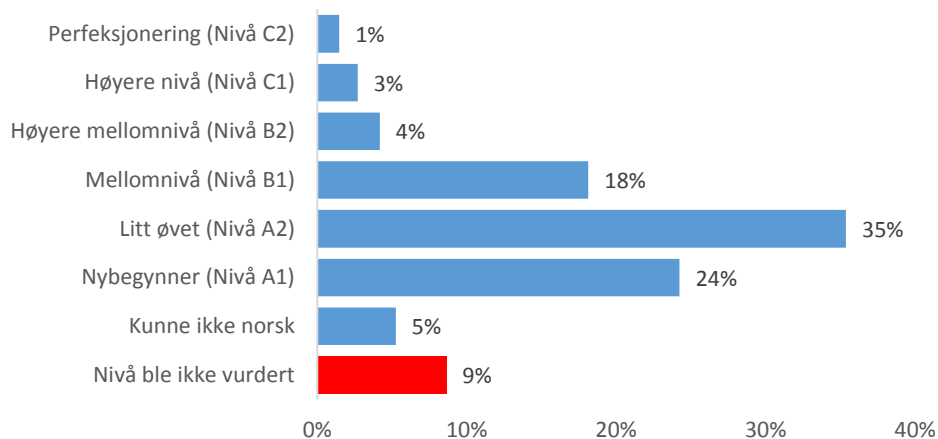
Av deltagerne uten skolegang, var 40 prosent analfabeter, 48 prosent var ikke analfabeter, mens det var usikkert hos 12 prosent av deltagerne. Det er viktig å understreke at disse prosentandelene kun refererer til den forholdsvis begrensede gruppen av deltagerne uten skolegang overhodet. Ser man på *alle* deltagerne i Jobbsjansen 2016 var i underkant av 3 prosent analfabeter. På dette spørsmålet var det tilnærmet ingen forskjell mellom menn og kvinner.

Tabell 15: Hvor har deltakeren tatt utdanning?

	Antall	Andel
Utdanning fra opprinnelsesland (annet land), men ikke fra Norge	1197	74 %
Utdanning fra Norge, men ikke fra opprinnelsesland (annet land)	209	13 %
Utdanning både fra opprinnelsesland (annet land) og Norge	208	13 %

Hos deltagerne med en eller annen form for utdanning har nesten tre fjerdedeler utdanning kun fra opprinnelseslandet. 13 prosent har utdanning fra Norge, men ikke opprinnelseslandet, mens ytterligere 13 prosent har utdanning fra både Norge og opprinnelsesland. Som man kan forvente, er alderen man hadde ved ankomst til Norge den sentrale underliggende faktoren for hvor man har tatt utdanningen sin. Den gjennomsnittlige alderen ved bosetting i Norge var 29,5 år hos deltagerne som kun har utdanning fra opprinnelseslandet, 18 år for dem som har utdanning fra Norge og opprinnelsesland, og 8 år hos dem som kun har utdanning fra Norge.

Figur 14: Hva var nivået på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen?¹¹



Utdanningsnivå har i tidligere undersøkelser av Jobbsjansen vist seg å ha en effekt på måloppnåelsen til deltagerne, men det har også nivået på norskkunnskaper. Som vi skal senere, er det ikke nødvendigvis fullt samsvar mellom disse to faktorene.

Helhetsbilde, slik det fremkommer av figur 14 over, er uansett at en relativt lav andel av deltagerne i Jobbsjansen hadde høyt nivå på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen. Kun 8 prosent av deltagerne hadde et norsknivå som tilsvarer høyere mellomnivå eller bedre. 5 prosent kunne ikke norsk, en fjerdedel var å anse som nybegynnere, mens en tredjedel ble kategorisert som «litt øvet».

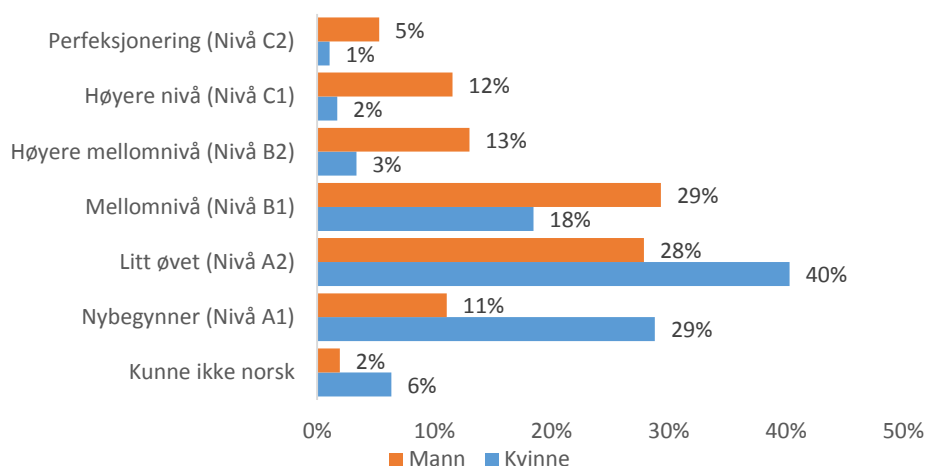
For 9 prosent av deltagerne ble ikke nivået vurdert før oppstart. I all hovedsak består denne gruppen av unge personer som enten er født i Norge, eller kom til Norge før fylte 18 år. Vi merker oss også at 86 prosent av deltagerne som ikke har fått nivået sitt vurdert er tilknyttet Jobbsjansenprosjekt i Oslo, mens det totalt sett er kun 42 prosent av jobbsjansedeltagerne som er tilknyttet et prosjekt i denne kommunen.

Sammenlignet med deltagerne i 2015, var faktisk norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen noe lavere i 2016. Blant annet var det 5 prosent i 2015 på C2-nivå, mot kun 1 prosent i 2016.

Etttersom manglende nivåvurdering er en kategori som gir oss lite informasjon holdes denne gruppen utenfor de etterfølgende analysene.

¹¹ En tabell med oversikt over hva som legges i de ulike referansenivåene er lagt ved som vedlegg, tabell 40

Figur 15: Hva var nivået på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen? Fordelt på kjønn.



Når norskkunnskapene brytes ned på kjønn, trer en klar tendens frem. Mennene har gjennomgående høyere nivå på norskkunnskapene enn kvinnene. Mens 75 prosent av kvinnene hadde norskkunnskaper tilsvarende «litt øvet» eller lavere, er tilsvarende andel hos mennene kun 41 prosent. Som vi har vært inne på tidligere, har mennene i Jobbsjansen både lengre botid i Norge enn kvinnene, og var også langt yngre i snitt når de først kom til landet. Dette er formodentlig hovedårsaken til forskjellene vi her ser i norsknivå.

Tabell 16: Nivået på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen, fordelt på utdanningsnivå.

	Kunne ikke norsk	Ny-begynner	Litt øvet	Mellom-nivå	Høyere mellom-nivå	Høyere nivå	Perfeksjonering	N
Ingen skolegang overhodet	17%	52%	25%	3%	2%	0%	0%	88
Kun uformell utdanning (f.eks. hjemmeskole)	14%	32%	43%	4%	7%	0%	0%	28
Startet men ikke fullført barneskolen (mindre enn 7 år)	6%	49%	42%	4%	0%	0%	0%	166
Fullført barneskolen (7 år)	9%	36%	45%	8%	1%	0%	1%	80
Startet, men ikke fullført ungdomsskolen (7-10 år)	8%	33%	46%	12%	1%	0%	0%	130
Fullført grunnskolen (10 år)	4%	25%	49%	19%	2%	1%	1%	194
Startet men ikke fullført videregående skole/yrkesskole	3%	9%	26%	29%	11%	14%	7%	231
Fullført videregående skole	6%	23%	40%	23%	4%	2%	2%	282
Startet men ikke fullført høyere utdanning	3%	15%	44%	28%	6%	3%	1%	79
Fullført høyere utdanning	4%	21%	37%	30%	5%	2%	1%	312

Ved å sette norskkunnskapene ved oppstart i sammenheng med utdanningsnivå, trer enkelte andre tendenser frem. Som forventet hadde deltagerne uten skolegang overhodet generelt svake

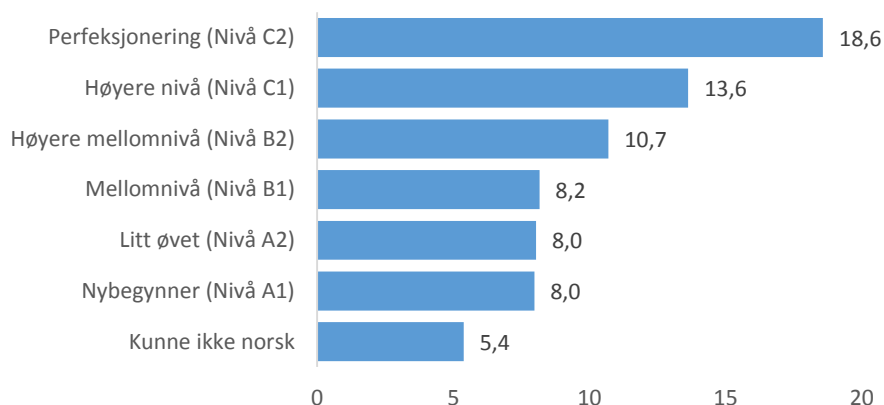
norskkunnskaper, 17 prosent kunne ikke norsk, mens ytterligere 52 prosent var å anse som nybegynnere.

Blant deltagerne med startet eller fullført høyere utdanning, er gjennomsnittsnivået betydelig høyere. Men det er relativt få som kan anses som på et høyere mellomnivå eller bedre.

Den utdanningsgruppen som i klart størst grad behersker norsk er deltagerne med utdanningsnivået «startet, men ikke fullført videregående skole/yrkesskole». I denne gruppen er det hele 32 prosent som er kategorisert med norsk-kunnskaper tilsvarende høyere mellomnivå eller bedre. Hovedårsaken til dette er at det i denne gruppen befinner seg mange (mannlige) ungdommer med lang botid i Norge.

Botid er en sentral komponent her, for som vi kan se av figuren under, synes botid å være en langt viktigere faktor for gode norskkunnskaper enn hva utdanningsnivå er.

Figur 16: Gjennomsnittlig botid i Norge (i år), fordelt på nivået på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen



Deltagerne med Nivå C2 (perfeksjonering) hadde i gjennomsnitt 18,6 års botid i Norge før oppstart av Jobbsjansen, mens deltagerne som ikke kunne norsk i gjennomsnitt hadde bodd i landet i kun 5,4 år.

På tross av varierende norskkunnskaper, er det verdt å merke seg at kun et mindretall av deltagerne hadde rett på gratis norskopplæring ved oppstart i Jobbsjansen. 15 prosent hadde slik rett, 78 prosent hadde ikke rett, mens man for cirka 7 prosent av deltagerne var usikre på om deltager hadde rett.

ARBEIDSEVNER

Vi vil nå se nærmere på hvorvidt deltagerne kom inn i Jobbsjansen med nedsatt arbeidsevne, og om deltagerne som avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2016 fikk behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet.

Tabell 17: Hadde deltakeren nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet?

	Antall	Andel
Ja	190	11 %
Nei	1512	85 %
Vet ikke	68	4 %

Et mindretall av deltakerne, totalt 11 prosent, hadde nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer ved oppstarten av programmet. Andelen var noe høyere blant mennene (15 prosent versus 10 prosent

av kvinnene), i tillegg var det også vanligere med nedsatt arbeidsevne hos ungdommene, og blant deltagerne over 45 år. I 2015 var andelen med nedsatt arbeidsevne 13 prosent, altså noe høyere enn i 2016.

For deltagerne som ble skrevet ut av Jobbsjansen i løpet av 2016, uavhengig av årsak, ble det registrert hvorvidt deltageren 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 deltagerne som ble avsluttet i løpet av 2016.

Standard innsats innebærer at brukeren blir tilbudt generelle tjenester, 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.¹²Brukere i denne gruppen vil normalt sett ikke være aktuelle for Jobbsjansen, men som vi ser av tabell 18 er det noen få deltagere i 2016 med slikt bistandsnivå.

Tabell 18: 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?

	Deltagere utskrevet i løpet av 2016		Deltagere med fastsatt innsatsbehov	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Standard innsats	40	4 %	40	7 %
Situasjonsbestemt innsats	303	33 %	303	53 %
Spesielt tilpasset innsats	224	24 %	224	39 %
Varig tilpasset innsats	3	0 %	3	1 %
Nei	257	28 %		
Usikker/vet ikke	96	10 %		
N	923	100 %	570	100 %

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 28 prosent av deltakerne som avsluttet i løpet av 2016 ikke hadde behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet, og at for 10 prosent av deltagerne var man usikre. Dette innebærer at litt over 60 prosent av deltagerne hadde fått behovs- eller arbeidsevnevurdering.

I gruppen som hadde fått behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV, har rundt halvparten fått fastsatt situasjonsbestemt innsats som innsatsbehov. Nesten 40 prosent har spesielt tilpasset innsats. 7 prosent hadde standard innsats, mens et lite mindretall, kun 1 prosent, har varig tilpasset innsats.

¹² Proba Samfunnsanalyse (2016): «Jobbsjansen 2015: Analyse av individ- og prosjektrapportering»

I denne avsluttende delen av den deskriptive gjennomgangen av deltagerne i Jobbsjansen 2016 vil vi se nærmere på hvilke typer formelle opplæringstiltak deltagerne hadde før henvisning til Jobbsjansen. Merk at dette var et flervalgsspørsmål, slik at prosentandelen ikke summeres til hundre.

Tabell 19: Hvilke typer formelle opplæringstiltak har deltakeren hatt før henvisning til Jobbsjansen?

Flervalgsspørsmål

	Antall	Andel
Norskopplæring	1087	61 %
AMO-kurs	338	19 %
Ingen tiltak	315	18 %
Introduksjonsprogrammet/KVP	314	18 %
Jobbsøker- /CV-skrivingskurs	254	14 %
Annet	197	11 %
Opplæring i grunnleggende ferdigheter for voksne	68	4 %
Ordinær utdanning/yrkesrettet opplæring finansiert av NAV	62	4 %
Usikker/Vet ikke	20	1 %

Det klart vanligste foregående formelle opplæringstiltaket hos deltagerne før henvisning til Jobbsjansen er norskopplæring, i alt 61 prosent av deltagerne har mottatt dette. 19 prosent har vært i gjennom AMO-kurs, 18 prosent har tatt Introduksjonsprogrammet/KVP, og 14 prosent har vært på Jobbsøker- /CV-skrivingskurs. Relativt få deltagere (4 prosent) har hatt opplæring i grunnleggende ferdigheter for voksne eller ordinær utdanning/yrkesrettet opplæring finansiert av NAV.

Vi merker oss ellers at 18 prosent ikke har mottatt noen tiltak, mens 11 prosent har mottatt «andre tiltak». I tilfeller hvor andre tiltak var blitt brukt ble dette spesifisert. I all hovedsak er det snakk om ulike former for arbeids- eller språkpraksis, men det er også noen som har gjennomført utdanningsløp – til eksempel grunnskole for voksne.

Det er verdt å påpeke at bruken av formelle opplæringstiltak før henvisning til Jobbsjansen varierer med hvor gamle deltagerne var når de først kom til Norge. Gjennomsnittsalderen for ankomst til Norge hos dem som har ikke hadde mottatt noen tiltak var 21 år. Blant dem som har mottatt norskopplæring eller Introduksjonsprogram/KVP, var gjennomsnittsalderen for ankomst nærmere 30 år.

Når det gjelder introduksjonsprogram/KVP, er dette mest vanlig for deltagere med opprinnelse fra Afrika eller Midtøsten. Henholdsvis 28 og 26 prosent av deltagerne fra disse verdensdelene hadde tidligere hatt introduksjonsprogram/KVP som opplæringstiltak. For de andre fire verdensdelene (Asia, Europa, Nord-Amerika og Sør-Amerika) var det i snitt 9 prosent med bakgrunn fra introduksjonsprogram/KVP.

4 – OM PROGRAMMENES INNHOLD

Frem til dette kapitlet har rapporten stort sett presentert tall og analyser basert på *alle* deltagerne som var en del av Jobbsjansen i 2016. Dette kapitlet, som omhandler innholdet i Jobbsjansen, samt de etterfølgende kapitlene som ser nærmere på resultater og måloppnåelse i ordningen, baserer seg utelukkende på de deltagerne som *avsluttet* Jobbsjansen i løpet av 2016. Som nevnt tidligere i rapporten gjelder dette 923 personer.

Dette kapitlet ser spesifikt på innholdet i programmene, altså hvilke ulike typer tiltak deltagerne har benyttet i programperioden. Med programperioden menes hele perioden deltagerne har vært i programmet, ikke nødvendigvis bare 2016.

Kapitlet er delt opp i 5 underkapittel. Det starter med en gjennomgang av hvilke språktreningsopplegg deltagerne har benyttet seg av. Videre ser vi nærmere på bruk av arbeidsrettede tiltak, samt forhold knyttet til (ordinær) arbeidspraksis. Etter dette gjennomgår hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring deltagerne har benyttet. I de to siste underkapitlene ser vi på bruk av helsefremmende tiltak/behandling, samt hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud deltagerne har fått.

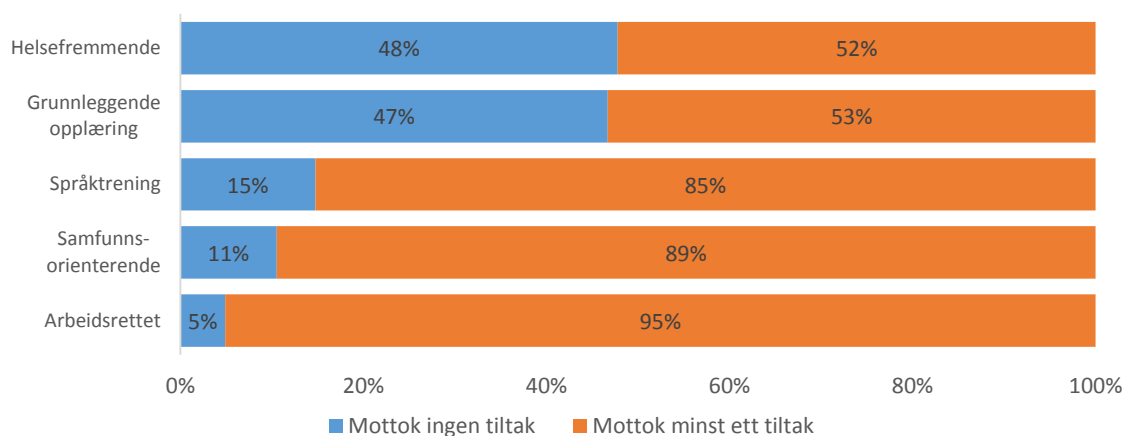
Innledningsvis er det imidlertid verdt å trekke frem et poeng knyttet til bruken av tiltak, og hvordan det varierer med deltagerens bakgrunn. På tvers av alle de overnevnte tiltaksgruppene viser det seg nemlig at kvinners bruk av tiltak er betydelig høyere enn menns:

Tabell 20: Gjennomsnittlig antall tiltak per tilskuddstype, fordelt på kjønn

	Språktrening	Arbeidsrettet	Grunnleggende opplæring	Helsefremmende	Samfunnsorienterende	Tiltak totalt	N
Kvinne	2,39	1,64	0,60	1,17	2,55	8,34	716
Mann	1,04	1,58	0,56	0,61	2,02	5,82	207
Alle	2,08	1,63	0,59	1,04	2,43	7,78	923
Maks antall tiltak:	10	8	6	6	9	39	

Forskjellene mellom kvinner og menns bruk av tiltak øker med alderen, det samme gjelder for øvrig antallet tiltak generelt. Eksempelvis benytter ungdommene seg av 6 tiltak i snitt, mot mellom 8 og 9 hos dem som er over 30 år (og opp til 63 år). Kjønnforskjellene er imidlertid til stede innen alle aldersgrupper. En mulig forklaring på disse forskjellene kunne ha vært at mennene som er med i Jobbsjansen raskere kom seg ut i arbeidspraksis enn kvinnene, og dermed fikk mindre tid til å delta på tiltak i regi av Jobbsjansen. Som vi skal se senere er imidlertid forskjellene mellom kjønnene i hvor raskt man går ut i praksis helt marginal.

Figur 17: Andel deltagere som ikke mottok noen tiltak innenfor de enkelte tiltakstyper, og andelen som mottok minst ett tiltak



Figur 17 viser andelen deltagere som henholdsvis mottok ingen tiltak innenfor de enkelte tiltakstypene, og andelen deltagere som mottok minst ett tiltak. Vi ser at helsefremmende tiltak, og tiltak innenfor grunnleggende opplæring, er tiltakstypene som brukes minst. I begge tilfeller er det rett under halvparten av deltagerne som ikke har mottatt noen tiltak. Arbeidsrettede tiltak brukes naturlig nok mest. Det er kun 5 prosent av deltagerne som ikke har mottatt noen tiltak innen denne tiltakstypen.

Tiltaksbruken er svært stabil sammenlignet med tallene for 2015, med et lite unntak for grunnleggende opplæring. I 2015 var det 40 prosent av deltagerne som deltok i minst ett tiltak av denne typen, i 2016 var tilsvarende andel 53 prosent.

SPRÅKTRENINGSSOPPLEGG

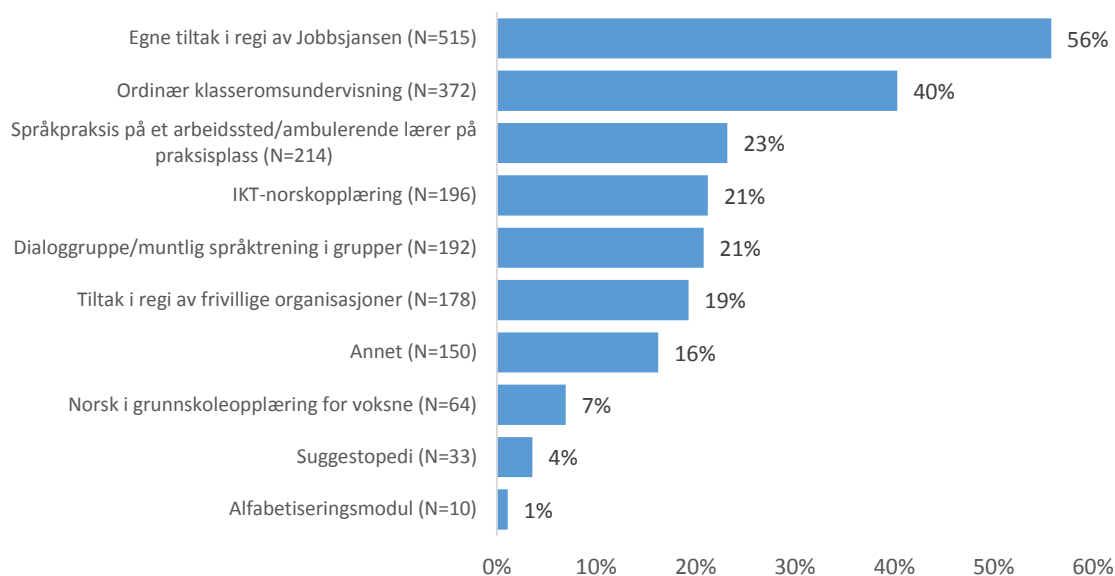
Vi starter med å gjennomgå bruken av ulike språktreningstiltak. Merk at tiltakstypen «suggestopedi» ikke var et avkrysningsalternativ i foregående års undersøkelser. Spørsmålet om språktreningstiltak var et flervalgsspørsmål, noe som betyr at man kunne krysse av for flere av alternativene. Dette er tilfellet for nesten alle spørsmålene som blir presentert i dette kapittelet.

15 prosent av deltagerne i Jobbsjansen 2016 gjennomførte *ingen* språktreningstiltak. Dette var i all hovedsak ungdom, med en overrepresentasjon av menn.

Det vanligste tiltaket innen språktrening som tilbys deltagerne er egne tiltak i regi av Jobbsjansen. Det er også mange deltagere, 40 prosent, som tilbys ordinær klasseromsundervisning. Dette er de to klart vanligste tiltakene.

Litt under en fjerdedel tilbys språkpraksis på arbeidssted, eller ambulerende lærer på praksisplass. Rundt en femtedel får IKT-norskopplæring, dialoggruppe, eller tiltak i regi av frivillige organisasjoner.

Figur 18: Hvilke ulike typer språktreningsopplegg har deltakeren benyttet seg av i programmet?
Flervalgsspørsmål



Sammenlignet med 2015, merker vi oss at det er færre deltagere som ble tilbudt språkpraksis på et arbeidssted (23 prosent i 2016 versus litt over 30 prosent i 2015). Samtidig var det flere som benyttet seg av tiltak i regi av frivillige organisasjoner (19 prosent i 2016 versus litt over 10 prosent i 2015).

Hvis vi ser nærmere på *hvem* som mottar språktreningstiltak generelt, så har vi allerede avklart at kvinner blir gitt flere typer tiltak enn menn. Ikke overraskende er imidlertid den viktigste bakenforliggende faktoren norskkunnskapene til deltagerne ved oppstart i Jobbsjansen. Mens de av deltagerne som ved oppstart ikke kunne norsk eller var regnet som på nybegynnernivå, mottok i snitt rundt 3 forskjellige tiltak, mottok deltagerne på høyere nivå/perfeksjonering i snitt kun 0,5 tiltak.

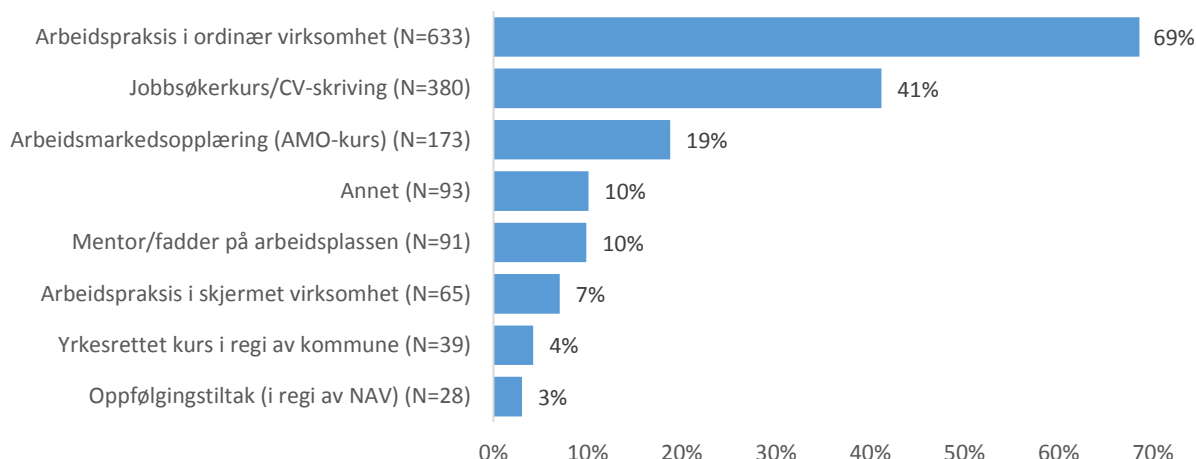
Vi merker oss også at ordinær klasseromsundervisning er et langt vanligere virkemiddel for gruppen som ikke kunne norsk, sammenlignet med deltagere på høyere nivå. 70 prosent i denne gruppen hadde klasseromsundervisning, sammenlignet med 40 prosent for hele gruppen sett under ett.

ARBEIDSRETTET TILBUD/TILTAK OG ARBEIDSPRAKSIS

De arbeidsrettede tilbudene i Jobbsjansen kretser først og fremst rundt arbeidspraksis, i ordinær eller skjermede virksomheter, eventuelt i kombinasjon med mentor/fadder på arbeidsplassen. Ved siden av dette tilbys også jobbsøkerkurs/CV-skriving, AMO-kurs, yrkesrettede kurs samt oppfølgingstiltak i regi av NAV. I likhet med spørsmålene om språktrening kan tilbudene være overlappende. Deltagerne vil for eksempel ha mentor/fadder-ordning som en del av arbeidspraksisen sin, eller man kan kombinere AMO-kurs og jobbsøkerkurs.

Så godt som alle deltagerne i Jobbsjansen 2016 mottok minst ett arbeidsrettet tilbud. Kun 5 prosent mottok ingen tilbud innenfor denne tiltaksgruppen. De aller fleste deltagerne benyttet seg også av flere tiltak i programperioden. Både bruken av flere tiltak, og andelen som benyttet seg av minst ett tiltak, er på linje med tallene fra 2015.

**Figur 19: Hvilke tilbud om arbeidsrettet tilbud/tiltak er benyttet av deltakeren i programmet?
Flervalgsspørsmål**



Det klart vanligste arbeidsrettede tilbudet/tiltaket som benyttes av deltagerne i Jobbsjansen er arbeidspraksis i ordinær virksomhet. Nesten 70 prosent av deltagerne har benyttet seg av dette i programperioden. 41 prosent har vært på jobbsøkerkurs/CV-skriving, og nesten 20 prosent har tatt AMO-kurs.

Andelen kvinner som gjennomfører arbeidspraksis i ordinær virksomhet er langt høyere enn andelen menn. 72 prosent av kvinnene har hatt denne typen arbeidspraksis, mens 8 prosent har hatt arbeidspraksis i skjermet virksomhet. Tilsvarende andeler hos mennene er 57 og 4 prosent. Mennene benytter seg i imidlertid i større grad av tiltaket Jobbsøkerkurs/CV-skriving enn kvinnene (50 versus 39 prosent).

Vi har tidligere sett at mennene i Jobbsjansen har lengre botid i Norge enn kvinnene, i tillegg til at de var i snitt yngre når de først kom til Norge. Forskjellene vi observerer her kan være en indikasjon på at mennene i Jobbsjansen er noe nærmere ordinær deltagelse i arbeidslivet enn kvinnene.

Det er relativt små forskjeller i tiltaksbruken om man sammenligner 2015- og 2016-tallene. Et unntak er imidlertid at andelen deltagere som får tilbud om jobbsøkerkurs/CV-skriving har falt, fra litt over 50 prosent i 2015 til nevnte 41 prosent i 2016. Dette kan delvis forklares med at mannsandelen var lavere i 2016 enn i 2015, og at dette er et tilbud som i større grad benyttes av menn.

PRAKSIS

For deltagere 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 21: Hvor lenge etter at deltakeren startet i Jobbsjansen, gikk vedkommende ut i praksis (språkpraksis/ambulerende lærer på arbeidssted eller arbeidspraksis)?

Gjennomsnittlig tidsbruk (måneder)	3,44
Standardavvik	3,74
Lavest tid brukt (måneder)	0
Maksimumstid brukt (måneder)	35
N	670

I gjennomsnitt tok det 3,5 måned for deltagerne å komme ut i praksis fra oppstart i Jobbsjansen. Det var tilnærmet ingen forskjell mellom kjønnene i tidsbruk. Som man kan se ut fra tabell 21, var imidlertid forskjellene mellom de enkelte deltagerne store. Minimumstiden brukt var 0 måneder, mens maksimumstiden var 35 måneder. Så lang tidsbruk er selvsagt et særtilfelle, for den generelle tendensen er at deltagerne forholdsvis raskt kommer ut i praksis. 12 prosent begynte i praksis før det var gått en måned, 25 prosent brukte rundt 1 måned, 18 prosent brukte 2 måneder og 12 prosent brukte 3 måneder. Det vil si at totalt 67 prosent av deltakerne var ute i praksis i løpet av 3 måneder eller mindre.

Tabell 22: Hvor har deltakeren hatt (ordinær) arbeidspraksis? Flervalgsspørsmål. Alle deltagere, samt fordelt på kjønn

	Alle deltagerne	Kvinner	Menn
Hos private virksomheter og bedrifter	57 %	51 %	82 %
Hos offentlig arbeidsgiver	50 %	57 %	19 %
Intern praksis	7 %	8 %	4 %
Hos frivillige organisasjoner	1 %	1 %	1 %
N	633	515	118

For deltagerne som i løpet av programperioden hadde hatt ordinær arbeidspraksis, ble det registrert hvor praksisen hadde blitt gjennomført. Sett under ett, var det litt vanligere å ha praksis hos private virksomheter og bedrifter enn hos offentlige arbeidsgivere, men forskjellen er liten. Kun et lite mindretall av deltagerne hadde enten intern praksis eller praksis hos frivillige organisasjoner. Det er ellers verdt å merke seg at prosentandelene ikke summerer til 100 prosent, siden noen av deltagerne har hatt praksis flere steder.

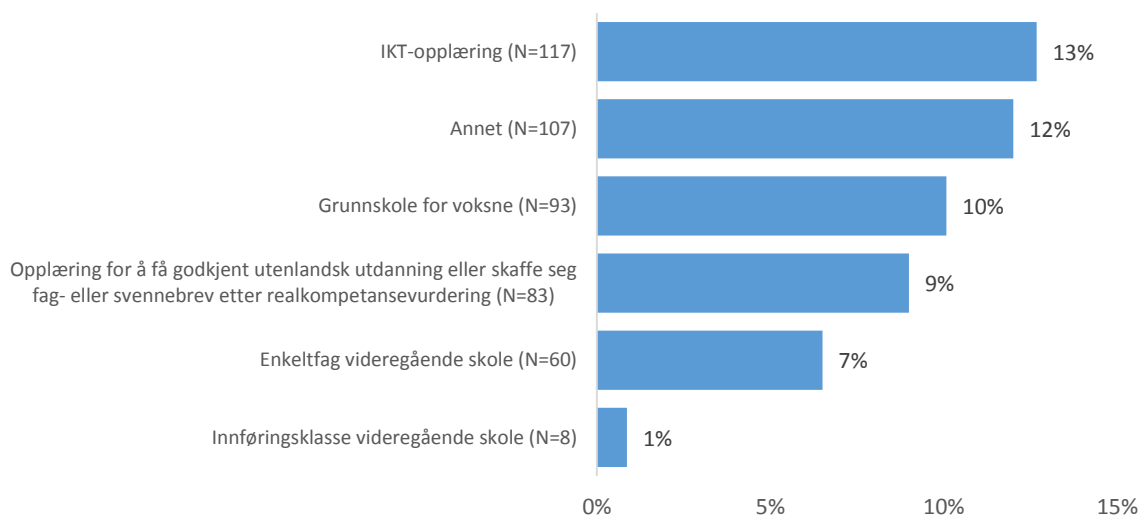
Det viser seg at kvinner i langt større grad enn menn har praksis hos offentlige arbeidsgivere. Samtidig er andelen menn med praksis hos private virksomheter og bedrifter høyere enn for kvinner. Vi merker oss ellers at deltagerne med intern praksis hadde klart lavere nivå på norskkunnskapene enn den gjennomsnittlige deltageren i Jobbsjansen 2016.

GRUNNLEGGENDE OPPLÆRING

Av alle de forskjellige tiltakstypene i Jobbsjansen, er tiltak omtalt som «grunnleggende opplæring» sammen med helsefremmende tiltak de minst brukte. Over halvparten av deltagerne mottok ingen av tiltakene som er samlet inn under disse tiltaksgruppene.

Som tilfellet er også for andre typer tiltak, brukes de enkelte tiltakene i større grad av kvinner enn av menn. Et unntak er imidlertid tiltaket «enkeltfag videregående skole». 13 prosent av mennene i Jobbsjansen har benyttet seg av dette tiltaket, mot 5 prosent av kvinnene. Majoriteten av deltagerne på dette tiltaket er personer med utdanningsnivået «Startet men ikke fullført videregående skole/yrkesskole», og som vi har sett tidligere er dette i hovedsak menn.

Figur 20: Hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring benyttet deltakeren i programmet?¹³
Flervalgsspørsmål



For alle deltagerne sett under ett, er det vanligste tiltaket IKT-opplæring. 17 prosent av deltagerne i Jobbsjansen fikk dette tiltaket i programperioden. 10 prosent benyttet seg av grunnskole for voksne, mens 9 prosent tok opplæring for å få godkjent utenlandsk utdanning eller skaffe seg fag- eller svennebrev etter realkompetansevurdering. Svært få, kun 8 deltagere, tok innføringsklasse videregående skole.

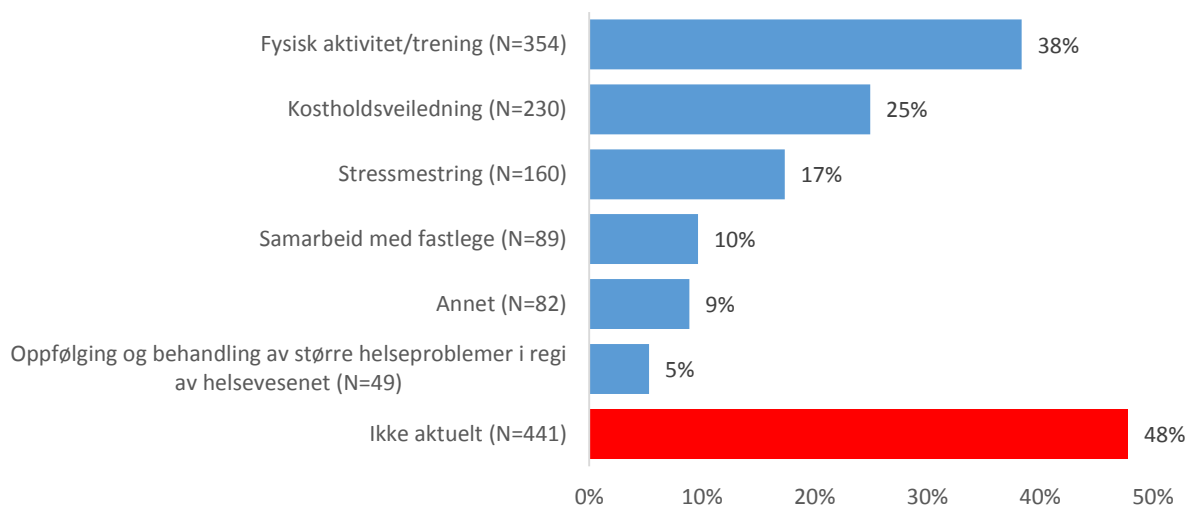
HELSEFREMMEDE TILTAK/BEHANDLING

Inn under de helsefremmende tiltakene/behandlinger regnes alt fra lettere tiltak som fysisk aktivitet og kostholdsveiledning, til mer omfattende oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet. For rundt halvparten av deltagerne i Jobbsjansen var helsemestringstiltak ikke aktuelle. 60 prosent av mennene i Jobbsjansen hadde ikke behov for helsemestringstiltak, mot 44 prosent av kvinnene. Selv om mennene i Jobbsjansen i gjennomsnitt er yngre enn kvinnene, viser det seg at mennenes alder har liten påvirkning på behovet for helsemestringstiltak.

Helsefremmende tiltak benyttes i størst grad av deltagere med nedsatt arbeidsevne. I denne gruppen var det 88 prosent som fikk minst ett helsefremmende tiltak, mot kun 45 prosent av dem som ikke hadde nedsatt arbeidsevne ved oppstart av programmet.

¹³ Merk følgende: I utgangspunktet ble det krysset av for «annet» på 184 deltagere (tilsvarende 20 prosent). For 77 av disse deltagerne ble det i spesifiseringen ført «ingen tiltak». Deltagerne har altså ikke hatt tiltak innenfor denne tiltaksgruppen, men fordi det ikke var mulig i individregistreringsskjemaet å ikke etterlate noe svar på spørsmålet har dette ført til overregistrering på denne kategorien. I tilfeller hvor det har blitt ført «annet», og spesifisert «ingen tiltak», har disse blitt tatt ut fra analysen. Andelen med avkrysning «annet» er dermed ført som 12 prosent i figur 20.

Figur 21: Hvilke helsefremmende tiltak/behandling har deltakeren fått i programmet?
Flervalgsspørsmål



Det vanligste tiltaket innenfor denne tiltaksgruppen er fysisk aktivitet/trening. Nesten 40 prosent av deltagerne i Jobbsjansen har benyttet seg av dette tilbudet. En fjerdedel har mottatt kostholdsveiledning, mens 17 prosent har fått stressmestringstiltak.

Forholdsvis få deltagere, 5 prosent, har hatt behov for oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet. På denne tiltakstypen var det ingen kjønnsforskjeller, men det benyttes mest av deltagerne som er mellom 18 og 24 år. I denne aldersgruppen hadde 10 prosent behov for oppfølging av større helseproblemer.

9 prosent av deltagerne hadde behov for andre tiltak enn dem som var nevnt. Flere av disse hadde behov for en eller annen form for psykisk hjelp.

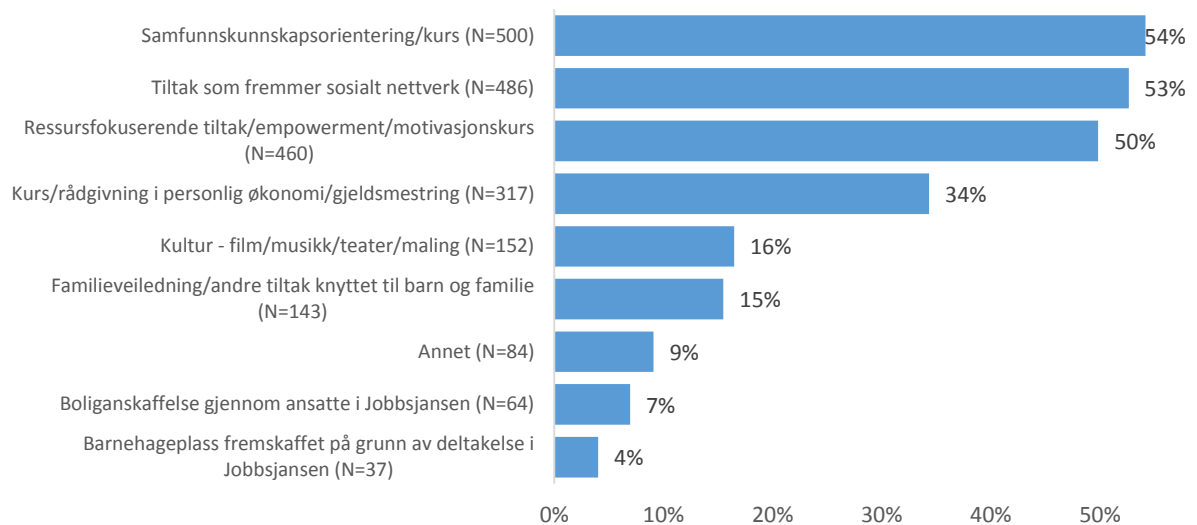
SAMFUNNSORIENTERENDE- ELLER ANDRE TYPER TILBUD

Avslutningsvis i kapittel 4 ser vi nærmere på tiltak som er samfunnsorienterende, eventuelt andre typer tiltak som ikke passer andre steder. Som det fremgår av «andre typer tilbud», inneholder denne kategorien av tiltak mye forskjellig, alt fra å uttrykke seg kulturelt, hjelp til boliganskaffelse, til tiltak for å fremme sosialt nettverk.

Det tre klart mest brukte tiltakene i denne gruppen av tiltak er samfunnskunnsksorientering, tiltak som fremmer sosialt nettverk, og forskjellige former for motivasjonskurs (ressursfokuserende tiltak/empowerment/motivasjonskurs). Rundt halvparten av deltagerne i Jobbsjansen har benyttet seg av minst ett av disse tiltakene. Rundt en tredjedel av deltagerne har fått kursing eller rådgivning i personlig økonomi.

Bruken av de ulike tiltakene varierer noe med deltagerens bakgrunn. Ikke uventet er det for eksempel vanligere for deltagere med omsorgsansvar å benytte seg av familie- eller barnerelaterte tiltak.

Figur 22: Hvilke samfunnsorienterte/andre typer tilbud har deltakeren benyttet seg av i programmet? Flervalgsspørsmål



Når det gjelder deltagerens kjønn er det enkelte interessante forskjeller. Kvinner benytter seg også her, som hos de andre tiltakstypene, i størst grad av de forskjellige tiltakene. Spesielt store avvik ser vi på kulturtiltakene.

Det er imidlertid to tiltak hvor det er klart høyere andel menn som har benyttet seg av. Det ene er kurs/rådgivning i personlig økonomi/gjeldsmestring. 51 prosent av mennene har benyttet seg av dette tiltaket, mot 30 prosent av kvinnene. Det er også høyere andeler menn enn kvinner som har anskaffet seg bolig gjennom ansatte i Jobbsjansen; 14 prosent av mennene mot 5 prosent av kvinnene.

5 – RESULTATER

Rapporten har til nå fokusert på å beskrive deltagerne i Jobbsjansen, samt bruk av tiltaksporteføljen som ligger i ordningen. De neste kapitlene vil konsentrere seg om resultatene og måloppnåelsen som følger av jobbsjansseordningen.

I dette kapitlet, som omhandler resultatene, vil vi gjennomgå årsaken til at de enkelte deltagerne ble skrevet ut av Jobbsjansen. I de tilfellene hvor deltagerne gikk ut av ordningen grunnet oppstart av lønnet arbeid vil vi beskrive hva slags type arbeid deltageren gikk til, og hvilken næring arbeidsgiveren befinner seg i.

For deltagerne som avbrøt deltagelsen uten å gå til lønnet arbeid, utdanning, eller andre typer tiltak (som Kvalifiseringsprogrammet) ser vi nærmere på årsakene til avbruddet.

Ved siden av dette, vil vi presentere analyser på hvorvidt Jobbsjansen førte til endringer i norskkunnskaper eller hovedinntektskilde. Her sammenlignes deltagerens situasjon ved oppstart med status ved avsluttet program. Vi undersøker også hvorvidt deltageren har bestått norsksprøve i løpet av eller i etterkant av programmet.

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

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

AVSLUTNINGÅRSÅK

Tabell 23: Hva var hovedgrunn til utskrivning fra Jobbsjansen?

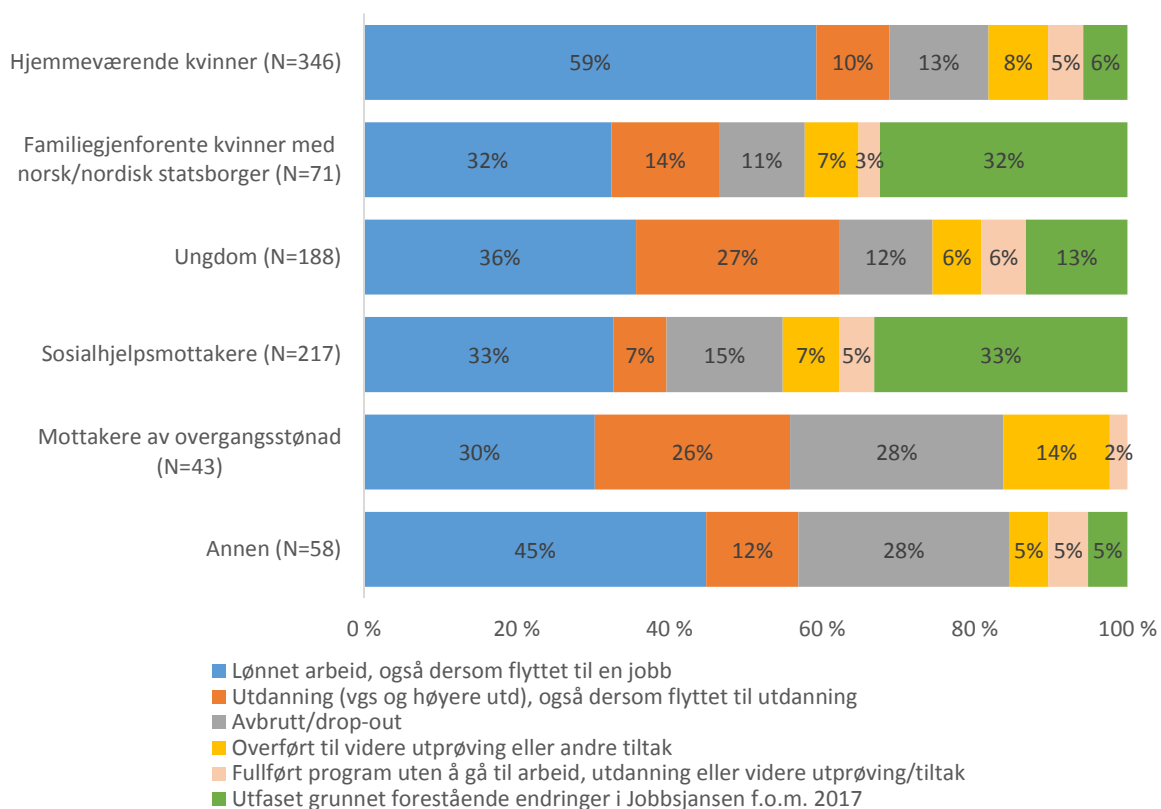
	Antall	Andel	Andel - uten dem som er utfaset
Lønnet arbeid, også dersom flyttet til en jobb	405	44 %	52 %
Utdanning (vgs og høyere utd), også dersom flyttet til utdanning	126	14 %	16 %
Overført til videre utprøving eller andre tiltak inkl. Kvalifiseringsprogrammet og Jobbsjansen i annen kommune/bydel	69	7 %	9 %
Avbrutt/drop-out	137	15 %	18 %
Fullført program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak	43	5 %	6 %
Utfaset grunnet forestående endringer i Jobbsjansen f.o.m. 2017	143	15 %	

Som tidligere nevnt var det i 2016 totalt 923 deltagere som ble skrevet ut av Jobbsjansen. 44 prosent av disse gikk over til lønnet arbeid, mens 14 prosent startet med en eller annen form for utdanning. 7 prosent ble overført til videre utprøving eller andre tiltak, 15 prosent avbrøt programmet (drop-out), og 5 prosent fullførte program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak. 15 prosent ble, som vi har nevnt tidligere, utfaset grunnet forestående endringer i Jobbsjansen f.o.m. 2017.

I tidligere rapporter har den overordnede måloppnåelsen i programmet blitt kalkulert ved å slå sammen andelene med overgang til lønnet arbeid eller utdanning hos alle utskrevne deltagere. Som en følge av utfasingen av deltagere grunnet endringer i ordningen, har vi for 2016 regnet bort deltagerne som ble utfaset i måloppnåelsesgrunnlaget. Dette er gjort i tabell 23, i kolonnen lengst til høyre.

Prosjektene begynte utfasingen av deltagere tidlig på høsten 2016 da omleggingen fra og med 2017 ble kjent. Det førte til at prosjektene ikke fikk anledning til å fullføre sitt arbeid med mange av disse deltagerne. I en normalsituasjon kan man anta at en betydelig andel av de utfasede deltagerne hadde oppnådd måloppnåelse. Dersom man inkluderer denne gruppen i måloppnåelsesgrunnlaget ville det ført til en urealistisk lav måloppnåelse. Det ville gjort det vanskelig å sammenligne resultatene for 2016 med både foregående og etterfølgende år. Samtidig er det viktig å påpeke at mange av deltagerne som ble utfaset var avhengig av sosialhjelp (ref. figur 23 under), og det er en gruppe som tradisjonelt har hatt lavere måloppnåelse enn andre grupper. Dette innebærer at måloppnåelsen for 2016 er noe usikker, og vil kunne fremstå som kunstig høy.

Figur 23: Hovedgrunn til utskrivning fra Jobbsjansen - fordelt på målgrupper



Med dette som utgangspunkt, ser vi at andelen med overgang til lønnet arbeid var 52 prosent, mens andelen med overgang til utdanning var 16 prosent. Til sammen utgjør dette en måloppnåelse i ordningen på 68 prosent. Dette er 4 prosentpoeng høyere enn i 2015, og 8 prosentpoeng høyere enn departementets resultatkrav for Jobbsjansen. *Dersom man regner med deltagerne som ble utfaset var måloppnåelsen i Jobbsjansen 2016 på 58 prosent (ref. tabell 23)*

Tabell 24: Måloppnåelsen i Jobbsjansen, 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
Overgang til arbeid		41 %	49 %	52 %
Overgang til utdanning		14 %	15 %	16 %
Måloppnåelse totalt	60 %	55 %	64 %	68 %

Måloppnåelsen i 2016 er, som man kan se av tabellen over, den høyeste som har vært siden ordningen startet i sin nåværende form i 2013. Det er ellers verdt å merke seg at den primære kilden til høyere måloppnåelsestall er at flere går over i arbeid.

FRAVÆR

I gjennomgangen av måloppnåelse, ser vi 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, og gjennomgå kort hvordan fraværet varierer med forskjellige bakgrunnskjenntegn hos deltagerne. Fraværet ble anslått som prosent av avtalt tid i programmet, inkludert både gyldig og ugyldig fravær.

Tabell 25: Hvor stort fravær har deltakeren hatt i programmet?

	Antall	Andel
Under 10 prosent	558	60 %
10-19 prosent	152	16 %
20-29 prosent	94	10 %
30-49 prosent	46	5 %
50 prosent eller mer	46	5 %
Vet ikke/usikker	27	3 %

Majoriteten av deltagerne, 60 prosent, har under 10 prosent fravær. Ytterligere 16 prosent og 10 prosent, hadde henholdsvis mellom 10 og 19, og mellom 20 og 29 prosents fravær.

Det er en relativt lav andel av deltagere som har høyere fravær enn dette. 5 prosent hadde mellom 30 og 49 prosents fravær, og 5 prosent hadde 50 prosent eller mer. For rundt 3 prosent av deltagerne var rapportøren usikker eller visste ikke hva fraværet hadde vært. I gjennomgangen av fravær fordelt på deltagerens bakgrunn holdes «vet ikke» utenfor prosenteringen.

Kvinner hadde mindre fravær enn menn, samtidig som ungdommene (18-24 år) hadde klart høyere fravær enn andre aldersgrupper. Som vist tidligere, er det stort overlapp mellom mannlige og unge deltagere i Jobbsjansen.

Det var tilnærmet ingen forskjell i fravær basert på hvorvidt deltagerne hadde omsorgsforpliktelser eller ikke. Deltagerne familiesituasjon synes imidlertid å ha en viss påvirkning. Minst fravær har deltagerne uten omsorgsansvar, men med partner. I denne gruppen var det 77 prosent som hadde under 10 prosents fravær. Nest best var deltagerne med omsorgsansvar og partner. 67 prosent i denne gruppen hadde under 10 prosents fravær. Blant deltagere med omsorgsansvar, uten partner, og deltagere uten både omsorgsansvar og partner, var det henholdsvis 53 prosent og 51 prosent som hadde under 10 prosents fravær.

Vi merker oss også at deltagerne som hadde overgangsstønad som hovedinntektskilde ved inngangen til Jobbsjansen hadde klart høyere fravær enn de fleste andre grupper. Dette skyldes trolig en i utgangspunktet komplisert hjemmesituasjon.

OVERFØRTE OG AVBRUTTE DELTAGERE

Som vist i tabell 23 var det 9 prosent av deltagerne som ble overført til videre utprøving eller andre tiltak, og 15 prosent som ble kategorisert som avbrutt/drop-out.

Tabell 26: Hvor ble deltakeren overført?

	Antall	Andel
Annet	23	33 %
Utredning i NAV	18	26 %
Andre tiltak	11	16 %
Kvalifiseringsprogrammet	10	14 %
Jobbsjansen i en annen kommune/bydel	7	10 %

Blant deltagerne som ble overført til videre utprøving eller til andre tiltak, var det en fjerdedel som ble overført til utredning i NAV, 16 prosent gikk over på andre tiltak, 14 prosent startet på Kvalifiseringsprogrammet, og 10 prosent begynte på Jobbsjansen i en annen kommune eller bydel.

Det var i tillegg rundt et tredjedel som ble registrert med «annet» på dette spørsmålet. Spesifiseringen av hva «annet» innebærer favner bredt, men vi merker oss at de vanligste forklaringene er oppstart av grunnskole og AMO-kurs.

Tabell 27: Hva var hovedårsak til avbrutt deltakelse i Jobbsjansen?

	Antall	Andel
Flyttet (til en annen bydel/kommune/utlandet, eller uten å oppgi grunn)	39	28 %
Ikke i stand til å nyttiggjøre seg av heltidsprogram/helseplager	29	21 %
Annen	22	16 %
Graviditet/fødsel/store omsorgsforpliktelser	20	15 %
For høyt ugyldig fravær	17	12 %
Sluttet av eget ønske uten å begrunne årsaken	10	7 %

Blant deltagerne som avbrøt deltagelsen i Jobbsjansen, var den vanligste årsaken at de flyttet, enten til en annen bydel/kommune/til utlandet, eller uten å oppgi grunn. For en femtedel av deltagerne som avbrøt deltagelsen var årsaken at de ikke var i stand til å nyttiggjøre seg av heltidsprogram og/eller hadde helseplager. 15 prosent avbrøt grunnet graviditet/fødsel/store omsorgsforpliktelser, og 12 prosent ble nødt til å slutte på grunn av for høyt ugyldig fravær. 7 prosent sluttet av eget ønske uten å begrunne årsaken.

For 16 prosent av deltagerne som avsluttet ble hovedårsaken til avbrutt deltagelse ført som «annet».

I underkapittelet «Hva kjennetegner deltagerne som avbryter Jobbsjansen», i kapittel 6, diskuterer vi nærmere *hvem* deltagerne som avbryter Jobbsjansen er.

TYPE ARBEID OG NÆRING

For de 405 deltagerne som ved utskrivning fra programmet gikk over til lønnet arbeid, ble det registrert hva slags type arbeid det var snakk om. Tallene for 2016 står i tabell 28 på neste side under.

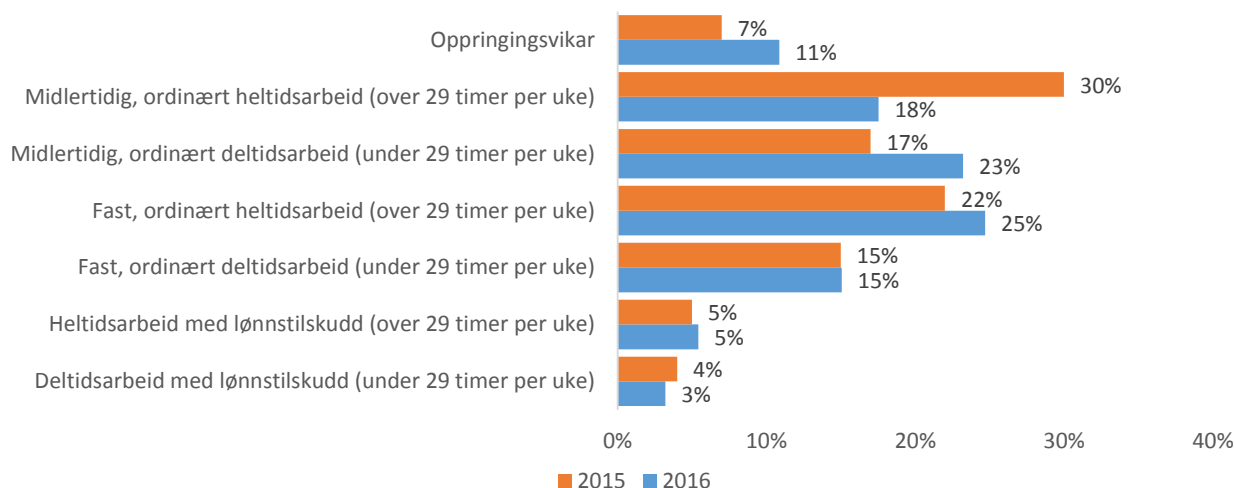
Tabell 28: Hvilken type arbeid gikk deltakeren til?

	Antall	Andel
Deltidsarbeid med lønnstilskudd (under 29 timer per uke)	13	3 %
Heltidsarbeid med lønnstilskudd (over 29 timer per uke)	22	5 %
Fast, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke)	61	15 %
Fast, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke)	100	25 %
Midlertidig, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke)	94	23 %
Midlertidig, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke)	71	18 %
Oppringingsvikar	44	11 %

Det vanligste var overgang til fast, ordinært heltidsarbeid. Dette gjaldt en fjerdedel av deltagerne med overgang til lønnet arbeid. Nesten like mange, 23 prosent, fikk seg midlertidig, ordinært deltidsarbeid. Ytterligere 18 prosent startet i midlertidig, ordinært heltidsarbeid, mens 15 prosent fikk fast ordinært deltidsarbeid.

Relativt få deltagere får hel- eller deltidsarbeid med lønnstilskudd, i alt 8 prosent. Litt flere, 11 prosent, hadde status som oppringingsvikar.

Figur 24: Hvilken type arbeid gikk deltakeren til? Tall for 2016 og 2015



I figuren over sammenlignes typene arbeid de utskrevne deltagerne fikk i 2016, med tallene for 2015. Vi ser at innenfor flere av arbeidstypene er tallene forholdsvis eller helt stabile. 3 prosentpoeng flere fikk fast ordinært heltidsarbeid i 2016, sammenlignet med 2015. Denne utviklingen er positiv, for en slik arbeidstype er den mest stabile for deltagerne, og innebærer normalt sett også mer lønnsinntekter.

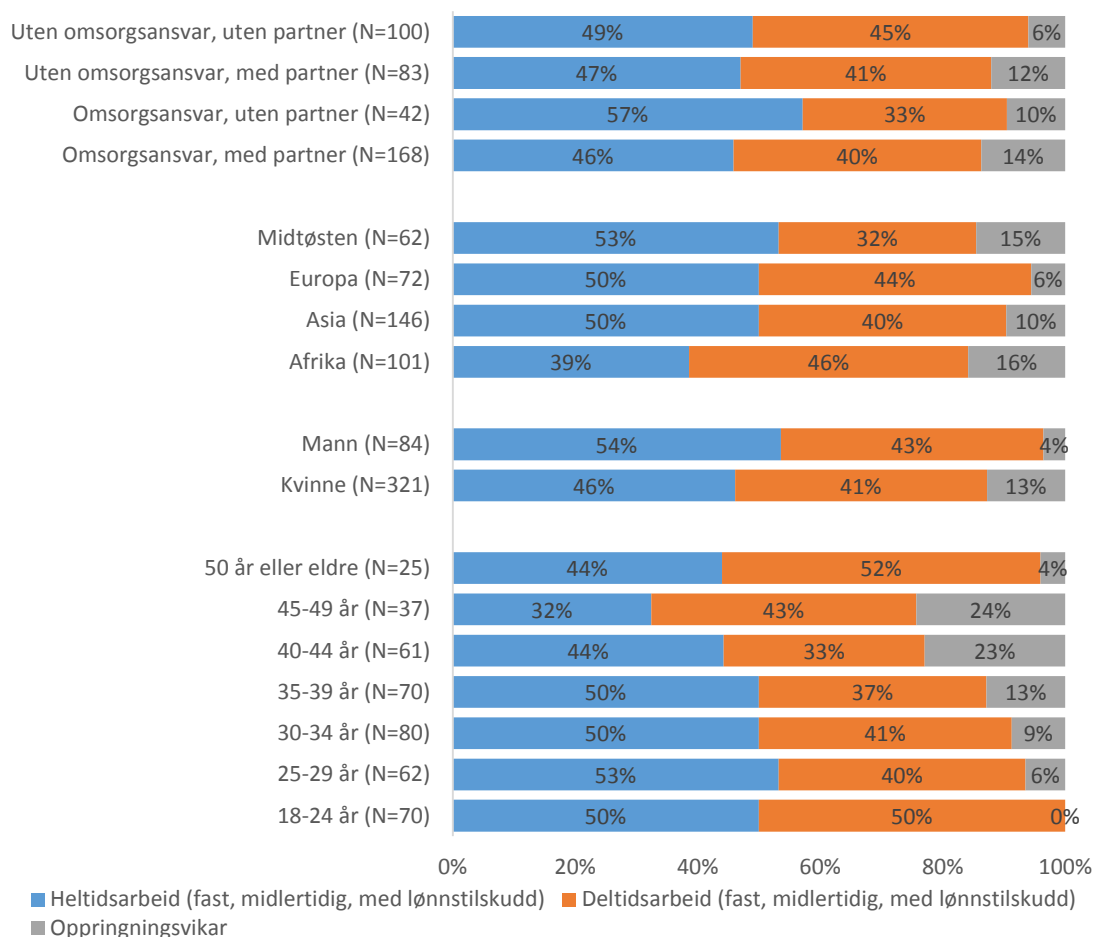
Samtidig merker vi oss at mens 30 prosent av deltagerne i 2015 gikk over til midlertidig, ordinært heltidsarbeid, var tilsvarende andel i 2016 18 prosent. Samtidig ser vi en økning fra 2015 til 2016 i andelen med midlertidig, ordinært deltidsarbeid. Det samme tendensen ser vi i andelene med stilling som oppringingsvikar. Dette innebærer en forflytning mot mindre arbeidstid, og en mer usikker arbeidssituasjon.

Oppsummert kan det altså synes som om den positive veksten i andelen som går over til arbeid ved endt jobbsjanseprogram (ref. tabell 23), delvis modereres av en noe mer negativ sammensetning av typene arbeid deltagerne får.

I den neste figuren ser vi nærmere på type arbeid fordelt på flere bakgrunnsvariabler. Type arbeid er her delt inn i tre kategorier, heltidsarbeid, deltidsarbeid og opprinningsvikar. Vi skiller her ikke mellom fast eller midlertidig arbeid, eller om deltageren får lønnstilskudd eller ikke.

For alle deltagerne sett under ett, var det blant dem med overgang til arbeid 48 prosent som arbeidet heltid, 41 prosent som arbeidet deltid, og 11 prosent som arbeidet som opprinningsvikarer.

Figur 25: Hvilken type arbeid gikk deltakeren til? Fordelt på bakgrunnsvariabler¹⁴



Hvis vi starter øverst, med sammenhengen mellom familiesituasjon og type arbeid, er det klart at deltagerne med omsorgsansvar men uten partner, i langt større grad har overgang til heltidsarbeid enn andre. Deltagere med opprinnelse fra Afrika går i mindre grad over til heltidsarbeid, mens det er små forskjeller mellom deltagere fra de andre verdensdelene. Menn har i større grad enn kvinner overgang til heltidsarbeid. Det er verdt å legge merke til at andelen kvinner som arbeider som opprinningsvikar er klart høyere enn hos mennene. Som vi skal se om litt, er det flere kvinner enn menn som får arbeid i barnehagesektoren eller helse- og pleietjenester, og mange av disse har status som opprinningsvikar.

Når type arbeid brytes ned på aldersgrupper, trer flere variasjoner frem. Blant de yngste, er det *ingen* med opprinningsvikar som arbeidstype. Dette til forskjell fra deltagere mellom 40 og 49 år, hvor nesten

¹⁴ I fremstillingen av deltagerens verdensdelsbakgrunn er Nord- og Sør-Amerika tatt ut grunnet lav N

en fjerdedel er oppringsvikarer. Blant de eldste deltagerne, er det mange som arbeider deltid, totalt 52 prosent.

Tabell 29: Hvilken næring fikk deltakeren jobb i?

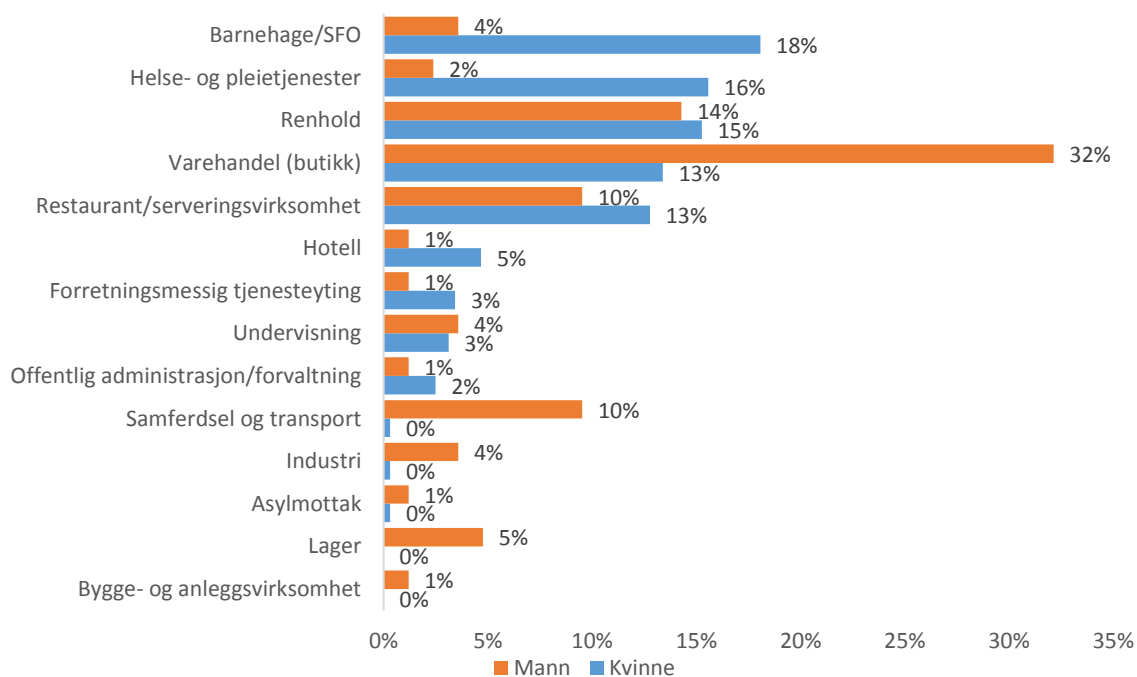
	Antall	Andel
Varehandel (butikk)	70	17 %
Barnehage/SFO	61	15 %
Renhold	61	15 %
Helse- og pleietjenester	52	13 %
Restaurant/serveringsvirksomhet	49	12 %
Annen næring	42	10 %
Hotell	16	4 %
Undervisning	13	3 %
Forretningsmessig tjenesteyting	12	3 %
Samferdsel og transport	9	2 %
Offentlig administrasjon/forvaltning	9	2 %
Industri	4	1 %
Lager	4	1 %
Asylmottak	2	0 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	1	0 %

Den vanligste næringen for deltagerne å få jobb i er i varehandel/butikk. Totalt var det 17 prosent som fikk arbeid i denne næringen. 15 prosent fikk jobb i barnehage/SFO, eller innen renhold.

Andre vanlige næringer er innen helse- og pleietjeneste samt restaurant/serveringsvirksomhet, med andeler på henholdsvis 13 og 12 prosent.

Disse tallene er på linje med hva man så for Jobbsjansedeltagerne i 2015.

Figur 26: Hvilken næring fikk deltakeren jobb i? Fordelt på kjønn



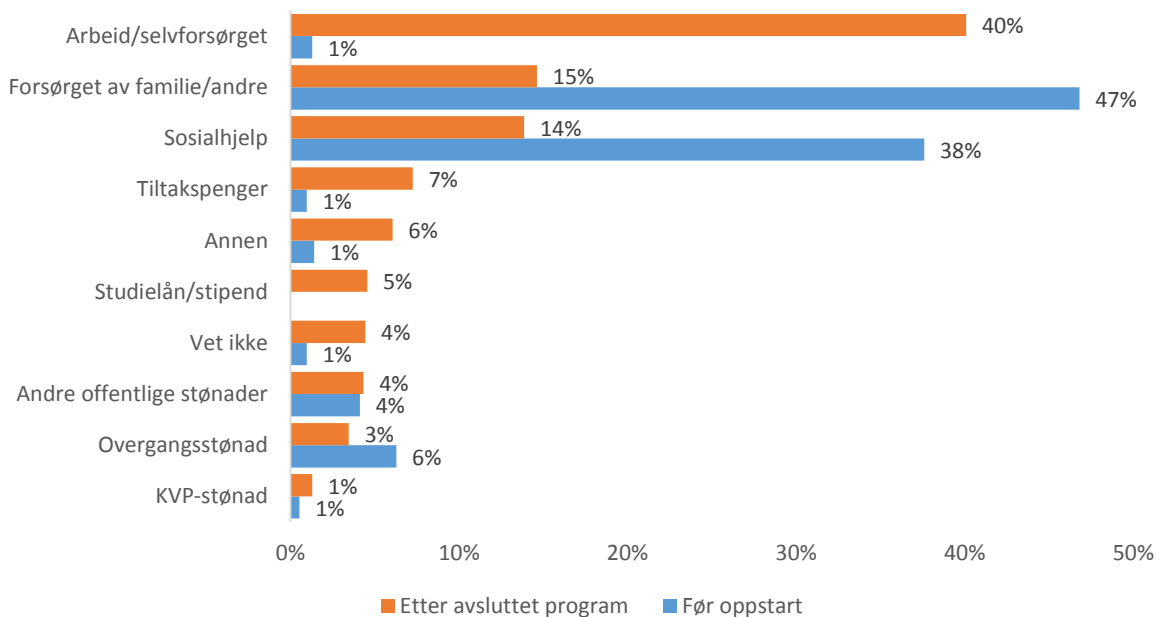
Det er forholdsvis store forskjeller mellom kjønnene når det kommer til hvilken næring deltagerne får arbeid i. Generelt følger forskjellene kjønntypiske mønstre. Kvinner får i stor grad arbeid i barnehagesektoren eller innen helse- og pleietjenester, mens mennene får arbeid i butikk eller innen samferdsel og transport. Blant næringene som tiltrekker seg mange deltagere er det kun innen renhold man ikke kan observere tydelige forskjeller mellom kjønnene.

KILDER TIL LIVSOPPHOLD

Vi vil nå se nærmere på deltageres kilder til livsopphold, umiddelbart *etter* at deltagelsen i Jobbsjansen er avsluttet. Vi starter med å sammenligne deltageres situasjon før de gikk inn i programmet, med situasjon etter at programmet var avsluttet. Videre vil vi se på hvordan kildene til livsopphold varierer med deltageres bakgrunn. Avslutningsvis vil vi vise analyser som «følger» deltagerne som før programmet enten ble forsørget av familie/andre, eller hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde, og viser spesifikt hvilke kilder til livsopphold disse to gruppene hadde etter programmets avslutning.

Figur 27 viser hovedinntektskilde til deltagerne før og umiddelbart etter deltakelse i jobbsjansesprogrammet. Før oppstart var den klare majoriteten av deltagerne enten forsørget av familie/andre (47 prosent) eller hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde (38 prosent). Kun 1 prosent var selvforsørget.

Figur 27: Hovedinntektskilde før og etter programmet. N=923

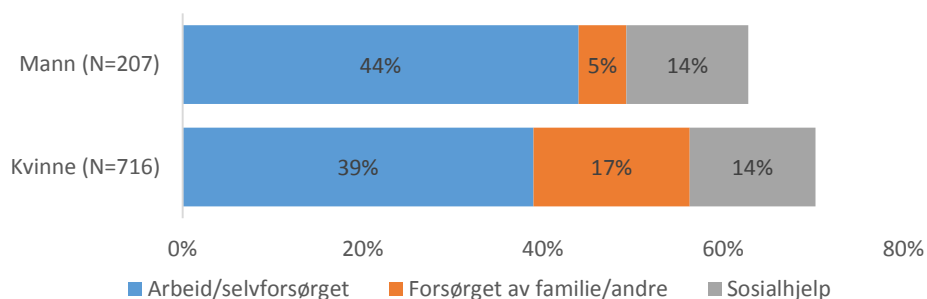


Etter avsluttet program var 40 prosent av deltagerne selvforsørget, mens 5 prosent mottok studentlån/stipend. Henholdsvis 15 og 14 prosent var fortsatt forsørget av familie/andre, eller hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde, etter endt program. Dette er allikevel betydelig lavere andeler enn hva tilfellet var før deltagelsen i Jobbsjansen.

Sammenlignet med 2015 er det færre deltagere i 2016 som er selvforsørget, 40 prosent i 2016 versus 47 prosent i året før. Noen få prosentpoeng flere deltakere mottar også sosialhjelp i 2016, sammenlignet med 2015.

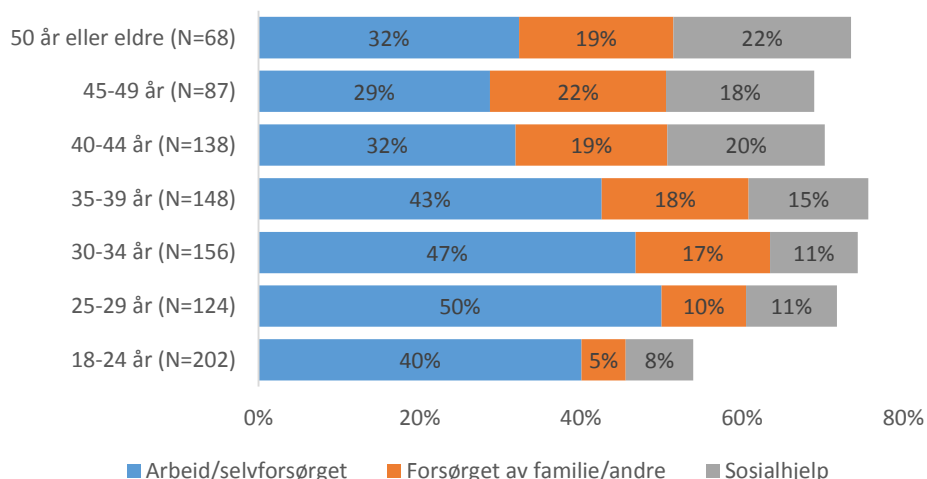
Vi vil nå gjennomgå hvordan kildene til livsopphold varierer med ulike bakgrunnskjennetegn hos deltagerne. Vi presenterer kun tall for de tre vanligste kildene til livsopphold: Arbeid/selvforsørger, forsørget av familie/andre, og sosialhjelp.

Figur 28: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltagerne i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen? Fordelt på kjønn.



44 prosent av mennene var umiddelbart etter Jobbsjansen selvforsørget, mot 39 prosent av kvinnene. Det er imidlertid en høyere andel kvinner som blir forsørget av familie/andre enn hva tilfellet er for mennene. Når det gjelder sosialstønad er det ingen forskjeller mellom kjønnene. Som vi har vært inne på tidligere (ref. figur 10) var imidlertid sosialstøndsandelen blant menn svært høy ved oppstarten av Jobbsjansen, rundt 65 prosent, mot 30 prosent av kvinnene. Selv om både kvinnelige og mannlige deltagere altså har en positiv utvikling bort fra sosialstønad gjennom deltagelse i ordningen, synes effekten å være større for mennene.

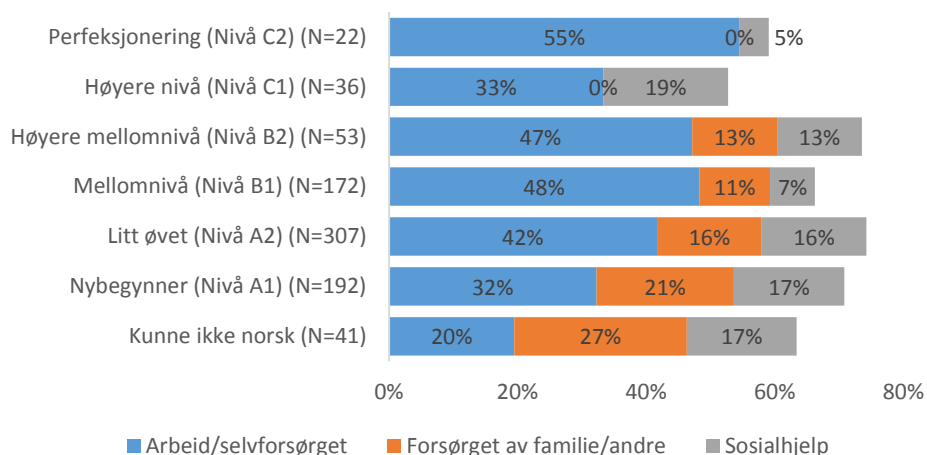
Figur 29: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltagerne i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen? Fordelt på alder.



Når det kommer til alder, ser vi at det blant de yngste deltagerne er 40 prosent som oppnår å bli selvforsørget etter deltagelse i Jobbsjansen, 5 prosent blir forsørget av familie/andre, mens 8 prosent mottar sosialhjelp. Til sammen utgjør dette 53 prosent av deltagerne. To viktige kilder til livsopphold for denne gruppen, som ikke vises i figuren over, er studielån/stipend (15 prosent) og «andre offentlige stønader» (11 prosent).

Med unntak av de aller yngste, er den generelle tendensen at jo yngre man er, i jo større grad oppnår man å bli selvforsørget umiddelbart etter Jobbsjansen.

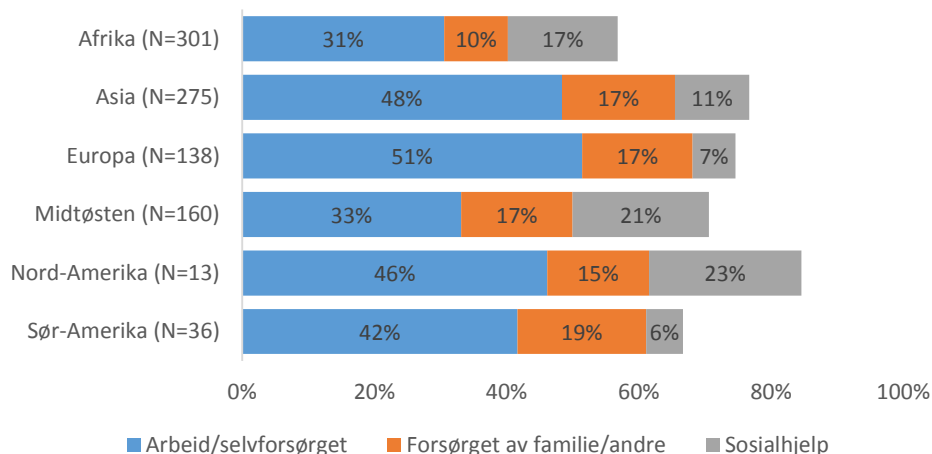
Figur 30: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltagerne i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen? Fordelt på norsknivå



Med et lite unntak for deltagergruppen som kom inn i Jobbsjansen med «høyere nivå» på norskkunnskapene, er den overordnede tendensen at jo høyere nivå på norskkunnskapene, jo høyere andeler er det som kom ut av Jobbsjansen som selvforsøret.

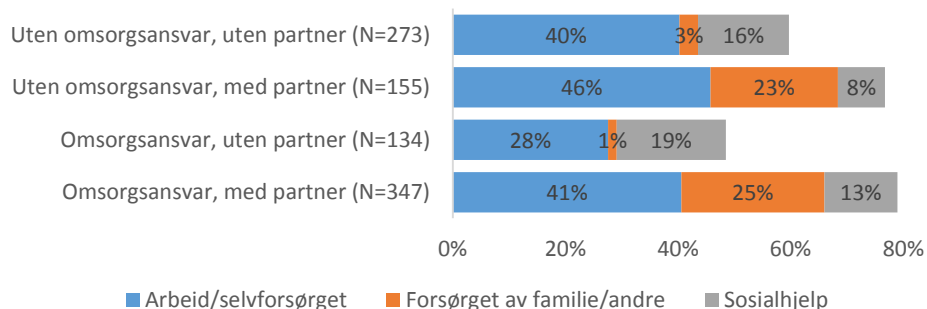
Av deltagerne som ikke kunne norsk ved oppstart, er det kun 20 prosent som endte opp som selvforsøret, mot 55 prosent av dem med C2-nivå (perfeksjonering).

Figur 31: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltagerne i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen? Fordelt på verdensdel.



Det er også ganske klare forskjeller knyttet til deltagerens opprinnelse. Mens 31 prosent av deltagerne fra afrikanske land ble selvforsøret etter Jobbsjansen, var tilsvarende andel blant deltagerne med europeisk bakgrunn 51 prosent. Det er samtidig viktig å påpeke at nesten 9 prosent av deltagerne med afrikansk bakgrunn mottok studielån/stipend, klart høyest av de forskjellige verdensdelsgrupperingene.

Figur 32: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltagerne i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen? Fordelt på familiesituasjon.



Det siste settet med bakgrunnsinformasjon vi her vil se nærmere på er hvorvidt hovedinntektskilden til de utskrevne deltagerne varierer med deres familiesituasjon.

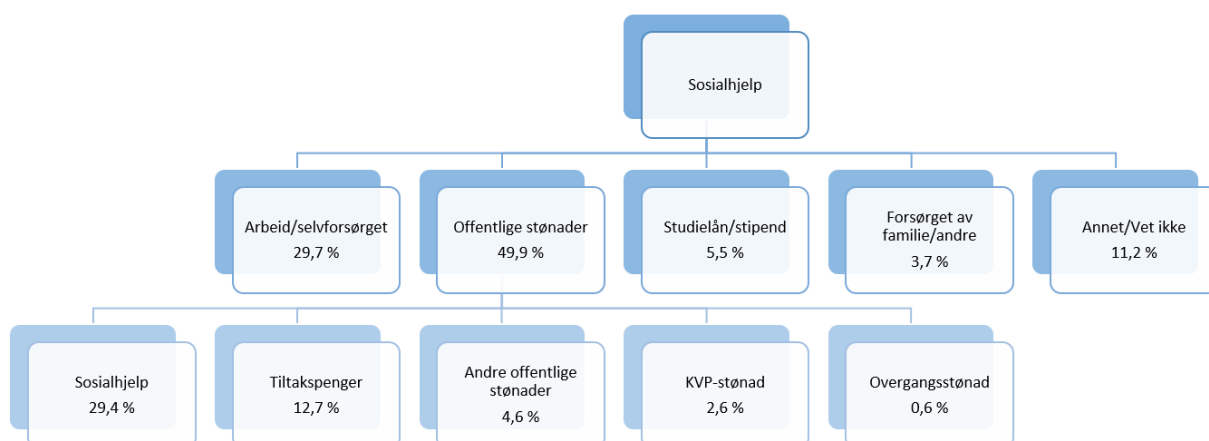
Deltagere med omsorgsansvar uten partner oppnår i klart minst grad å bli selvforsørget. Det er også svært få i denne gruppen som blir forsørget av familie/andre. 19 prosent hadde umiddelbart etter utskrivning sosialhjelp som hovedinntektskilde. En annen sentral kilde til livsopphold for denne gruppen, som ikke er vist her, er overgangsstønad. Nesten en fjerdedel i denne gruppen har dette som sin primære kilde til livsopphold, sammenlignet med *ingen* i de andre gruppene.

Mellom de andre tre familiesituasjonsgruppene, er det relativt liten forskjell i andelen som er selvforsørget. Men vi merker oss at i gruppen av deltagere som ikke har omsorgsansvar, men som har partner, er det 46 prosent som oppnår å bli selvforsørget. Ytterligere 23 prosent blir forsørget av familie/andre. Dette innebærer at andelen i denne gruppen som har forskjellige former for offentlige stønader som hovedinntektskilde er forholdsvis lav.

Et siste poeng som vi ønsker å trekke frem er at det i gruppen av deltagere som hverken har omsorgsansvar eller partner, er 12,5 prosent som mottar studielån/stipend. Som vi har sett tidligere i undersøkelsen, består denne gruppen primært av yngre menn.

Avslutningsvis i diskusjonen rundt kilder til livsopphold vil vi, som nevnt i innledningen av delkapittelet, se nærmere på hvordan det spesifikt går med deltagerne som kom inn i Jobbsjansen med a) sosialhjelp som hovedinntektskilde, eller b) ble forsørget av familie/andre.

Figur 33: Hovedinntektskilden til livsopphold i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen, med utgangspunkt i deltakerne som kom inn i Jobbsjansen som sosialhjelpsmottakere.

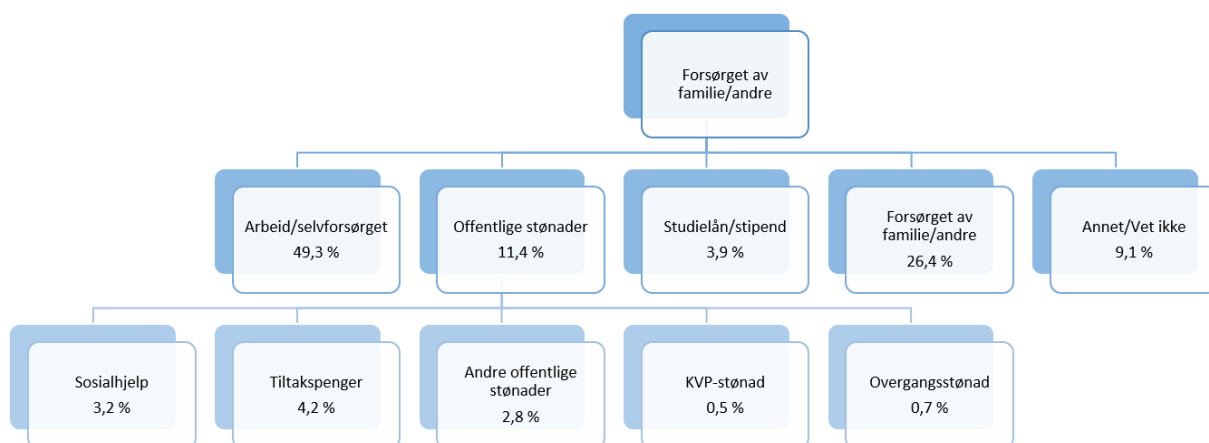


Av deltagerne som avsluttet Jobbsjansen i 2016, var det totalt 347 stykker som hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde før oppstart av programmet. 30 prosent av disse var umiddelbart etter Jobbsjansens avslutning i arbeid/selvforsørget, 5,5 prosent mottok studielån/stipend, 3,7 prosent var forsørget av familie/andre, mens 11,2 prosent mottok livsopphold fra andre kilder, eller man visste ikke hvilke kilder til livsopphold deltageren hadde.

Ganske nøyaktig halvparten av deltagerne mottok en eller annen form for offentlig stønad. Hovedtyngden av dette var sosialhjelp. Av de 347 deltagerne med sosialhjelp som hovedinntektskilde før Jobbsjansen, var det 102, eller 29,4 prosent, som hadde dette som hovedinntektskilde umiddelbart etter avsluttet program. 12,7 prosent var gått over på tiltakspenger, 4,6 hadde andre offentlige stønader som hovedinntektskilde, 2,6 prosent hadde KVP-stønad, mens kun 0,6 prosent hadde overgangsstønad som sin primære kilde til livsopphold.

Selv om nesten 30 prosent av de som hadde sosialstønad som hovedkilde til livsopphold før de begynte i Jobbsjansen også hadde det etter programmets avslutning, viser analysen at 70 prosent av disse deltagerne kommer over på en annen form for hovedinntektskilde umiddelbart etter programmets avslutning.

Figur 34: Hovedinntektskilden til livsopphold i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen, med utgangspunkt i deltakerne som kom inn i Jobbsjansen forsørget av familie/andre



Blant deltagerne som kom inn i programmet med forsørgelse av familie/andre som hovedinntektskilde, er andelen som umiddelbart etter programmet er selvforsørget langt høyere enn for dem som kom inn i programmet med sosialhjelp som primær kilde til sitt livsopphold. Rundt halvparten var selvforsørget, mens litt over en fjerdedel fortsatt var forsørget av familie/andre. Andelen som hadde offentlige stønader som hovedinntektskilde var lavt, kun 11 prosent. Dette sammenlignet med halvparten av deltagerne som kom inn i programmet med sosialhjelp som hovedinntektskilde.

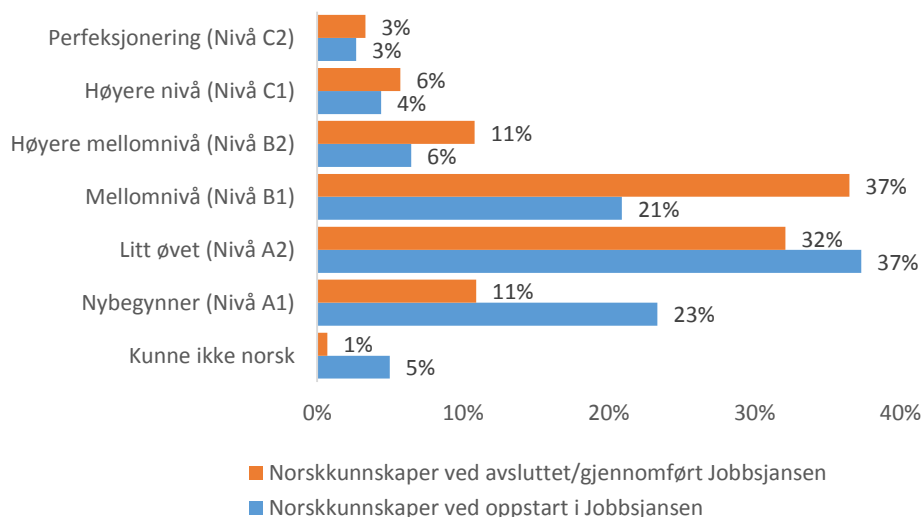
NORSKKUNNSKAPER

I likhet med diskusjonene av hovedinntektskilde før og etter gjennomføring av Jobbsjansen, er det viktig å se nærmere på hvorvidt deltagelse i prosjektet fører til bedring av deltagerens norskkunnskaper. Som allerede nevnt, har det over tid vist seg at det å ikke kunne norsk er negativt assosiert med sannsynlighet for å oppnå overgang til arbeid eller utdanning (måloppnåelse).

Tabell 30: Hva var nivået på norskkunnskapene ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen?

	Antall	Andel	Andel uten «nivå ble ikke vurdert»
Kunne ikke norsk	6	1 %	1 %
Nybegynner (Nivå A1)	88	10 %	11 %
Litt øvet (Nivå A2)	259	28 %	32 %
Mellomnivå (Nivå B1)	295	32 %	37 %
Høyere mellomnivå (Nivå B2)	87	9 %	11 %
Høyere nivå (Nivå C1)	46	5 %	6 %
Perfeksjonering (Nivå C2)	27	3 %	3 %
Usikker/nivå ble ikke vurdert	115	12 %	

Etter avsluttet/gjennomført deltagelse i Jobbsjansen var det kun 1 prosent av deltagerne som fortsatt ikke kunne norsk. 10 prosent var på nybegynnernivå. Den klare majoriteten av deltagerne var på enten «litt øvet» eller «mellomnivå», mens i underkant av 20 prosent befant seg på «høyere mellomnivå» eller bedre. 12 prosent av deltagerne hadde ikke fått nivået vurdert.

Figur 35: Hva var nivået på norskkunnskapene ved oppstart og ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen

I figuren over er deltagerne som ikke hadde fått nivået vurdert tatt ut av prosenteringen. Deltagerne som ikke fikk nivået på norskkunnskapene vurdert (eller hvor man er usikker på nivået) ved oppstart er stort sett de samme som ikke fikk nivået vurdert ved avsluttet Jobbsjansedeltagelse. Som tidligere nevnt, består denne gruppen i all hovedsak av unge personer som enten er født i Norge, eller kom til Norge før fylte 18 år, og som er tilknyttet et Jobbsjansesprosjekt i Oslo.

Blant deltagerne som hadde fått nivået sitt vurdert, ser vi to ganske klare tendenser. Den ene er at det er relativt liten forskjell i andelene som blir vurdert til å ha de to høyeste norskkunnskapsnivåene før og etter gjennomføring av Jobbsjansen.

Den andre tendensen er at hos deltakere som er på de lavere nivåene av norskkunnskaper, er det en tydelig utvikling mot høyere norsknivå. Ved avsluttet jobbsjansedeltagelse var det kun 12 prosent av deltagerne som hadde norskkunnskaper på nybegynnernivå eller lavere, mot 28 prosent før oppstart. 48 prosent, altså nesten halvparten av deltagerne, befant seg ved avsluttet program på mellomnivå eller høyere mellomnivå, mot 27 prosent ved oppstarten av programmet. Hos deltagerne med vurdering av norskkunnskaper både før og etter Jobbsjansen, var det 54 prosent som hadde samme norsknivå på begge måletidspunktene. 36 prosent gikk opp ett nivå, og 8 prosent gikk opp to nivå.

Blant dem som kom inn i Jobbsjansen uten å kunne norsk, var det 15 prosent som etter avsluttet deltagelse fortsatt ikke kunne norsk. 39 prosent gikk opp ett nivå, mens hele 42 prosent gikk opp to nivå. Det vil si fra «kunne ikke norsk» til «litt øvet».

FORBEDRING AV FERDIGHETER

Avslutningsvis i denne gjennomgangen av resultater, vil vi se nærmere på hvorvidt, og i hvilken grad, deltagerne i Jobbsjansen 2016 gjennom sin deltagelse utviklet eller forbedret ferdigheter som er viktige for å påbegynne og fungere i jobb/utdanning. Første spørsmål er i om det har vært et mål å forbedre forskjellige former for ferdigheter.

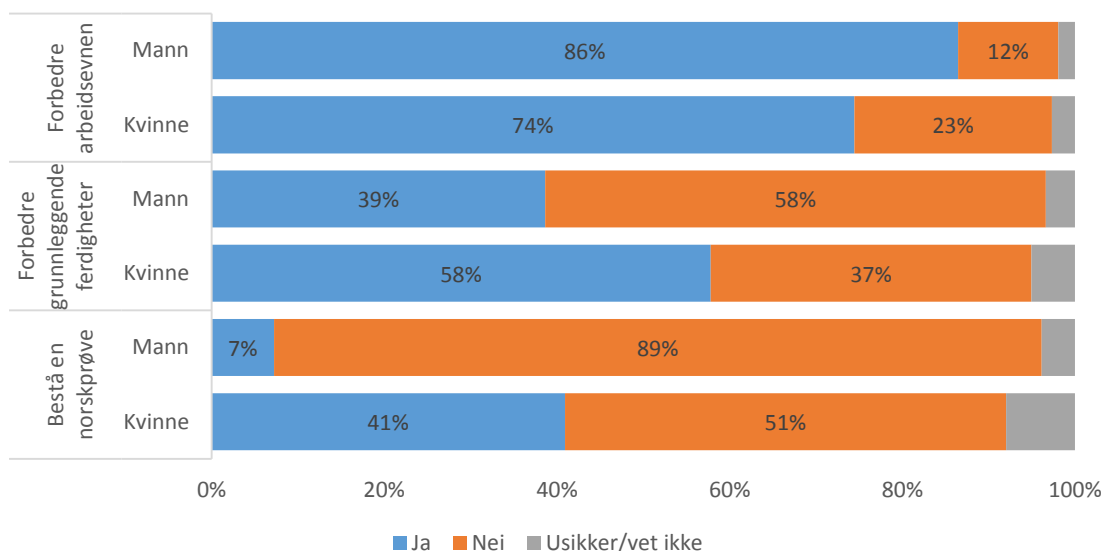
Tabell 31: Har følgende vært et mål for deltakeren i programperioden? N=923

	Ja	Nei	Vet ikke
Bestå en norskprøve	33 %	60 %	7 %
Forbedre grunnleggende ferdigheter (basiskompetanse)	54 %	42 %	5 %
Forbedre arbeidsevnen	77 %	20 %	2 %

77 prosent av deltagerne har hatt som mål å forbedre arbeidsevnen¹⁵. Litt over halvparten, 54 prosent, har hatt som mål å forbedre grunnleggende ferdigheter¹⁶, mens en tredjedel av deltagerne har hatt som mål å bestå en norskprøve. Sistnevnte var primært et mål som ble satt for deltagerne som kom inn i Jobbsjansen med mangelfulle norskkunnskaper.

Majoriteten av deltagerne hadde flere mål å forholde seg til. 17 prosent hadde som mål å forbedre alle de tre formene for ferdigheter, 39 prosent hadde to mål, 36 prosent hadde ett mål, mens 8 prosent ikke hadde som mål å forbedre noen av ferdighetene nevnt over.

Figur 36: Har følgende vært et mål for deltakeren i programperioden? Fordelt på kjønn. N=716/207



¹⁵ I spørreundersøkelsen 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: 28.04.2017]

¹⁶ Med grunnleggende ferdigheter (basiskompetanse) menes digitale ferdigheter, muntlige ferdigheter, å kunne lese, å kunne regne og å kunne skrive (ref. Rammeverk for grunnleggende ferdigheter, UD 2012).

Det viser seg at hvorvidt de forskjellige målene blir vektlagt varierer med deltagerens kjønn. Langt høyere andeler kvinner enn menn hadde som mål å bestå en norskprøve. Dette har nok sammenheng med norskkunnskapene i utgangspunktet. Vi nevnte rett over at det i all hovedsak var deltagerne med svake norskkunnskaper som hadde dette som mål, og vi har sett tidligere at denne gruppen i hovedsak består av kvinner.

Når det gjelder forholdet mellom forbedring av basisferdigheter og forbedring av arbeidsevnen, er det imidlertid også her en tydelig kjønnsdimensjon. Forbedring av basisferdigheter er et langt vanligere mål for kvinner, mens høyere andeler menn har hatt som mål å forbedre arbeidsevnen; 86 prosent av mennene mot 74 prosent av kvinnene.

For deltagerne som hadde som mål å bestå en norskprøve, gav rapportøren informasjon om hvorvidt dette var oppnådd. I de tilfellene hvor deltagerne hadde hatt forbedring av ferdigheter som mål, ble rapportøren bedt om å vurdere i hvilken grad evnene var blitt forbedret.

Tabell 32: Har deltageren bestått en norskprøve i eller i etterkant av programmet?¹⁷

	Antall	Andel	Andel uten usikker/vet ikke
Har bestått norskprøve 1	17	6 %	7 %
Har bestått norskprøve 2	74	24 %	28 %
Har bestått norskprøve 3	94	31 %	36 %
Nei	76	25 %	29 %
Usikker/Vet ikke	47	15 %	

Av de totalt 308 deltagerne som hadde som mål å bestå en norskprøve, var det 6 prosent som besto norskprøve 1, en fjerdedel besto norskprøve 2, 31 prosent besto norskprøve 3, mens en fjerdedel ikke besto noen prøve.

Tabell 33: Etter din mening, i hvilken grad har deltageren forbedret sine:

	Grunnleggende ferdigheter (basiskompetanse)	Arbeidsevne
Overhodet ikke	1 %	4 %
I liten grad	12 %	13 %
I noen grad	41 %	29 %
I stor grad	46 %	54 %
N ¹⁸	482	694

På spørsmålet om i hvilken grad deltagerne hadde forbedret sine ferdigheter er det relativt få deltagere som ifølge rapportør overhode ikke hadde hatt noen forbedring.

Rundt halvparten av deltagerne ble vurdert til å ha forbedret sin basiskompetanse og sin arbeidsevne i stor grad. Henholdsvis 41 prosent og 29 prosent hadde forbedret sin basiskompetanse eller arbeidsevne i noen grad. På begge ferdighetstyper var det litt over 10 prosent som i liten grad hadde hatt forbedring. Sammenlignet med 2015, er det en litt høyere andel som blir vurdert til å ha forbedret i sine ferdigheter i stor grad på begge ferdighetstypene. Forskjellene er imidlertid små.

¹⁷ Merk følgende: I undersøkelsen ble rapportørene bedt om å svare på hvorvidt deltagerne hadde gjennomført «norskprøve 1, 2 eller 3». Dette er en utdatert terminologi. I dagens nivåinndeling tilsvarer Nivå A1 den gamle Norskprøve 1, Nivå A2 tilsvarer den gamle Norskprøve 2, mens Nivå B1 tilsvarer den gamle Norskprøve 3

¹⁸ I vurderingene av ferdighetsforbedringene er usikker/vet ikke holdt utenfor prosentueringen. I begge tilfeller var dette alternativet valgt for 2,5 prosent av deltagerne

6 – MÅLOPPNÅELSE

Så langt i rapporten har vi gjennomgått sammensetningen av deltagerne som var en del av Jobbsjansen i 2016, og vi har sett nærmere på hvordan de ulike resultatene av deltagelsen varierer med bakgrunnskjennetegn hos deltagerne.

I dette kapittel ser vi nærmere på måloppnåelse blant deltakere som gikk ut av Jobbsjansen i 2016. 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 deltagelse/drop-out.

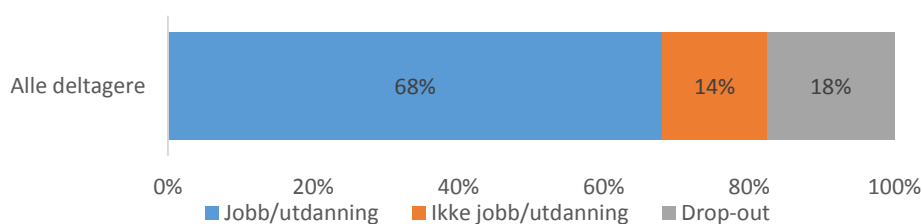
Vi så i tabell 23 at det i 2016 har vært operert med en avslutningskategori ekstra, nemlig «utfaset grunnet forestående endringer i Jobbsjansen f.o.m. 2017». I alt gjaldt dette 143 av deltagerne (15 prosent) som avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2016. I gjennomgangen av måloppnåelse kommer vi til å ekskludere disse deltagerne fra analysene, og prosenteringen av måloppnåelse. Den viktigste grunnen til dette er at denne utfasingen skyldes spesielle forhold ved gjennomføringen av Jobbsjansen i 2016. Ved å inkludere denne gruppen i analysene vil det bli vanskelig å sammenligne 2016-tallene både med foregående års resultater og med kommende års resultater.

Som nevnt i innledningen til rapporten, og i forrige kapittelets diskusjon av resultater, var mange av dem som ble utfaset i løpet av 2016 deltagere som var avhengig av sosialhjelp. Disse har tradisjonelt hatt lavere måloppnåelse i programmet enn andre grupper. Måloppnåelsen i 2016 kan derfor være kunstig høy sammenlignet med foregående år.

Kapittelet er bygget opp på følgende måte. Vi starter med å undersøke sammenhengene mellom ulike kjennetegn ved deltakerne og assosiert måloppnåelse. Etter dette går vi nærmere inn på forholdet mellom innsatsbehov, programvarighet, fravær og måloppnåelse, før denne deskriptive delen rundes av med å se på hvorvidt ulike aktiviteter i programmet samvarierer med måloppnåelsen. Avslutningsvis i kapittelet presenteres et sett med multivariate regresjonsanalyser, hvor de enkelte kjennetegn ved deltagerne og deres programinnhold inngår i en analyse hvor effekten fra de ulike parameterne kan kontrolleres mot hverandre.

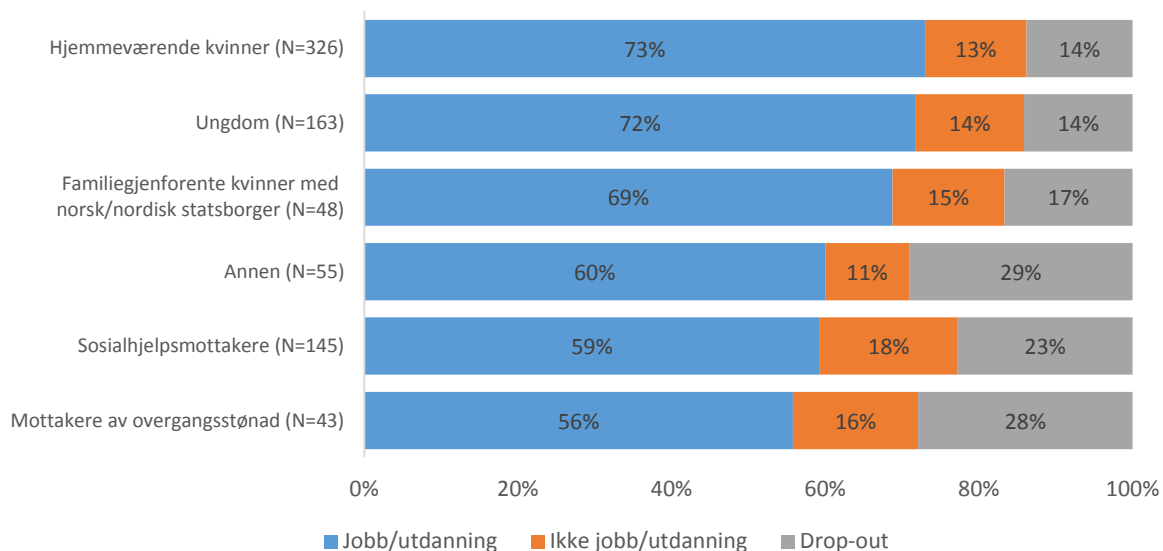
Som vi har vist i de foregående kapitlene, er ikke en deltager for eksempel bare en mann eller en kvinne. De kommer fra ulike land, har forskjellige familiesituasjoner, og tok med seg ulike forutsetninger inn i deltagelsen i Jobbsjansen. Den enkeltes situasjon er unik, men på tvers av de ulike gruppene er det bakenforliggende tendenser som er viktige for hvordan vi forstår resultatene vi kan observere: For eksempel at mennene stort sett er yngre enn kvinnene, har mindre grad av omsorgsansvar, og gjerne kom til Norge i en yngre alder enn det kvinnene gjorde. Denne informasjonen tar vi med oss inn i den etterfølgende diskusjonen om måloppnåelse, og trekker tidligere funn frem hvor nødvendig.

Figur 37: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – Alle avsluttede deltagere



For alle deltagerne som avsluttet Jobbsjansen i 2016 var måloppnåelsen, det vil si andelen med overgang til jobb/utdanning, 68 prosent. 14 prosent kom seg ikke ut i jobb/utdanning, og 18 prosent var «drop-outs» fra programmet.

Figur 38: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 –fordelt på målgruppe



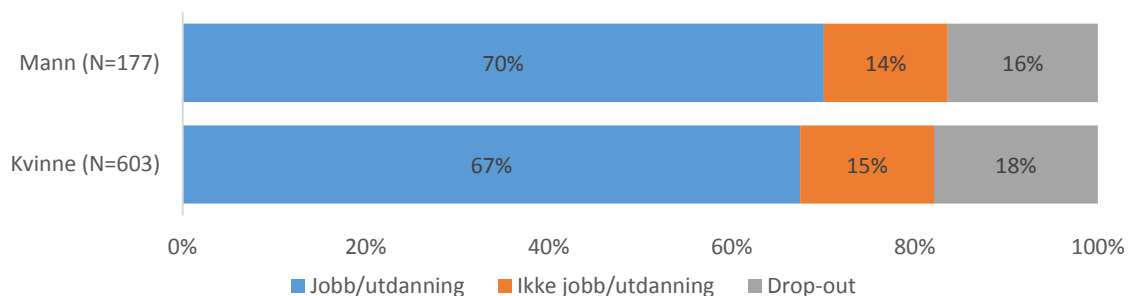
Måloppnåelsen varierte tydelig med målgruppetilhørighet. Høyest måloppnåelse finner vi hos hjemmeværende kvinner. I denne gruppen kom 73 prosent seg i jobb eller utdanning etter avsluttet program. Det samme gjelder 72 prosent av ungdommene, og 69 prosent av de familiegjenforente kvinnene. Sosialhjelpsmottakere og mottakere av overgangsstønad hadde klart lavere måloppnåelse, med henholdsvis 59 og 56 prosent.

KJENNETEGN VED DELTAGERNE

I gjennomgangen av måloppnåelse knyttet opp til kjennetegn ved deltagerne, ser vi nærmere på følgende faktorer: kjønn, alder, botid, opprinnelsessted, familiesituasjon, arbeidsevne, utdanningsnivå og norskkunnskaper, arbeidserfaring og tidligere opplæringstiltak.

KJØNN

Figur 39: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – Fordelt på kjønn



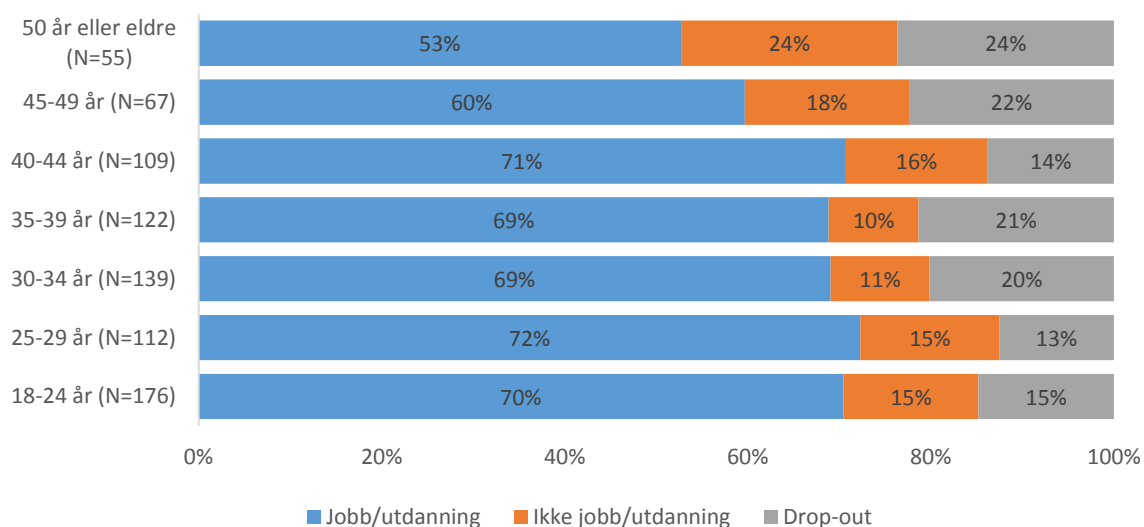
Av de 177 mennene som avsluttet Jobbsjansen i 2016, var det 70 prosent som gikk over i jobb eller utdanning ved avsluttet program. Dette er to prosentpoeng lavere enn i 2015. 16 prosentpoeng var drop-outs, også dette lavere enn i 2015. Det er altså en høyere andel menn som ikke får jobb eller utdanning selv om de fullførte programmet i 2016 sammenlignet med 2015.

67 prosent av kvinnene kom ut i jobb eller utdanning. Dette er 6 prosentpoeng høyere enn i 2015. Man kan ikke utelukke at økningen skyldes den overnevnt utfasingen av deltagere, men her er usikkerheten stor.

Gapet mellom kjønnenes måloppnåelse var 3 prosentpoeng. Dette er betydelig mindre enn i 2015, hvor 72 prosent av mennene og kun 61 prosent av kvinnene oppnådde måloppnåelse. Det kan imidlertid godt være at resultatet i 2015 skilte seg særlig ut, for i 2014 var avviket på kun 4 prosentpoeng og dermed likere med 2016-tallene.

ALDER

Figur 40: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på alder



Det er en tydelig sammenheng mellom alder og sannsynlighet for overgang til jobb eller utdanning. I alle de forskjellige aldersgruppene fra 18 år og opp til 44 år er det rundt 70 prosent av deltagerne som får måloppnåelse. I aldersgruppene 45-49 år og 50 år eller eldre er måloppnåelsesandelen henholdsvis 60 og 53 prosent.

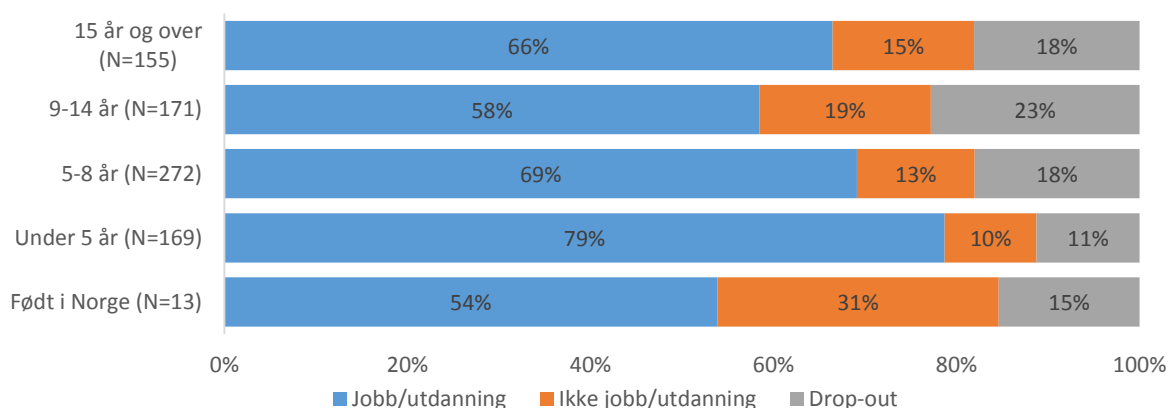
Forskjellene er imidlertid betydelig mindre enn i 2014, og spesielt i 2015. Da var det i den eldste aldersgruppen kun litt over 40 prosent med måloppnåelse, og forskjellen mellom de eldste og yngste i måloppnåelse var på 34 prosentpoeng.

BOTID

Figur 41 viser måloppnåelsen i Jobbsjansen fordelt på botid i Norge. Den laveste måloppnåelsen finner man hos deltagerne som var født i Norge, i kontrast til 2015 da denne gruppen hadde den høyeste måloppnåelsen. Det er imidlertid viktig å påpeke at det blant de avsluttende deltagerne i 2016 var få deltagere som var født i Norge. Det hefter derfor en viss usikkerhet ved disse tallene.

Den høyeste måloppnåelsen hadde deltagerne med under 5 år i botid. 79 prosent i denne gruppen hadde overgang til jobb eller utdanning ved avsluttet program. Dette er likt som i 2015.

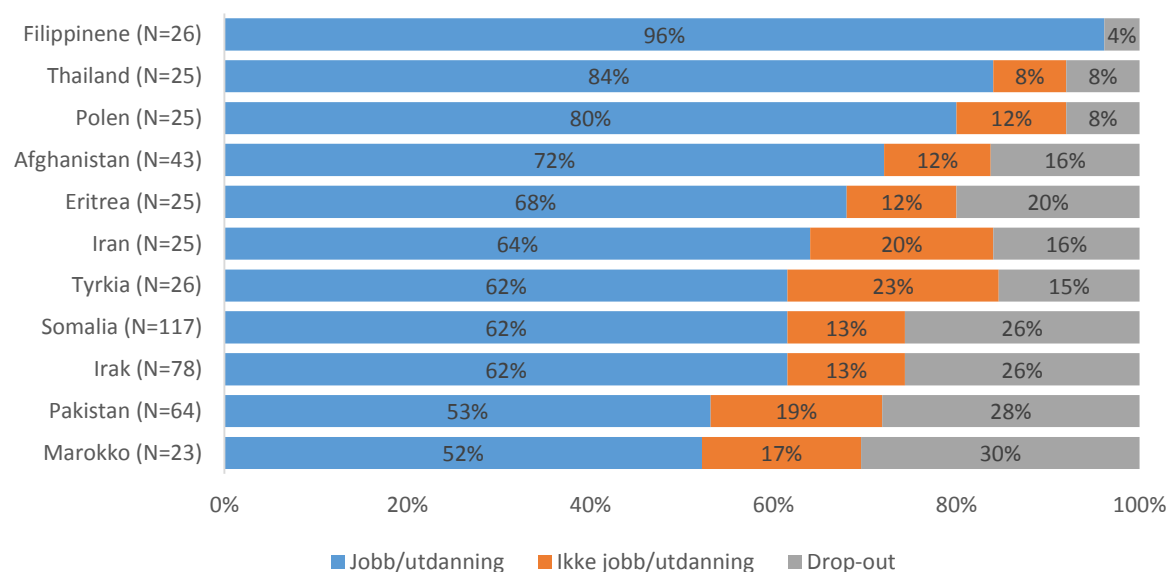
Figur 41: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på botid i Norge¹⁹



I 2016 hadde deltagerne med botid på over 15 år en høy måloppnåelse, med 66 prosent. Dette er en tydelig positiv utvikling sammenlignet med 2015, hvor kun 47 prosent av dem med like lang botid hadde overgang til jobb eller utdanning. Vi har undersøkt om denne utviklingen kan knyttes til utfasingen av deltagere, men det viser seg at denne gruppen av deltagere ikke har større utfasingsgrad enn deltagere med kortere botid.

OPPRINNELSESLAND/-VERDENDEL

Figur 42: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på opprinnelsesland (kun land med over 20 deltagere inkludert)

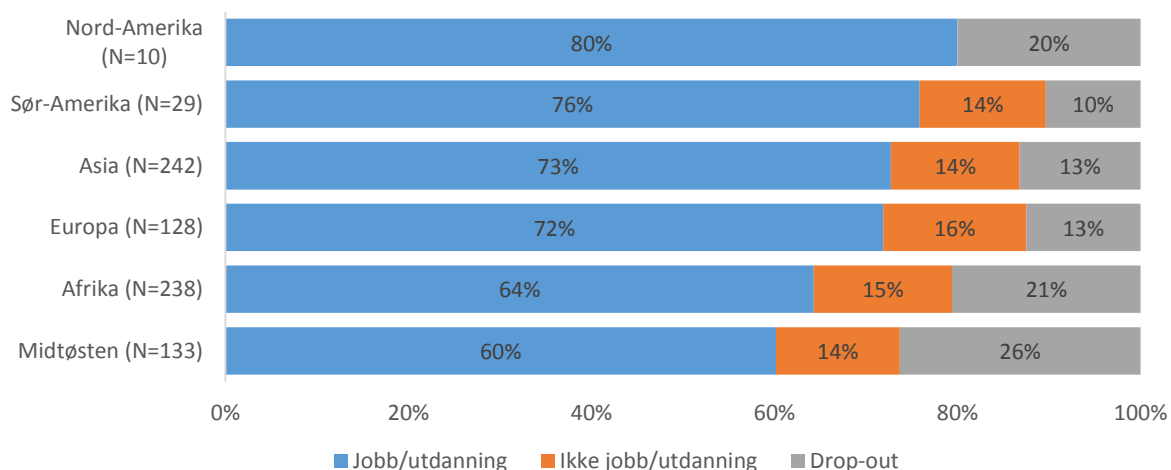


Deltagernes opprinnelsesland har stor påvirkning på måloppnåelsesgraden. Spesielt tre land skiller seg ut i positiv forstand: Filippinene, Thailand og Polen har en måloppnåelsesgrad på henholdsvis 96, 84 og 80 prosent. Dette til sammenligning med eksempelvis deltagere med marokkansk bakgrunn, hvor kun 52 prosent gikk over til jobb eller utdanning etter endt deltagelse i Jobbsjansen.

¹⁹ Merk følgende: Samme figur er presentert i rapporten for Jobbsjansen 2015 (Proba 2016:25), men her er flere av botidskategoriene overlappende (botid 5-8 år, 8-14 år, 14 år og over). I denne rapporten er kategoriene inndelt som følger: 5-8 år, 9-14 år, 15 år og over. Resultatene er altså ikke direkte sammenlignbare.

Sammenlignet med 2015 er utviklingen hos deltagere med henholdsvis pakistansk og somalisk bakgrunn interessant. Mens deltagere med pakistansk bakgrunn hadde en måloppnåelse i 2015 på ca. 65 prosent, var den på kun 53 prosent i 2016. Deltagere med somalisk bakgrunn hadde på sin side en måloppnåelse på 50 prosent i 2015, mens i 2016 var den gått opp til 62 prosent.

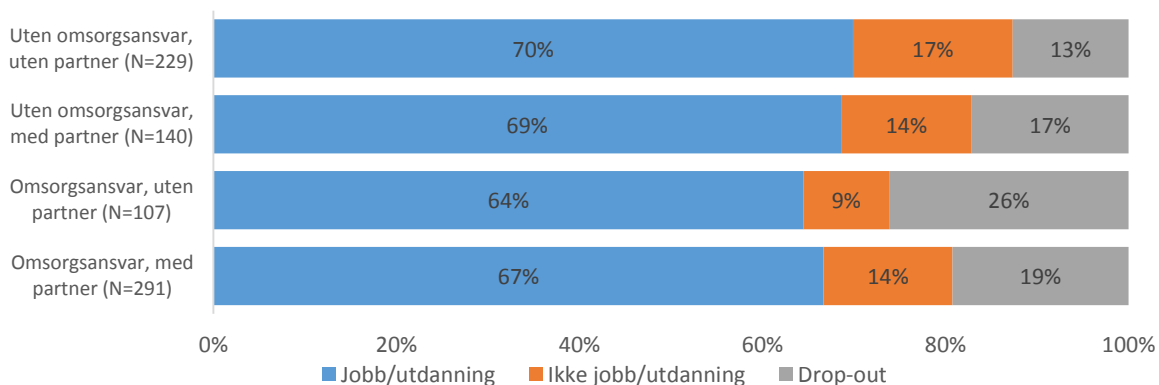
Figur 43: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på verdensdel



Fordeler man måloppnåelsen på verdensdel, ser vi at deltagere med bakgrunn fra Nord-Amerika har den høyeste overgangen til jobb eller utdanning (riktignok med lav N på kun 10 deltagere). Den laveste måloppnåelsesandelen finner man hos deltagere med bakgrunn fra Midtøsten. I denne gruppen var det også litt over en fjerdedel som var «drop-outs».

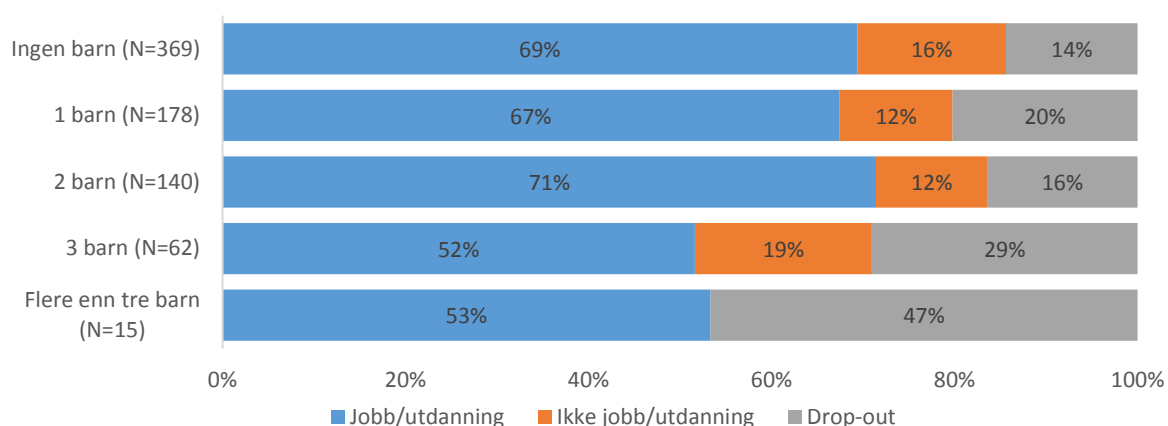
FAMILIESITUASJON

Figur 44: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på familiesituasjon



Blant deltagerne med både omsorgsansvar og partner, var måloppnåelsen 67 prosent. Dette er klart høyere enn i 2015, hvor måloppnåelsen for denne gruppen var 54 prosent. Gruppen med høyest måloppnåelse er deltagere uten hverken omsorgsansvar eller partner. Som vi har vist tidligere, består denne gruppen i stor grad av yngre menn.

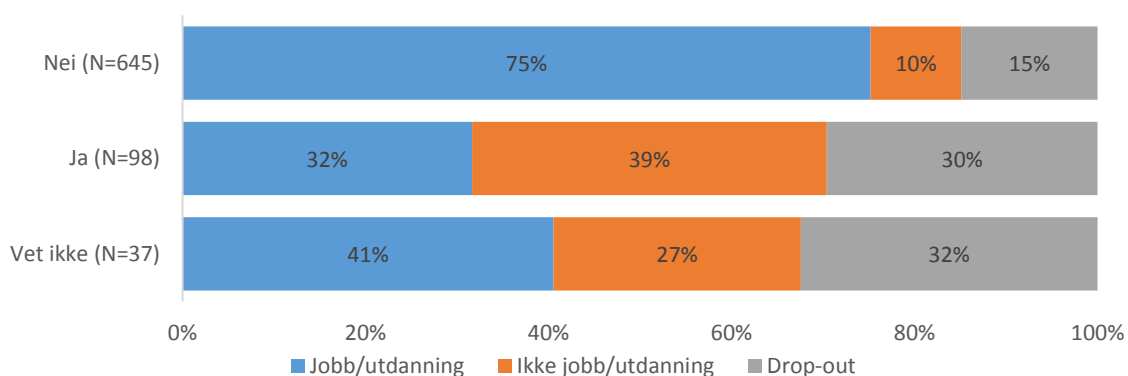
Figur 45: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på grad av omsorgsansvar for barn under 12 år



Antallet barn man har omsorgsansvar for, påvirker sannsynligheten for at man kommer ut i jobb eller utdanning først når man har ansvar for tre barn, eller flere enn tre barn. Det har lite å si om man har ingen barn, ett barn eller to barn. Faktisk har deltagerne med to barn høyest måloppnåelsesgrad. Dette er forskjellig fra 2015, hvor deltagerne med ingen eller ett barn hadde klart høyere måloppnåelse enn dem med to barn.

ARBEIDSEVNE

Figur 46: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt etter hvorvidt deltageren hadde nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet

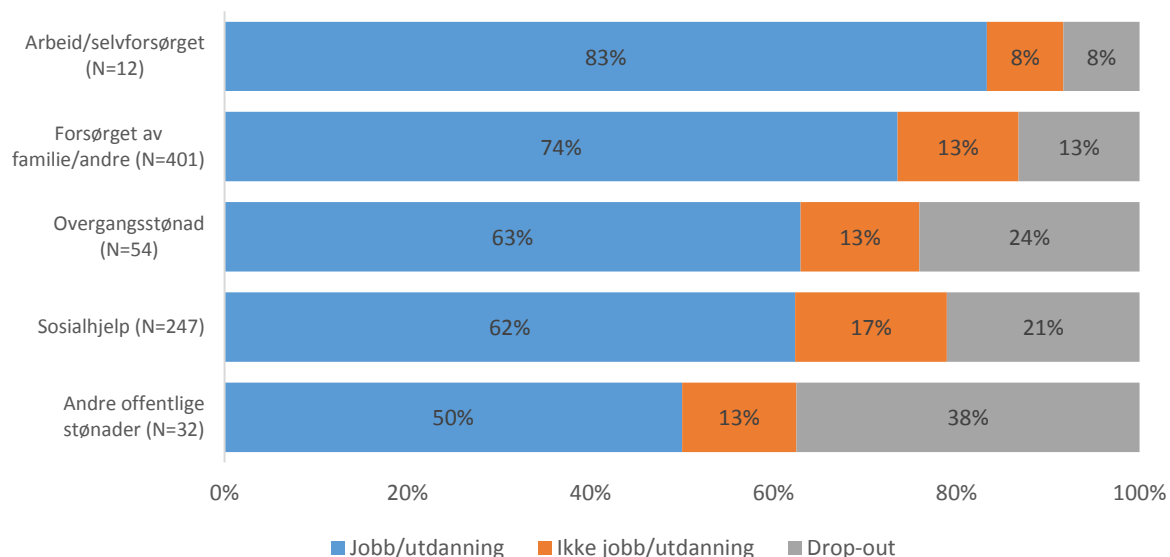


Rapportørene ble bedt om å vurdere om deltakeren hadde nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av Jobbsjansen. Blant alle deltagerne i Jobbsjansen i 2016 var andelen med denne typen utfordringer 11 prosent. Blant dem som avsluttet programmet i 2016 var andelen noe høyere, 12,5 prosent. Dette er omtrent på linje med andelen i 2015. Flere menn enn kvinner har nedsatt arbeidsevne, og det er også vanligere hos ungdommene, og blant deltagerne over 45 år.

Sannsynligheten for å oppnå jobb eller utdanning er betydelig høyere for deltagerne uten nedsatt arbeidsevne, sammenlignet med dem som har nedsatt arbeidsevne. Differansen er på hele 43 prosentpoeng. Forskjellen er klart høyere enn i 2015, hvor avviket i måloppnåelse var på kun 6 prosentpoeng. Det har ikke lyktes å identifisere årsakene til disse forskjellene. Det er imidlertid verdt å merke seg at forskjellen i «drop-out rate» er mindre, rundt 5 prosentpoeng høyere i 2016 enn i 2015. Det er altså primært økt overgang til «ikke jobb/utdanning» som forklarer mesteparten av den negative utviklingen for denne gruppen mellom 2015 og 2016.

Avslutningsvis er det verdt å merke seg at blant deltagerne med uavklart arbeidsevne, er tallene bedre i 2016 enn i 2015. Flere kommer ut i jobb eller utdanning, og en langt lavere andel faller ut av programmet før avslutning. 32 prosent i 2016 mot 53 prosent i 2015.

Figur 47: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt etter deltakerens hovedinntektskilde før oppstart



Et annet mål, som ikke nødvendigvis sier noe om deltagerens arbeidsevner, men mer om evne til å tilpasse seg arbeidsmarkedet, er hva hovedinntektskilden deres var før de startet opp på Jobbsjansen. Ikke overraskende har deltagerne som allerede før oppstart av Jobbsjansen var i arbeid/selvforsørget høyest måloppnåelse, med 83 prosents overgang til jobb/utdanning. Blant dem som før oppstart var forsørget av andre, var måloppnåelsen 74 prosent. Måloppnåelsen var noe lavere blant dem som før oppstart mottok overgangsstønnad eller hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde, men også her nådde litt over 60 prosent målet om arbeid eller utdanning.

Tabell 34: Gjennomsnittlig antall år med inntektsgivende arbeid før Jobbsjansen, fordelt på måloppnåelseskategorier

		År med inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet/Norge	År med inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet	År med inntektsgivende arbeid i Norge	N
Alle deltagere	Jobb/utdanning	4,4	3,5	0,9	531
	Ikke jobb/utdanning	3,2	2,6	0,7	112
	Drop-out	3,1	2,6	0,5	137
Deltagere over 25 år	Jobb/utdanning	5,6	4,5	1,1	407
	Ikke jobb/utdanning	4,0	3,3	0,7	86
	Drop-out	3,6	3,1	0,5	111

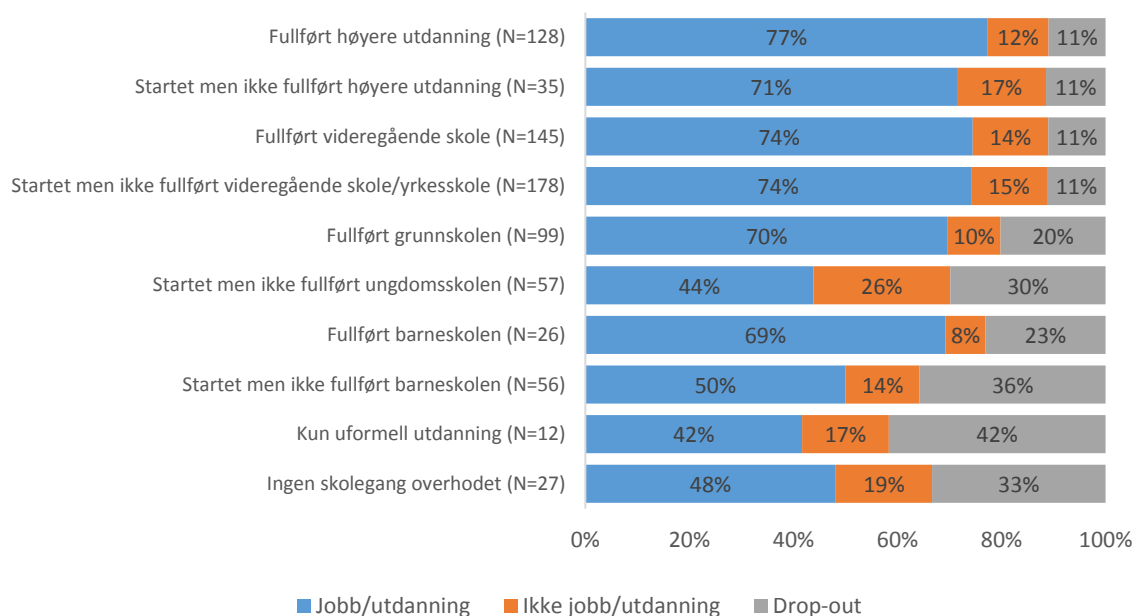
Et siste mål på arbeidsevne, som ikke direkte sier noe om hvorvidt man har nedsatt arbeidsevne eller ikke, omhandler forholdet med arbeidserfaring og måloppnåelse i Jobbsjansen. I tabellen over skiller vi mellom alle deltagere og deltagere over 25 år. For hver av de tre avslutningskategoriene presenteres gjennomsnittlig antall år med inntektsgivende arbeid, fordelt på i opprinnelsesland/Norge, kun i opprinnelsesland, og kun i Norge.

Vi ser at deltagerne som oppnådde jobb eller utdanning i gjennomsnitt har lengre arbeidserfaring enn deltagerne som falt ut av programmet. Spesielt tydelig blir forskjellen når man ekskluderer ungdommene. Deltagerne med måloppnåelse hadde i snitt mer enn to år lengre erfaring med inntektsgivende arbeid enn deltagerne som avbrøt sin deltagelse i Jobbsjansen før de var ferdige.

UTDANNINGSNIVÅ OG NORSKKUNNSKAPER

Vi har tidligere sett at det ikke nødvendigvis er fullt overlapp mellom utdanningsnivået og norskkunnskapene til deltagerne før oppstart av Jobbsjansen. Blant annet var det mange kvinner som hadde høyt utdanningsnivå uten å nødvendigvis ha høye norskkunnskaper. Vi husker også at det i utdanningsgruppen «startet, men ikke fullført videregående skole» var en høy andel unge menn med lang botid i Norge, og forholdsvis gode norskkunnskaper.

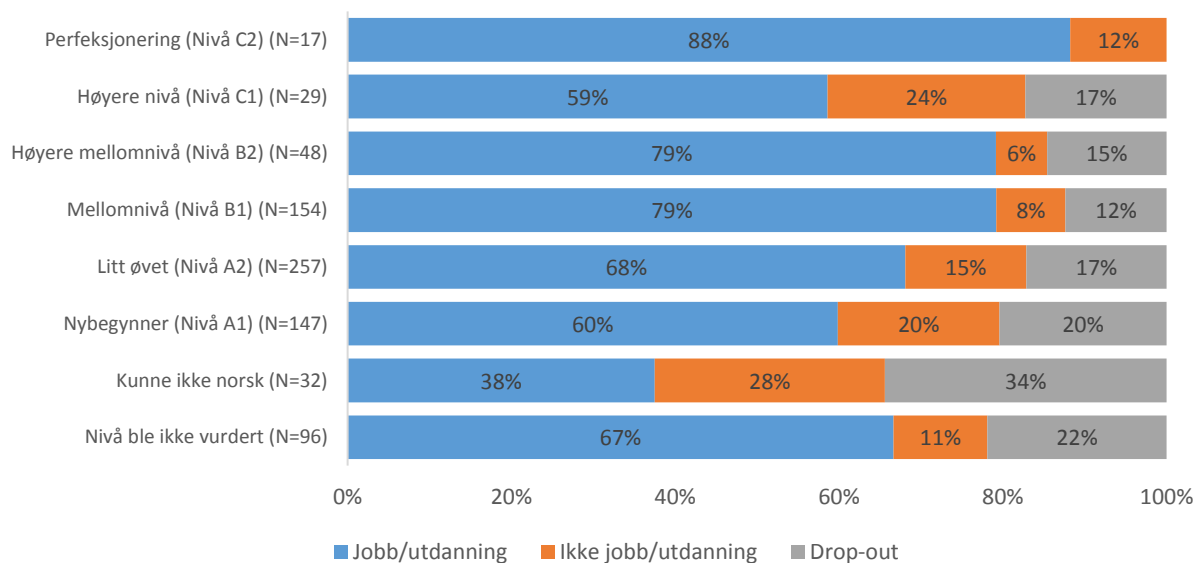
Figur 48: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på deltageres utdanningsnivå ved oppstart av Jobbsjansen



Når det gjelder utdanningsnivå og måloppnåelse er det små forskjeller mellom deltagerne, så lenge de minst har fullført grunnskolen. Alle gruppene med fullført grunnskole eller høyere utdanningsnivå, har en måloppnåelse på 70 prosent eller høyere. Den høyeste måloppnåelsen ser vi imidlertid hos dem som hadde fullført høyere utdanning. 77 prosent av disse kom enten ut i jobb eller utdanning etter Jobbsjansen.

Vi merker oss at deltagerne som har fullført barneskolen har langt høyere måloppnåelse enn hva man kanskje kunne ha forventet.

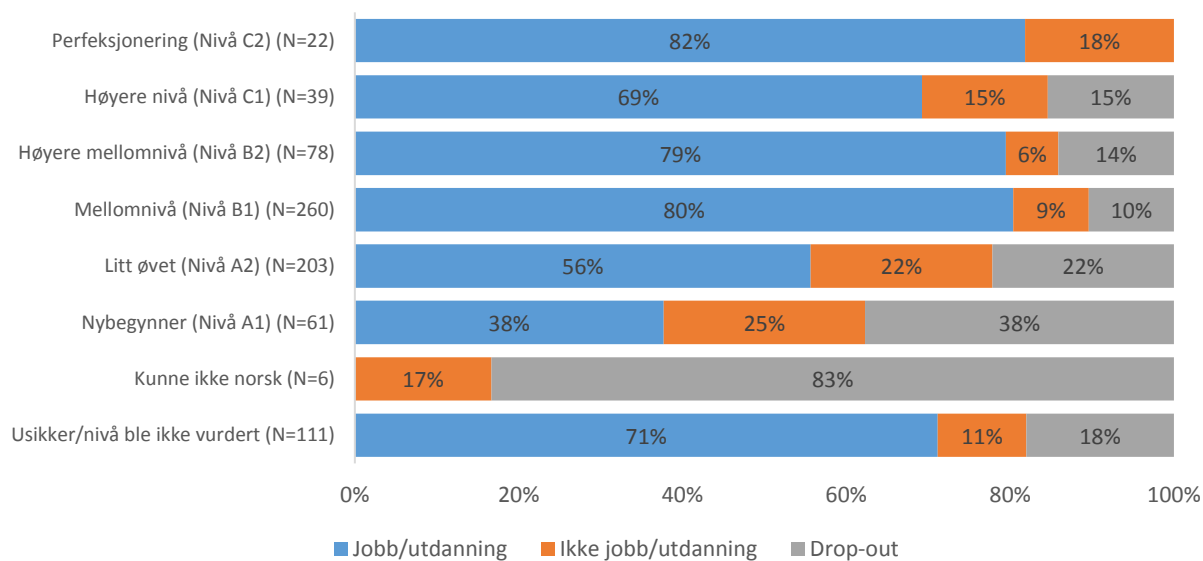
Figur 49: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på deltageres norskkunnskaper ved oppstart av Jobbsjansen



Deltageres norskkunnskaper ved oppstart av Jobbsjansen synes også å påvirke måloppnåelsesgraden, det generelle bildet er at jo høyere nivå på norskkunnskapene deltagerne hadde ved oppstart, jo høyere måloppnåelse. Eksempelvis hadde deltagerne på C2-nivå en måloppnåelse på 88 prosent, mot kun 38 prosent hos deltagerne som ikke kunne norsk.

Unntaket her er deltagerne som kom inn i programmet på C1-nivå, med en måloppnåelsesgrad på 59 prosent. Denne deltagergruppen består i all hovedsak av de allerede nevnte unge mennene som har startet, men ikke fullført videregående skole, og som kom til Norge når de var under 18 år.

Figur 50: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på deltageres norskkunnskaper ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen



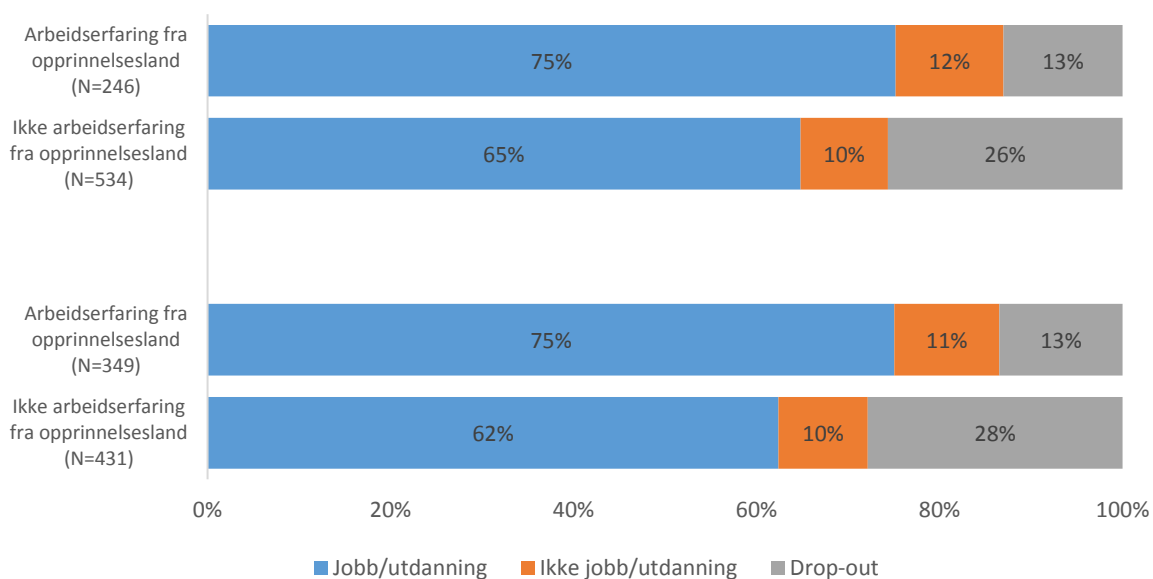
Vi har også sett på måloppnåelsen satt opp mot norsknivået deltagerne hadde ved avsluttet/gjennomført jobbsjansenprogram. Vi har tidligere vist at en god del deltagerne beveger seg opp

ett eller to norsknivå i løpet av sin deltagelse i Jobbsjansen. Dette gjelder spesielt deltagerne som kom inn på de lavest språknivåene.

Vi ser at måloppnåelsen til den nevnte C1-gruppen stiger med 10 prosentpoeng, i all hovedsak fordi motiverte deltagere med stigning i norskkunnskaper kommer inn i denne gruppen i løpet av programperioden. Blant de få deltagerne som også etter fullført Jobbsjansen fortsatt ikke kunne norsk er det ingen som kom ut i jobb eller utdanning.

ARBEIDSERFARING

Figur 51: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på arbeidserfaring fra opprinnelsesland og Norge

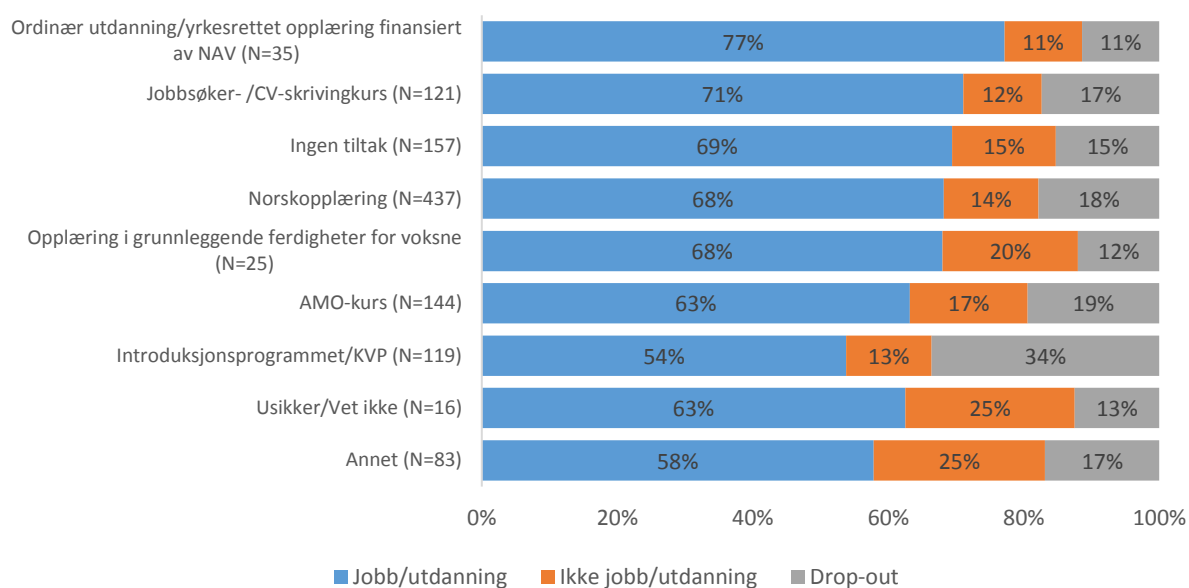


Tidligere arbeidserfaring er positivt for måloppnåelsesgraden. Dette gjelder enten man har arbeidserfaring fra opprinnelsesland, eller fra Norge. Vi merker oss spesielt at «drop-out raten» er betydelig høyere hos dem uten arbeidserfaring. Forskjellene i «drop-out rate» mellom deltagere med og uten arbeidserfaring fra hjemlandet er klart høyere i 2016 enn i 2015.

TIDLIGERE OPPLÆRINGSTILTAK

Figur 52 på neste side ser på deltageres måloppnåelse fordelt på tidligere opplæringstiltak. Det vil si tiltak deltagerne har gjennomgått før de startet på Jobbsjansen. Som vi kommer nærmere inn på i et senere kapittel om sammenhengen mellom tiltak gjennomført i perioden som jobbsjansedeltager, vil type tiltak gjerne samvariere med deltageres forutsetninger i utgangspunktet. Måloppnåelsen tilknyttet vært enkelt tiltak sier altså ikke nødvendigvis så mye om tiltakets effektivitet i seg selv.

Figur 52: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på tidligere opplæringstiltak



Den høyeste måloppnåelsen finner vi hos deltagerne som tidligere har mottatt opplæringstiltaket «ordinær utdanning/yrkesrettet opplæring finansiert av NAV». Dette er ikke overraskende, for man kan forvente at deltagerne som har fått et slikt tiltak i utgangspunktet har stått relativt nært arbeidsmarkedet. Det er også høy måloppnåelse tilknyttet deltagerne som enten har fått jobbsøker/CV-skrivingkurs, ingen tiltak, opplæring i grunnleggende ferdigheter for voksne og norskopplæringskurs. Vi merker oss at sistnevnte tiltak har blitt tilbudt svært mange av deltagerne i jobbsjansen.

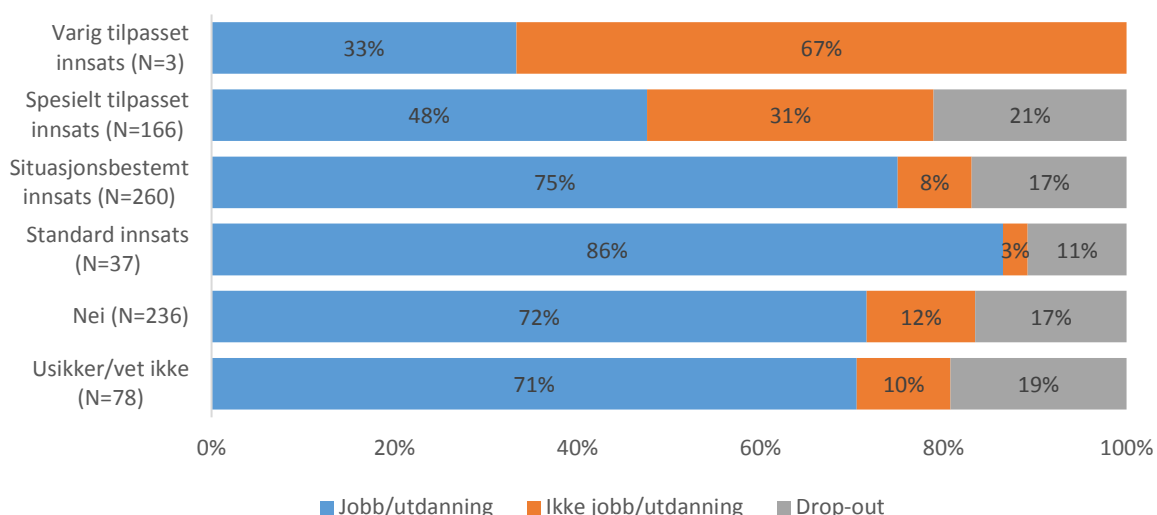
Den laveste måloppnåelsen finner vi hos deltagerne som har fått introduksjonsprogrammet og/eller KVP som tiltak. 54 prosent i denne gruppen oppnådde jobb eller utdanning, og såpass mange som en tredjedel var «drop-outs» fra Jobbsjansen.

INNSATSBEHOV

Standard innsats innebærer at brukeren blir tilbudt generelle tjenester, 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. Sistnevnte innsatsnivå tilbys brukere med varig nedsatt arbeidsevne²⁰. Tallene i figur 53 på neste side 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.

²⁰ Proba Samfunnsanalyse (2016): «Jobbsjansen 2015: Analyse av individ- og prosjektrapportering»

Figur 53: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på innsatsbehov



Ikke overraskende er det deltagerne med varig tilpasset innsats, altså brukere med varig nedsatt arbeidsevne, som i lavest grad oppnår overgang til jobb eller utdanning. Her er det imidlertid viktig å påpeke at kun et fåtall deltagere har dette innsatsbehovet.

Rundt halvparten av deltagerne med spesielt tilpasset innsats oppnådde måloppnåelse, mot tre fjerdedeler av deltagerne med situasjonsbestemt innsats, og hele 86 prosent av deltagerne med standard innsats.

Faktisk hadde deltagerne med enten situasjonsbestemt- eller standard innsats høyere måloppnåelse enn deltagerne som ikke hadde fått behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet.

VARIGHET AV PROGRAMMET

Tabell 35 viser gjennomsnittlig antall måneder deltakerne var i Jobbsjansen. Tabellen viser varigheten for deltakerne som gikk ut i 2016, 2015 og 2014, og viser både gjennomsnitt for alle som avsluttet, samt fordelt på avslutningskategori.

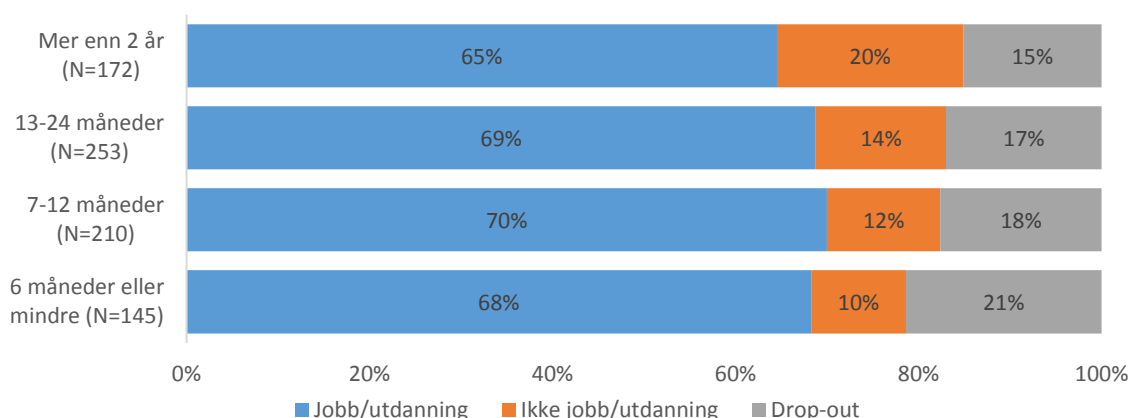
Tabell 35: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 og varighet av programmet

	Gjennomsnitt	Median	Minimum	Maksimum
2016 Jobb/utdanning	16	14	0	67
Ikke jobb/utdanning	19	20	1	52
Drop-Out	15	13	0	74
Alle	16	14	0	74
2015 Jobb/utdanning	12	11	0	49
Ikke jobb/utdanning	18	15	0	58
Drop-Out	12	11	0	38
Alle	13	12	0	58
2014 Jobb/utdanning	11	9	0	47
Ikke jobb/utdanning	12	8	0	63
Drop-Out	9	8	1	33
Alle	10	9	0	63

I perioden 2014-2016 er den gjennomsnittlige tiden i Jobbsjansen økt betraktelig, fra 10 måneder i 2014 til 16 måneder i 2016. Tidsbruken har økt også uavhengig av årsak til avslutning. I 2016 brukte den gjennomsnittlige deltager med måloppnåelse 16 måneder fra oppstart i programmet til utskrivning, variasjonene var imidlertid stor, og én deltager var innrullert hele 67 måneder før vedkommende gikk over til jobb eller utdanning.

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 to år, og over to år. Den siste kategorien er ny av året, i 2015 var alle med varighet over 12 måneder samlet i en felles kategori. Tallene er sortert etter varighet, ikke måloppnåelsesgrad.

Figur 54: Måloppnåelse 2016 – fordelt på varighet av programmet



I 2015 var det ganske stor forskjell i måloppnåelsen mellom deltagerne som fullførte programmet på under 6 måneder, og deltagerne som brukte over ett år. I 2016 er det er tilnærmet ingen forskjell i måloppnåelse avhengig av varighet. I 2014 var det faktisk høyere måloppnåelse jo lengre varighet man hadde, så her er det altså årlige variasjoner.

De små variasjonene i måloppnåelse kan antyde at dimensjoneringen på programmet ned på brukernivå er godt fastsatt. Det er viktig å «slippe» deltagerne når de er klar for det, og en jevn måloppnåelse, slik vi kan observere her, tyder på at det har vært tilfellet i 2016.

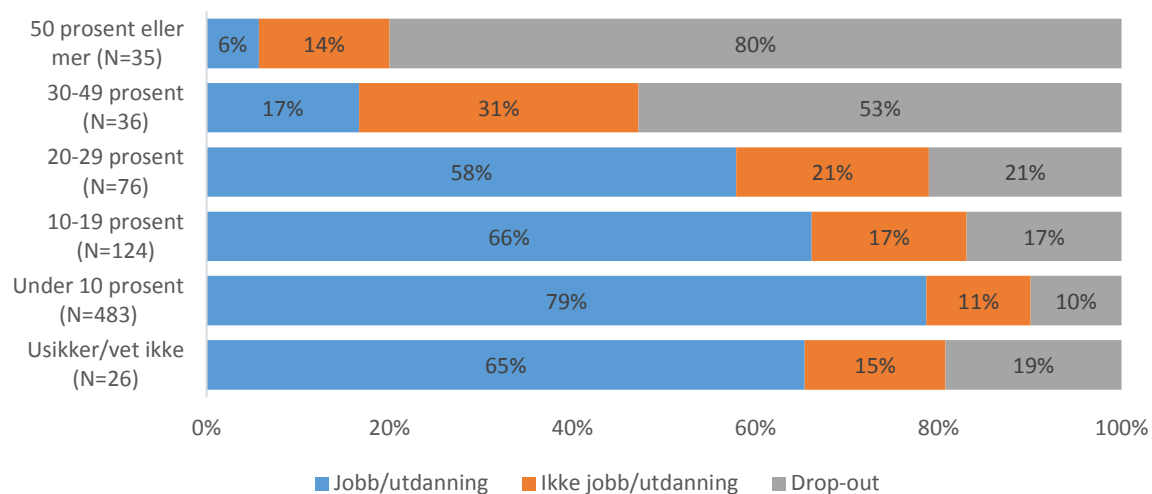
FRAVÆR I PROGRAMMET

I individrapporteringen for 2016 ble rapportørene bedt om å anslå hvor høyt fravær deltakerne hadde hatt i programmet. Dette spørsmålet ble også stilt i 2015, men ikke i foregående år. 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 60 prosent av deltagerne som hadde under 10 prosent i fravær. Det var relativt få deltagere som hadde svært høyt fravær, 20 prosent av deltagerne hadde 20 prosent eller høyere i fravær. Kvinner hadde mindre fravær enn menn, samtidig som ungdommene (18-24 år) hadde klart høyere fravær enn andre aldersgrupper. Som vist tidligere er det stort overlapp mellom mannlige og unge deltagere i Jobbsjansen. Sammenlignet med 2015 var fraværet lavere enn i 2016. I 2015 var det 54 prosent som hadde et fravær på under 10 prosent, mens 25 prosent hadde et fravær høyere enn 20 prosent.

Utviklingen mot mindre fravær er en ubetinget god utvikling, for som vi ser av neste figur er det en sterk sammenheng mellom lavt fravær og høy måloppnåelse.

Figur 55: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på deltageres fravær i Jobbsjansen



Blant deltagerne med fravær på under 10 prosent var det nesten 80 prosent som gikk over til jobb eller utdanning ved utskrivning fra Jobbsjansen. Blant deltagerne med mellom 10 og 19 prosents fravær var måloppnåelsen på 66 prosent, 13 prosentpoeng lavere. Deltagerne med høye fraværandseler hadde svært lav måloppnåelsen, henholdsvis 17 prosent for dem med mellom 30 og 49 prosents fravær, og kun 6 prosent for dem med 50 prosent eller høyere fraværandel.

Sammenlignet med 2015 synes det som om fraværet har et langt større påvirkningskraft på måloppnåelsen i 2016. I 2015 hadde gruppen av deltagere med fravær på mer enn 50 prosent en måloppnåelse på 19 prosent, 13 prosentpoeng høyere enn i 2016. Sammen tendens, om enn ikke like sterk, gjør seg også gjeldende for deltagerne med et fravær på mellom 30 og 49 prosent.

HVA KJENNETEGNER DELTAGERNE SOM AVBRYTER JOBBSJANSEN

Avhengig av om man regner med de utfasede deltagerne i prosenteringen, er det mellom 15 og 18 prosent av deltagerne som avbryter programmet av ulike årsaker. Hvem er disse deltagerne, og hva er det som kjennetegner deres situasjon?

Dette kapitlet har til nå vist sammenhengen mellom en lang rekke bakgrunnskjenntegn og måloppnåelse, samt hvordan måloppnåelsesgraden varierer med innsatsbehov, varighet av programmet og fravær i programmet.

Ut fra dette er det en rekke synlige faktorer som synes å påvirke risikoen for å avbryte programmet før man er ferdig. Vi ser spesielt høy «drop-out» rate hos:

- ◆ Eldre deltagere
- ◆ Deltagere med opprinnelse fra Afrika og Midtøsten
- ◆ Deltagere med omsorgsansvar for mange barn, og/eller uten partner
- ◆ Deltagere med lav eller ingen utdanning
- ◆ Deltagere med svake norskkunnskaper
- ◆ Deltagere med bakgrunn fra introduksjonsprogrammet/KVP

- ◆ Deltagere med høyt fravær i Jobbsjansen
- ◆ Deltagere med nedsatt arbeidsevne

Spesielt store utslag ser vi at fravær har på «drop-out» raten. Av de 137 deltagerne som avbrøt programmet hadde 84 deltagere (61 prosent) et fravær på mer enn 10 prosent. Generelt i programmet var det 37 prosent som hadde et fravær på mer enn 10 prosent. En forskjell på 24 prosentpoeng.

Det er også et overlapp mellom disse forskjellige faktorene. Deltagere med lavt utdanningsnivå har høyere fravær og har oftere nedsatt arbeidsevne. Deltagere med opprinnelse fra Afrika eller Midtøsten korrelerer med høyere fravær, flere barn, lavere utdanningsnivå, bakgrunn fra introduksjonsprogram/KVP, offentlige stønader som hovedinntektskilde før oppstart av programmet og omsorgsansvar uten partner.

Deltagere som kom inn på programmet med offentlige stønader som hovedinntektskilde korrelerer klart med fraværgrad, men også med lavt utdanningsnivå.

For en full korrelasjonsmatrise henviser vi til analysevedlegget i vedleggskapittelet.

INNHold I JOBBsjANSEN

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

ideas2evidence gjennomførte i 2015 en litteraturstudie for NAV Oslo, hvor man så nærmere på gode grep i kvalifiseringsløp rettet mot innvandrerbefolkningen.²¹ I denne rapporten vises det blant annet til at effektstudier ikke avdekker en entydig positiv effekt av arbeidspraksis på overgang til arbeid. Effekten undervurderes imidlertid dersom man ikke tar hensyn til at det ofte er personer som står langt fra arbeidsmarkedet som deltar på slike tiltak. For at arbeidspraksis skal fungere, peker litteraturen blant annet på at praksisen må tilpasses til det som er deltakerens hovedutfordring eller behov: avklaring, større nettverk eller kompetanseheving.

Studier av opplæringstiltak gir på sin side ikke entydig svar på effektene av slike tiltak. Litteraturen peker imidlertid på behovet for å forbedre matchingen av deltaker og kurs, blant annet ved å sørge for bedre kunnskap blant saksbehandlere om innholdet i de ulike kursene. Tilsvarende viser studier av ordinær språkopplæring heller ikke entydig positive effekter på tilknytning til arbeidslivet, men studier med lengre tidshorisont viser økende positive effekter over tid. Yrkesrettet språkopplæring er et mer virkningsfullt tiltak. Det er også gjort gode erfaringer med språkpraksis i bedrift kombinert med ordinær språkopplæring. Felles for både språkopplæring og andre opplæringstiltak er at de har som primærformål å gi deltakerne kunnskaper og ferdigheter, som i neste omgang kan gi innpass på arbeidslivet. At det finnes få studier som viser en direkte effekt på sysselsetting er derfor ikke overraskende. Studier som kun ser på overgang til arbeid og ikke kjeder av tiltak risikerer å

²¹ Nordhagen, Dahle og Skutlaberg (2015): «Gode grep i kvalifiseringsløp». ideas2evidence-rapport 06:15 – avsnittene under bygger på tekst fra denne rapporten.

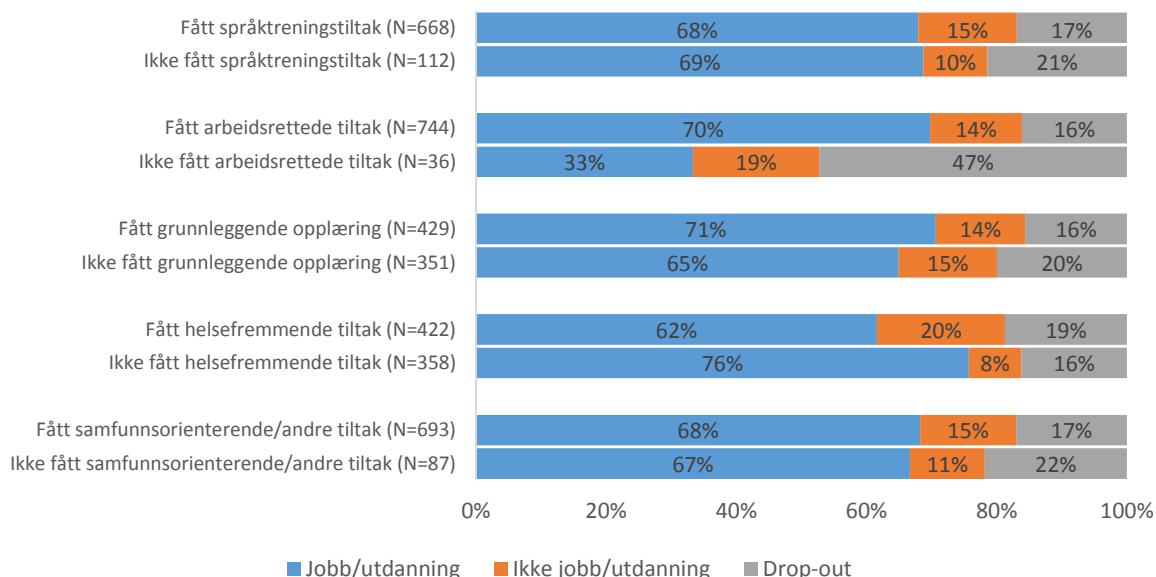
undervurdere betydningen av tiltak som er ment for de tidligste fasene av kvalifiseringsløp, slik som språkopplæring.

En rekke evalueringer peker på at årsaken til at effektene av kvalifiseringstiltak for innvandrere generelt er «beskjedne» eller «moderate» kan være at de er utilstrekkelige til å fylle avstanden mellom deltakernes kvalifikasjoner og kvalifikasjonene som etterspørres i arbeidsmarkedet

Det er ellers viktig å påpeke at de ulike tiltakene som tilbys deltagerne er tilpasset deres situasjon. Måloppnåelse knyttet til enkelttiltak kan derfor si like mye om forutsetningene til deltagerne, som det gjør om tiltaket i seg selv. Eksempelvis er det ikke overraskende at deltagerne som er nødt til å ha arbeidspraksis i skjermet virksomhet har lavere måloppnåelse enn deltagerne i ordinær praksis.

Av den grunn er en viktigere kilde til å forstå effekten av de enkelte tiltakene regresjonsanalysen som avrunder kapittelet om måloppnåelse. Her vil tiltakseffekten kontrolleres mot bakgrunnskenne-tegn ved deltagerne, og man får dermed et bedre bilde på hva det reelle utbyttet av de enkelte tiltak er.

Figur 56: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på hvorvidt deltageren har hatt minst ett tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe eller ikke



Figuren over viser hvorvidt det er forskjell i måloppnåelsesgrad mellom deltagerne som har hatt minst ett tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe, og deltagerne som ikke har hatt noen tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe.

Vi ser at det er spesielt innenfor to tiltakstyper det oppstår forskjeller. De (få) deltagerne som ikke har fått arbeidsrettede tiltak har betydelig lavere måloppnåelse enn dem som har hatt minst ett tiltak av denne typen. Vi ser også at deltagerne som ikke har fått helsefremmende tiltak har høyere måloppnåelse enn dem som har fått slike tiltak. Begge disse funnene er på linje hva man kunne ha forventet, og har trolig mer å gjøre med deltagerens situasjon sånn ellers enn med tiltakene i seg selv.

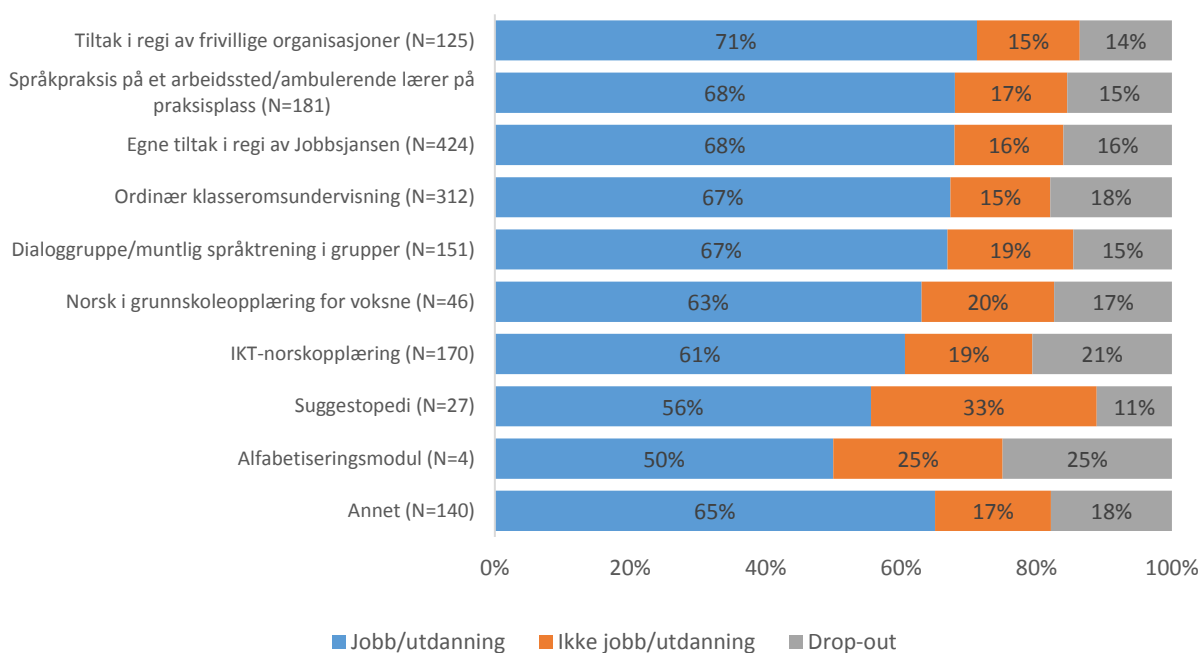
SPRÅKTRENING

Som vist i figur 56 var det tilnærmet ingen forskjell i måloppnåelse mellom deltagerne som hadde fått eller ikke fått språktreningstiltak i løpet av jobbsjansesprogrammet (68 prosent versus 69 prosent).

Dette avviker klart fra 2015-tallene, hvor 61 prosent av deltagerne med språktreningstiltak oppnådde måloppnåelse, mot 73 prosent av dem som ikke deltok i språktreningstilbud. Vi har undersøkt hvorvidt denne forskjellen mellom 2015 og 2016 skyldes avslutningskategorien «utfaset», men det er ikke tilfellet. Måloppnåelsen er lik mellom disse to gruppene, også når vi tar høyde for de utfasede.

En mulig forklaring kan være at andelen som ikke mottok språktreningstiltak var lavere i 2016 sammenlignet med 2015, samtidig som deltagerne som ikke mottok språktrening i all hovedsak var unge menn. Vi har tidligere sett at måloppnåelsen blant menn og unge er på linje med den generelle måloppnåelsen i Jobbsjansen. Muligens har profilen på både dem som mottar og dem som ikke mottar språktrening endret seg noe fra 2015 til 2016.

Figur 57: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på hvilke språktreningsopplegg deltageren har benyttet i programmet



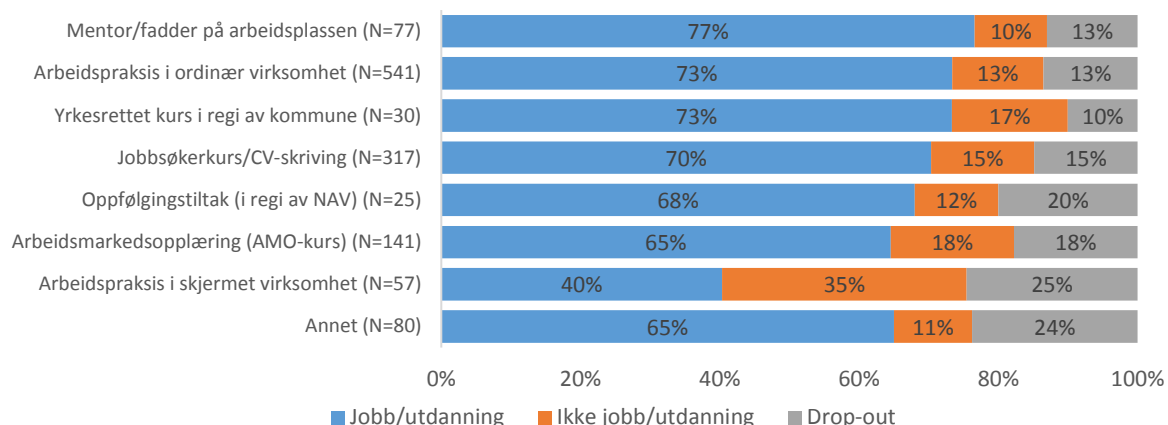
Når det gjelder språktreningstiltakene og måloppnåelse ser vi at dem som har mottatt tiltak i regi av frivillige organisasjoner har den høyeste måloppnåelsen, med 71 prosent. Dette er klart høyere enn måloppnåelsen til deltagerne som har mottatt alfabetiseringsmodul eller suggestopedi. Disse to tilbudene ble primært benyttet av deltagerne som kom inn i Jobbsjansen med svake norskkunnskaper, og som vi har sett tidligere gjør disse deltagerne det generelt svakere med tanke på måloppnåelse.

ARBEIDSRETTET KOMPETANSEHEVING

Så godt som alle avsluttede deltagerne i Jobbsjansen 2016 gjennomførte minst ett arbeidsrettet tiltak i programperioden. Kun 5 prosent mottok ingen tilbud innenfor denne tiltaksgruppen. Som vi så i figur 56 var også måloppnåelsen til de få som ikke mottok tiltak svært lav.

Tiltaksbruken til den enkelte deltager vil være overlappende, for eksempel vil man benytte mentor/fadder-ordning som en del av arbeidspraksisen sin for øvrig.

Figur 58: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på hvilke tilbud om arbeidsrettede tilbud/tiltak deltageren har benyttet i programmet



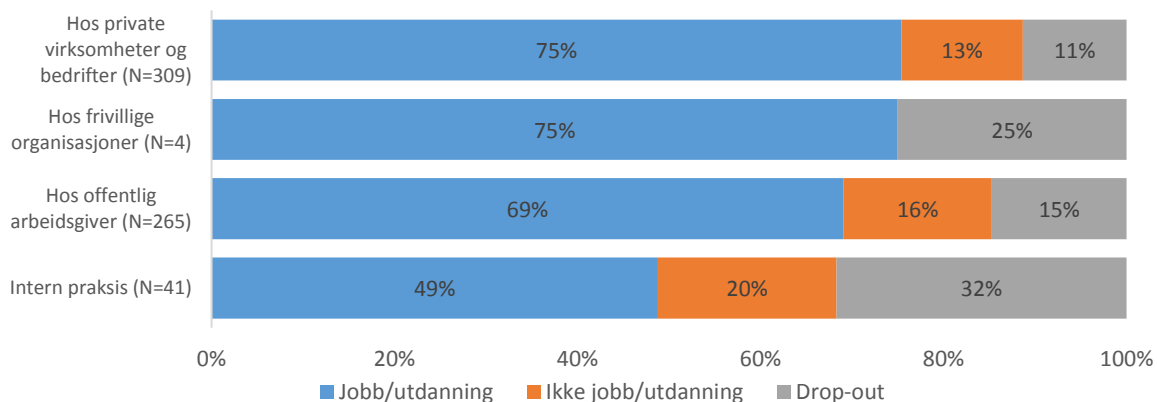
Klart lavest måloppnåelse har, ikke overraskende, deltagerne som har vært nødt til å gjennomføre arbeidspraksis i skjermet virksomhet. Måloppnåelsen for denne gruppen var kun 40 prosent. Det er imidlertid positivt at «drop-out andelen» er «kun» 25 prosent, noe lavere enn i 2015. Mange i denne gruppen gikk videre på andre tiltak i etterkant av programmet.

Deltagerne som hadde mentor/fadder på arbeidsplassen hadde høyest måloppnåelse med 77 prosent. Det synes som om effekten av dette tiltaket er høyere i 2016 enn i 2015, men som vi har nevnt tidligere kan dette skyldes endringer i bakgrunnskjennetegnene til dem som har benyttet seg av dette tilbudet.

Den mest positive utviklingen sammenlignet med 2015 har tiltaket «oppfølgingstiltak (i regi av NAV)». I 2016 hadde deltagerne med dette tiltaket en måloppnåelse på 68 prosent, mens den i 2015 var på under 50 prosent.

Deltagere som har mottatt andre former for arbeidsrettede tilbud har høy måloppnåelse, 65 prosent. Hva «annet» i denne sammenhengen innebærer varierer, og inkluderer alt fra midlertidig lønnstilskudd, deltagelse på ulike former for arbeidstreningsprogram (Ung i jobb, Jobb1 Praktisk individuell læring), til truckførerkurs, vekterkurs og kjentmannsprøven for taxisjåfører.

Figur 59: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på hvor deltagerne med ordinær arbeidspraksis har gjennomført praksisen



Deltagere i ordinær arbeidspraksis hadde generelt høy måloppnåelse, men som vi ser at figuren over varierer måloppnåelsen med hvor de gjennomførte praksisen. Deltagere som hadde ordinær praksis

internt på jobbsjansprogrammene hadde klart lavest måloppnåelse – kun 49 prosent. Vi har tidligere nevnt at deltagerne som gjennomførte intern praksis hadde lavere norskkunnskapsnivå enn den gjennomsnittlige deltageren i Jobbsjansen 2016. Den lave måloppnåelsen skyldes altså trolig svakere forutsetninger i utgangspunktet.

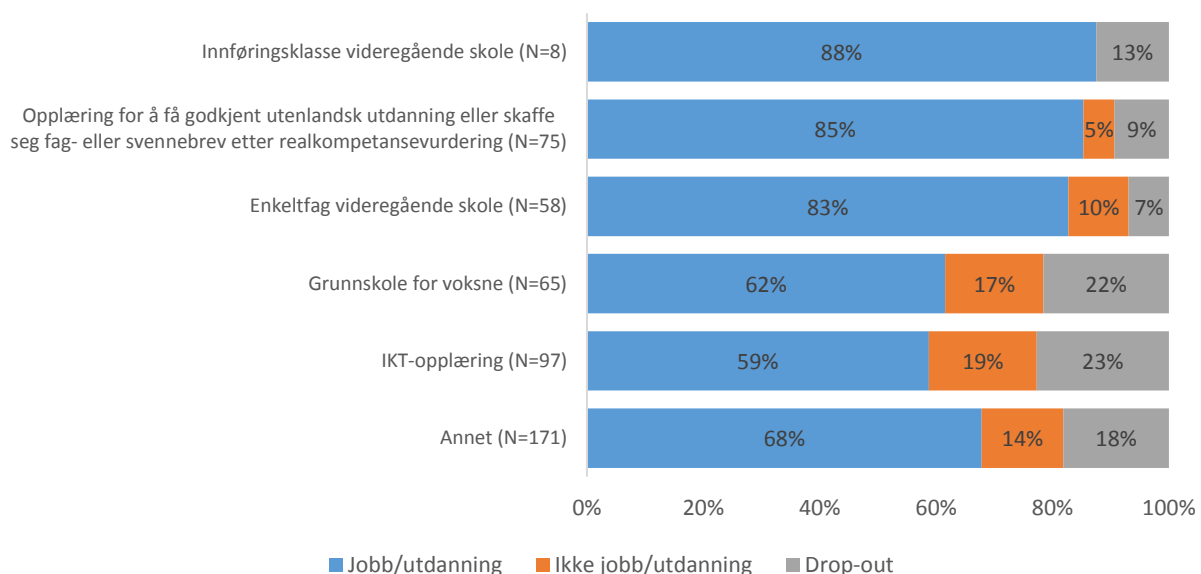
Høyest måloppnåelse har deltagerne som gjennomførte ordinær praksis hos private virksomheter og bedrifter, 75 prosent hadde overgang til jobb eller utdanning etter å ha avsluttet Jobbsjansen.

Vi merker oss avslutningsvis at deltagerne som oppnådde måloppnåelse i gjennomsnitt kom raskere ut i praksis enn deltagerne som ikke gikk ut i jobb eller utdanning eller var «drop-outs». Forskjellene var imidlertid forholdsvis lave, 3 måneder i gjennomsnitt for dem med måloppnåelse, mot henholdsvis 3,85 og 3,45 måneder for de to andre gruppene.

GRUNNLEGGENDE OPPLÆRING

Som tidligere nevnt var grunnleggende opplæring, sammen med helsefremmende tiltak, de to tiltakstypene som ble klart minst brukt i Jobbsjansen. Litt under halvparten av deltagerne mottok minst ett tiltak innenfor denne tiltaksgruppen i løpet av programperioden.

Figur 60: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring deltageren har benyttet i programmet



Flere av tiltakene samvarierer sterkt med måloppnåelse. Innføringsklasse videregående skole har en måloppnåelse på 88 prosent. Enkeltfag videregående skole har en måloppnåelse på 83 prosent. De fleste deltagerne som mottok dette tiltaket var unge menn som var under 18 når de først kom til Norge.

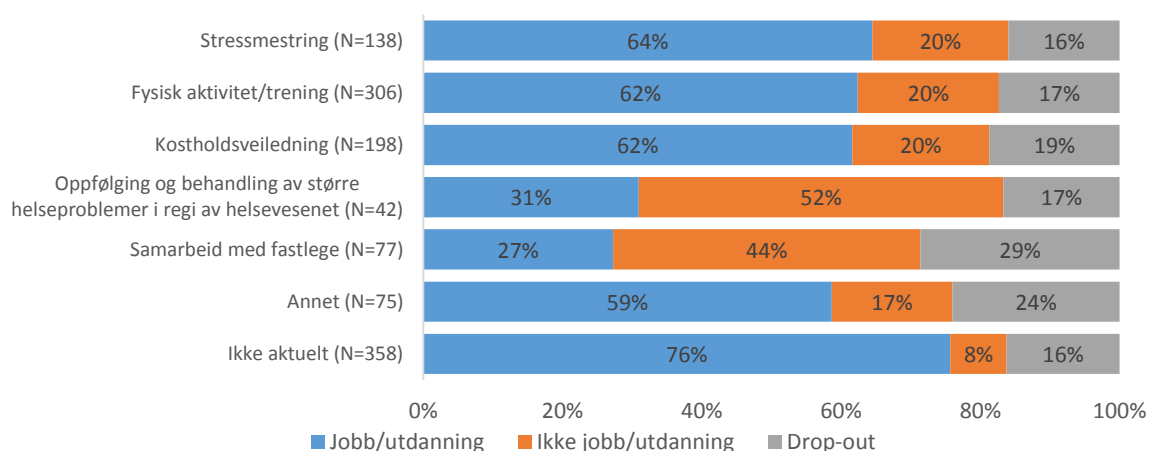
HELSEFREMMEDE TILTAK

Vi har tidligere nevnt at deltagere som kom inn i Jobbsjansen med nedsatt arbeidsevne var overrepresentert i bruken av helsefremmende tiltak. Som vi så i figur 46 hadde denne gruppen, ikke overraskende, generelt lavere grad av måloppnåelse enn dem som ikke hadde nedsatte arbeidsevner.

Dette er med på å påvirke den generelle måloppnåelsen til helsefremmende tiltak. Den generelle måloppnåelsen til dem som hadde benyttet seg av tilbud i denne tiltaksgruppen var 62 prosent, mot 76 prosent hos deltagerne som ikke hadde benyttet seg av helsefremmende tiltak (ref. figur 56)

Måloppnåelse brutt ned på de enkelte tiltak er imidlertid preget av stor variasjon, en variasjon som åpenbart har sin bakgrunn i hvor komplekse de helsemessige utfordringene er. Eksempelvis har deltagerne som har tatt i bruk stressmestring, fysisk aktivitet eller kostholdsveiledning en måloppnåelse på over 60 prosent. Til sammenligning har deltagerne med behov for oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet en måloppnåelse på kun 31 prosent. Deltagerne med behov for samarbeid med fastlege har enda lavere måloppnåelse, kun 27 prosent.

Figur 61: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på hvilke helsefremmende tiltak/behandling deltageren har benyttet i programmet

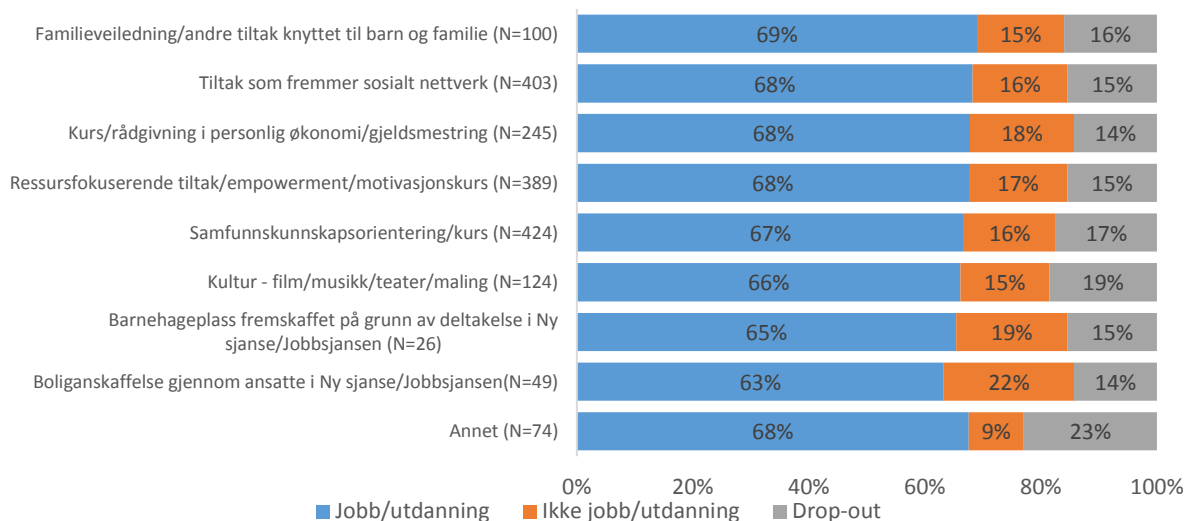


Sammenlignet med 2015-tallene er faktisk måloppnåelsen til deltagerne med behov for oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet over 10 prosentpoeng høyere. Den overordnede tendensen i tallmaterialet er imidlertid lik, med betydelig høyere måloppnåelse for deltagerne som mottar lavterskeltilbud.

SAMFUNNSORIENTERENDE/ANDRE TILTAK

Nærmere 90 prosent av deltagerne i Jobbsjansen mottok minst ett samfunnsorienterende tiltak. Dette gjør denne tiltaksgruppen til den nest vanligste, etter arbeidspraksis. Som vi så av figur 56 var det liten forskjell i måloppnåelse mellom dem som fikk slike tiltak og dem som ikke fikk noen samfunnsorienterende tiltak. Det er veldig liten forskjell i måloppnåelsen assosiert med de ulike tiltakene. Dette var også situasjonen i 2015.

Figur 62: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt på hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud deltageren har benyttet i programmet



MULTIVARIAT REGRESJONSANALYSE

Til nå har denne rapporten primært fokusert på ulike former av deskriptive analyser, enten i form av rene frekvenser eller krysstabuleringer mellom to eller flere variabler, for eksempel hvordan måloppnåelse varierer med deltagerens kjønn.

Vi vender oss nå mot en overordnet forklaringsmodell, hvor vi gjennom den statistiske analyseteknikken regresjonsanalyse vil forsøke å gi et mer robust svar på hvilke faktorer som påvirker måloppnåelse i Jobbsjansen. En multivariat regresjonsmodell knytter en avhengig variabel, i dette tilfellet måloppnåelse, til mange forklaringsvariabler på en 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. Dette setter oss i stand til å isolere de enkelte forklaringene fra hverandre, og tolke effektene uavhengig av hverandre.²²

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

Analysen tar form av å gå fra en *spesiell til generell modell*²³. Dette innebærer at man begynner med en fullspesifisert modell hvor forklaringsvariablene testes opp mot avhengig variabel. Eventuelle signifikante resultater beholdes. Trinnvis blir nye variabler inkludert, mens ikke-signifikante resultater blir tatt ut av modellen. Hovedårsaken til denne fremgangsmåten er ikke-signifikante effekter vil kunne ha en effekt på de øvrige variablene i analysen. Man kan dermed stå i fare for å feiltolke effektene av forklaringsvariablene. Analysen tok utgangspunkt i et forholdsvis liberalt signifikansnivå (10%) i de

²² Midtbø, T (2007). Regresjonsanalyse for samfunnsvitere. Oslo, Universitetsforlaget.

²³ Spesifikk til generelle modeller står i kontrast til den såkalte LSE-metoden, som innebærer at man går fra generell til spesielle modeller. For mer om disse to fremgangsmåtene, se Hoover, K. D. og S. J. Perez (1999). "Data mining reconsidered: encompassing and the general-to-specific approach to specification search." *Econometrics Journal* 2:167-191.

innledende modellene. I den avsluttende modellen ble dette kravet skjerpet til 5%-nivå i en tohalet t-test.

Et viktig poeng i forhold til denne fremgangsmåten er at rekken av modeller først og fremst er en teknikk for å ende opp med en avsluttende, robust modell. Det er derfor ikke nødvendigvis spesielt interessant å kommentere signifikante resultater før siste modell er estimert, ettersom det vil være usikkerhet knyttet til hvorvidt signifikansen opprettholdes ved introduksjonen av nye variabler.

Vi presenterer hele modellforløpet i appendiks (se tabell 38 og 39), mens vi her kun vil vise den avsluttende forklaringsmodellen hvor alle de uavhengige variablene fremstår som signifikante.

I motsetning til foregående års rapporter presenterer vi ikke egne regresjonsanalyser som kun inkluderer individuelle kjennetegn som uavhengige variabler. Årsaken til dette er at man ved en slik fremgangsmåte står i fare for å overestimere effekten av forklaringene på individnivå, spesielt gjelder dette når man ikke inkluderer fravær i forklaringsmodellen – da dette har en sterkt negativ og signifikant effekt på sannsynligheten for måloppnåelse²⁴

Tabell 36: Sannsynlighet for å komme i jobb/utdanning, odds ratio. Logistisk regresjon

Avhengig variabel: Måloppnåelse

Alder (år)	0.955**
B-nivå (norsk kunnskaper)	1.605**
Utdanningsnivå	1.083**
Rapportert nedsatt arbeidsevne	0.342***
Høyt fravær	0.337***
Inntektsgivende arbeid (opprinnelsesland)	1.053**
Inntektsgivende arbeid Norge	1.116**
Gått Introduksjonsprogram/KVP	0.518***
Arbeidspraksis i ordinær virksomhet	1.666**
N	883

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

Modellen presenterer odds ratio for utfall og signifikans. Odds forteller oss hvor mye større (eller mindre) sannsynligheten er for at et bestemt utfall skal inntreffe, enn for at det ikke skal inntreffe. En ratio på over 1 innebærer en større sannsynlighet for at utfallet (måloppnåelse) inntreffer enn at det ikke inntreffer, mens en ratio under 1 indikerer mindre sannsynlighet for at måloppnåelse inntreffer. Dersom sannsynligheten for de to utfallene (måloppnåelse eller ikke måloppnåelse) er lik, er oddsen lik 1²⁵.

²⁴ Ved siden av variablene som presenteres i regresjonsmodellen har vi gjort en rekke analyser for å undersøke hvorvidt interaksjonseffekter mellom ulike variabler gjør seg gjeldende i sannsynligheten for måloppnåelse. Eksempler er tiltakshistorikk og botid, nedsatt arbeidsevne og fravær, samt opprinnelse (verdensdel) og utdanningsnivå. Ingen av disse interaksjonene hadde en påviselig effekt på måloppnåelse, og er derfor ikke inkludert i regresjonsmatrisen. Det samme er gjort for kommunevariablene arbeidsledighet og arbeidsmarkedssammensetning (høy- eller lavkompetanse). Heller ikke disse hadde påviselig effekt, og er holdt utenfor modellen med samme begrunnelse som for interaksjonseffektene.

²⁵ Skog, O.-J. (2005). Å forklare sosiale fenomener. Oslo, Gyldendal.

For å ta et eksempel: Når vi ser i modellen over at nedsatt arbeidsevne har en odds ratio på 0,49 – så innebærer det at det for deltagere med nedsatt arbeidsevne er sjansen for å oppnå jobb eller utdanning halvparten så stor som den er for deltagere uten nedsatt arbeidsevne.

Som vi ser av tabell 36 står vi igjen med følgende signifikante variabler i modellen:

- ◆ *Alder* – har en marginal negativ odds. Dette innebærer at jo eldre man er, jo lavere sannsynlighet har man for å oppnå måloppnåelse
- ◆ *B-nivå (norskkunnskaper på mellomnivå eller høyere mellomnivå)* – har en positiv odds, på henholdsvis 1,68. Dette betyr at deltagere som kom inn i Jobbsjansen med dette nivået av norskkunnskaper har høyere sannsynlighet for måloppnåelse
- ◆ *Nedsatt arbeidsevne* – har en odds på 0,49. Dette betyr at deltagere med nedsatt arbeidsevne har halvparten så høy odds for å oppnå overgang til arbeid eller utdanning enn hva deltagere uten nedsatt arbeidsevne har
- ◆ *Utdanningsbakgrunn* – Har en odds på over 1., dette innebærer at høyere utdanningsnivå har en positiv effekt på sannsynligheten for overgang til jobb eller utdanning.
- ◆ *Fravær* – har svært lav odds, lavest av alle forklaringsvariablene som inngår i den endelige modellen. Denne variabelen er kodet på følgende måte: deltagere med et fravær på 10 prosent eller lavere ble klassifisert som deltagere med lavt fravær, mens deltagere med over 10 prosent i fravær ble klassifisert med høyt fravær. Analysen viser at fraværsandelen er en sentral forklaringsfaktor for manglende måloppnåelse, selv når man tar høyde for andre bakgrunnskjennetegn
- ◆ *Arbeidserfaring, i Norge eller opprinnelsesland* – resultatene her viser at jo lenger erfaring man har fra før med inntektsgivende arbeid, jo høyere sannsynlighet har man for å komme over i jobb eller utdanning
- ◆ *Erfaring med introduksjonsprogram/KVP* – deltagere som før oppstart av Jobbsjansen hadde deltatt på enten introduksjonsprogrammet eller KVP hadde lav odds for å oppnå måloppnåelse, sammenlignet med deltagerne som ikke hadde gjennomført slike opplæringstiltak
- ◆ *Deltagelse i arbeidspraksis* – er assosiert med en tydelig positiv odds for måloppnåelse

Ved siden av forklaringsvariablene som *hadde* signifikante effekter, er det interessant å diskutere *hvilke* forklaringer som *ikke* er signifikante, og hva årsaken til dette kan være.

Vi merker oss for eksempel at opprinnelse, definert som bakgrunn fra forskjellige verdensdeler, ikke er tilstede i den endelige modellen. Dette på tross av at vi tidligere i rapporten har sett at deltagere fra Afrika og Midtøsten har lavere måloppnåelse enn deltagere fra de andre verdensdelene. Opprinnelse fra Afrika eller Midtøsten har en negativ påvirkning på sannsynligheten for å oppnå måloppnåelse, men når akkurat ikke kravet om signifikans på 5%-nivå, og er derfor ekskludert i den endelige modellen (ref. regresjonsmatriser vedleggskapittel).

Vi tror at dette delvis skyldes en underliggende faktor som ikke tidligere har vært inkludert i regresjonsanalysene, nemlig *erfaring med introduksjonsprogram/KVP*. Jobbsjansen åpner for at kommuner kan tilby et ekstra år med kvalifiseringsløp til personer som har deltatt i introduksjonsprogram i tre år og som har behov for mer kvalifisering. Vi har tidligere i rapporten både sett at deltagere som faller inn under denne delen av ordningen generelt har svært lav måloppnåelse, men også at det i hovedsak er deltagere med opprinnelse fra Afrika og Midtøsten som kommer inn på

Jobbsjansen med bakgrunn fra introduksjonsprogram/KVP. Dette kan innebære at den lave måloppnåelsen vi observerer for deltagerne fra Afrika og Midtøsten, til dels skyldes at en god del av deltagerne med slik bakgrunn har over lengre tid hatt vanskeligheter med å kvalifisere seg til deltagelse i arbeidslivet. Kontrollert for dette forsvinner effekten av verdensdelsopprinnelse.

Med unntak av *tiltaket* arbeidspraksis i ordinær virksomhet har type tiltak og antall tiltak ingen signifikante effekter på modellen. Dette bekrefter antagelsene vi kom med i forrige delkapittel, om at variasjoner i type tiltak deltagerne får primært er bestemt av deltagerens forutsetninger i utgangspunktet. Disse forutsetningene fanges opp av de andre forklaringsvariablene i regresjonsmodellen.

Sammenligner man regresjonsmodellen for 2016 med regresjonsmodellen for 2015 er det store forskjeller i endelige resultat. Mange av forklaringsvariablene med signifikans i 2015 falt ut av modellen i 2016, og i noen tilfeller med høye p-verdier, som vil si at de var svært langt fra å være signifikante.

Vi tror at dette skyldes reelle endringer i sammenhengene mellom 2015 og 2016. Spesielt viktig er det at nedsatt arbeidsevne og høyt fravær synes å samvariere tydeligere med manglende måloppnåelse i 2016, sammenlignet med året før (jamfør figur 46 og 55, og tilhørende diskusjon). Høyt fravær var heller ikke inkludert i regresjonsmodellen for 2015. Disse to variablene har kollektivt en så sterk forklaringskraft at de skyver ut andre forklaringsvariabler som har fremstått med signifikant effekt tidligere.

OPPSUMMERING AV VIKTIGE FUNN

Vi vil trekke frem følgende funn som spesielt viktige/interessante med tanke på måloppnåelse i 2016:

- ◆ De viktigste faktorene for å forklare (manglende) måloppnåelse er fravær og nedsatt arbeidsevne. Den negative effekten av disse to faktorene viser seg både i den deskriptive statistikken og i regresjonsanalysen (*ref. figur 55, side 69 og tabell 36, side 77*). Det vil si at selv når man kontrollerer for andre forhold, har eksempelvis personer med nedsatt arbeidsevne under halvparten så stor odds for å oppnå måloppnåelse som andre deltagerne.
 - ◆ I seg selv er dette kanskje ikke overraskende, men betydningen av disse faktorene fremstår som klar sterkere i 2016 enn i 2015.
- ◆ Bakgrunn fra Introduksjonsprogrammet/KVP er negativt for måloppnåelsen, trolig har dette sammenheng med at deltagerne som blir overført Jobbsjansen fra Introduksjonsprogrammet/KVP i utgangspunktet er deltagerne med svake forutsetninger for å komme over i jobb eller utdanning.
 - ◆ Dette er et viktig poeng fordi inklusjonen av denne forklaringene i regresjonsanalysen bidrar til å svekke opprinnelsesland som forklaringsfaktor for manglende måloppnåelse. Deler av den svake måloppnåelsen til deltagerne fra Afrika og Midtøsten skyldes at disse geografiske gruppene er overrepresentert blant dem med bakgrunn fra Introduksjonsprogram/KVP.
- ◆ Det er allikevel viktig å understreke at opprinnelsesland i noen tilfeller synes å ha mye å si for måloppnåelsen. Deltagerne med opprinnelse fra Filippinene, Thailand og Polen har en måloppnåelsesgrad på henholdsvis 96, 84 og 80 prosent. Langt høyere enn for eksempel deltagerne med marokkansk bakgrunn, hvor kun 52 prosent gikk over til jobb eller utdanning etter endt deltagelse i Jobbsjansen (*ref. figur 42, side 59*)».

- ◆ Tiltakene man gjennomgår som deltager i Jobbsjansen har lite å si for overgangen til jobb eller utdanning. Unntaket er ordinær arbeidspraksis, som har positiv og signifikant effekt på sannsynligheten for å oppnå måloppnåelse.
- ◆ I 2016 har familiesituasjon liten påvirkning på måloppnåelsen. Hvorvidt man har omsorgsansvar eller ikke har relativt liten betydning, og blant deltagerne med omsorgsansvar er det ikke spesielt viktig om man har en partner. Heller ikke antallet barn har noen spesiell påvirkning, så lenge man har under tre barn.
- ◆ Erfaring med inntektsgivende arbeid, enten det er fra opprinnelsesland eller fra Norge, er positivt for sjansen man har til å få overgang til jobb eller utdanning.

7 – PROSJEKTERFARINGER

I rapporterings skjemaet for hvert av prosjektene blir rapportørene bedt om å beskrive hva de har lykkes med, hvilke utfordringer de har møtt på, og hvilke anbefalinger de kan gi om gode grep i Jobbsjansen. Mange prosjekter gjør seg de samme erfaringene, noe som blir tydelig ved at de samme utfordringene og gode grepene går igjen. Det gjelder både mellom prosjektene i 2016-rapporteringen, men også når vi sammenligner fjorårets rapport fra jobbsjansprosjektene med tilskuddsrapportene for 2016. Samtidig er det interessant å se at det noen prosjekter opplever som utfordringer, har andre utviklet metodikk eller funnet andre løsninger på. Vi har derfor valgt å disponere dette kapitlet tematisk, der vi presenterer noen utfordringer og gode grep i sammenheng. Noen prosjekters gode grep kan være et svar på andre prosjekters utfordringer. Vi har valgt ut temaer som korresponderer med øvrige funn fra årsrapporteringene, snarere enn hvor mange som har nevnt utfordringen eller anbefalingen.

INNTAKSRUTINER

I 2016 som i 2015 trakk mange prosjekter frem deltakernes forutsetninger som manglende norskkunnskaper, helseproblematikk eller manglende motivasjon som utfordringer. Som resultatene presentert i kapittel 4 viser, tilbyr de fleste prosjektene både norskopplæring/språktrening og helsefremmende tiltak. Likevel fremhever noen behov for å iverksette grundigere rutiner for inntak av deltakere. Rapportør for et av prosjektene skriver:

Rekruttering av nye deltakere som passet inn i målgruppen er en utfordring. Fra 2017 ønsker vi å jobbe mer med avklaring av motivasjon og helse før inntak i Jobbsjansen. Flere deltakere har vist seg å ha større helseutfordringer en antatt. Utredning og oppfølging av dette har vært svært tidkrevende for veilederne, og deltakerne oppnår sjelden måloppnåelse.

Årets innrapportering for Jobbsjansen viser at gjennomsnittlig botid for deltakerne var 8-10 år. Tidligere utredninger viser at en del innvandrere som har hatt rett og plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap har brukt opp denne retten uten at de har lært tilstrekkelig norsk til å greie seg i arbeids- og samfunnsliv, og at helseproblemer er en forklaring på at deltakere i norskopplæring og andre kvalifiseringstiltak ikke har dratt godt nok nytte av tilbudet. Selv om innvandrere med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne faller utenfor målgruppe for Jobbsjansen, kan det se ut til at en del jobbsjansprosjekter tar inn deltakere det er krevende å tilrettelegge for innenfor prosjektets tidsramme og ressurser. En annen av tilskuddsrapportørene skriver følgende:

De største utfordringene vi har i prosjektet er å få alle [i offentlige tjenester] til å skjønne at man har et ansvar. Ikke at om personen har et rart navn eller en annen farge tilhører de på innvandretjenesten, og at de må ta ansvar. Alle må ta et ansvar for alle. [Vi] hadde en dame med i prosjektet som burde hatt psykologisk hjelp for mange år siden. Noen andre på en annen etat mente det samme, og hadde ment det i 4 år uten å gjøre noe med det. Damen har nå, pga. prosjektet, fått den hjelpen hun trenger!

For deltakeren som omtales i sitatet, og for andre deltakere i Jobbsjansen med betydelige helseproblemer, er det selvsagt svært positivt at de får nødvendig helsehjelp. Men de to sitatene over illustrerer kanskje et annet symptom, nemlig at andre deler av det offentlige tjenesteapparatet ikke har lykkes med å gi innvandrere som strever et godt tilbud. I noen tilfeller har de kanskje ikke

forstått hvorfor personen strever, eller hatt kompetanse til følge det opp. Andre ganger kan det handle om det sitatet antyder; en ansvarsfraskrivelse eller en ansvarspulverisering.

Prosjektrapportene viser at jobbsjanseprojektene har forskjellige måter å håndtere deltakernes ulike forutsetninger på. Som det første sitatet over viser, er et av disse grepene en grundigere kartlegging før inntak. Et annet jobbsjanseprojekt beskriver sin grundige kartleggingsrutine:

Vi har utviklet et kartleggings skjema (...) som gjennomgås sammen med alle henviste deltakere. Alle nye deltakere gjennomgår også en kartleggingsprøve i norsk før oppstart. De deltakerne som ønsker å delta i Jobbsjansen får tilbud om et 2 ukers startkurs før oppstart slik at de er godt forberedt og motivert når de starter i Jobbsjansen. Dette har vist seg som en god metode for å avklare deltakere før oppstart.

Denne tilnærmingen fører trolig til at de ansatte kan jobbe mer målrettet og effektivt med de deltakerne som får plass i Jobbsjansen etter startkurset. Det vil være tydeligere hvilke forutsetninger deltakergruppen har, mens søkere med lav motivasjon eller betydelige helseutfordringer ikke får plass. Dersom den innledende kartleggingen gir god innsikt i hvilke utfordringer de søkerne som ikke får plass i Jobbsjansen har, gir denne fremgangsmåten også et godt grunnlag for at andre deler av NAV eller helsetjenesten kan gi disse menneskene hjelp. Gode kartleggingsrutiner kan således være et godt grep, uavhengig av om kartleggingen fører til plass i Jobbsjansen eller annen type oppfølging.

I så måte er det interessant at det samme jobbsjanseprojektet som har den grundige kartleggingsrutinen, også har sørget for å informere bedre om Jobbsjansen slik at de får flere henvisninger til tiltaket:

Vi har i 2016 særlig lykkes med å få gode rutiner for inntak i Jobbsjansen. Vi har gitt ut god informasjon til ansatte i Nav om Jobbsjansen og målgruppa for Jobbsjansen, så antallet henvisninger har økt. Det ligger også informasjon om Jobbsjansen i publikumsmottaket til Nav.

Flere henvisninger og grundig kartlegging og avklaring av om den enkelte er motivert og tilstrekkelig forberedt for Jobbsjansen, bør gi gode muligheter for å følge opp også de søkerne som ikke får plass i tiltaket.

PRINSIPPER FRA SUPPORTED EMPLOYMENT: LØNNET PRAKSIS OG TETT OPPFØLGING

Et annet grep som mange av rapportørene peker på for å håndtere at deltakerne har ulike og til dels vanskelige forutsetninger for å dra nytte av kvalifiseringstiltak, er å benytte elementer fra tilnærmingen Supported Employment (SE) eller «train-place-maintain».

Supported Employment (SE) er en metodisk tilnærming utviklet for å hjelpe vanskeligstilte mennesker å få arbeid på det ordinære arbeidsmarkedet (IPS Norge, 2015). Tradisjonelle arbeidsrehabiliteringstiltak, både i Norge og internasjonalt, har i hovedsak vært basert på en train-then-place tankegang, hvor personer mottar arbeidstrening og opplæring i skjermede arbeidssituasjoner eller gjennom praksisarbeid før en oppsøker ordinært lønnet arbeid. Eksempler på slike tiltak i Norge er Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) og Arbeid med bistand (AB). Supported Employment (SE) bygger derimot på place-then-train-prinsippet, som innebærer at bistand til å finne arbeid skal foregå uten foregående trening eller opplæring, og fokuserer på ordinært lønnet arbeid.

Denne tilnærmingen står i motsetning til tradisjonelle tiltak, ved at den bryter med vanlige antakelser om at personer med alvorlige diagnoser eller utfordrende livssituasjoner ikke kan, bør eller ønsker å arbeide på det åpne arbeidsmarkedet.

Den evidensbaserte metoden innenfor Supported Employment kalles Individuell jobbstøtte (IPS), og ble opprinnelig utviklet for personer med alvorlige psykiske lidelser. IPS har hittil vært undersøkt i mange randomiserte kontrollerte studier verden over, og har vist signifikant positiv effekt på arbeidsdeltakelse i ordinært, lønnet arbeid. Dette gjelder primært den opprinnelige målgruppen med personer med alvorlige psykiske lidelser, men flere nye studier tyder på at metodikken egner seg også for andre målgrupper som pasienter med kroniske smertelidelser og unge arbeidsledige på tvers av ulike diagnoser.

Individuell Jobbstøtte (IPS) bygger på en rekke prinsipper. Et prinsipp er at når deltaker utplasseres i en bedrift, så er det med lønn. Videre vektlegges tett og helhetlig oppfølging av deltakeren som skal ut på arbeidsmarkedet, blant annet gjennom økonomiveiledning, individualisert langtidsoppfølging, og at kvalifisering og utplassering i bedrift ses som en integrert del av et eventuelt helsetilbud dersom deltakeren er i behandling.

Det er også sentralt at arbeidsgiveren følges tett opp. Det innebærer at det utvikles relasjoner med arbeidsgivere gjennom gjentatte besøk ansikt-til-ansikt, for å forstå bedriftenes behov og preferanser. Det kan føre til en god jobb-match som er fordelaktig både for arbeidsgiver og jobbsøker, og at jobbsøkerne og arbeidsgiver introduseres før eventuelle ledige stillinger utlyses. I tillegg følges deltaker og arbeidsgiver hyppig opp når deltaker er på arbeidsplassen, både for å gi nødvendig opplæring (f.eks. språkopplæring) i en praktisk kontekst, og for å løse eventuelle vanskeligheter som oppstår før de eskaleres til konflikter.

De fremkommer ikke av tilskuddsrapportene fra jobbsjanseprojektene i hvor stor grad metodikken i Individuell Jobbstøtte benyttes, men mange av de gode grepene som trekkes frem ligner på stegene i Individuell Jobbstøtte. Et av de gode grepene som nevnes er å la norsklærer følge opp deltaker i bedrift, i den hensikt å bruke praksisstedet som en opplæringsarena. Et annet grep er å gi deltakerne lønn, slik en av rapportørene som benytter en Supported Employment-tilnærming beskriver:

Vi erfarte at mange av ungdommene opplevde det som veldig positivt å få en kortvarig deltidsjobb med timelønn, sammenlignet med praksisplass og arbeidstrening. Blant annet hadde en av ungdommene som hadde hatt et stort fravær i arbeidstreningstiltak over tid før Jobbsjansen når fravær når han fikk Ung-i-jobb kontrakt. Han har i dag fast jobb i samme butikk. (...) Arbeidsgiverne har også vært meget fornøyde og gitt oss tilbakemelding på at de liker ordningen. De synes at de får gode kandidater samtidig som den er lite byråkratisk, sammenlignet med for eksempel midlertidig lønnstilskudd.

Mange av jobbsjanseprojektene vektlegger en helhetlig tilnærming til deltakerne, der både økonomi, familie og helse skal ivaretas. Fra et av prosjektene konkretiseres virkninger av den helhetlige tilnærmingen slik:

Tilbakemeldinger vi har fått fra deltakerne er at de har endret mye av sin måte å møte arbeidslivet på og at de opplever å kunne bidra mer hjemme når det gjelder

samfunnsspørsmål og diskusjoner i familien. Ektemannen til en deltaker sa: «Jeg har fått en ny kone og er så glad for alt hun har lært og opplevd i Jobbsjansen.»

Som vi var inne på tidligere i dette kapittelet, kan manglende motivasjon være en av utfordringene som deltakerne – og dermed prosjektene – strever med. Flere prosjekter rapporterer om gode erfaringer med teknikker som motiverende intervju og veilednings-/coaching-metodikk. Flere fremhever gode erfaringer med å jobbe i grupper, fordi deltakerne motiveres og får bedre selvtillit av hverandre.

Vi har fått tilbakemelding fra deltakerne at ved å jobbe med forskjellige temaer i grupper, har det gitt flere en større trygghet i forhold til oppfølging av egne barn, og at de har blitt mer bevisst på egne ressurser og muligheter.

Men i rapportene kommer det også frem mer komplekse utfordringer knyttet til motivasjon og selvtillit. Det beskrives slik i en av rapportene:

En utfordring vi har sett, er at noen deltakerne fungerer bra i arbeidstrening, men så snart det nærmer seg lønnet arbeid skjer det noe som gjør at de vegrer seg og ikke klarer å stå i det. For disse har vi funnet nye arbeidstreningsarenaer som har gått bra, men så har det samme skjedd flere ganger; de gjør noe som forårsaker at arbeidsgiver ikke vil gi dem muligheten til lønnet arbeid eller deltakerne sier at de ikke vil kunne klare «denne» jobben. De har selv vært med i prosessen, men så snart det er snakk om lønnet arbeid kan det virke som de får en slags panikk og ikke tør, selv med tett oppfølging og at veileder i Jobbsjansen har vært med på arbeidsplassen/arbeidsopp gavene. Flere av deltakerne har hatt sosialhjelp i mange år. De har prøvd flere kurs og arbeidstreninger tidligere, uten å ha lyktes med å komme i jobb. Å få tilbake troen på at det nytter og motivasjonen som skal til for å komme i jobb, vil i mange tilfeller ta mye lenger tid enn det vi har hatt til rådighet.

Som det fremgår av sitatet, tolker rapportøren årsaken til denne typen utfordringer med at deltakere har en lang tiltakshistorikk uten å ha lyktes med å skaffe seg jobb tidligere. Slutningen er at det som skal til, er oppfølging over mye lengre tid enn det Jobbsjansen har til rådighet. Langtidsoppfølging er et av de sentrale prinsippene i Individuell jobbstøtte (IPS), men det er også interessant at noen av jobbsjanseprojektene har prioritert langtidsoppfølging. Et av prosjektene beskriver sitt arbeid slik:

Jobbsjansen [ved vårt NAV-kontor] har også tidligere jobbet med etteroppfølging av deltakere etter de har avsluttet program. Målet for 2016 er å systematisere dette arbeidet ytterligere. I 2015 avsluttet vi 15 deltakere til arbeid. Vi ønsker i 2016 å følge disse deltakerne videre for å sikre at de blir stående i jobben. Dette krever ressurser både til å fortsatt følge opp deltakerne tett i tillegg til arbeidsgiverne. I løpet av 2016 skal vi utarbeide rutiner for etteroppfølging, og vil systematisere og implementere etteroppfølging som en del av tjenesten. Dette gjelder både oppfølging av deltakere og arbeidsgivere.

Flere av rapportørene peker også på grep fra Supported Employment som handler om kontakt med arbeidsgivere. Det gjelder å snakke med arbeidsgivere før utplassering om hvorvidt utplasseringen kan føre til jobb for deltakeren etter at praksisperioden er over, og å trygge arbeidsgiveren med hyppig og tett oppfølging og kontakt.

Tabell 37: Korrelasjonsmatrise – utvalgte bakgrunnskjenne­tegn hos deltagerne

	Alder	Opprinnelse i Afrika/Midtøsten	Antall barn	Utdanningsnivået ved oppstart i Jobbsjansen	Norskkunnskaper ved oppstart i Jobbsjansen	Bakgrunn fra Introduksjonsprogrammet/KVP	Fravær	Nedsatt arbeidsevne	Omsorgsansvar uten partner	Offentlige stønader som hovedinntektskilde
Alder	1	-,120**	,140**	-,077**	-,358**	,229**	-,130**	,053*	,050*	0,016
Opprinnelse i Afrika/Midtøsten	-,120**	1	,062**	-,188**	,117**	,246**	,097**	0,009	,079**	,236**
Antall barn	,140**	,062**	1	-,139**	-,180**	,147**	0,052	-0,041	,221**	0,067
Utdanningsnivået før oppstart i Jobbsjansen	-,077**	-,188**	-,139**	1	,269**	-,311**	-,096**	-,128**	-,079**	-,222**
Norskkunnskaper ved oppstart i Jobbsjansen	-,358**	,117**	-,180**	,269**	1	-,086**	,070*	0,019	0,011	-0,050
Bakgrunn fra Introduksjonsprogrammet/KVP	,229**	,246**	,147**	-,311**	-,086**	1	0,041	0,040	,085**	,245**
Fravær	-,130**	,097**	0,052	-,096**	,070*	0,041	1	,252**	0,063	,273**
Nedsatt arbeidsevne	,053*	0,009	-0,041	-,128**	0,019	0,040	,252**	1	0,017	,150**
Omsorgsansvar uten partner	,050*	,079**	,221**	-,079**	0,011	,085**	0,063	0,017	1	,263**
Offentlige stønader som hovedinntektskilde	0,016	,236**	0,067	-,222**	-0,050	,245**	,273**	,150**	,263**	1

** = Korrelasjonen er signifikant på 1%-nivå i en to-halet t-test (Pearson)

* = Korrelasjonen er signifikant på 5%-nivå i en to-halet t-test (Pearson)

Tabell 38: Sannsynlighet for å komme i jobb/utdanning, odds ratio. Logistisk regresjon. Generell til spesiell modell - individkjennetegn

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Varighet av Jobbsjansen (måneders)	1.013			
Kvinne	1.036			
Alder (år)	0.957**	0.962**	0.957**	0.955**
Botid (år)	0.995			
<i>Familiesituasjon</i>				
<i>Ref. Enslig uten barn</i>				
Omsorgsansvar med partner	1.207			
Omsorgsansvar uten partner	1.093			
Uten omsorgsansvar med partner	1.373			
Antall Barn	0.942			
<i>Opprinnelsesland</i>				
<i>Ref. Asia</i>				
Afrika	0.678+	0.640*	0.659*	0.669*
Europa	1.017			
Midtøsten	0.636*	0.635*	0.666+	0.673+
Nord-Amerika	1.026			
Sør-Amerika	0.706			
<i>Norskkunnskaper</i>				
<i>Ref. Kunne ikke norsk</i>				
A-nivå	3.251*	2.801*	1.628	
B-nivå	6.132***	4.870**	2.664**	1.619**
C-nivå	3.258+	2.596		
Nivå ikke vurdert	6.642**	5.257*	2.767	
Utdanningsnivå	1.083*	1.065*	1.076*	1.083**
Rapportert nedsatt arbeidsevne	0.299***	0.312***	0.325***	0.330***
Høyt fravær	0.325***	0.314***	0.317***	0.324***
Antall tiltak mottatt	1.008			
<i>Arbeidserfaring</i>				
Inntektsgivende arbeid (opprinnelsesland)	1.054**	1.054**	1.051**	1.050*
Inntektsgivende arbeid Norge	1.107*	1.088*	1.103*	1.104*
Gått Introduksjonsprogram/KVP	0.598*	0.581**	0.584**	0.589**
N	868	883	883	883

+ p<0.10, *p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001. Kluster-robuste standardfeil på prosjektnivå

Tabell 39: Sannsynlighet for å komme i jobb/utdanning, odds ratio. Logistisk regresjon. Generell til spesiell modell – individkjennetegn og tiltaksbruk

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
<i>Individvariabler</i>						
Alder (år)	0.966**	0.954**	0.953**	0.953**	0.952**	0.955**
Afrika	0.673*	0.658*	0.661*	0.661*	0.747+	
Midtøsten	0.662*	0.676+	0.666+	0.666+		
B-nivå	1.566*	1.633**	1.688**	1.688**	1.646**	1.605**
Utdanningsnivå	1.052	1.062*	1.074*	1.074*	1.070*	1.083**
Rapportert nedsatt arbeidsevne	0.518*	0.547*	0.344***	0.344***	0.341***	0.342***
Høyt fravær	0.326***	0.348***	0.339***	0.339***	0.337***	0.337***
Inntektsgivende arbeid (opprinnelsesland)	1.040*	1.047*	1.050*	1.050*	1.053**	1.053**
Inntektsgivende arbeid Norge	1.087+	1.108*	1.114**	1.114**	1.114**	1.116**
Gått Introduksjonsprogram/KVP	0.482***	0.529***	0.594**	0.594**	0.543***	0.518***
<i>Språktreningsopplegg</i>						
Ordinær klasseromsundervisning	0.875					
IKT-norskopplæring	1.065					
Språkpraksis på et arbeidssted/ambulerende lærer på praksisplass	1.030					
Dialoggruppe/muntlig språktrening i grupper	0.677					
Alfabetiseringsmodul	0.349					
Norsk i grunnskoleopplæring for voksne	1.297					
Egne tiltak i regi av Jobbsjansen	1.002					
Tiltak i regi av frivillige organisasjoner	0.932					
Suggestopedi	1.215					
Annet	1.144					
<i>Arbeidsrettet tilbud/tiltak</i>						
Arbeidsmarkedsopplæring (AMO-kurs)	0.804					
Jobbsøkerkurs/CV-skriving	1.366					
Arbeidspraksis i ordinær virksomhet	1.749**	1.765**	1.682**	1.682**	1.674**	1.666**
Arbeidspraksis i skjermet virksomhet	0.703					
Mentor/fadder på arbeidsplassen	1.613					
Yrkesrettet kurs i regi av kommune	0.876					
Oppfølgingstiltak (i regi av NAV)	1.199					

Annet	1.038					
<i>Grunnleggende opplæring</i>						
Opplæring for å få godkjent utenlandsk utdanning eller skaffe seg fag- eller svennebrev etter realkompetansevurdering	1.092					
Grunnskole for voksne	0.712					
Enkeltfag videregående skole	3.150					
Innføringsklasse videregående skole	4.565					
IKT-opplæring	0.558+	0.632				
<i>Helsefremmende tiltak/behandling</i>						
Fysisk aktivitet/trening	1.011					
Kostholdsveiledning	0.745					
Stressmestring	1.164					
Samarbeid med fastlege	0.324**	0.462				
Oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet	0.375+	0.451				
Annet	1.039					
Ikke aktuelt	0.581					
<i>Samfunnsorienterende/andre typer tilbud</i>						
Samfunnskunnskapsorientering/kurs	1.216					
Ressursfokuserende tiltak/empowerment/motivasjonskurs	0.871					
Kurs/rådgivning i personlig økonomi/gjeldsmestring	0.826					
Tiltak som fremmer sosialt nettverk	0.983					
Barnehageplass fremskaffet på grunn av deltakelse i Ny sjanse/Jobbsjansen	1.102					
Familieveiledning/andre tiltak knyttet til barn og familie	0.760					
Boliganskaffelse gjennom ansatte i Ny sjanse/Jobbsjansen	1.160					
Kultur - film/musikk/teater/maling	1.354					
Annet	0.846					
N	883	883	883	883	883	883

+ p<0.10, *p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001. Kluster-robuste standardfeil på prosjektnivå

Tabell 40: Det europeiske rammeverket for språk – Referansenivå for språkkunnskaper²⁶

AVANSERT BRUKER	C2	Kan uten problemer forstå praktisk talt alt en hører eller leser. Kan sammenfatte informasjon fra ulike muntlige og skriftlige kilder ved å gjengi argumenter og redegjørelser på en sammenhengende måte. Kan uttrykke seg spontant, med svært god flyt og presisjon, og få fram finere meningsnyanser selv i mer komplekse situasjoner.
	C1	Kan forstå et bredt spekter av lengre, krevende tekster og oppfatte budskap som ikke er direkte uttrykt. Kan uttrykke seg flytende og spontant uten at det merkes noe særlig at en leter etter uttryksmåter. Kan bruke språket fleksibelt og hensiktsmessig til sosiale, akademiske og yrkesrelaterte formål. Kan skrive klare, velstrukturerte og detaljerte tekster om komplekse emner og vise at en mestrer ulike setningsmønstre, bindeord og sammenbindende markører.
SELVSTENDIG BRUKER	B2	Kan forstå hovedinnholdet i komplekse tekster om både konkrete og abstrakte emner, også faglige drøftinger innenfor ens eget fagområde. Kan delta i samtaler med et så spontant og flytende språk at kommunikasjonen med morsmålsbrukere ikke blir anstrengende for noen av partene. Kan skrive klare, detaljerte tekster om et vidt spekter av emner, forklare et synspunkt på en aktuell sak og argumentere for og imot ulike alternativer.
	B1	Kan forstå hovedpunktene i klar, standard tekst og tale om kjente emner som en ofte møter i forbindelse med arbeid, skole, fritid osv. Kan klare seg i de fleste situasjoner som kan oppstå når en reiser i et område der språket snakkes. Kan skrive enkle, sammenhengende tekster om emner som er kjente eller av personlig interesse. Kan beskrive opplevelser og hendelser, drømmer, håp og planer, og kort forklare og begrunne meninger og planer.
BASISBRUKER	A2	Kan forstå setninger og vanlige uttrykk knyttet til de viktigste områdene av dagliglivet, f.eks. svært enkel informasjon om en selv og familien, innkjøp, nærmiljø og arbeidsliv. Kan klare seg i enkle og rutinepregede samtalsituasjoner med direkte utveksling av informasjon om kjente og rutinepregede forhold. Kan med enkle ord beskrive visse sider ved sin egen bakgrunn og sitt nærmiljø og grunnleggende personlige behov.
	A1	Kan forstå og bruke kjente, dagligdagse uttrykk og svært enkle utsagn for å dekke grunnleggende behov. Kan presentere seg selv og andre og kan stille og svare på personlige spørsmål om f.eks. bosted, venner og bekjente og eiendeler. Kan delta i en samtale på en enkel måte hvis samtalepartnern snakker langsomt og tydelig og er innstilt på å hjelpe.

²⁶ Kilde: Utdanningsdirektoratet: «Det europeiske rammeverket for språk». (https://www.udir.no/Upload/Verktoy/5/UDIR_Rammeverk_sept_2011_web.pdf [Lastet ned: 28.04.2017])

SPØRRESKJEMA

Introduksjonstekst

Her følger rapporteringsskjemaet på individnivå for deltakere i Jobbsjansen i 2016.

Det skal fylles ut ett skjema for hver deltaker som var med i Jobbsjansen i 2016, både de som avsluttet i løpet av året og de som er med videre i 2017.

Du vil motta en kvittering for hvert innsendte skjema. Vennligst ta godt vare på dem. Dersom du ved å kontrollere kvitteringen oppdager feil i utfyllingen, er det i kvitteringsskjemaet lagt ved en lenke som tar deg tilbake til individrapporteringen. Du kan da endre din respons, men husk å klikk deg igjennom skjemaet og lever på nytt.

Svarfrist er som avtalt 1. mars. Dette gjelder også for eventuelle endringer du må gjøre.

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.

Del 1 - Del 1: Om prosjektet og tid i programmet

Del 1: Om prosjektet og tid i programmet

v1_1 - Velg kommune for jobbsjansprosjektet

Velg kommune for jobbsjansprosjektet

- Arendal (1)
- Asker (2)
- Bergen (3)
- Bodø (4)
- Bærum (5)
- Bømlo (6)
- Drammen (7)
- Fjell (8)
- Flekkefjord (9)
- Flora (10)
- Fredrikstad (11)
- Gjøvik (12)
- Gran (13)
- Hadsel (14)
- Hammerfest (15)
- Klepp (16)
- Kongsvinger (17)
- Kristiansand (18)
- Kristiansund (19)
- Levanger (20)
- Lyngdal (21)
- Lørenskog (22)
- Melhus (23)

- Molde (24)
- Moss (25)
- Nøtterøy og Tjøme (26)
- Oslo (27)
- Rana (28)
- Sandefjord (29)
- Sandnes (30)
- Sarpsborg (31)
- Skedsmo (32)
- Ski (33)
- Skien (34)
- Steinkjer (35)
- Strand (36)
- Trondheim (37)
- Tønsberg (38)
- Vennesla (39)
- Ålesund (40)

v1_2 - Velg det jobbsjansprosjektet deltakelsen gjelder

Velg det jobbsjansprosjektet deltakelsen gjelder

Dette spørsmålet skal besvares av alle prosjekter i Oslo og av kommuner som har mer enn ett jobbsjansprosjekt. Dersom din kommune/bydel har flere jobbsjansprosjekter, velg det aktuelle prosjektet for denne deltakeren.

- Oslo Kommune Bydel Alna (1)
- Oslo Kommune Bydel Bjerke (2)
- Oslo Kommune Bydel Gamle Oslo (3)
- Oslo Kommune Bydel Grorud (4)
- Oslo Kommune Bydel Grunerløkka - Jobbsjansen kvinner (5)
- Oslo Kommune Bydel Grunerløkka - Laget Quo Vadis (6)
- Oslo Kommune Bydel Nordre Aker (7)
- Oslo Kommune Bydel Nordstrand (8)
- Oslo Kommune Bydel Sagene (9)
- Oslo Kommune Bydel St. Hanshaugen (10)
- Oslo Kommune Bydel Stovner (11)
- Oslo Kommune Bydel Søndre Nordstrand (12)
- Oslo Kommune Bydel Østensjø (13)
- Trondheim kommune - Jobbsjansen ungdom (14)
- Trondheim kommune - Jobbsjansen for kvinner og sosialhjelpsmottakere (15)

v1_3 - Hvilket år begynte deltakeren i Jobbsjansen?

Hvilket år begynte deltakeren i Jobbsjansen?

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

- 2017 (1)
- 2016 (2)
- 2015 (3)
- 2014 (4)
- 2013 (5)
- 2012 (6)
- 2011 (7)
- 2010 (8)

- 2009 (9)
- 2008 (10)
- 2007 (11)
- 2006 (12)
- 2005 (13)

v1_4 - Hvilken måned begynte deltakeren i Jobbsjansen?

Hvilken måned begynte deltakeren i Jobbsjansen?

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

- Januar (1)
- Februar (2)
- Mars (3)
- April (4)
- Mai (5)
- Juni (6)
- Juli (7)
- August (8)
- September (9)
- Oktober (10)
- November (11)
- Desember (12)

v1_5 - Var deltakeren fortsatt i Jobbsjansen per 31.12.2016?

Var deltakeren fortsatt i Jobbsjansen per 31.12.2016?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Deltakeren var i permisjon med mulighet for å fortsette i Jobbsjansen ("frost" deltakelse) (3)

Følgende vises hvis: [1.5] = [Nei]

v1_5_nei - Hvilken måned i 2016 ble deltakeren utskrevet fra prosjektet?

Hvilken måned i 2016 ble deltakeren utskrevet fra prosjektet?

- Januar (1)
- Februar (2)
- Mars (3)
- April (4)
- Mai (5)
- Juni (6)
- Juli (7)
- August (8)
- September (9)
- Oktober (10)
- November (11)
- Desember (12)

Del 2 - Del 2: Deltakerens bakgrunn

v2_1 - Er deltakeren mann eller kvinne?

Er deltakeren mann eller kvinne?

- Mann (1)
- Kvinne (0)

v2_2 - Hva er deltakerens fødselsår?

Hva er deltakerens fødselsår?

Oppgi årstall, fire siffer:

v2_4 - Hvilket år flyttet deltakeren til Norge?

Hvilket år flyttet deltakeren til Norge?

Oppgi årstall, fire siffer:

v2_6 - Er deltakeren familiegjenforent med norsk/nordisk statsborger?

Er deltakeren familiegjenforent med norsk/nordisk statsborger?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Usikker/vet ikke (3)

v2_3 - Hva er deltakerens opprinnelsesland?

Hva er deltakerens opprinnelsesland?

- Afghanistan (1)
- Albania (2)
- Brasil (3)
- Eritrea (4)
- Etiopia (5)
- Filippinene (6)
- India (7)
- Irak (8)
- Iran (9)
- Kina (10)
- Kosovo (11)
- Liberia (12)
- Marokko (13)
- Myanmar (14)
- Norge (født i Norge) (15)
- Pakistan (16)
- Det palestinske området (statsløs) (17)
- Polen (18)
- Russland (19)
- Somalia (20)
- Sri Lanka (21)
- Syria (22)

- Thailand (23)
- Tyrkia (24)
- Vietnam (25)
- Annet (26)

v2_3_1 - Hva er deltakerens opprinnelsesland - annet

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

v2_5 - Hva er deltakerens sivilstand?

Hva er deltakerens sivilstand?

- Gift, bor med ektefelle (1)
- Gift, men bor alene (2)
- Samboer (3)
- Skilt, separert eller enke(-mann) (4)
- Enslig (5)
- Usikker/vet ikke (6)

v2_7 - Har deltakeren omsorgsansvar for barn under 12 år?

Har deltakeren omsorgsansvar for barn under 12 år?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Usikker/vet ikke (3)

Følgende vises hvis: [2.7] = [Ja]

V2_7_ja - Hvor mange barn under 12 år har deltakeren omsorgsansvar for?

Hvor mange barn under 12 år har deltakeren omsorgsansvar for?

- 1 (1)
- 2 (2)
- 3 (3)
- 4 (4)
- 5 (5)
- Flere enn 5 (6)
- Usikker/vet ikke (7)

v2_8 - Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for denne deltakeren før oppstart i Jobbsjansen?

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

- Arbeid/selvforsørget (1)
- Forsørget av familie/andre (2)
- KVP-stønad (3)
- Overgangsstønad (4)
- Sosialhjelp (5)
- Tiltakspenger (6)
- Andre offentlige stønader (7)
- Vet ikke (8)

Annen, vennligst spesifiser: (9) _____

v2_9 - Hva var utdanningsnivået til deltakeren før oppstart i Jobbsjansen?

Hva var utdanningsnivået til deltakeren før oppstart i Jobbsjansen?

- Ingen skolegang overhodet (0)
- Kun uformell utdanning (for eks., hjemmeskole) (1)
- Startet men ikke fullført barneskolen (mindre enn 7 år) (2)
- Fullført barneskolen (7 år) (3)
- Startet men ikke fullført ungdomsskolen (mer enn 7 men mindre enn 10 år) (4)
- Fullført grunnskolen (10 år) (5)
- Startet men ikke fullført videregående skole/yrkesskole (6)
- Fullført videregående skole (har oppnådd studiekompetanse eller yrkeskompetanse) (7)
- Startet men ikke fullført høyere utdanning (universitet eller høyskole) (8)
- Fullført høyere utdanning (universitet eller høyskole) (9)
- Usikker/vet ikke (10)

Følgende vises hvis: [2.9] = [Ingen skolegang overhodet] eller [2.9] = [Kun

uformell utdanning (for eks., hjemmeskole)]

v2_9_analfabet - Var deltakeren analfabet ved oppstart i Jobbsjansen?

Var deltakeren analfabet ved oppstart i Jobbsjansen?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Usikker/vet ikke (3)

Følgende vises hvis: [2.9] = [Startet men ikke fullført barneskolen (mindre enn 7 år)] eller [2.9] = [Fullført barneskolen (7 år)] eller [2.9] = [Startet men ikke fullført ungdomsskolen (mer enn 7 men mindre enn 10 år)] eller [2.9] = [Fullført grunnskolen (10 år)] eller [2.9] = [Startet men ikke fullført videregående skole/yrkesskole] eller [2.9] = [Fullført videregående skole (har oppnådd studiekompetanse eller yrkeskompetanse)] eller [2.9] = [Startet men ikke fullført høyere utdanning (universitet eller høyskole)] eller [2.9] = [Fullført høyere utdanning (universitet eller høyskole)]

v2_9_tattutdanninghvor - Hvor har deltakeren tatt utdanning?

Hvor har deltakeren tatt utdanning?

- Utdanning fra opprinnelsesland (annet land), men ikke fra Norge (1)
- Utdanning fra Norge, men ikke fra opprinnelsesland (annet land) (2)
- Utdanning både fra opprinnelsesland (annet land) og Norge (3)

v2_10 - Hvor mange år har deltakeren hatt inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet?

Hvor mange år har deltakeren hatt inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet?

Merk: Med inntektsgivende arbeid mener vi alt arbeid som har gitt en lønn uavhengig av stillingsbrøk.

Oppgi antall år (bruk tall):

v2_11 - Hvor mange år har deltakeren hatt inntektsgivende arbeid i Norge etter fylte 18 år før henvisning til Jobbsjansen?

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):

v2_12 - Hvilke typer formelle opplæringstiltak har deltakeren hatt før henvisning til Jobbsjansen?

Hvilke typer formelle opplæringstiltak har deltakeren hatt før henvisning til Jobbsjansen?

Merk: Med formelle tiltak menes opplæringstiltak i regi av stat/kommune. Benytt i størst mulig grad de foreslåtte tiltakskategoriene før du eventuelt går over til "annet". Kryss av for alle aktuelle typer tiltak

- Ingen tiltak (0)
- Norskopplæring (1)
- Introduksjonsprogrammet/KVP (2)
- Opplæring i grunnleggende ferdigheter for voksne (3)
- Jobbsøker- /CV-skrivingkurs (4)
- AMO-kurs (5)
- Ordinær utdanning/yrkesrettet opplæring finansiert av NAV (6)
- Annet (spesifiser): (7) _____
- Usikker/Vet ikke (8)

v2_13 - Hva var nivået på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen?

Hva var nivået på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen?

Merk: Hvis mulig nivå kartlagt på skolen. For nærmere beskrivelse av nivå rådfør deg med Europarådets nivåskala for språk: <https://www.folkeuniversitetet.no/nor/Artikler/Spraaktester/Nivaatest>.

- Kunne ikke norsk (1)
- Nybegynner (Nivå A1) (2)
- Litt øvet (Nivå A2) (3)
- Mellomnivå (Nivå B1) (4)
- Høyere mellomnivå (Nivå B2) (5)
- Høyere nivå (Nivå C1) (6)
- Perfeksjonering (Nivå C2) (7)
- Nivå ble ikke vurdert (8)

v2_14 - Hadde deltakeren rett på gratis norskopplæring ved oppstart i Jobbsjansen?

Hadde deltakeren rett på gratis norskopplæring ved oppstart i Jobbsjansen?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Usikker/vet ikke (3)

v2_15 - Hadde deltakeren nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet?

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

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)

Følgende vises hvis: [1.5] = [Nei]

v2_16 - Har deltakeren fått en behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet

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 (1)
- Standard innsats (2)
- Situasjonsbestemt innsats (3)
- Spesielt tilpasset innsats (4)
- Varig tilpasset innsats (5)
- Usikker/vet ikke (6)

Del 3 vises hvis: [1.5] = [Nei]

Del 3 - Innhold i programmet

Del 3: Innhold i programmet - side 1 av 2

Her kommer spørsmål om ulike typer tiltak benyttet av deltakeren i programperioden. 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 2016).**

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

v3_1 - Hvilke ulike typer språktreningsopplegg har deltakeren benyttet seg av i programmet?

Hvilke ulike typer språktreningsopplegg har deltakeren benyttet seg av i programmet?

Kryss av for alle de aktuelle.

- Ordinær klasseromsundervisning (1)
- IKT-norskopplæring (2)
- Språkpraksis på et arbeidssted/ambulerende lærer på praksisplass (3)
- Dialoggruppe/muntlig språktrening i grupper (4)
- Alfabetiseringsmodul (5)
- Norsk i grunnskoleopplæring for voksne (6)
- Egne tiltak i regi av Jobbsjansen (7)
- Tiltak i regi av frivillige organisasjoner (8)
- Suggestopedi (9)
- Annet (spesifiser): (10) _____

v3_2 - Hvilke tilbud om arbeidsrettet tilbud/tiltak er benyttet av deltakeren i programmet?

Hvilke tilbud om arbeidsrettet tilbud/tiltak er benyttet av deltakeren i programmet?

Kryss av for alle de aktuelle.

- Arbeidsmarkedsopplæring (AMO-kurs) (1)
- Jobbsøkerkurs/CV-skriving (2)
- Arbeidspraksis i ordinær virksomhet (3)
- Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (4)
- Mentor/fadder på arbeidsplassen (5)
- Yrkesrettet kurs i regi av kommune (6)

- Oppfølgingstiltak (i regi av NAV) (7) _____
- Annet (spesifiser): (8) _____

Følgende vises hvis: [3.2] = [Arbeidspraksis i ordinær virksomhet]

v3_2_praksis_tidsbruk - Hvor lenge etter at deltakeren startet i Jobbsjansen, gikk vedkommende ut i praksis

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 praksis:

Følgende vises hvis: [3.2] = [Arbeidspraksis i ordinær virksomhet] eller [3.2] = [Arbeidspraksis i skjermet virksomhet] eller [3.1] = [Språkpraksis på et arbeidssted/ambulerende lærer på praksisplass]

v3_2_arbeidspraksis - Hvor har deltakeren hatt arbeidspraksis?

Hvor har deltakeren hatt (ordinær) arbeidspraksis?

Kryss av for alle de aktuelle.

- Intern praksis (1)
- Hos offentlig arbeidsgiver (2)
- Hos private virksomheter og bedrifter (3)
- Hos frivillige organisasjoner (4)

v3_2_utdypende - Eventuelle utdypende kommentarer om praksisen

Eventuelle utdypende kommentarer om praksisen:

v3_3 - Hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring benyttet deltakeren i programmet?

Hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring benyttet deltakeren i programmet?

*Merk: Med grunnleggende opplæring menes opplæring som skal føre til at deltakeren får formell kompetanse.
Kryss av for alle de aktuelle*

- Opplæring for å få godkjent utenlandsk utdanning eller skaffe seg fag- eller svennebrev etter realkompetansevurdering (1)
- Grunnskole for voksne (2)
- Enkeltfag videregående skole (3)
- Innføringsklasse videregående skole (4)
- IKT-opplæring (5)
- Annet (spesifiser): (6) _____

v3_4 - Hvilke helsefremmende tiltak/behandling har deltakeren fått i programmet?

Hvilke helsefremmende tiltak/behandling har deltakeren fått i programmet?

Kryss av for alle de aktuelle.

- Fysisk aktivitet/trening (1)
- Kostholdsveiledning (2)
- Stressmestring (3)
- Samarbeid med fastlege (4)
- Oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet (5)
- Annet (spesifiser): (6) _____
- Ikke aktuelt (7)

v3_5 - Hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud har deltakeren benyttet seg av i programmet?

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

Kryss av for alle de aktuelle.

- Samfunnskunnskapsorientering/kurs (1)
- Ressursfokuserende tiltak/empowerment/motivasjonskurs (2)
- Kurs/rådgivning i personlig økonomi/gjeldsmestring (3)
- Tiltak som fremmer sosialt nettverk (4)
- Barnehageplass fremskaffet på grunn av deltakelse i Ny sjanse/Jobbsjansen (5)
- Familieveiledning/andre tiltak knyttet til barn og familie (6)
- Boliganskaffelse gjennom ansatte i Ny sjanse/Jobbsjansen (7)
- Kultur - film/musikk/teater/maling (8)
- Annet (spesifiser): (9) _____

Del 4 vises hvis: [1.5] = [Nei]

Del 4 - Del 4: Avslutningsårsaker

Del 4: Avslutningsårsaker

v4_1 - Hva var hovedgrunn til utskrivning fra Jobbsjansen?

Hva var hovedgrunn til utskrivning fra Jobbsjansen?

- Lønnet arbeid, også dersom flyttet til en jobb (1)
- Utdanning (vgs og høyere utd), også dersom flyttet til utdanning (2)
- Overført til videre utprøving eller andre tiltak inkl. Kvalifiseringsprogrammet og Jobbsjansen i annen kommune/bydel (3)
- Avbrutt/drop-out (4)
- Fullført program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak (5)
- Utfaset grunnet forestående endringer i Jobbsjansen f.o.m. 2017 (6)

Følgende vises hvis: [4.1] = [Lønnet arbeid, også dersom flyttet til en jobb]

v4_1_lonnetarbeid - Hvilken type arbeid gikk deltakeren til?

Hvilken type arbeid gikk deltakeren til?

- Deltidsarbeid med lønnstilskudd (under 29 timer per uke) (1)
- Heltidsarbeid med lønnstilskudd (over 29 timer per uke) (2)
- Fast, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke) (3)

- Fast, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke) (4)
- Midlertidig, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke) (5)
- Midlertidig, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke) (6)
- Oppringingsvikar (7)

v4_1_lonnetarbeid_naering - Hvilken næring fikk deltakeren jobb i?

Hvilken næring fikk deltakeren jobb i?

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

- Industri (1)
- Bygge- og anleggsvirksomhet (2)
- Varehandel (butikk) (3)
- Samferdsel og transport (4)
- Lager (5)
- Hotell (6)
- Restaurant/serveringsvirksomhet (7)
- Forretningsmessig tjenesteyting (8)
- Offentlig administrasjon/forvaltning (9)
- Undervisning (10)
- Helse- og pleietjenester (11)
- Barnehage/SFO (12)
- Asylmottak (13)
- Renhold (14)
- Annen (spesifiser): (15)_____

Følgende vises hvis: [4.1] = [Overført til videre utprøving eller andre tiltak inkl. Kvalifiseringsprogrammet og Jobbsjansen i annen kommune/bydel]

v4_1_overfort - Hvor ble deltakeren overført?

Hvor ble deltakeren overført?

- Kvalifiseringsprogrammet (1)
- Andre tiltak (2)
- Utredning i NAV (3)
- Jobbsjansen i en annen kommune/bydel (4)
- Annet (spesifiser): (5)_____

Følgende vises hvis: [4.1] = [Avbrutt/drop-out]

v4_1_dropout - Hva var hovedårsak til avbrutt deltakelse i Jobbsjansen?

Hva var hovedårsak til avbrutt deltakelse i Jobbsjansen?

- Flyttet (til en annen bydel/kommune/utlandet, eller uten å oppgi grunn) (1)
- For høyt ugyldig fravær (2)
- Graviditet/fødsel/store omsorgsforpliktelser (3)
- Ikke i stand til å nyttiggjøre seg av heltidsprogram/helseplager (4)
- Sluttet av eget ønske uten å begrunne årsaken (5)
- Annen (spesifiser): (6)_____

v4_2 - Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for denne deltakeren i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen (måneden etter avsluttet Jobbsjansen)?

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

- Arbeid/selvforsørget (1)
- Forsørget av familie/andre (2)
- KVP-stønning (3)
- Overgangsstønning (4)
- Sosialhjelp (5)
- Tiltakspenger (6)
- Studielån/stipend (7)
- Andre offentlige stønader (8)
- Annen, spesifiser: (9) _____
- Vet ikke (10)

Del 5 vises hvis: [1.5] = [Nei]

Del 5 - Del 5: Vurdering av deltakelsen og resultat av programmet

Vi er i de følgende spørsmålene interessert i å få din vurdering av om deltakeren har utviklet eller forbedret ferdigheter som er viktige for å påbegynne og fungere i jobb/utdanning. Vi ønsker din vurdering, uansett om deltakelsen i Jobbsjansen varte kun kort tid eller i flere år.

v5_1

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 i Jobbsjansen 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 (1)
- 10-19 prosent (2)
- 20-29 prosent (3)
- 30-49 prosent (4)
- 50 prosent eller mer (5)
- Vet ikke/usikker (6)

v5_2 - Hva var nivået på norskkunnskapene ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen?

Hva var nivået på norskkunnskapene ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen?

- Kunne ikke norsk (1)
- Nybegynner (Nivå A1) (2)
- Litt øvet (Nivå A2) (3)
- Mellomnivå (Nivå B1) (4)
- Høyere mellomnivå (Nivå B2) (5)
- Høyere nivå (Nivå C1) (6)
- Perfeksjonering (Nivå C2) (7)
- Usikker/nivå ble ikke vurdert (8)

v5_3 - Har følgende vært et mål for deltakeren i programperioden?

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, UD 2012)

	Ja (1)	Nei (2)	Usikker/vet ikke (3)
Bestå en norskprøve (1)	?	?	?
Forbedre grunnleggende ferdigheter (basiskompetanse) (2)	?	?	?
Forbedre arbeidsevnen (3)	?	?	?

Følgende vises hvis: [5.3 1] = [Ja]

v5_3_a - Har deltakeren bestått en norskprøve i eller i etterkant av programmet?

Har deltakeren bestått en norskprøve i eller i etterkant av programmet?

- Har bestått norskprøve 1 (1)
- Har bestått norskprøve 2 (2)
- Har bestått norskprøve 3 (3)
- Nei (4)
- Usikker/Vet ikke (5)

Følgende vises hvis: [5.3 2] = [Ja]

v5_3_b - Etter din mening, i hvilken grad har deltakeren forbedret sine grunnleggende ferdigheter (basiskompetanse)?

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, UD 2012).

- Overhodet ikke (1)
- I liten grad (2)
- I noen grad (3)
- I stor grad (4)
- Usikker/vet ikke (5)

Følgende vises hvis: [5.3 3] = [Ja]

v5_3_c - Etter din mening, i hvilken grad har deltakeren forbedret sine arbeidsevner?

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

- Overhodet ikke (1)
- I liten grad (2)
- I noen grad (3)
- I stor grad (4)
- Usikker/vet ikke (5)

v5_4 - Etter din mening, har Jobbsjansen hatt andre nytteeffekter for deltakeren

Etter din mening, har Jobbsjansen hatt andre nytteeffekter for deltakeren enn slike som går på arbeid/utdanning, utvikling av grunnleggende ferdigheter og arbeidsevne?

For eksempel styrket selvfølelse, styrket foreldrerolle, bedre sosiale ferdigheter, osv. Oppgi de viktigste nytteeffektene

Følgende vises hvis: [4.1] = [Overført til videre utprøving eller andre tiltak inkl.

Kvalifiseringsprogrammet og Jobbsjansen i annen kommune/bydel] eller [4.1] = [Avbrutt/dropout] eller [4.1] = [Fullført program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak]

v5_5 - Etter din mening, var det hindringer som gjorde at deltakeren ikke kunne nyttiggjøre seg av programmet?

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

Oppgi de viktigste hindringene

q50

Vennligst skriv inn andre forhold ved deltakeren og/eller deltakelsen i Jobbsjansen du ønsker å formidle:

