



IMDi
Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet



IDEAS2EVIDENCE

Rapport 5:2019

Jobbsjansen 2017 og 2018

Analyse av individrapporteringer



Asle Høgestøl

Linn Synnøve Skutlaberg

Mari Rage Bråstein

ISBN (trykt): 978-82-93181-73-6. Opplag: 250

ISBN (elektronisk): 978-82-93181-74-3.

SK, HB 15. august 2019

--

Offentlig

--

Jobbsjansen 2017 og 2018

Analyse av individrapporteringer

ideas2evidence-rapport 05:2019

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

ideas2evidence 05:2019

ideas2evidence
Villaveien 5
5007 Bergen
post@ideas2evidence.com
Telefon: 918 17 197
www.ideas2evidence.com

Forord

Denne rapporten sammenfatter funnene fra individrapporteringen på Jobbsjansen i 2017 og 2018. Rapporteringene som danner grunnlaget for rapporten kommer fra de enkelte Jobbsjanseprosjekt som mottar støtte fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), og data leveres for hver deltaker som var en del av Jobbsjansen disse årene. Lignende rapporteringer har blitt gjennomført for hver Jobbsjanse-kohort siden 2005. Denne rapporten føyer seg dermed inn i rekken over det som etter hvert har blitt et svært omfattende kunnskapsgrunnlag for å forstå ordningens virkemåter og resultater.

De siste årene har Jobbsjansen blitt lagt om. I 2017 ble ordningen delt inn i tre ulike delordninger (del A, B og C), som har ulike målgrupper, formål og gjennomføringspraksis. Denne rapporten omhandler deltakere i ordning A og C, og gjennom analyser og prosa beskrives sammensetningen og resultatene for disse to delordningene.

Vi ønsker å takke IMDi ved Manzoor Khan, Anders Fyhn, Binh Nguyen og Ellen Røst, som har bidratt i videreutviklingen av rapporteringsskjemaet. Manzoor Khan har også vært vår primære kontaktperson i prosjekt.

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

Rapporten er utarbeidet av Linn Synnøve Skutlaberg, Mari Rage Bråstein og Asle Høgestøl, som også har ledet prosjektet. Hilde Lerfaldet har bidratt med kvalitetssikring og i utarbeidelsen av nytt rapporteringsskjema.

Bergen, juni 2019.

Innhold

Forord.....	5
Innhold	7
Sammendrag	9
1 - Innledning.....	13
Om ordningen.....	13
Evalueringsoppdraget.....	14
Kunnskapsoppsummeringen	14
Følgeevalueringen	15
Datagrunnlag og metode.....	15
Utfordringer knyttet til datainnsamlingen	16
Rapportens oppbygning	16
2 – Om prosjektene	19
Deltakersammensetning i ordning A og C.....	22
3 – Om deltakerne.....	25
Deltakernes økonomiske situasjon, utdannings- og arbeidslivserfaring.....	30
Arbeidsevner	38
Arbeids-, kvalifiserings- eller opplæringstiltak før henvisning til Jobbsjansen	39
4 – Om programmenes innhold	41
Norskopplæring/språktrening	43
Arbeidsrettet tilbud/tiltak og arbeidspraksis	44
Praksis.....	45
Grunnleggende opplæring	46
Helsefremmende tiltak/behandling	47
Samfunnsorienterende- eller andre typer tilbud	48
5 – Resultater	51
Avslutningsårsaker	51
Fravær	54
Overførte og avbrutte deltakere.....	55
Type arbeid og næring.....	56
Kilder til livsopphold.....	60
Norsknivå.....	65
Forbedring av ferdigheter	67

6 – Måloppnåelse	69
Kjennetegn ved deltakerne	70
Kjønn.....	71
Alder	71
Botid	72
Opprinnelsesland/-verdensdel	73
Familiesituasjon.....	74
Arbeidsevne.....	75
Utdanningsnivå og norskferdigheter.....	76
Arbeidserfaring.....	78
Tidligere opplæringstiltak.....	79
Innsatsbehov	80
Varighet av programmet	81
Fravær i programmet	82
Hva kjennetegner deltakerne som avbryter Jobbsjansen?	83
Innhold i Jobbsjansen	84
Språkopplæring og -trening.....	85
Arbeidsrettet kompetanseheving	86
Grunnleggende opplæring	88
Helsefremmende tiltak.....	89
Samfunnsorienterende/Andre tiltak	90
Litteratur.....	91
Vedlegg.....	93
Individerapportering for ungdomsprosjekter som ble utfaset i 2017.....	93
Skjema for individerapportering	94

Sammendrag

Jobbsjansen er et kvalifiseringsprogram for innvandrere som har behov for grunnleggende kvalifisering. Det overordnede målet er å øke innvandreres deltakelse i arbeidslivet eller i utdanning. Ordningen er regulert som en søkbar tilskuddsordning rettet mot kommuner og fylkeskommuner, og forvaltes av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Jobbsjansen har tre delordninger; del A, B og C som er rettet mot ulike målgrupper. For en beskrivelse av de ulike delordningene se side 11 og 12 i rapporten.

Denne rapporten presenterer funn fra individrapporteringen rettet mot Jobbsjansesprosjektene innenfor delordning A og C, i 2017 og 2018. Rapporten beskriver både den overordnede deltakersammensetningen i 2017/18, og sammenhengene mellom kjennetegn ved deltakerne som avsluttet programmet i løpet av perioden og måloppnåelse.

Nedgang i antall deltakere og prosjekt

I 2017 og 2018 var det henholdsvis 46 og 50 unike Jobbsjansesprosjekt innenfor delordning A og C. Det er færre enn i 2016, hvor det var 53 Jobbsjansesprosjekt. Omleggingen av Jobbsjansen fra og med 1. januar 2017 førte ellers til en tydelig nedgang i antallet deltakere på Jobbsjansen, når man holder ordning B utenfor.

Mens Jobbsjansen hadde totalt 1 777 deltakere i 2016, falt dette til 1 116 i 2017 og 1 207 i 2018. Innenfor ordning A var deltakertallene for 2017 og 2018 henholdsvis 1 040 i 2017, og 974 i 2018. For ordning C var tilsvarende tall 76 i 2017, og 233 i 2018¹. Ordning C utgjorde med andre ord en betydelig større del av Jobbsjansen i 2018, sammenlignet med 2017.

Måloppnåelsen er stabil, men varierer mellom ordningene

I 2017 og 2018 avsluttet henholdsvis 529 og 470 deltakere Jobbsjansen. Innenfor ordning A ble 518 deltakere skrevet ut i 2017, og 398 deltakere i 2018. Innenfor ordning C var tallene for tilsvarende år henholdsvis 11 og 72 deltakere.

Alle deltakere som avslutter Jobbsjansen blir oppført med en avslutningsårsak. Alternativene for hva som kunne oppgis som avslutningsårsak, endret seg noe mellom 2016 og denne rapporteringen, og omfatter nå kategoriene: a) overgang til lønnet arbeid, b) overgang til utdanning (vgo), c) overgang til utdanning (høyere utdanning), d) grunnskole for voksne, e) 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). Programmene fikk i tillegg muligheten til å velge alternativ f) «annet».

Fram til og med 2016 ble den overordnede måloppnåelsen i programmet kalkulert ved å slå sammen andelene med overgang til lønnet arbeid eller utdanning blant alle utskrevne deltakere. Som en følge av utfasingen av deltakere grunnet endringer i ordningen, har det vært nødvendig for både 2016,

¹ I første delrapport på følgevalueringen ble det kommentert at ordning C per september 2017 hadde omtrent 115 deltakere, mens man i følge tilskuddsprotokollene for ordning A planla å ta inn ca. 735 deltakere i 2017 (Lerfaldet et. al. 2017). Det er med andre ord ganske stor diskrepans mellom prosjektenes planlagte deltakertall, og det reelle antallet deltakere slik det fremkommer av denne individrapporteringen.

2017 og 2018 å regne bort deltakerne som ble utfaset i måloppnåelsesgrunnlaget. Sammenlignet med måloppnåelsestall for 2015 og bakover, innebærer dette at måloppnåelsen de siste tre årene er noe usikker, og vil kunne fremstå som kunstig høy.

Med dette som forbehold, var måloppnåelsen i 2017 på 71 prosent, og for 2018 var den 69 prosent. Det er imidlertid forskjeller mellom delordningene. I 2017 oppnådde ordning A en måloppnåelse på 71 prosent, mot 58 prosent for ordning C. I 2018 var måloppnåelsen for ordning A 70 prosent, og for ordning C 60 prosent.

Resultatkravet for delordningene, kommunisert gjennom IMDis tildelingsbrev, er 75 prosents overgang til jobb eller utdanning for deltakere på ordning C, mens resultatkravet for ordning A var 60 prosents overgang til jobb eller utdanning i 2017, og 65 prosent i 2018. Ordning A overoppfyller dermed resultatkravene for ordningen begge år, mens ordning C har mangelfull måloppnåelse begge år.

Uavhengig av resultatkravene har måloppnåelsen i Jobbsjansen gått opp over tid. Fra 55 prosent i 2014, til 64 prosent i 2015, og videre til 68 prosent i 2016. I 2017 og 2018 var den generelle måloppnåelsen som nevnt 71 og 69 prosent.

35 prosent av deltakerne med overgang til lønnet arbeid, gikk over i ordinære heltidsstillinger (fast eller midlertidig). Dette er lavere enn i 2016 og 2015, hvor henholdsvis 43 og 52 prosent oppnådde ordinære heltidsstillinger. Den økte måloppnåelsen på Jobbsjansen må altså sees i kontekst av at ordningen i større grad kvalifiserer deltakere til deltidsstillinger.

51 prosent av deltakerne på ordning A (som avsluttet i 2017 eller 2018) ble regnet som selvforsørget like etter avsluttet program - høyere enn både 2015 og 2016. For ordning C var tilsvarende tall 29 prosent, men i tillegg var det 15 prosent som mottok studielån/stipend.

Bedre norskferdigheter, bedre arbeidsevne

Mange deltakere utviklet norskferdighetene sine gjennom deltagelsen i Jobbsjansen. Ved avsluttet Jobbsjansedeltakelse var det kun 8 prosent av deltakerne som hadde norskferdighetene på språknivå A1 eller lavere, mot 29 prosent før oppstart. Andelen deltakere som vurderes til nivå B2 eller B1 fordoblet seg i løpet av deltakelsen; fra 26 prosent til 53 prosent.

Et sentralt mål for Jobbsjansen er å forbedre deltakernes arbeidsevner. Dette var i 2017/18 spesielt viktig for deltakerne på ordning A. 72 prosent av deltakerne innenfor denne delordningen hadde forbedrede arbeidsevner som et av sine mål for deltakelsen. Innenfor ordning C var tilsvarende andel 52 prosent. Ved avsluttet program vurderer rapportørene det dit hen at 63 prosent av deltakerne på ordning A, og 56 prosent på ordning C, har forbedret sine arbeidsevner i stor grad. Henholdsvis 28 og 24 prosent har forbedret dem i noen grad.

Et mål som er spesifikt for deltakere på ordning C er å påbegynne, eller fullføre utdanning/opplæring. På begge disse spørsmålene var det rundt 40 prosent som hadde dette som mål. 94 prosent av deltakerne som hadde påbegynning av utdanning/opplæring som mål, oppnådde dette i løpet av programperioden. For dem som hadde fullføring av utdanning/opplæring som mål, var måloppnåelsen kun 31 prosent.

Måloppnåelsen varierer etterkjennetegn ved deltakerne, men viktigst av alt er fravær og nedsatt arbeidsevne

Når måloppnåelsen i programmet brytes ned på ulike kjennetegn ved deltakerne, ser vi blant annet at deltakere fra Afrika eller Midtøsten har lavere sannsynlighet enn andre for å oppnå overgang til jobb eller utdanning ved avsluttet program. Gode norsksferdigheter, høy utdanning, kort botid i Norge og tidligere arbeidserfaring er alle faktorer som er assosiert med høyere sannsynlighet for måloppnåelse.

Spesielt store utslag ser vi imidlertid på forholdet mellom nedsatte arbeidsevner og høyt fravær, og sannsynligheten for måloppnåelse. Mens den generelle måloppnåelsen i Jobbsjansen ligger på rundt 70 prosent, er det kun 38 prosent av deltakerne som kom inn i programmet med nedsatte arbeidsevner som oppnår jobb eller utdanning ved avsluttet program.

Fravær er også en sentral faktor: blant deltakerne med fravær på under 10 prosent, var det over 80 prosent som gikk over til jobb eller utdanning ved utskrivning fra Jobbsjansen. Deltakerne med høye fraværsandeler hadde på sin side svært lav måloppnåelse, henholdsvis 17 prosent for dem med mellom 30 og 49 prosents fravær, og kun 13 prosent for dem med 50 prosent eller høyere fraværsandel.

Fortsatt vekt på arbeidsretting, men forskjeller mellom delordningene

Helt siden oppstarten av Ny Sjanse/Jobbsjansen har man vært opptatt av arbeidsretting. Dette er fortsatt tilfellet i 2017/18, men innføringen av nye typer deltakere gjennom ordning C, har også ført til andre former for vektlegging i gjennomføringen av programmene. Mens 96 prosent av deltakerne på ordning A har en eller annen form for arbeidspraksis i programperioden sin, gjelder dette «kun» 81 prosent av deltakerne på ordning C. Mange deltakere på ordning C kommer inn i programmet med tydelige ambisjoner om å kvalifisere seg for videre utdanning. Vi ser derfor at omtrent halvparten av deltakerne på ordning C deltar i grunnskole for voksne eller videregående opplæring i løpet av sin programperiode. Et mer spesifikt opplæringsfokus for ordning C-deltakerne fører også til at det totale antallet tiltak deltakerne benytter seg av gjennom deltakelsen i Jobbsjansen, er klart lavere for ordning C enn for ordning A.

Summary

This report presents findings from “Jobbsjansen” 2017 and 2018. The analysis is based on reports from supervisors and project managers in municipal Jobbsjanse projects. In 2017 and 2018, 71 and 70 percent of the participants in “Jobbsjansen del A” reached the goal of transition to either work or education. For “Jobbsjansen del C”, 58 and 60 percent respectively, reached this goal. Jobbsjansen del A successfully achieved the transition rate goal set by The Ministry of Justice and Public Security both years, while Jobbsjansen del C did not reach its targeted transition rate neither in 2017 or 2018.

The two most important determinants of a positive outcome (transition to work or education) were the level of absence in the programme and assessments of work capability. High degree of absence and low working capability were negatively correlated with the likelihood for transitioning to work or education. Higher levels of education and language skills, 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 individrapporteringen på Jobbsjansen i 2017/18. Individrapporteringer har blitt levert fra Jobbsjansesprosjektene for deltakere som var en del av jobbsjansesordningen i 2017/18, og består av et omfattende datamateriale hvor både kjennetegn ved deltakerne, tiltak de har blitt tilbudt i prosjektperioden og resultater er registrert.

Analysene i rapporten viser blant annet sammensetningen av deltakerne i 2017/18, hva slags tiltak de har mottatt som deltakere i Jobbsjansen, hvilke resultater de oppnår, og hvordan måloppnåelsen i programmet varierer med bakgrunnskjenntegn og andre relevante forhold.

Innledningsvis beskriver vi Jobbsjansesordningen, og redegjør kort for endringene som har vært i ordningen de siste årene. Dernest presenteres datagrunnlag og metode, før vi avslutter kapittelet med å beskrive rapportens oppbygning.

Om ordningen

Jobbsjansen er et kvalifiseringsprogram for innvandrere som har behov for grunnleggende kvalifisering. Det overordnede målet er å øke innvandreres deltakelse i arbeidslivet eller i utdanning. Ordningen er regulert som en søkbar tilskuddsordning rettet mot kommuner og fylkeskommuner, og forvaltes av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

Forløperen til Jobbsjansen, Ny Sjanse, ble etablert i 2005 som en del av regjeringens satsing mot fattigdom. Siden den gang har både målgrupper og innretning blitt endret flere ganger. I 2017 og 2018 var ordningen innrettet med tre delordninger, med hvert sitt regelverk og hver sine målgrupper. De tre delordningene er:

- ◆ Del A) Kvalifiseringsprosjekter for hjemmeværende innvandrerkvinner
- ◆ Del B) Mer grunnskoleopplæring til innvandrerungdom, og
- ◆ Del C) Forlenget kvalifiseringsløp for deltakere i introduksjonsprogram

I denne rapporten presenteres resultater for delordning A og C. Det er kommuner som kan søke om tilskudd fra disse to delordningene. Etter planen vil delordning B sin sammensetning og resultater behandles nærmere i den avsluttende følgeevalueringen på Jobbsjansen (se under).

Del A retter seg primært mot innvandrerkvinner i alderen 18-55 år, som ikke er omfattet av andre ordninger. Hjemmeværende innvandrerkvinner med overgangsstønad som hovedinntektskilde, samt personer i målgruppen som har vært deltakere i introduksjonsprogram etter introduksjonsloven kan også omfattes av Jobbsjansen del A. For sistnevnte gruppe forutsettes det at det er gått minst to år siden deltakerne fullførte eller mistet retten til introduksjonsprogram.

Hovedmålet med delordningen er å øke sysselsettingen blant hjemmeværende innvandrerkvinner som står langt fra arbeidsmarkedet og som har behov for grunnleggende kvalifisering. Hjemmeværende kvinner har siden opprettelsen av Jobbsjansen vært en prioritert målgruppe, men tidligere kunne kommunene også få tilskudd for tilbud til ungdom og sosialhjelpsmottakere. Disse er ikke lenger i målgruppen. (Lerfaldet, Skutlberg og Høgestøl 2017). Bevilgningen til del A var 57,2

millioner kroner i 2017 og 64,8 millioner kroner i 2018. I 2019 er det satt av 80,3 millioner kroner til delordning A (Lerfaldet og Skutlaberg, 2018).

Del C gir kommuner mulighet til å søke om tilskudd for å tilby ett ekstra år med kvalifisering til personer som har deltatt i introduksjonsprogram i tre år, og som har behov for mer kvalifisering. Tilbudet er, ifølge IMDi, særlig relevant for personer som har grunnskole eller videregående skole som en del av sitt introduksjonsprogram. Hovedmålet med delordningen er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet. Bevilgningen til delordning C var i 2017 på 10,8 millioner kroner, og på 19,8 millioner kroner i 2018. I 2019 ble det satt av 20 millioner kroner til denne typen prosjekter. Dette året ble imidlertid ordningen flyttet fra Jobbsjansen og over til en ny ordning der IMDi gir tilskudd til utvikling av ulike typer kommunale integreringstiltak (Lerfaldet og Skutlaberg, 2018; IMDi, 2019).

Evalueringsoppdraget

Resultatrapporteringen er del av et større evalueringsoppdrag om Jobbsjansen som ideas2evidence gjennomfører på oppdrag for IMDi. Oppdraget er tredelt og består av:

- ◆ en kunnskapsoppsummering som sammenfatter tidligere erfaringer og resultater fra Jobbsjansen i perioden fra 2005-2016 (Lerfaldet et al. 2017),
- ◆ en følgeevaluering av Jobbsjansen i perioden 2017-2019, og
- ◆ resultatrapporteringer fra prosjektene for 2017 og 2018.

De ulike delene av evalueringen skal samlet svaret på i hvilken grad Jobbsjansen er egnet for å få innvandrere i arbeid og utdanning. Et annet sentralt mål med evalueringen er å vurdere hvordan ordningen fungerer sett i forhold til regjeringens integreringspolitiske mål og de konkrete mål som er satt for Jobbsjansen, samt hvordan ordningen fungerer sammenlignet med tidligere innretning og målgrupper. Vi presenterer kort hovedfunn fra tidligere rapporter under.

Kunnskapsoppsummeringen

I kunnskapsoppsummeringen presenterte vi funn fra foreliggende forskning om Jobbsjansen for perioden 2005-2016. Rapporten konkluderte med at Jobbsjansen i denne perioden samlet sett oppfylte målsettingene, og at ordningen bidro til å nå ett av regjeringens viktigste integreringspolitiske mål – nemlig å ta i bruk innvandrernes arbeidskraft og kompetanse, og slik «...tette sysselsettingsgapet som eksisterer mellom innvandrere og befolkningen for øvrig» (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2012, s.25).

Samtidig viste kunnskapsoppsummeringen at resultatene til Jobbsjansen har variert, og da særlig før 2012. Det kan skyldes faktorer som deltakersammensetning innen ordningen, utvikling i norsk økonomi og den lokale prosjektinnsatsen. Et annet viktig funn var at resultatene sank hver gang nye målgrupper ble faset inn i programmet, og at det tok tid før resultatene stabiliserte seg igjen.

Fra 2012 av, har resultatene vært bedre, og hele 60 prosent av deltakerne har etter det gått over til utdanning eller jobb etter endt program. Kunnskapsoppsummeringen tyder på at en helhetlig tilnærming overfor deltakerne har vært en medvirkende faktor for å få gode resultater. Tett oppfølging, grundig kartlegging og løsningsfokusert veiledning står i den sammenheng sentralt.

Følgerevalueringen

Følgerevalueringen tyder så langt på at Jobbsjansen er svært viktig for å styrke deltakernes videre muligheter i opplæring eller i arbeidslivet, i tråd med ordningens formål. Kommunene ville mest sannsynlig ikke målrettet arbeidet sitt på samme måte dersom det ikke var for tilskuddsordningen. Det påpekes imidlertid også at den stadige endringen av målgrupper og innretning av Jobbsjansen er uheldig. Det begrunnes med kunnskapsoppsummeringens funn om at det kan ta tid å finne de gode grepene for nye målgrupper, og fordi de stadige endringene på sikt å kan minke kommunenes interesse for ordningen.

Følgerevalueringens hovedfunn om **delordning A** er at det er et faglig og tidsmessig krevende arbeid, og at de fleste prosjektene gir både ordinære tiltak og egenutviklede tiltak til deltakerne. Prosjektene vektlegger deltakernes motivasjon ved inntak, og bare ett fåtall prosjekter legger vekt på at deltakerne har gode norskerdigheter eller gode forutsetninger for å komme i arbeid eller utdanning etter Jobbsjansen. Følgerevalueringen tyder også på at delordning A er et tilbud til en målgruppe som kommunene ikke ville ha prioritert uten tilskudd.

Hovedfunn om **delordning C** er at det er stor kontinuitet i innholdet fra introduksjonsprogrammet til Jobbsjansen, men at overgangsfasen er sårbar. Dessuten er det stor variasjon i hvordan prosjektene innrettes. Variasjonene handler om hvilke typer deltakere som rekrutteres og om programinnhold, for eksempel hvorvidt deltakerne tilbys arbeidsrettede aktiviteter i tillegg til den opplæringen prosjektene skal vektlegge. Et fellestrekk er likevel at prosjektene vektlegger deltakerne motivasjon ved inntak, på samme måte som i delordning A.

Følgerevalueringen avsluttes med en overordnet sluttrapport i slutten av 2019.

Datagrunnlag og metode

Analysene i denne rapporten bygger i hovedsak på datamateriale samlet inn gjennom individ- og prosjektrapporteringer fra jobbsjansprosjektene i 2017 og 2018. I noen tilfeller sammenlignes tallene med foregående år, og da har det blitt tatt utgangspunkt i de publiserte rapportene for disse årene.

Individrapporteringen baserer seg på undersøkelser sendt ut til de enkelte jobbsjansprosjektene. Prosjektene ble bedt om å fylle ut et rapporteringsskjema for hver deltaker som var en del av ordningen i 2017 og/eller 2018. Det ble rapportert både på deltakere som per 31.12.2018 hadde fullført sin deltakelse og dem som ikke hadde fullført programmet på dette tidspunktet. For sistnevnte deltakergruppe 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 deltakeren tilhører/tilhørte, informasjon om når deltakeren startet i Jobbsjansen, og om deltakeren fortsatt var i Jobbsjansen per 31.12.2018.

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

Del 3 omhandlet hvilke typer tiltak deltakeren hadde benyttet seg av i programperioden, i del 4 ble prosjektene bedt om å registrere avslutningsårsaker, mens del 5 omhandlet vurdering av deltakelse og resultat av programmet. Disse tre avsluttende delene av rapporteringsskjemaet ble kun stilt dersom deltakeren avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2017 eller 2018.

Datainnsamlingen ble gjennomført ved at kontaktpersoner i de enkelte Jobbsjanseprojekt ble tilsendt invitasjon til undersøkelsen med en medfølgende lenke til en web-basert spørreundersøkelse. Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av spørreundersøkelses-softwaren Conformat.

Utfordringer knyttet til datainnsamlingen

Helt siden oppstarten av Jobbsjansen i 2005 (da under navnet *Ny sjanse*) har prosjektene under Jobbsjansen levert data på individnivå for deltakerne i ordningen. Normalt sett har disse rapporteringene blitt levert i begynnelsen av året etter rapporteringsåret. For eksempel ble datainnsamlingen for 2016-kohorten i Jobbsjansen gjennomført i perioden februar – mars 2017.

I forbindelse med rapporteringen for 2017-kohorten, som var planlagt å gjennomføres i februar/mars 2018, oppstod en rekke utfordringer knyttet til få datainnsamlingen godkjent under gjeldende regelverk for personopplysninger. Disse utfordringen kan spesielt knyttes til to forhold: 1) For å i større grad kunne tilrettelegge for fremtidig forskning på ordningen, ble det bestemt at man fra og med 2017-kohorten skulle samle inn personidentifikator (i form av fødselsnummer eller Duf-nummer). Ønsket om å samle inn direkte identifiserbare data av denne typen, skapte et behov for konsesjonsbehandling hos Datatilsynet. 2) Prosessen rundt konsesjonsbehandling ble etter lang behandlingstid avbrutt grunnet forestående innføring av den europeiske personvernforordningen (GDPR) i norsk regelverk. Søknadsprosessen måtte dermed starte på nytt, og behandlingsgrunnlaget for datainnsamlingen ble endelig avklart først januar 2019.

Som en følge av disse forsinkelsene, ble det bestemt å utsette datainnsamlingen for 2017-kohorten og gjennomføre den parallelt med innsamlingen for 2018-kohorten. Forskyvningen av datainnsamlingen skapte en rekke utfordringer. Flere av kommunene som hadde prosjekt i 2017 hadde i mellomtiden avsluttet prosjektet, og/eller mistet personell ansvarlig for gjennomføringen tilbake i 2017. Av denne grunn er det enkelte mangler i datamaterialet: Noen prosjekt har ikke rapportert overhode for 2017-kohorten, mens andre prosjekt har rapportert mangelfullt. Vi anser konsekvensen av dette som begrenset overordnet sett, men det er samtidig viktig å påpeke at tallene som presenteres i denne rapporten for 2017 ikke er fullt ut dekkende for hva som var den faktiske situasjonen dette året.

Rapportens oppbygning

Kapittel 2 omhandler de ulike prosjektene som var en del av Jobbsjansen i 2017/18. Vi presenterer kort prosjektene, hvilke kommuner de er tilknyttet, og hvilke ressurser Jobbsjanseprojektene ble gitt i undersøkelsesperioden. I tillegg presenteres utviklingen i antall deltakere, og sammensetningen av ordning A og C.

I kapittel 3 gjennomgår vi sammensetningen av deltakere i Jobbsjansen 2017/18. Her er både deltakere som avsluttet Jobbsjansen i løpet av denne perioden samt deltakere som ble med videre til

2019 inkludert. Vi presenterer ikke bare deskriptive tall på sammensetningen av deltakerne, men også hvordan bakgrunnskjenntegn samvarierer med andre deskriptive faktorer.

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

Kapittel 5 konsentrerer seg om resultatene i Jobbsjansen 2017/18. Denne delen av rapporten er basert på deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i løpet av disse to årene. Vi gjennomgår avslutningsårsaker, fraværsandeler, hvilke typer arbeid de som oppnådde arbeid gikk til, og hva overførte og avbrutte deltakere endte opp med etter avsluttet program. I tillegg gjennomgår vi utviklingen til deltakerne med tanke på norskferdigheter, hovedinntektskilde og andre mål for programdeltagelsen.

Kapittel 6 omhandler måloppnåelsen i Jobbsjansen. Vi ser her på hvordan måloppnåelsen varierer med bakgrunnskjenntegn, tiltak og andre forhold ved programmet.

De siste årene har rapportene som baserer seg på individrapporteringen inkludert en multivariat logistisk regresjonsanalyse, samt en kvalitativt basert gjennomgang av ulike erfaringer prosjektene i Jobbsjansen har hatt med gjennomføringen av prosjektet. I slutten av 2019 skal ideas2evidence levere en avsluttende rapport på en følgeevaluering av Jobbsjansen som har pågått siden 2017. Disse analysene vil inngå i denne rapporten, og også bygges ut med mer detaljerte data på prosjektnivå hentet inn gjennom spørreundersøkelser rettet mot prosjektene.

Dersom ikke noe annet er angitt, er kilden til de forskjellige analysene individrapporteringen for 2017/18, eller individrapporteringer fra foregående år.

2 – Om prosjektene

I 2017 og 2018 var det henholdsvis 46 og 50 unike Jobbsjanseprojekt, fordelt på 43 forskjellige kommuner (Oslo er her forstått som én kommune, selv om prosjektene er på bydelsnivå). Som vi kan se av tabellen under, har flere kommuner/bydeler i 2017 og/eller 2018 hatt prosjekt innenfor både ordning A og ordning C. I enkelte tilfeller har kommunene hatt prosjekt innenfor begge ordningene i både 2017 og 2018, mens de i andre tilfeller har hatt én ordning et år og en annen ordning et annet år.

Tabell 1: Kommuner med Jobbsjanserordning i 2016

Sted	Ordning	Prosjekt i 2017?	Prosjekt i 2018?	Sted	Ordning	Prosjekt i 2017?	Prosjekt i 2018?
Andøy	A	Ja	Nei	Lenvik	C	Ja	Nei
Arendal	A	Ja	Nei	Lyngdal	A	Ja	Ja
Asker	A	Ja	Ja	Lørenskog	A	Ja	Ja
Asker	C	Nei	Ja	Mandal	C	Nei	Ja
Bergen	A	Ja	Ja	Molde	A	Ja	Ja
Birkenes	C	Ja	Ja	Molde	C	Nei	Ja
Bjerke	A	Ja	Ja	Moss	A og C	Nei	Ja
Bærum	A	Ja	Ja	Nordre Aker	A	Ja	Ja
Bømlo	A	Ja	Ja	Nordstrand	A	Ja	Ja
Bømlo	C	Nei	Ja	Notodden	A	Nei	Ja
Drammen	A	Ja	Nei	Nøtterøy og Tjøme	A	Ja	Nei
Fjell	A	Ja	Nei	Odda	C	Ja	Ja
Fjell	C	Nei	Ja	Sagene	A	Ja	Ja
Flekkefjord	A	Ja	Ja	Sandefjord	A og C	Ja	Ja
Flora	A	Ja	Nei	Sandnes	C	Ja	Ja
Færder	C	Nei	Ja	Sarpsborg	A	Ja	Ja
Gjøvik	A	Ja	Ja	Skedsmo	A	Ja	Ja
Gjøvik	C	Nei	Ja	Steinkjer	A og C	Ja	Ja
Grorud	A	Ja	Ja	Stjørdal	C	Ja	Ja
Grünerløkka	A	Ja	Ja	Stovner	A	Ja	Ja
Hadsel	A	Ja	Ja	Strand	A	Ja	Nei
Hammerfest	A	Ja	Nei	Strand	C	Nei	Ja
Hareid og Ulstein	A	Nei	Ja	Søndre Nordstrand	A	Ja	Ja
Haugesund	C	Ja	Nei	Trondheim	A	Ja	Ja
Karmøy	C	Ja	Ja	Ullensaker	C	Nei	Ja
Kongsvinger	A	Ja	Nei	Vennesla	A	Ja	Ja
Kristiansand	A	Ja	Ja	Vennesla	C	Nei	Ja
Kristiansund	A	Ja	Ja	Ålesund	A og C	Ja	Ja
Kvinesdal	C	Nei	Ja				

Dersom man bryter prosjektallet ned på ordning og år, ser vi at mens ordning A var klart dominerende i 2017, er fordelingen mellom ordning A og C noe mer jevnbyrdig i 2018. Som vi vil se senere i rapporten, når deltakerdata gjennomgås, endres også antallet *deltakere* og fordelingen mellom ordningene i deltakertall seg betydelig fra 2017 til 2018.

Tabell 2: Antall prosjekt, fordelt på ordning og år

Ordning	2017	2018
A	36	30
C	10	20
Totalt	46	50

De 53 Jobbsjansprosjektene hadde i 2017 totalt 1116 deltakere, og i 2018 1207 deltakere. For begge disse årene er dette en betydelig reduksjon sammenlignet med foregående år. Tabellen under viser utviklingen i antall deltakere i Jobbsjansen fra 2013, som var første året ordningen eksisterte i sin nåværende form, frem til 2018.

Tabell 3: Utvikling i antall deltakere i Jobbsjansen, 2013-2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Fortsatte fra året før	281	667	958	1 067	488	587
Startet i løpet av året	662	912	755	703	628	620
Totalt	943	1 579	1 713	1 770	1 116	1 207

Den primære forklaringen på nedgangen i antallet deltakere, er knyttet til omleggingen av ordningen fra og med 2017, hvor blant annet målgruppen for ordning A ble spisset. Denne spissingen innebar en betydelig reduksjon i tilgjengelige midler innenfor ordningen. I tillegg til dette gjennomførte mange av prosjektene utfasing av deltakere i løpet av 2016 som ikke passet inn i den nye målgruppedefinisjonen².

Antallet deltakere på ordning A var 1040 i 2017, og 974 i 2018. For ordning C var tilsvarende tall 76 i 2017, og 233 i 2018. Ordning C utgjorde med andre ord en betydelig større del av Jobbsjansen i 2018, sammenlignet med 2017.

Det er en del deltakere i Jobbsjansen som startet sin deltagelse for flere år siden. Ordningen er i utgangspunktet estimert til inntil to års varighet på ordning A, og ett års varighet på ordning C. For ordning A er det imidlertid anledning til å utvide programtiden med inntil ett år om nødvendig, mens deltakere som har lite skolegang kan få inntil fire års program.³

Deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2017/18 hadde i gjennomsnitt vært en del av ordningen i 15,9 måneder, fra oppstart til utskrivning. Nøyaktig det samme som i 2016. Det er imidlertid tydelige forskjeller mellom ordningene. I 2018 var gjennomsnittlig tid i programmet 10 måneder på ordning C, og 16,7 måneder for ordning A.

Tabell 4: Hvilket år begynte deltakeren i Jobbsjansen?

	2017		2018	
	Antall	Andel	Antall	Andel
2018	-	-	620	51 %
2017	488	44 %	377	31 %
2016	374	34 %	147	12 %
2015	159	14 %	35	3 %
2014	69	6 %	20	2 %
2013	23	2 %	6	0,5 %
2012 eller tidligere	3	0,3 %	2	0,2 %

Tabell 4 viser hvilket år deltakerne begynte i Jobbsjansen. Året for oppstart av deltakelse vises i venstre kolonne. Ettersom denne rapporten dekker to rapporteringsår (2017 og 2018), er tallene

² Sosialhjelpsmottakere og ungdommer som var en del av tidligere delordning D.

³ Kilde: <https://www.imdi.no/sysselsetting-og-arbeidsliv/jobbsjansen/> [lastet ned: 18.06.19]

fremstilt separat for disse årene. Vi ser eksempelvis at det i 2017 var innrullert 23 deltakere som startet i Jobbsjansen i 2013, mens det i 2018 var kun 6 deltakere som begynte i Jobbsjansen i 2013.

Det er faktisk en god del deltakere, for begge rapporteringsår, som har en fartstid i programmet som går utover to års varighet. Den klare majoriteten har imidlertid startet de siste årene, spesielt i 2018. Dette har nok delvis sammenheng innføringen av ordning C i 2017. Naturlig nok startet alle deltakerne på denne ordningen i Jobbsjansen i enten 2017 eller 2018.

I 2016 var det betydelig flere deltakere som avsluttet programmet i løpet av året enn i 2015; totalt 823 deltakere mot 624 i 2015. Svært mange av dem som avsluttet i 2016 (143 personer) ble utfaset grunnet endringene i ordningen vi tidligere har beskrevet.

I både 2017 og 2018, men spesielt sistnevnte år, har det vært et betydelig fall i antallet utskrevne deltakere. 529 deltakere avsluttet i 2017, og kun 470 deltakere i 2018. Dette har delvis sammenheng med den generell nedgang i antallet deltakere i Jobbsjansen A og C, men en viktig forklaring er også at mange deltakere på ordning C har såpass kort fartstid som deltakere at de ikke er klare for å avslutte.

Tabell 5: Ressurser i Jobbsjansen, 2017 og 2018

	2017			2018		
	Innvilget tilskudd	Egenfinansiering (oppgitt i søknad)	Sum	Innvilget tilskudd	Egenfinansiering (oppgitt i søknad)	Sum
Ordning A	57 209 050	22 902 669	80 111 719	64 750 000	25 196 505	89 946 505
Ordning C	10 821 000	8 804 667	19 625 667	9 750 000	28 941 134	48 691 134
Sum	68 030 050	31 707 336	99 737 386	84 500 000	54 137 639	138 637 639

I 2016 hadde Jobbsjansen til sammen 140 millioner kroner til disposisjon. Dersom man inkluderer tilskudd og egenfinansiering på delordning B, som ikke er i fokus for denne rapporten, økte de totale inntektene på Jobbsjansen mellom 2016 og 2017.

Fordi majoriteten av prosjektene i 2016 og tidligere var rettet mot en målgruppe som tilsvarer dagens ordning A, og ordning A i 2017 hadde totale inntekter på 80 millioner kroner, opplevde man imidlertid i praksis en betydelig reduksjon i tilgjengelige midler innenfor denne delordningen. I diskusjonen av deltakertall i Jobbsjansen (ref. tabell 3) trakk vi dette frem som hovedforklaringen på nedgangen i antall deltakere mellom 2016 og 2017.

Det er ellers verdt å merke seg at ordning C hadde en betydelig vekst i inntekter mellom 2017 og 2018, parallelt med den generelle oppbygning av denne delordningen.

Den organisatoriske forankringen til prosjektene varierer. I noen tilfeller er de organisatorisk lagt til NAV, mens i andre tilfeller legges prosjektet i andre deler av det kommunale tjenesteapparatet. I 2017 var 40 prosent av prosjektene lokalisert i NAV. Dette gjaldt både ordning A og C. Også i 2018 var 40 prosent av prosjektene lokalisert i NAV, men med en viss forskjell mellom ordningene. 33 prosent av prosjektene i ordning A gikk gjennom NAV, mot 50 prosent av prosjektene i ordning C.

I 2016 var 66 prosent av prosjektene organisatorisk lagt til NAV; en klart høyere andel enn i både 2017 og 2018.

Deltakersammensetning i ordning A og C

I tidligere rapporteringer på Jobbsjansen har det blitt lagt mye vekt på inndeling av deltakere i ulike målgruppekategorier (hjemmeværende innvandrerkvinner, ungdom, sosialhjelpsmottakere osv.). Etter omleggingen av Jobbsjansen i 2017 er denne inndelingen ikke lenger like relevant. I utgangspunktet skal målgruppene for Jobbsjansen være forholdsvis tydelige:

Ordning A er rettet mot hjemmeværende innvandrerkvinner i alderen 18-55 år som ikke er avhengige av sosialhjelp, som ikke har tilknytning til arbeidslivet eller ordinær utdanning, og som har behov for grunnleggende kvalifisering.

Ordning C er kort sagt rettet mot personer som har deltatt i introduksjonsprogram i tre år og som har behov for mer kvalifisering.

I neste kapittel, som gir en deskriptiv fremstilling av deltakermassen i Jobbsjansen, vil vi se nærmere på hvordan deltakerne i ordning A og C skiller seg fra hverandre. Innledningsvis er det imidlertid verdt å påpeke forskjellene mellom delordningene på et overordnet nivå, samt kommentere på noen av de generelle forskjellene mellom 2017/18 og tidligere år. Sistnevnte poeng er også viktig med tanke på diskusjonene rundt måloppnåelse, som vi kommer tilbake til i kapittel 6.

Vi ser blant annet at:

- ◆ Selv om ordning A er rettet mot innvandrerkvinner, er det faktisk også noen menn som er skrevet inn i denne delordningen. Antallet menn innenfor ordning A er imidlertid langt lavere i 2018 enn i 2017, noe som indikerer at de fleste prosjektene med menn «jobber dem ut» av ordningen over tid. De fleste mennene på ordning A startet i Jobbsjansen i 2016 eller 2015.
- ◆ Ordning C har en høyere andel mannlige enn kvinnelige deltakere. Innenfor ordning A er andelen menn svært lav. Dette er viktig å ha i bakhodet når resultater fra Jobbsjansen fordeles på kjønn eller ordning.
- ◆ Selv om ordning A i utgangspunktet ikke er rettet mot personer som er avhengig av sosialhjelp, ser vi at det både i 2017 og 2018 er deltakere på ordningen som hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde ved oppstart av programmet. Majoriteten av disse startet imidlertid i Jobbsjansen i 2016 eller tidligere. Antallet (og andelen) deltakere med sosialhjelp på ordning A var betydelig lavere i 2018 enn i 2017.
 - Nedgangen i andel deltakere som kom inn i programmet og var avhengig av sosialhjelp, er et viktig bakteppe for analyser av resultater og måloppnåelse. Fra tidligere år vet vi at denne gruppen generelt har hatt det tyngre for å nå måloppnåelse.
- ◆ En tydelig forskjell mellom 2017/18-rapporteringen og tidligere år, er at deltakerne har blitt eldre.
 - Flere steder i rapporten kommer vi til å påpeke endringer i sammensetning og resultat som kan føres tilbake til utfasingen av ungdomsprosjektene i

løpet av 2016. Mange av deltakerne på ungdomsprosjektene var unge menn med lang botid i Norge, som hadde hatt ordinær skolegang i norsk utdanningssystem, men falt ut fra videregående opplæring.

- ◆ Deltakere på ordning C har en annen tiltaksprofil enn deltakere på ordning A. Mange deltakere i ordning C har gjennomført videregående opplæring eller grunnskole for voksne. Dette er ikke like vanlig for deltakere på ordning A.

Vi avslutter denne gjennomgangen ved å kommentere på et av spørsmålene i individrapporteringen som kun ble rettet mot deltakere på ordning C: hvor mange måneder det gikk fra deltakeren ble skrevet ut av introduksjonsprogrammet, til deltakeren ble skrevet inn i Jobbsjansen. Det er et mål å sikre en så sømløs overgang mellom de to ordningene som mulig, og stort sett lykkes man med det. 75 prosent av deltakerne på ordning C startet sin deltakelse på Jobbsjansen samme måned som de ble skrevet ut av Introduksjonsprogrammet. Ytterligere 12 prosent hadde en overgangsperiode på mellom 1 og 6 måned.

3 – Om deltakerne

I dette kapittelet ser vi nærmere på *hvem* deltakerne i Jobbsjansen er. Ved siden av å presentere rene frekvenser, som for eksempel andelen av deltakerne med omsorgsansvar for barn under 18 år, kommer vi også til å vise hvordan andelene varierer med andre karakteristika. For eksempel ser vi på 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.

Vi vektlegger Jobbsjansen som ordning; vi vil ikke gå inn på sammensetningen av deltakerne ned på prosjektnivå. Merk også at vi i dette kapittelet stort sett kommer til å presentere tall og analyser basert på *alle* deltakerne i vår rapportering, det vil si deltakere fra både 2017 og 2018, samt både dem som har avsluttet sin deltakelse i Jobbsjansen, og dem som er med videre til 2019. Vi kommer imidlertid til å skille ut tall for de to ulike ordningene (A og C). Dersom det er tydelige variasjoner mellom deltakerne i 2017 og 2018 innenfor ordningene, kommenterer vi også dette.

Tallene våre viser at det er stor variasjon i sammensetningen av deltakergruppen. Både kvinner og menn, gamle og unge, deltok i 2017/18. 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 norsk språknivå.

Den klare majoriteten av deltakerne i Jobbsjansen var kvinner, i alt 90 prosent. Kjønnfordelingen er sterkt knyttet til ordning. Mens 97,5 prosent av deltakerne på ordning A er kvinner, er majoriteten av deltakerne på ordning C menn (55,7 prosent). Kvinneandelen i Jobbsjansen er noe høyere i 2017 (94 prosent) enn i 2018 (88,5 %). Dette skyldes veksten i ordning C mellom 2017 og 2018.

Tabell 6: Deltakernes alder. Gruppert.

	A	C	Totalt
18-24 år	4 %	11 %	5 %
25-29 år	11 %	18 %	12 %
30-34 år	21 %	25 %	22 %
35-39 år	25 %	14 %	24 %
40-44 år	20 %	11 %	19 %
45-49 år	10 %	9 %	10 %
50 år eller eldre	8 %	13 %	9 %
N	1492	244	1736

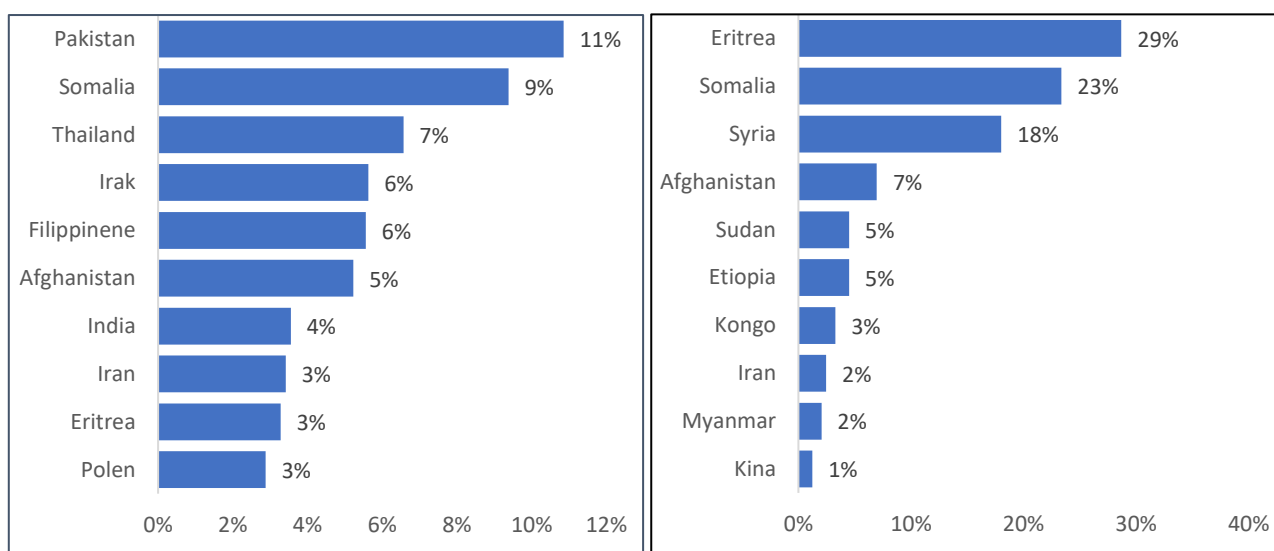
Aldersmessig ser vi at en viss forskjell mellom ordningene, spesielt ved at ordning C tenderer mot å ha en yngre deltakermasse enn ordning A. Hos denne ordningen er det aldersgruppen mellom 30 og 44 år som utgjør tyngden, med to tredjedeler av deltakerne.

Sammenlignet med individrapporteringen for 2016 er det, også når man inkluderer begge ordningene, en klart eldre deltakermasse i Jobbsjansen nå. Dette kan nok i stor grad forklares gjennom utfasingen av de ungdomsrettede prosjektene innenfor Jobbsjansen. Utfasingen av ungdomsprosjektene, som var dominert av unge menn, gjør også at det nå er betydelig mindre forskjell mellom kjønnene i aldersfordelingen. Gjennomsnittlig fødselsår for kvinnene i Jobbsjansen er 1981, mens den er 1984 for mennene. I 2016 var den gjennomsnittlige aldersforskjellen mellom kjønnene nesten 10 år.

Et aspekt i forlengelsen av diskusjonen rundt alder, er deltakerens alder da hun eller han kom til Norge. Den gjennomsnittlige Jobbsjansedeltaker var nesten 29 år da han eller hun kom til Norge. Det er ingen forskjell mellom kvinner og menn, men deltakerne på ordning C var i gjennomsnitt to år eldre enn deltakerne på ordning A da de ankom Norge.

Også her ser vi en tydelig utvikling siden 2016-rapporteringen. Den gang var den gjennomsnittlige Jobbsjansedeltakeren kun 25,5 år, og kvinnene var to år eldre enn mennene i gjennomsnitt. Selv om aldersprofilen på Jobbsjansen har blitt eldre, betyr dette *ikke* at botiden har økt i nevneverdig grad. Mens mennene og kvinnene i Jobbsjansen i 2016 hadde en botid på henholdsvis 10,5 og 8,5 år, er botiden for deltakerne dekket opp gjennom denne undersøkelsen, henholdsvis 6 og 9 år. Altså en nedgang i botid for menn, og en marginal økning for kvinner. Utvikling hos mennene skyldes i stor grad utfasingen av ungdomsprosjektene under Jobbsjansen, hvor mange deltakere var menn som enten var født i Norge, eller kom til landet som barn. Det er ellers verdt å nærme at botiden for deltakere i ordning C (5,5 år) er klart lavere enn på ordning A (rett over 9 år). Dette er en naturlig konsekvens av ordningenes innretning, og i særlig grad at introduksjonsprogrammet, som del C er en forlengelse av, tilbys til nyankomne innvandrere.

Figur 1: Deltakernes landbakgrunn (kun de 10 vanligste presentert) – Ordning A til venstre, C til høyre



Jobbsjansen favner svært bredt når det kommer til deltakernes landbakgrunn. Totalt var 104 forskjellige land representert i ordningen i 2017/2018. I figur 1 over vises de ti vanligste landbakgrunnene for ordning A (venstre figur) og ordning C (høyre figur). En åpenbar forskjell med tanke på landbakgrunn, er at ordning C i langt større grad enn ordning A domineres av enkeltland. Mens de ti vanligste landbakgrunnene i ordning A kollektivt fanger opp 56 prosent av deltakerne innenfor ordningen, fanger de *tre* vanligste landbakgrunnene innenfor ordning C (Eritrea, Somalia og Syria) opp for 70 prosent av deltakerne i ordning C. Et annet aspekt er at Pakistan, som er den vanligste landbakgrunnen i del A, representerer innvandrere som har lang botid i Norge, mens for eksempel eritreere og syrere, som er store grupper innen del C, er grupper som det har kommet langt flere av til Norge de seneste årene som flyktninger.

Dersom vi sammenligner tallene for ordning A, med situasjonen i 2016 og 2015, ser vi at mye er likt. Begge disse årene var Somalia, Irak, Pakistan og Afghanistan de vanligste landbakgrunnene. Disse

plasserer seg i toppen også for 2017/18, men vi ser at andelen deltakere med bakgrunn fra Thailand og Filippinene er mer prominent nå enn tidligere.

0,3 prosent av deltakerne oppgis å være født i Norge. Dette er omtrent på samme nivå som i 2016 (0,5 prosent), men betydelig lavere enn i 2015, da 5 prosent av deltakerne var født i Norge.

Tabell 7: Deltakernes landbakgrunn. Fordelt på verdensdel.

	Antall	Prosent
Asia	691	40 %
Afrika	505	29 %
Midtøsten	282	16 %
Europa	179	10 %
Sør-Amerika	61	4 %
Nord-Amerika	16	1 %
Oseania	1	0,1 %

Dersom man aggregerer landbakgrunn opp til verdensdel, ser man at flest deltakere har bakgrunn fra Asia og Afrika. 16 prosent av deltakerne har sin opprinnelse fra Midtøsten, mens 10 prosent har bakgrunn fra Europa. Sammenlignet med 2016 har andelen deltakere fra Asia økt betydelig.

Tabell 8: Deltakernes landbakgrunn. Fordelt på verdensdel og ordning.

	Afrika	Asia	Europa	Midtøsten	Nord-Amerika	Oseania	Sør-Amerika	N
Ordning A	23 %	45 %	12 %	15 %	1 %	0,1 %	4 %	1 492
Ordning C	66 %	11 %	0 %	23 %	0 %	0 %	0 %	244

Bryter man deltakernes opprinnelsessted ned på ordning, ser man tydelige forskjeller. Den klare majoriteten av deltakere på ordning C kommer fra Afrika (66 prosent), og et betydelig mindretall kommer fra Midtøsten (23 prosent). Ingen deltakere innenfor ordning C kommer fra Europa, Nord-Amerika, Oseania eller Sør-Amerika.

Innenfor ordning A er det Asia som dominerer, med 45 prosent. Det er også en god del deltakere fra Afrika (23 prosent), og omtrent like mange fra henholdsvis Europa (12 prosent) og Midtøsten (15 prosent).

Det er også klare kjønnsforskjeller knyttet til hvilken verdensdel deltakerne kommer fra. 66,5 prosent av mennene i Jobbsjansen er fra Afrika, mot kun 25 prosent av kvinnene. Asia er den viktigste verdensdelen blant kvinnene, med 43 prosent, mot kun 7,5 prosent av mennene. Majoriteten av kvinnene med bakgrunn fra Asia (og 80 prosent av kvinnene fra Filippinene og Thailand), er familiegjenforent med norsk/nordisk statsborger.

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)(Proba 2016). Av denne grunn er det interessant å se nærmere på hvilke typer ansvar deltakerne i Jobbsjansen 2017/18 hadde, og hvor tungt dette ansvaret er. Merk at dette spørsmålet er noe endret siden forrige undersøkelse. I 2017/18-undersøkelsen spurte vi først om hvor mange barn deltakeren har, for så å følge opp med et spørsmål om antallet barn under 18 år⁴.

⁴ I 2016-undersøkelsen ble det kun spurt om omsorgsansvar for barn under 12 år

Vi ser at det er langt vanligere for kvinner å ha barn enn det er for menn. Mens halvparten av mennene ikke har barn, gjelder dette kun for 22 prosent av kvinnene. Majoriteten av deltakerne har ett eller to barn, men en fjerdedel av deltakerne har tre eller flere barn⁵. Ettersom det stort sett er kvinner på ordning A, viser tallene også at det er vanligere for deltakere innenfor denne ordningen å ha barn enn det er for deltakere på ordning C.

Tabell 9: Hvor mange barn har deltakeren?

	Kvinner	Menn	Totalt
1	25%	10%	24%
2	28%	15%	27%
3	14%	10%	14%
4	6%	5%	6%
5	3%	3%	3%
Flere enn 5	2%	5%	2%
Deltakeren har ikke barn	22%	51%	24%

For deltakere som hadde barn, ble det også spurt om hvor mange barn *under 18 år* deltakerne hadde omsorgsansvar for.

Tabell 10: Hvor mange barn under 18 år har deltakeren omsorgsansvar for?

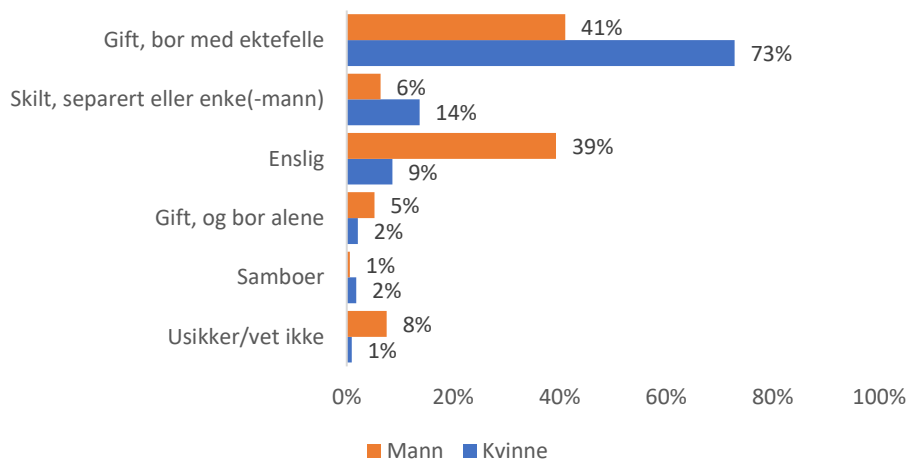
	Kvinner	Menn	Totalt
1	34%	24%	33%
2	33%	32%	33%
3	16%	22%	17%
4	6%	9%	6%
5	2%	6%	3%
Flere enn 5	1%	4%	1%
Deltakeren har ikke omsorgsansvar for barn under 18 år	7%	4%	7%

Vi merker oss at det er relativt få av dem med barn, som ikke har omsorgsansvar for noen barn under 18 år. Dette gjaldt 7 prosent av kvinnene og 5 prosent av mennene. Et interessant poeng er at når man konsentrerer seg om deltakerne som faktisk har barn, er det høyere andeler menn enn kvinner som har ansvar for tre barn eller mer.

På grunn av endringene i spørsmålsstillingen, er det vanskelig å sammenligne tallene med 2016-undersøkelsen. Uavhengig av dette så vi i 2016 at mens kun 14 prosent av mennene hadde omsorgsansvar for *barn under 12 år*, var tilsvarende andel for kvinner hele 66 prosent. I 2017/18 er det 71 prosent av kvinnene som har omsorgsansvar for minst ett barn under 18 år, mot 44 prosent av mennene. Selv om det fortsatt er vanligere for kvinner i Jobbsjansen å ha barn enn det er for mennene, har forskjellene mellom dem altså blitt betydelig mindre. Dette skyldes nok primært endringene i målgruppen for Jobbsjansen, hvor unge menn i stor grad har forsvunnet ut av Jobbsjansen, og har blitt erstattet av eldre menn. Vi har tidligere vist at det er langt vanligere med menn på ordning C enn på ordning A. Dette gjør at kjønnsforskjellene med tanke på omsorgsansvar også gjør seg gjeldende her. Det er langt vanligere for deltakere på ordning A å ha omsorgsansvar (72 prosent) enn det er for deltakere på ordning C (51 prosent).

⁵ I noen tilfeller oppgav rapportørene at de ikke visste om deltakeren hadde barn eller ikke. Disse andelen er holdt utenfor analysene, men vi merker oss at det var klart vanligere med usikkerhet knyttet til hvorvidt mennene hadde barn enn det var for kvinnene.

Figur 2: Hva er deltakerens sivilstand? N=1736



Majoriteten av deltakerne (70 prosent) er gift og bor med ektefelle. 11 prosent er enslige, mens 13 prosent er skilt, separert eller enke(-mann). Andelen som er samboere, eller gift, men bor alene, er forholdsvis lavt.

Ikke uventet ser vi imidlertid tydelige forskjeller mellom kjønnene. Bryter man sivilstand ned på kjønn, viser det seg at mens 73 prosent av kvinnene er gift og bor med ektefelle, er tilsvarende andel hos mennene 41 prosent. 39 prosent av mennene er enslige, mot kun 9 prosent av kvinnene.

Dette kan delvis forklares ved den allerede nevnte alderssammensetningen blant kvinner og menn i Jobbsjansen (mennene er betydelig yngre). Likevel er det verdt å merke seg at også i de yngste aldersgruppene er det langt vanligere for kvinner å være gift enn blant mennene.

Deltakernes sivilstand varierer også med ordningen de er tilknyttet. Innenfor ordning A er de fleste deltakerne gift, mens innenfor ordning C er det mange som er enslige (30 prosent).

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

	Andel - alle	Andel - kvinner	Andel - menn
Ja	42 %	43 %	8 %
Nei	47 %	47 %	84 %
Usikker/vet ikke	11 %	11 %	8 %
N	1492	1455	37

Kjønns- og (den underliggende) aldersdimensjonen i deltakergruppen gjør seg også gjeldende i et annet spørsmål som relaterer seg til familieforhold, nemlig hvorvidt deltakeren har blitt familiegjenforent med en norsk/nordisk statsborger. 43 prosent av kvinnene har blitt familiegjenforent med en norsk eller nordisk statsborger, mot bare 8 prosent av mennene. Sammenlignet med 2016 er andelen familiegjenforente kvinner høyere, mens andelen menn er lavere. Merk at dette spørsmålet kun bli stilt til deltakere på ordning A.

Deltakernes økonomiske situasjon, utdannings- og arbeidslivserfaring

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

Tabell 12: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltakerne før oppstart i Jobbsjansen?

	Ordning A	Ordning C	Totalt
Forsørget av familie/andre	74,5 %	0,4 %	64,1 %
Introduksjonsstønad	0,4 %	75,0 %	10,9 %
Sosialhjelp	7,2 %	14,3 %	8,2 %
Overgangsstønad	9,0 %	0,4 %	7,8 %
Annen	2,9 %	4,5 %	3,1 %
Tiltakspenger	2,0 %	3,3 %	2,2 %
Arbeid/selvforsørget	1,8 %	0,8 %	1,7 %
Andre offentlige stønader	1,2 %	0,0 %	1,0 %
Vet ikke	1,0 %	1,2 %	1,0 %
N	1 492	244	1 736

Når det gjelder hovedinntektskilden til livsopphold før oppstart i Jobbsjansen, er det tydelige forskjeller mellom deltakerne på de ulike ordningene. Mens 75 prosent av deltakerne på ordning A ble forsørget av familie/andre før oppstart, var den dominerende hovedinntektskilden for deltakere på ordning C (som man kan forvente) introduksjonsstønad.

I utgangspunktet er hjemmeværende kvinner som er avhengige av sosialhjelp ikke hovedmålgruppe for Jobbsjansen. Allikevel ser vi at rundt 7 prosent av deltakerne på ordning A hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde før oppstart. Dette er samtidig klart lavere enn i 2016, hvor nesten en tredjedel av deltakerne kom inn i programmet med sosialhjelp som viktigste kilde til livsopphold. Den klare majoriteten av deltakerne på ordning A som kom inn i programmet som sosialhjelpsmottakere startet i 2016 eller tidligere. Med andre ord tyder dette på at føringene fra IMDi om hvilke målgrupper som skal omfattes, nå følges i stor grad.

9 prosent av deltakerne på ordning A hadde overgangsstønad som hovedinntektskilde før oppstart. Overgangsstønad er en tidsbegrenset ytelse som skal bidra til å sikre inntekten til personer som er alene om omsorgen for barn⁶.

Svært få deltakere, kun 1,8/0,8 prosent, var selvforsørget før oppstart i Jobbsjansen.

I 2016 var det 53 prosent av deltakerne i Jobbsjansen som var forsørget av familie/andre før oppstart i Jobbsjansen. For begge ordningene sett under ett er samme tall i 2017/18 64 prosent, men som allerede nevnt, er andelen langt høyere hos deltakere i ordning A.

I 2016-rapporten så vi nærmere på karakteristikaene ved deltakere som var henholdsvis forsørget av familie/andre ved oppstart, og avhengig av sosialhjelp ved oppstart. Disse analysene er ikke lenger like interessante, ettersom den klart viktigste forklaringsfaktoren i 2017/18 er hvilken ordning man er

⁶ <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Enslig+mor+eller+far/overgangsst%C3%B8nad> [Lastet ned: 22.03.2017]

tilknyttet, og ikke andre individuelle forklaringer. Det er imidlertid verdt å påpeke at det selvsagt er vanligere for deltakere med en partner å være forsørget av familie før oppstart, og at så godt som alle som mottok overgangsstønad før oppstart ikke hadde partner.

Tabell 13: År med inntektsgivende arbeid i opprinnelsesland

	Ordning A	Ordning C	Totalt
Gjennomsnitt	4,4	4,9	4,5
N	1391	237	1628
Standardavvik	5,8	7,7	6,1

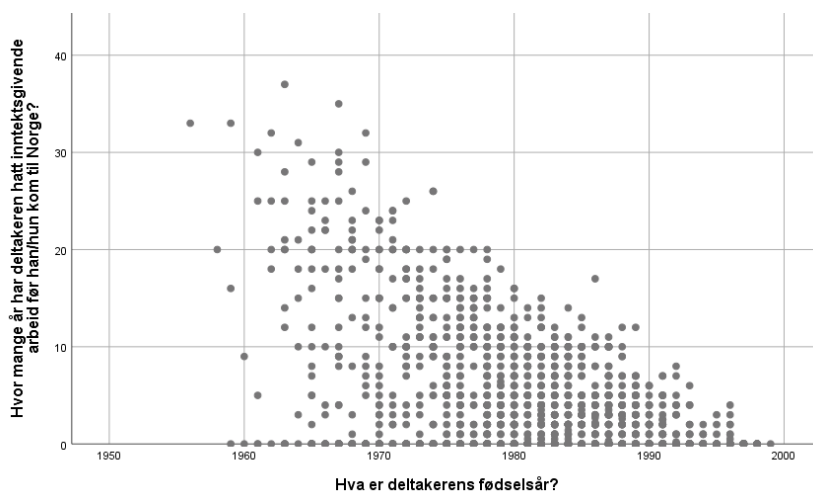
Andelen som var selvforsørget ved oppstart av Jobbsjansen var lav (1,7 prosent, ref. tabell 12), og som vi ser av tabell 13, har deltakerne i gjennomsnitt også hatt begrenset erfaring med inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet. I kalkuleringen av gjennomsnittet har vi ekskludert alle deltakerne som var under 18 år når de kom til Norge. I gjennomsnitt hadde deltakerne 4,5 års erfaring med inntektsgivende arbeid fra opprinnelseslandet. Dette er noe høyere enn i 2016. Økningen skyldes delvis at deltakere fra ordning C, som er en ny målgruppe, har mer arbeidserfaring enn deltakerne på ordning A. Innenfor ordning C er det en tydelig kjønnsdimensjon mht. arbeidserfaring. Mennene har i gjennomsnitt nesten dobbelt så lang arbeidserfaring fra hjemlandet som kvinnene. Innenfor ordning A har faktisk kvinnene noe lenger arbeidserfaring enn hva mennene har, men da med utgangspunkt i et forholdsvis lavt antall menn.

Tabell 14: År med inntektsgivende arbeid i Norge etter fylte 18 år før henvisning til Jobbsjansen

	Ordning A	Ordning C	Totalt
Gjennomsnitt	0,8	0,2	0,7
N	1492	244	1736
Standardavvik	2,0	0,7	1,9

Deltakerne har i gjennomsnitt også svært 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 deltakerne mindre enn ett års erfaring med inntektsgivende arbeid fra Norge. Som forventet er arbeidserfaringen i Norge svært lav for deltakere på ordning C.

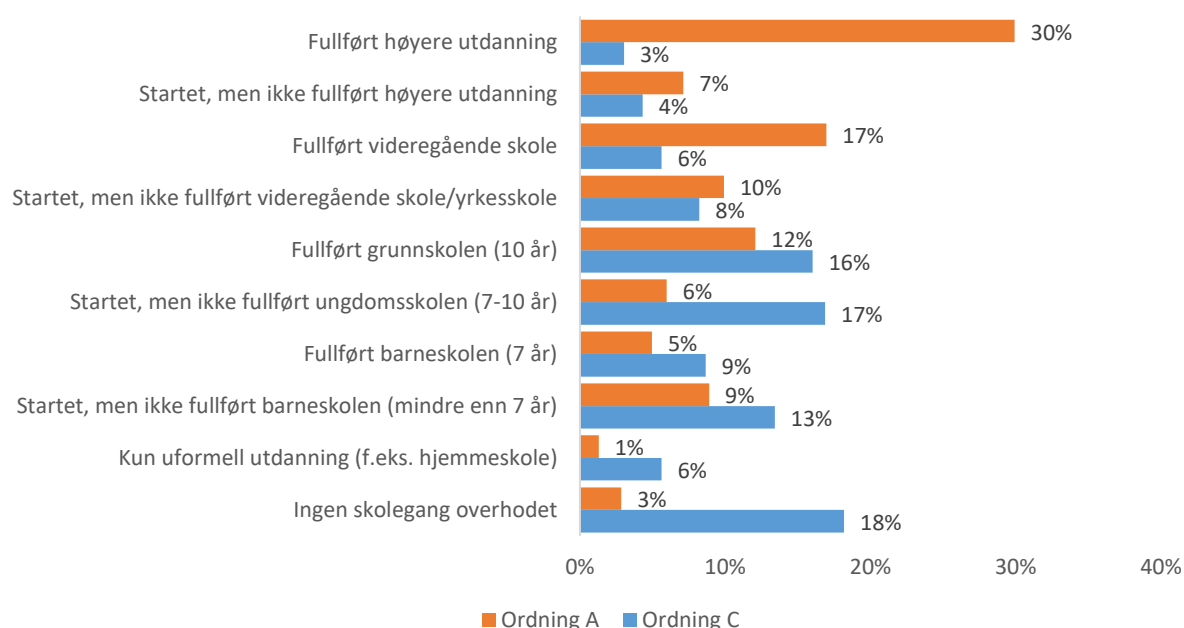
Figur 3: Prikkdigram, sammenheng mellom deltakernes fødselsår og antall år med inntektsgivende arbeid fra opprinnelsesland



Arbeidserfaring vil jo i mange tilfeller ha en sammenheng med alder. Prikkdigrammet viser derfor sammenhengen mellom deltakernes alder og antall år med inntektsgivende arbeid fra 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 deltakerne. Dette tilsier altså at mange av deltakerne vil ha behov for arbeidslivsrettet innsats gjennom Jobbsjansen.

Dette funnet er interessant med tanke på neste sett av analyser, som konsentrerer seg om utdanningsnivået til deltakerne før Jobbsjansen. I de følgende figurene vil vi presentere andelene som ikke kunne lese og/eller skrive på eget morsmål ved oppstart i Jobbsjansen, og se nærmere på norskerferdighetene til deltakerne før de begynte i Jobbsjansen. I tillegg gjennomgår vi deltakernes utdanningsnivå, og hvor deltakerne med utdanning har tatt utdanningen sin.

Figur 4: Hva var utdanningsnivået til deltakeren før oppstart i Jobbsjansen? N=1704, A=1473, C=231⁷



Ved å bryte utdanningsnivået til deltakerne i Jobbsjansen ned på ordning, kan man observere tydelige forskjeller. Det generelle utdanningsnivået innenfor ordning C må regnes som svært lavt. 18 prosent har ingen skolegang, ytterligere 6 prosent har kun uformell utdanning, mens 13 prosent har startet, men ikke fullført barneskolen. Dette utgjør 37 prosent av deltakerne på ordning C.

Til sammenligning er det 37 prosent av deltakerne på ordning A som har begynt på, eller fullført høyere utdanning. Innenfor denne ordningen er det kun fire prosent som ikke har noen skolegang overhode eller kun har uformell utdanning. Tallene viser altså at det er store forskjeller mellom ordning A og C, og at kvalifiseringsbehovene må sies å være mer omfattende for deltakerne i ordning C. Det er også interessant at såpass mange av deltakerne i del A har høyere utdanning, samtidig som de står utenfor det norske arbeidslivet.

⁷ Merk følgende: For 2 prosent av deltakerne visste man ikke utdanningsnivået 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.

Sammenlignet med 2016 merker vi oss at på tross av det lave utdanningsnivået innenfor ordning C, har allikevel det generelle utdanningsnivået innenfor Jobbsjansen økt. Spesielt ser vi en tydelig vekst i andelen deltakere som har fullført høyere utdanning. I 2016 utgjorde denne gruppen 18 prosent av deltakerne, mens tilsvarende andel i 2017/18 er 26 prosent. Det er først og fremst kvinner som har tatt/fullført høyere utdanning, dette var også tilfellet i 2016. Mennene er tydelig overrepresentert i gruppen av deltakere som liten eller ingen utdanning. Dette var ikke tilfellet i 2016, da svært mange av de mannlige deltakerne var unge menn som hadde falt ut av videregående opplæring.

Det er også en tydelig geografisk dimensjon ved deltakernes utdanningsnivå. Deltakere med opprinnelse fra afrikanske land har i liten grad startet eller fullført høyere utdanning – kun 11 prosent fra Afrika har gjort dette. For de andre verdensdelene varierer tilsvarende andel fra 38 prosent i Asia til hele 69 prosent i Nord-Amerika (merk at kun 16 deltakere har bakgrunn fra Nord-Amerika). Sammenlignet med 2016 har avstanden mellom afrikanske Jobbsjansedeltakeres utdanningsnivå og utdanningsnivået til øvrige deltakere blitt større.

Spesielt lavt utdanningsnivå har deltakere med opprinnelse fra Somalia og Eritrea, her er det henholdsvis kun 1,6 og 2,6 prosent som har startet eller fullført høyere utdanning.

I rapporteringsskjemaene til deltakere med lav eller ingen skolegang, ble det rapportert om hvorvidt de kunne lese og/eller skrive på eget morsmål ved oppstart i Jobbsjansen. I rapporteringsskjemaet til deltakerne med en eller annen form for utdanning, ble det rapportert om *hvor* de har utdannelsen sin fra.

Tabell 15: Kunne deltakeren lese og/eller skrive på eget morsmål ved oppstart i Jobbsjansen?

Deltakere med lav/ingen utdanning	
Ja	59 %
Nei	19 %
Usikker/vet ikke	22 %
N	278

Av deltakerne med lav eller ingen skolegang, var det 19 prosent som ikke kunne lese og/eller skrive på eget morsmål ved oppstart i Jobbsjansen. Det er viktig å understreke at disse prosentandelene kun refererer til den forholdsvis begrensede gruppen av deltakere med lav eller ingen skolegang. Ser man på *alle* deltakerne i Jobbsjansen 2017/18 var det 3 prosent som ikke kunne lese og/eller skrive på eget morsmål ved oppstart. Dette er på linje med tallene fra 2016.

Tabell 16: Hvor har deltakeren tatt utdanning?

	Antall	Andel
Utdanning fra opprinnelsesland (annet land), men ikke fra Norge	1361	86 %
Utdanning fra Norge, men ikke fra opprinnelsesland (annet land)	100	6 %
Utdanning både fra opprinnelsesland (annet land) og Norge	127	8 %

Blant deltakerne med en eller annen form for utdanning, har 86 prosent utdanning kun fra opprinnelseslandet. 6 prosent har utdanning fra Norge, men ikke opprinnelseslandet, mens ytterligere 8 prosent har utdanning fra både Norge og opprinnelsesland. Sammenlignet med 2016 er andelen som kun har utdanning fra opprinnelseslandet, høyere. En viktig forklaring på dette er utfasingen av ungdomsprosjektene, hvor de fleste deltakerne hadde hatt hele eller deler av utdanningen sin i Norge.

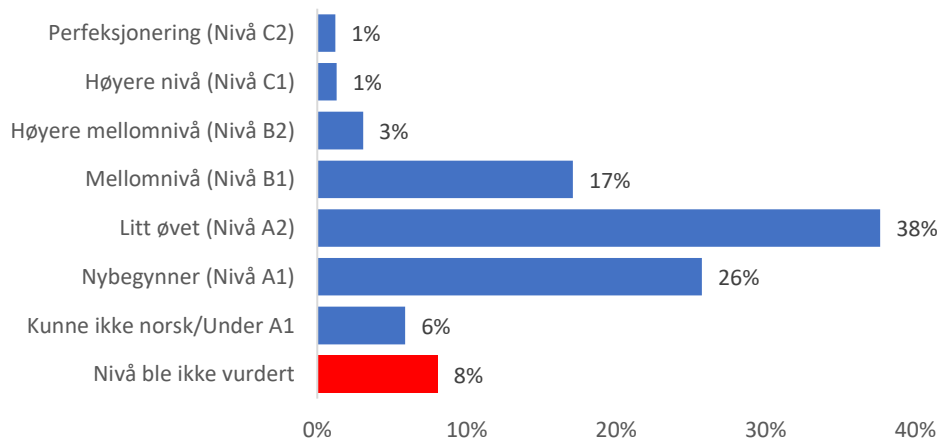
Utdanningsnivå har i tidligere undersøkelser av Jobbsjansen vist seg å ha en effekt på måloppnåelsen til deltakerne, men det har også nivået på norskerferdigheter. Som vi skal senere, er det ikke nødvendigvis fullt samsvar mellom disse to faktorene.

Før vi gjennomgår deltakernes norsknivå ved oppstart av Jobbsjansen, er det viktig å påpeke at spørsmålet om norsknivå har blitt endret ganske betydelig siden forrige undersøkelse. I 2016-undersøkelsen, samt foregående undersøkelser, ble rapportøren bedt om å gi sin vurdering av deltakernes norsknivå ved oppstart i Jobbsjansen. I rapporteringen for 2017/18 har vi kun bedt om rapportørens vurdering dersom deltakeren *ikke* har gått opp til norskprøve i løpet av de siste to årene før oppstart til Jobbsjansen.

Av deltakerne i 2017/18 var det 28,5 prosent som hadde gått opp til norskprøve før oppstart, 54,3 prosent hadde ikke gått opp til norskprøve, mens rapportørene var usikre om norskprøve hadde vært avlagt hos 17 prosent av deltakerne. Her er det imidlertid tydelige forskjeller mellom ordningene. Mens kun en fjerdedel av deltakerne på ordning A hadde gått opp til norskprøve før de startet sin deltakelse, var tilsvarende andel for ordning C 53 prosent. Merk at vi spurte rapportørene om hvorvidt deltakerne hadde gått opp til *norskprøve i løpet av de siste to årene før oppstart til Jobbsjansen*. Deltakere på ordning C er i de fleste tilfeller overført mer eller mindre direkte fra Introduksjonsprogrammet. Det er obligatorisk for deltakere på introduksjonsprogrammet som har fått opphold etter 1. september 2013 å gjennomføre norskprøver.

I det følgende kommer vi først til å presentere rapportørens vurderinger av norsknivå. Deretter presenterer vi norskprøveresultater for dem som har avlagt norskprøver. Avslutningsvis samordnes de to ulike kildene på deltakernes norsknivå.

Figur 5: Hva var nivået på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen? N=1240⁸



For deltakerne som ikke hadde avlagt norskprøve før oppstart i Jobbsjansen, ser vi at en relativt lav andel av deltakerne i Jobbsjansen hadde *høyt* nivå på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen. Kun 5 prosent av deltakerne hadde et norsknivå som tilsvarer høyere mellomnivå eller bedre. 6

⁸ I de tilfellene hvor rapportørene ble bedt om å vurdere nivået på deltakernes norskerferdigheter, ble det oppgitt en referansekilde for Europarådets nivåskala for språk: <https://www.folkeuniversitetet.no/Artikler/Spraakkurs/Europaraadets-nivaaskala-for-spraak>

prosent kunne ikke norsk, en fjerdedel var å anse som nybegynnere, mens 38 prosent ble kategorisert som «litt øvet».

For 8 prosent av deltakerne ble ikke nivået vurdert før oppstart. Nesten 75 prosent av deltakerne som ikke fikk nivået vurdert før oppstart, er tilknyttet to spesifikke Jobbsjansenprosjekt. Holder man disse prosjektene utenfor, er det forholdsvis uvanlig at deltakere ikke får vurdert nivået sitt før oppstart (2,3 prosent).

Tabell 17: Hva var resultatet på norskprøven før oppstart i Jobbsjansen? N=496.

	Muntlig	Lytteforståelse	Leseforståelse	Skriftlig fremstilling
Nivå B2	1 %	3 %	3 %	2 %
Nivå B1	30 %	24 %	24 %	21 %
Nivå A2	47 %	40 %	37 %	40 %
Nivå A1	10 %	13 %	15 %	16 %
Under nivå A1/ Ikke grunnlag for å vurdere nivået	2 %	3 %	4 %	3 %
Usikker/vet ikke	9 %	17 %	18 %	17 %

Tabellen over viser hvilke resultater deltakerne som har gått opp til norskprøve har oppnådd. Her er resultatene delt inn i fire ulike områder: muntlig, lytteforståelse, leseforståelse og skriftlig fremstilling. Vi ser at en relativt liten andel deltakere oppnår det høyeste nivået, B2, men at det ikke er uvanlig med B1 som resultat, spesielt på de muntlige prøvene. Det vanligste resultatet er A2, avhengig av prøvetype er det mellom 37 og 47 prosent av deltakerne som gjennom norskprøver blir vurdert til dette nivået. Dersom vi sammenligner med nasjonale tall på norskprøveresultat (norsk for innvandrere), merker vi oss at andelen med resultater på høyeste nivå (B2) er klart lavere hos deltakerne i Jobbsjansen, enn for innvandrere som tar norskprøve generelt.⁹

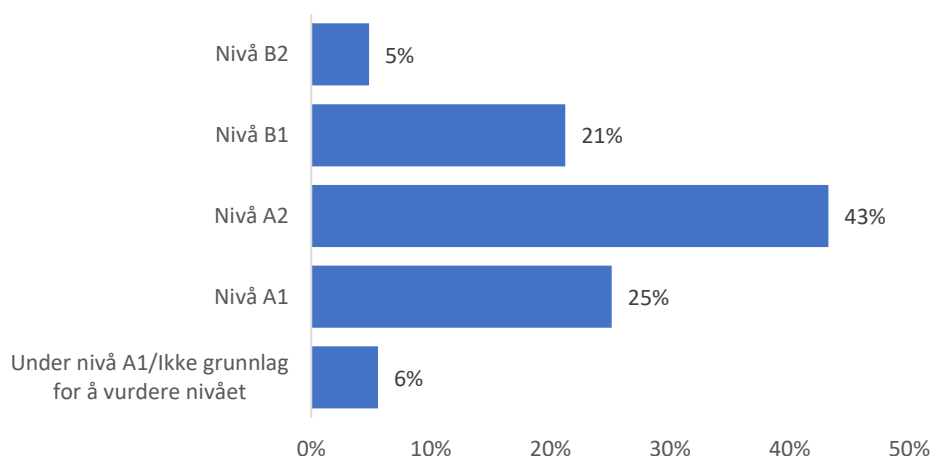
Vi ser at andelene som oppnår resultat på nivå A1 eller under nivå A1, er betydelig lavere enn andelene som blir vurdert til dette nivået av rapportørene på Jobbsjansen. Muligens har dette sammenheng med at deltakere med lavt norsknivå ikke ønsker eller blir gitt anledning til å ta norskprøver.

I neste figur, og etterfølgende analyser, kommer vi til å bruke en variabel på norsknivå hvor begge de to ulike kildene til informasjon (norskprøver og rapportørenes vurdering) er slått sammen. Ettersom manglende nivåvurdering er en kategori som gir oss lite informasjon, holdes denne gruppen utenfor etterfølgende analyser hvor norsknivå brukes¹⁰.

⁹ Kilde: Kompetanse Norges statistikkbank: «Norskprøveresultater, fordelt på fylke og kommune Norsk for innvandrere, 2014–2019» [lastet ned: 24.06.19]

¹⁰ Denne sammensatte variabelen er konstruert på følgende måte: Fra rapportørenes vurderinger er deltakere vurdert til nivå C1 og C2 kategorisert som B2. Norskprøveresultatene er delt inn på fire ulike prøver. Disse resultatene er slått sammen til én verdi. I tilfeller hvor to ulike nivå kunne ha blitt brukt (f.eks. fordi deltakeren har fått A1 på to norskprøver, og A2 på to norskprøver, har resultatet på skriftlig fremstilling vært retningsgivende.

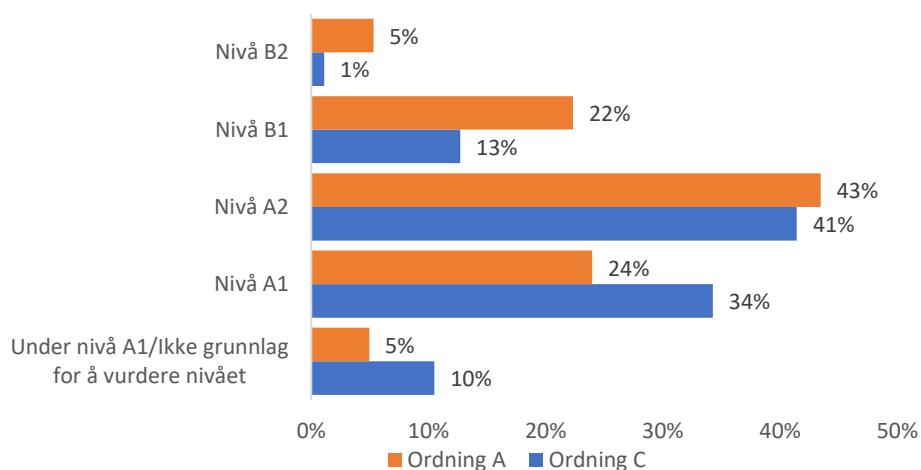
Figur 6: Hva var nivået på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen? N=1596



Figur 6 viser oss altså det sammensatte målet på norsknivå ved oppstart. Som vi ser, er det faktisk relativt liten endring sammenlignet med figuren som utelukkende presenterte rapportørens vurdering. Fordelingen er tilnærmet normalfordelt, 5-6 prosent av deltakerne har henholdsvis svært høye eller lave norskerferdigheter, rundt en fjerdedel befinner seg på nivå B1 eller A1, mens 43 prosent kan plasseres på midtkategorien A2.

Sammenlignet med 2016-rapporteringen observerer vi at deltakerne i 2017/18 kollektivt sett har noe svakere norskerferdigheter, men forskjellen er ikke stor.

Figur 7: Hva var nivået på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen? Fordelt på ordning. N = ordning A, 1415, Ordning C, 181.



Når norskkunnskapene brytes ned på ordning, trer en klar tendens frem. Deltakere på ordning C har klart svakere norskerferdigheter enn deltakere på ordning A. Mens 27 prosent av deltakerne på ordning A befinner seg på B-nivå, gjelder det samme kun 14 prosent av deltakerne på ordning C. Andelen som befinner seg på et nivå under A1 er dobbelt så høyt på ordning C, sammenlignet med ordning A. Ettersom deltakerne i ordning C er nyankomne, er det ikke overraskende at de har lavere norsknivå enn deltakerne i ordning A.

2016-rapporten fant at mennene i Jobbsjansen dette året hadde gjennomgående høyere norsknivå enn kvinnene – mens 30 prosent av mennene var på nivå B2 (eller høyere), gjaldt dette kun 6 prosent

av kvinnene. I 2017/18-rapporteringen er ikke lenger dette tilfellet. Faktisk er det generelle norsknivået høyere hos kvinnene enn hos mennene. Også her er nok utfasingen av ungdomsprosjeKter en nærliggende forklaring på denne utviklingen. Som tidligere nevnt var majoriteten av ungdommene i Jobbsjansen i 2016 unge menn med lang botid i Norge.

Tabell 18: Nivået på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen, fordelt på utdanningsnivå.

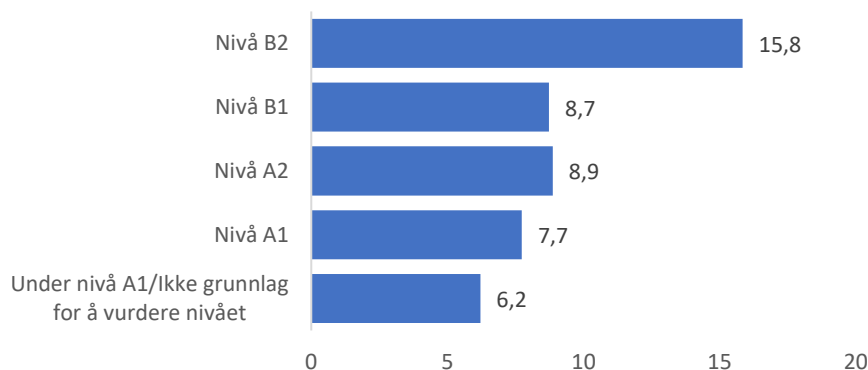
	Under nivå A1	Nivå A1	Nivå A2	Nivå B1	Nivå B2	N
Ingen skolegang overhodet	24%	41%	34%	1%	0%	74
Kun uformell utdanning (f.eks. hjemmeskole)	7%	47%	37%	10%	0%	30
Startet, men ikke fullført barneskolen (mindre enn 7 år)	6%	48%	37%	8%	1%	157
Fullført barneskolen (7 år)	8%	46%	42%	4%	0%	83
Startet, men ikke fullført ungdomsskolen (7-10 år)	6%	31%	47%	15%	1%	96
Fullført grunnskolen (10 år)	4%	20%	53%	18%	4%	201
Startet, men ikke fullført videregående skole/yrkesskole	1%	15%	48%	20%	15%	142
Fullført videregående skole	4%	20%	47%	22%	7%	248
Startet, men ikke fullført høyere utdanning	5%	20%	42%	28%	5%	111
Fullført høyere utdanning	5%	17%	39%	34%	5%	431

Ved å sette norskferdighetene ved oppstart i sammenheng med utdanningsnivå, trer enkelte andre tendenser frem. Som forventet har deltakerne uten skolegang overhodet generelt svake norskferdigheter, 24 prosent er vurdert til under nivå A1, mens ytterligere 41 prosent befinner seg på nivå A1.

Blant deltakerne med startet eller fullført høyere utdanning, er gjennomsnittsnivået betydelig høyere. Men det er allikevel relativt få som har et norsknivå på B2-nivå. I en nylig publisert rapport fra Kompetanse Norge finner man samme tendens hos norske innvandrere generelt, men her er andelen som vurderes på B2-nivå langt høyere enn hva vi ser i Jobbsjansen (Birkeland et. al. 2019)

Den utdanningsgruppen som i klart størst grad vurderes på B2-nivå, er deltakere med utdanningsnivået «startet, men ikke fullført videregående skole/yrkesskole». Denne deltakergruppen skiller seg først og fremst ut fra de andre ved å ha noe lengre botid (11 år mot et gjennomsnitt på 8,6 år) i Norge. Botid er generelt en sentral komponent, for som vi kan se av figuren under, synes botid å være en langt viktigere faktor for gode norskferdigheter enn hva utdanningsnivå er. I den nevnte rapporten fra Kompetanse Norge settes ikke norskferdigheter i sammenheng med botid, så vi vet ikke om dette også gjelder for innvandrerbefolkningen utenfor Jobbsjansen.

Figur 8: Gjennomsnittlig botid i Norge (i år), fordelt på nivået på norskferdighetene ved oppstart i Jobbsjansen. N=1596



Deltakerne med nivå B2 hadde i gjennomsnitt 15,8 års botid i Norge før oppstart av Jobbsjansen, mens deltakerne på under nivå A1 i gjennomsnitt hadde bodd i landet i kun 6,2 år.

På tross av varierende norskferdigheter, er det verdt å merke seg at kun et mindretall av deltakerne hadde rett på gratis norskopplæring ved oppstart i Jobbsjansen. 27 prosent hadde slik rett, 61 prosent hadde ikke rett, mens man for 12 prosent av deltakerne var usikre på om deltaker hadde rett eller ikke. Sammenlignet med 2016-rapporteringen er dette samtidig en tydelig vekst i andelen med rett. Den gang var det kun 15 prosent som hadde rett på gratis norskopplæring.

Dette skyldes delvis at deltakere på ordning C drar med seg rettigheter til norskopplæring gjennom introduksjonsloven inn i Jobbsjansen. Samtidig er det faktisk 24 prosent også innenfor ordning A som har rett til gratis norskopplæring – så økningen i andelen med rett på gratis norskopplæring skyldes ikke bare ordning C.

Arbeidsevner

Vi vil nå se nærmere på hvorvidt deltakerne kom inn i Jobbsjansen med nedsatt arbeidsevne, og om deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i løpet av 2017/18 fikk behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet.

Tabell 19: Hadde deltakeren nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet?¹¹

	Antall	Andel
Ja	141	8 %
Nei	1560	90 %
Vet ikke	35	2 %

Et mindretall av deltakerne, totalt 8 prosent, hadde nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer ved oppstarten av programmet. Dette er noe lavere enn i 2016 (11 prosent), og enda noe lavere enn i 2015 (13 prosent).

Det er vanligere hos deltakere på ordning C å ha nedsatt arbeidsevne (11,5 prosent) sammenlignet med deltakerne på ordning A (7,6 prosent).

I 2016 var det en høyere andelen menn enn kvinner med nedsatt arbeidsevne. Dette er ikke tilfellet for deltakerne i 2017/18; andelen er lik mellom kjønnene. En tendens som imidlertid er den samme, er at deltakere over 45 år i klart større grad har nedsatt arbeidsevne, spesielt i aldersgruppen over 50 år, hvor dette gjelder for 20 prosent av deltakerne.

For deltakerne som ble skrevet ut av Jobbsjansen i løpet av 2017/18, uavhengig av årsak, ble det registrert hvorvidt deltakeren hadde fått en behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet. Hvis dette var tilfellet, ble det også registrert det fastsatte innsatsbehovet.

¹¹ I spørreundersøkelsen ble *rapportørene* bedt om å vurdere hvorvidt deltakerne hadde «nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet». Begrepet ble ikke nærmere operasjonalisert. Arbeids- og sosialdepartementet definerer «nedsatt arbeidsevne» som: «at man av ulike grunner har dårlige forutsetninger for å møte de krav og forventninger som stilles i arbeidslivet» (<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/> [lastet ned: 13.06.2017])

Dette er det eneste spørsmålet i denne seksjonen av rapporten som er begrenset til deltakerne som ble avsluttet i løpet av 2017/18.

Tabell 20: Har deltakeren fått en behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet, og i så fall hvilket innsatsbehov ble fastsatt?

	Deltakere utskrevet i løpet av 2017/18		Deltakere med fastsatt innsatsbehov	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Standard innsats	42	4 %	40	8 %
Situasjonsbestemt innsats	350	35 %	303	63 %
Spesielt tilpasset innsats	163	16 %	224	29 %
Varig tilpasset innsats	1	0 %	3	0,2 %
Nei	356	36 %		
Usikker/vet ikke	87	9 %		
N	999	100 %	556	100 %

Standard innsats innebærer at brukeren blir tilbudt generelle tjenester, tilgjengelig for alle brukere. Situasjonsbestemt innsats innebærer tiltaksbruk, til eksempel AMO-kurs og arbeidstrening. Spesielt eller varig tilpasset innsats rettes mot personer med nedsatt arbeidsevne (Proba 2016)

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 36 prosent av deltakerne som avsluttet i løpet av 2017/18 ikke hadde behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet (mot 28 prosent i 2016), og at man var usikre for 9 prosent av deltakerne. Dette innebærer at 55 prosent av deltakerne hadde fått behovs- eller arbeidsevnevurdering.

I gruppen som hadde fått behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV, har den klare majoriteten (63 prosent) fått fastsatt situasjonsbestemt innsats som innsatsbehov. 29 prosent har spesielt tilpasset innsats. 8 prosent hadde standard innsats, mens et lite mindretall, kun 0,2 prosent, har varig tilpasset innsats.

Sammenlignet med 2016 er det generelle bildet at færre deltakere har fått behovs- eller arbeidsevnevurdering, og at blant dem som har fått det, er det flere som er på de «lettere» formene for innsats. Det er klart færre deltakere med spesielt eller varig tilpasset innsats. Tabell 19 viste da også at andelen med nedsatt arbeidsevne er lavere nå enn i 2016.

Arbeids-, kvalifiserings- eller opplæringstiltak før henvisning til Jobbsjansen

I denne avsluttende delen av den deskriptive gjennomgangen av deltakerne i Jobbsjansen 2017/18, vil vi se nærmere på hvilke typer arbeids-, kvalifiserings- eller opplæringstiltak deltakerne hadde før henvisning til Jobbsjansen. Merk at dette var et flervalgsspørsmål, slik at prosentandelen ikke summeres til hundre.

Tabell 21: Hvilke typer arbeids-, kvalifiserings- eller opplæringstiltak har deltakeren hatt før henvisning til Jobbsjansen? Flervalgsspørsmål

	Ordning A	Ordning C	Totalt
Norskopplæring	66 %	66 %	66 %
Introduksjonsprogram	9 %	90 %	21 %
AMO-kurs	19 %	5 %	17 %
Norskopplæring kombinert med arbeidspraksis	11 %	49 %	16 %
Ingen tiltak	15 %	1 %	13 %
Annet	11 %	13 %	11 %
Jobbsøker- /CV-skrivingkurs	10 %	9 %	10 %
Opplæring i grunnleggende ferdigheter for voksne	3 %	9 %	4 %
Kvalifiseringsprogram (KVP)	4 %	3 %	4 %
Usikker/Vet ikke	2 %	3 %	2 %
Ordinær utdanning/yrkesrettet opplæring finansiert av NAV	2 %	1 %	2 %
N	1492	244	1 736

På tvers av de to ordningene er norskopplæring det klart vanligste foregående opplæringstiltaket hos deltakerne før henvisning til Jobbsjansen. 66 prosent av deltakerne innenfor begge ordninger har mottatt et slikt tilbud. Dette er noe høyere enn i 2016. Ellers er det ganske store forskjeller mellom deltakerne avhengig av ordning. Som forventet har de aller fleste deltakerne på ordning C deltatt i Introduksjonsprogrammet før oppstart i Jobbsjansen. Dette tallet burde imidlertid ha vært 100 prosent, og ikke 90 prosent, slik det fremkommer av tabell 21. Når vi går bak tallene, ser vi at majoriteten av deltakerne på ordning C som *ikke* står oppført med introduksjonsprogram som opplæringstiltak før oppstart av Jobbsjansen, er knyttet til to spesifikke Jobbsjansprosjekt. Om dette skyldes feilrapportering, eller inntak av deltakere som strengt tatt ikke hører hjemme på denne ordningen, er usikkert for oss.

19 prosent av deltakerne på ordning A har vært igjennom AMO-kurs, mot kun 5 prosent av deltakerne på ordning C. Halvparten av deltakerne på ordning C har på sin side deltatt i norskopplæring kombinert med arbeidspraksis, mot kun 11 prosent av deltakerne på ordning A.

Vi merker oss ellers at 15 prosent på ordning A ikke har mottatt noen tiltak, mot kun 1 prosent innenfor ordning C. Til sammen har 11 prosent av deltakerne 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 – for eksempel grunnskole for voksne.

4 – Om programmenes innhold

Frem til dette kapittelet har rapporten stort sett presentert tall og analyser basert på *alle* deltakerne som var en del av Jobbsjansen i 2017/18. Dette kapittelet, som omhandler innholdet i Jobbsjansen, samt de etterfølgende kapitlene som ser nærmere på resultater og måloppnåelse i ordningen, baserer seg utelukkende på de deltakerne som *avsluttet* Jobbsjansen i løpet av 2017 eller 2018. Som nevnt tidligere i rapporten, gjelder dette 999 personer, hvor av 529 personer avsluttet i 2017, mens 470 avsluttet i 2018.

Dette kapittelet ser spesifikt på innholdet i programmene, altså hvilke ulike typer tiltak deltakerne har benyttet i programperioden. Med programperioden menes hele perioden deltakerne har vært i programmet, ikke nødvendigvis bare 2017/18.

Kapittelet er delt opp i 5 underkapittel. Det starter med en gjennomgang av hvilke språkopplærings- og språktreningsstilbud deltakerne har benyttet seg av. Videre ser vi nærmere på bruk av arbeidsrettede tiltak, samt forhold knyttet til (ordinær) arbeidspraksis. Etter dette gjennomgås hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring¹² deltakerne har benyttet. I de to siste underkapitlene ser vi på bruk av helsefremmende tiltak/behandling, samt hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud deltakerne har fått.

Merk at rapporteringsskjemaet har blitt noe justert siden 2016 på spørsmålene om programinnhold. Noen typer programinnhold har blitt tatt ut, mens nye alternativer har kommet inn. En annen, større endring er at man på alle overordnede tiltakstyper har inkludert alternativet «ingen tiltak».

Innledningsvis er det imidlertid verdt å trekke frem noen poeng knyttet til bruken av tiltak, og hvordan det varierer med deltakernes kjønn og tilhørighet i ordning A eller C.

Tabell 22: Gjennomsnittlig antall tiltak per tilskuddstype, fordelt på ordning og kjønn

	Språkopplæring	Arbeidsrettede tiltak	Grunnleggende opplæring	Helsefremmende	Samfunnsorienterende	Tiltak totalt	N
Ordning A	1,71	1,73	0,72	0,80	2,71	7,68	916
Ordning C	1,36	1,49	0,72	0,67	1,59	5,84	83
Kvinne	1,71	1,73	0,71	0,83	2,69	7,67	924
Mann	1,40	1,44	0,88	0,35	1,68	5,75	75
Alle	1,68	1,71	0,72	0,79	2,62	7,52	999
Maks antall tiltak:	9	9	7/8	6	10	41/42	

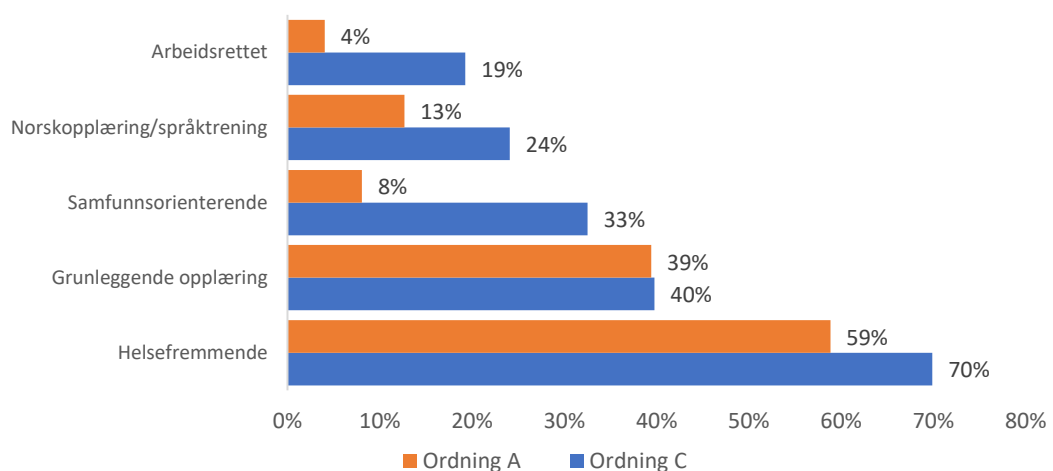
Generelt ser vi at kvinners bruk av tiltak er betydelig høyere enn menns. Spesielt gjelder dette tiltak som er samfunnsorienterende eller av helsefremmende art. En god del av den kjønnsespesifikke variasjonen kan imidlertid føres tilbake til hvilke ordninger deltakerne tilhører. For eksempel er det relativt liten forskjell mellom antall tiltak kvinner og menn innenfor ordning C får - med tanke på språktrening, arbeidsretting, grunnleggende opplæring. Det er reelle forskjeller innenfor samfunnsorienterende tiltak, men ulikheten mellom kjønnene er betydelig mindre enn forskjellene mellom ordningene. Det området hvor kjønnsforskjellene er tydeligst, selv når vi ser på fordelingen

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

innenfor ordningene, er helsefremmende tiltak. Mens kvinnene på ordning C i snitt mottar 1 helsefremmende tiltak hver, er andelen for mennene 0,38 – altså under halvparten. Det er samtidig liten forskjell i antallet arbeidsrettede tiltak, og innenfor ordning A er antallet arbeidsrettede tiltak høyere for kvinner enn for menn. Fokuset på arbeidsretting gjelder med andre ord både kvinner og menn, men kvinner har samtidig en bredere tiltaksportefølje, hvor også omkringliggende faktorer følges opp gjennom tiltaksbruk.

I gjennomsnitt mottar deltakerne på Jobbsjansen 7,5 ulike tiltak. Dette er omtrent på linje med det vi så i 2016. Siden den gang har også forskjellene mellom kjønnene blitt noe mindre, med utgangspunkt i *antallet* tiltak deltakerne mottar til sammen.

Figur 9: Andel deltakere som ikke mottok noen tiltak innenfor de enkelte tiltakstyper, fordelt på ordning. N=999, ordning A, 916, ordning C, 83



Figur 9 viser andelen deltakere som ikke mottok *noen* tiltak innenfor de enkelte tiltakstypene, fordelt på ordning. Vi ser at helsefremmende tiltak og tiltak innenfor grunnleggende opplæring, er tiltakstypene som rettes mot færrest deltakere. Sammenlignet med 2016 er det tydelig at bruken av helsefremmende tiltak er blitt betydelig mindre vanlig – den gang var det kun 48 prosent som *ikke* mottok denne typen tiltak. Dette føyer seg inn i generell tendens vi har kommentert på tidligere, hvor deltakermassen i Jobbsjansen ser ut til å ha mindre helsemessige utfordringer enn før.

Innenfor flere av tiltakstypene er det forholdsvis store forskjeller mellom de ulike ordningene. Vi ser blant annet at det langt vanligere for deltakere på ordning A å ha både arbeidsrettede tiltak, tiltak innenfor norskopplæring/språktrening, samfunnsorienterende tiltak og helsefremmende tiltak. Den eneste tiltakstypen som er helt lik er grunnleggende opplæring. Som vi vil se senere, skyldes dette at svært mange av deltakerne på ordning C mottar videregående opplæring. Dette er med på å fortrenge andre tiltakstyper. Av de 20 deltakerne på ordning C som *ikke* deltok på arbeidsrettede tiltak, deltok 15 av dem (altså 75 prosent) i grunnskole for voksne eller ulike former for videregående opplæring.

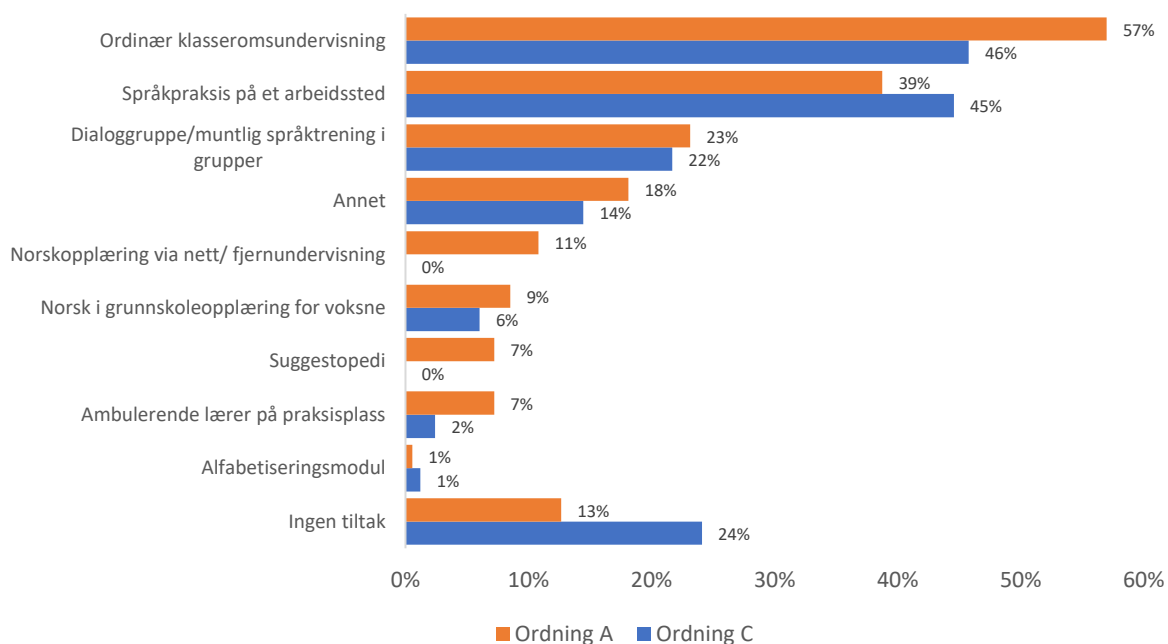
Når vi nå går nærmere inn på tiltaksbruk generelt, fordelt på de ulike tiltakstypene, vil andelen som ikke mottok noen tiltak være inkludert i figurene. Vi kommer imidlertid ikke til å fokusere spesielt på forskjellene mellom ordningene, ettersom det allerede er behandlet i figuren over.

Norskopplæring/språktrening

Vi starter med å gjennomgå bruken av ulike språktreningstilbud. Spørsmålet om språktreningstilbud 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. Merk at det på dette spørsmålet ble gjort noen grunnleggende endringer sammenlignet med 2016. I 2016-rapporteringen var et av valgene på tiltakstype: «egne tiltak i regi av Jobbsjansen». Dette var alternativet flest rapportører krysset av for. Ettersom dette ikke gir noe informasjon om innholdet i tiltakene, ble det tatt ut fra årets rapportering. Samme vurdering ble gjort for tiltakstypen «tiltak i regi av frivillige organisasjoner».

I 2016 var det 15 prosent av deltakerne i Jobbsjansen 2016 som ikke deltok i *noen* språktreningstilbud. Dette var i all hovedsak ungdom, med en overrepresentasjon av menn. I 2017/18 er andelen som ikke mottar slike tilbud henholdsvis 13 og 24 prosent, avhengig av ordning. Når vi ser nærmere på denne gruppen merker vi oss at det er en høyere andel menn enn kvinner som ikke mottar tilbud om språktrening eller -opplæring. I tillegg ser vi at jo yngre deltakerne er, jo lavere sannsynlighet er det for at de mottar språktilbud.

Figur 10: Hvilke ulike typer norskopplæring eller språktrening har deltakeren benyttet seg av i programmet? Flervalgsspørsmål. Fordelt på ordning. N=999, ordning A, 916, ordning C, 83



Den vanligste tiltakstypen for deltakere som avsluttet Jobbsjansen i 2017/18, er «ordinær klasseromsundervisning». 57 prosent av deltakerne på ordning A, og 46 prosent av deltakerne på ordning C mottok dette tiltaket. Dette er klart høyere enn i 2016, hvor 40 prosent fikk dette tiltaket. Sammenlignet med 2016 blir en klart høyere andel deltakere tilbudt språkpraksis på et arbeidssted (23 prosent i 2016 versus 39/45 prosent i 2017/18).

Hvis vi ser nærmere på *hvem* som mottar språktilbud generelt, så har vi allerede avklart at kvinner blir gitt flere tiltak innenfor denne tiltakstypen enn menn. Ikke overraskende er imidlertid den viktigste bakenforliggende faktoren norskferdighetene til deltakerne ved oppstart i Jobbsjansen.

Mens de av deltakerne som ved oppstart ble vurdert til A1-nivå eller lavere i snitt mottok 2 forskjellige tiltak, mottok deltakere på B2-nivå i snitt kun 0,7 tiltak. Vi merker oss imidlertid at forskjellene i bruken av språktilbud hos deltakere med henholdsvis gode eller mindre gode norsksferdigheter var lavere i 2017/18 enn i 2016.

Vi merker oss også at bruken av ordinær klasseromsundervisning varierer med deltakernes norskkunnskaper. Mens kun 11 prosent av deltakerne på B2-nivå deltok på ordinær klasseromsundervisning, ble denne tiltakstypen brukt av henholdsvis 47 prosent på B1-nivå, 57 prosent på A2-nivå, og 71 prosent på A1-nivå.

Videre er det interessant at det er ganske mange likheter i bruken av språktilbud på tvers av ordningene. Språktilbud er vanlig innen begge ordninger; som tilsier at både gruppen av nyankomne og de mer lengeværende i landet har behov for norskopplæring. Men vi ser at det er en større andel innen del C som ikke mottar slik opplæring. Kanskje kan sistnevnte poeng forklares med at deltakere fra introduksjonsprogrammet mest sannsynlig nettopp har deltatt i slik opplæring.

Arbeidsrettet tilbud/tiltak og arbeidspraksis

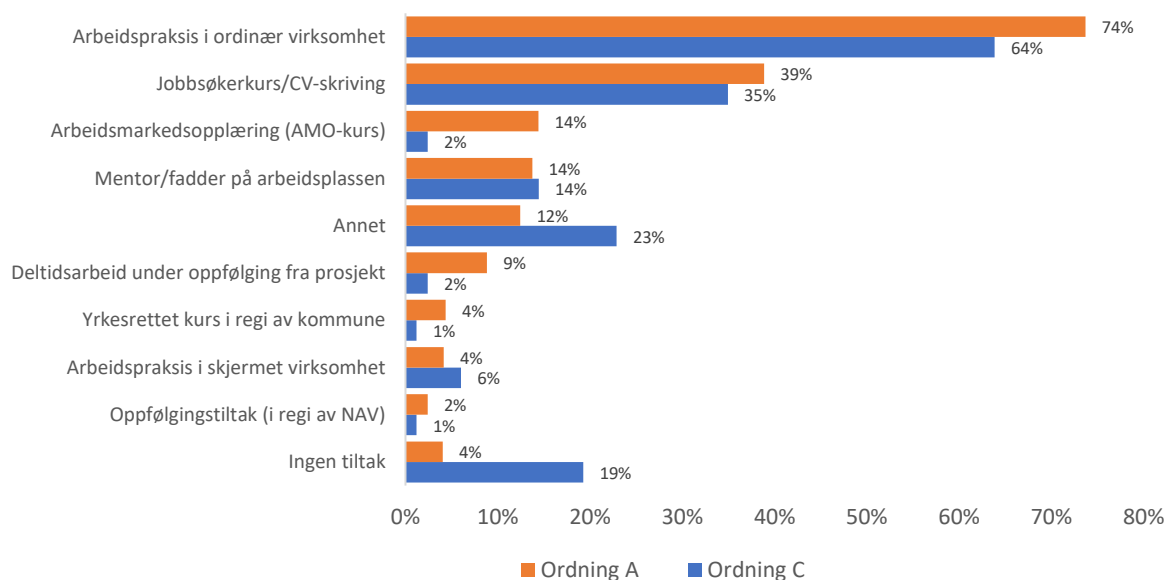
De arbeidsrettede tilbudene i Jobbsjansen kretser først og fremst rundt arbeidspraksis, i ordinær eller skjermede virksomheter, eventuelt i kombinasjon med mentor/fadder på arbeidsplassen. Ved siden av dette tilbys også jobbsøkerkurs/CV-skriving, AMO-kurs, yrkesrettede kurs samt oppfølgingstiltak i regi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

De aller fleste deltakerne i Jobbsjansen 2017/18 mottok minst ett arbeidsrettet tilbud. Kun 4 prosent innenfor ordning A mottok *ingen* tilbud innenfor denne tiltaksgruppen. Det er samtidig rundt en femtedel av deltakerne på ordning C som ikke mottok arbeidsrettede tiltak. Som vist til tidligere er den klare majoriteten av disse deltakerne involvert i opplæring på grunnskole- eller videregående nivå.

Det klart vanligste arbeidsrettede tilbudet/tiltaket som benyttes av deltakerne i Jobbsjansen, er arbeidspraksis i ordinær virksomhet. Hhv. 74/64 prosent av deltakerne har benyttet seg av dette i programperioden, mens 39/35 prosent har vært på jobbsøkerkurs/CV-skriving. Bruken av AMO-kurs er svært knyttet til ordning. Mens 14 prosent på ordning A har tatt AMO-kurs, gjelder dette kun 2 prosent av deltakerne på ordning C. Andelen som tar AMO-kurs har falt siden 2016, da nesten 20 prosent av deltakerne fikk denne tiltakstypen.

Andelen kvinner som gjennomfører arbeidspraksis i ordinær virksomhet er langt høyere enn andelen menn. 74 prosent av kvinnene har hatt denne typen arbeidspraksis, mens 4,5 prosent har hatt arbeidspraksis i skjermet virksomhet. Tilsvarende andeler hos mennene er 57 og 2,7 prosent. Dette har delvis sammenheng med ordning. Deler vi opp på både ordning og kjønn ser vi at en noe høyere andel menn på ordning C har arbeidspraksis i ordinær virksomhet (67 versus 61 prosent), mens det på ordning A er omvendt (75 prosent av kvinnene har arbeidspraksis, mot 45 prosent av mennene). Dette viser at arbeidsfokuset er høyt for kvinner i Jobbsjansen.

Figur 11: Hvilke arbeidsrettede tilbud/tiltak er benyttet av deltakeren i programmet? Flervalgsspørsmål. Fordelt på ordning. N=999, ordning A, 916, ordning C, 83



I 2016-rapporten påpekte vi at menn i større grad enn kvinner mottok tiltaket jobbsøkerkurs/CV-skriving, og at dette, kombinert med lengre botid og lavere alder ved ankomst til Norge, kunne være en indikasjon på at mennene i Jobbsjansen var noe nærmere ordinær deltagelse i arbeidslivet enn kvinnene. I 2017/18 er det imidlertid ingen kjønnsforskjeller i andelen som mottar jobbsøkerkurs/CV-skriving. Generelt er bruken av arbeidsrettede tiltak jevnt over høyere for kvinner. Dette skyldes nok primært forskjeller mellom ordning A og C. Det er flere menn enn kvinner på ordning C, og som nevnt er det større grad av utdanningsfokus for deltakere inn under denne ordningen.

Praksis

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

Tabell 23: Hvor lenge etter at deltakeren startet i Jobbsjansen, gikk vedkommende ut i praksis (språkpraksis/ambulerende lærer på arbeidssted eller arbeidspraksis)?

Gjennomsnittlig tidsbruk (måneder)	3,1
Standardavvik	3,84
Lavest tid brukt (måneder)	0
Maksimumstid brukt (måneder)	24
N	792

I gjennomsnitt tok det 3,1 måned for deltakerne å komme ut i praksis fra oppstart i Jobbsjansen. Dette er noe raskere enn i 2016 (3,4 måned). Kvinner kom noe raskere ut i praksis enn menn (3,1 måneder versus 2,8 måneder), men det mest interessante er kanskje forskjellene mellom ordningene. Figur 11 viste at andelen på ordning A med praksis var høyere enn på ordning C. Blant dem som faktisk hadde en eller annen form for praksis, kom imidlertid oppstarten klart raskere innenfor ordning C (2,3 måneder) sammenlignet med ordning A (3,2 måned). Det er mulig at det

henger sammen med at C-deltakerne har vært inne i et kvalifiseringsløp over flere år når de går over til Jobbsjansen, og at de dermed regnes som mer klare for et praksisopphold.

Tabell 23 viser ellers at forskjellene mellom de enkelte deltakerne er store. Minimumstiden brukt var 0 måneder, mens maksimumstiden var 24 måneder. Så lang tidsbruk er selvsagt et særtilfelle, for den generelle tendensen er at deltakerne forholdsvis raskt kommer ut i praksis. 13 prosent begynte i praksis før det var gått en måned, 33 prosent brukte rundt 1 måned, 16 prosent brukte 2 måneder og 11 prosent brukte 3 måneder. Det vil si at totalt 73 prosent av deltakerne var ute i praksis i løpet av 3 måneder eller mindre. Dette tyder med andre ord på at *tidlig utplassering* er svært utbredt. Innenfor ordning A er tidlig utplassering av deltakere på ordinær arbeidsplass satt opp som et delmål i rundskrivet. I delrapport 2 i følgeevalueringen av IMDi pekte vi på at funnene viser at prosjektene følger IMDis føringer på dette området (Lerfaldet og Skutlaberg 2018).

Tabell 24: Hvor har deltakeren hatt (ordinær) arbeidspraksis? Flervalgsspørsmål. Alle deltakere, samt fordelt på kjønn

	Alle deltakerne	Kvinner	Menn
Hos private virksomheter og bedrifter	56 %	55 %	75 %
Hos offentlig arbeidsgiver	53 %	55 %	28 %
Intern praksis	5 %	5 %	5 %
Hos frivillige organisasjoner	1 %	1,5 %	0 %
N	728	685	43

For deltakerne 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 deltakerne 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 deltakerne har hatt praksis flere steder.

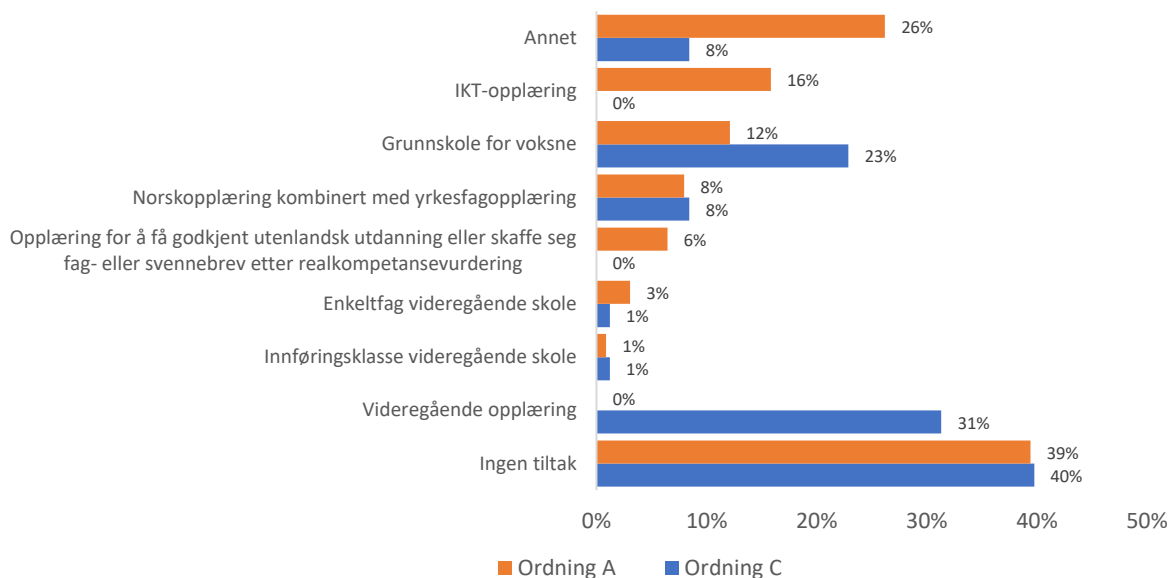
Det viser seg at kvinner i langt større grad enn menn har praksis hos offentlige arbeidsgivere. Samtidig er andelen menn med praksis hos private virksomheter og bedrifter høyere enn for kvinner. Vi merker oss ellers at deltakerne med intern praksis hadde klart lavere nivå på norskferdighetene enn den gjennomsnittlige deltakeren i Jobbsjansen 2017/18.

Sammenlignet med 2016 er det svært få forskjeller å påpeke i denne seksjonen. Vi merker oss imidlertid at forskjellen mellom kjønnene med tanke på fordeling mellom arbeidspraksis hos henholdsvis offentlige og private virksomheter, har blitt noe mindre.

Grunnleggende opplæring

Av alle de forskjellige tiltakstypene i Jobbsjansen, er tilbud omtalt som «grunnleggende opplæring» sammen med helsefremmende tiltak de minst brukte. Rundt 40 prosent av deltakerne mottok ingen av tiltakene som er samlet inn under disse tiltaksgruppene. Dette er samtidig lavere enn i 2016, hvor halvparten av deltakerne *ikke* mottok denne typen tiltak.

Figur 12: Hva slags type tilbud om utdanning eller opplæring deltok deltakeren på i programmet?¹³
Flervalgsspørsmål. Fordelt på ordning. N=999, ordning A, 916, ordning C, 83



Generelt er det tydelige forskjeller mellom ordning A og C innenfor denne tilbudstypen. Nesten en fjerdedel av deltakerne på ordning C har mottatt grunnskole for voksne, mot 12 prosent av deltakerne på ordning A. En tredjedel innenfor ordning C har mottatt videregående opplæring. Dette er ikke et mulig tiltak for deltakere på ordning A, naturlig nok er det da heller ingen deltakere innenfor denne ordningen som har fått slik opplæring. Ved å se på grunnskole for voksne eller videregående opplæring i sammenheng, finner vi at omtrent halvparten av deltakerne på ordning C deltar i minst ett av disse to tilbudene.

Mange deltakere (16 prosent) innenfor ordning A får IKT-opplæring. Det var ingen på ordning C som fikk dette tiltaket. I 2016 var IKT-opplæring det vanligste tiltaket innenfor grunnleggende opplæring, da med 17 prosents deltakelse. Svært mange deltakere, spesielt innenfor ordning A, er oppgitt å ha mottatt «annet» som tiltak. Når rapportørene spesifiserer hva dette innebærer ser vi at en god del har ført opp tiltak som strengt tatt hører hjemme i andre tiltakskategorier (f.eks. arbeidspraksis eller ulike norskopplæringstiltak).

Helsefremmende tiltak/behandling

Inn under de helsefremmende tiltakene/behandlingene regnes alt fra lettere tiltak som fysisk aktivitet og kostholdsveiledning, til mer omfattende oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet. For en klar majoritet av deltakerne i Jobbsjansen, var helsemestringstiltak ikke aktuelle. Sammenlignet med 2016 har andelen som mottar

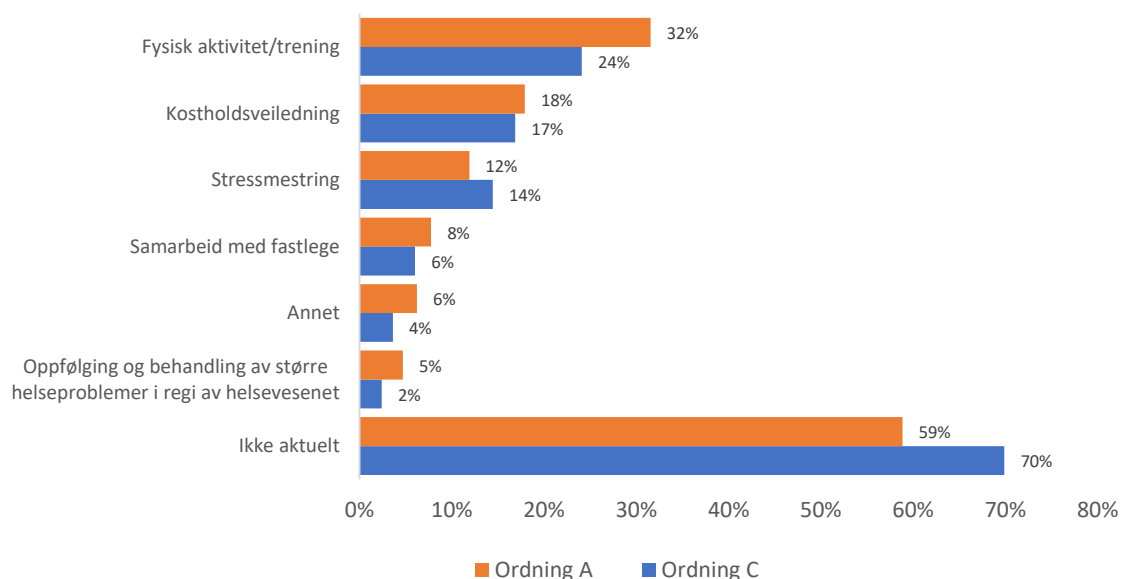
¹³ Merk følgende: I utgangspunktet ble det krysset av for «annet» på 184 deltakere (tilsvarende 20 prosent). For 77 av disse deltakerne ble det i spesifiseringen ført «ingen tiltak». Deltakerne har altså ikke hatt tiltak innenfor denne tiltaksgruppen, men fordi det ikke var mulig i individregistreringsskjemaet 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.

helsefremmende tiltak gått betydelig ned. Dette må settes i sammenheng med at andelen deltakere med nedsatte arbeidsevner, og andelen deltakere som var sosialhjelpsmottakere, har falt siden 2016.

75 prosent av mennene i Jobbsjansen hadde ikke behov for helsemestringstiltak, mot 59 prosent av kvinnene.

Helsefremmende tiltak benyttes i størst grad av deltakere med nedsatt arbeidsevne. I denne gruppen var det 86 prosent som fikk minst ett helsefremmende tiltak, mot kun 36 prosent av dem som ikke hadde nedsatt arbeidsevne ved oppstart av programmet.

Figur 13: Hvilke helsefremmende tiltak/behandling har deltakeren fått i programmet? Flervalgsspørsmål. Fordelt på ordning. N=999, ordning A, 916, ordning C, 83



Det vanligste tiltaket innenfor denne tiltaksgruppen er fysisk aktivitet/trening. Hhv. 32/24 prosent av deltakerne i Jobbsjansen har benyttet seg av dette tilbudet. En femtedel har mottatt kostholdsveiledning, mens 12/15 prosent har fått stressmestringstiltak.

Forholdsvis få deltakere, 5 prosent for ordning A og 2 prosent for ordning C, har hatt behov for oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet. Som man kan vente er majoriteten av deltakerne som mottar denne tiltaksformen personer med nedsatt arbeidsevne.

Samfunnsorienterende- eller andre typer tilbud

Avslutningsvis i kapittel 4 ser vi nærmere på tiltak som er samfunnsorienterende, eventuelt andre typer tiltak som ikke passer inn under andre tiltakskategorier. 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. Et nytt alternativ innenfor denne tiltakstypen er «karriereveiledning», og som vi ser av figuren under, er det denne tiltakstypen som flest deltakere mottar. 67 prosent av deltakerne på ordning A, og 52 prosent av deltakerne på ordning C, fikk karriereveiledning i 2017/18.

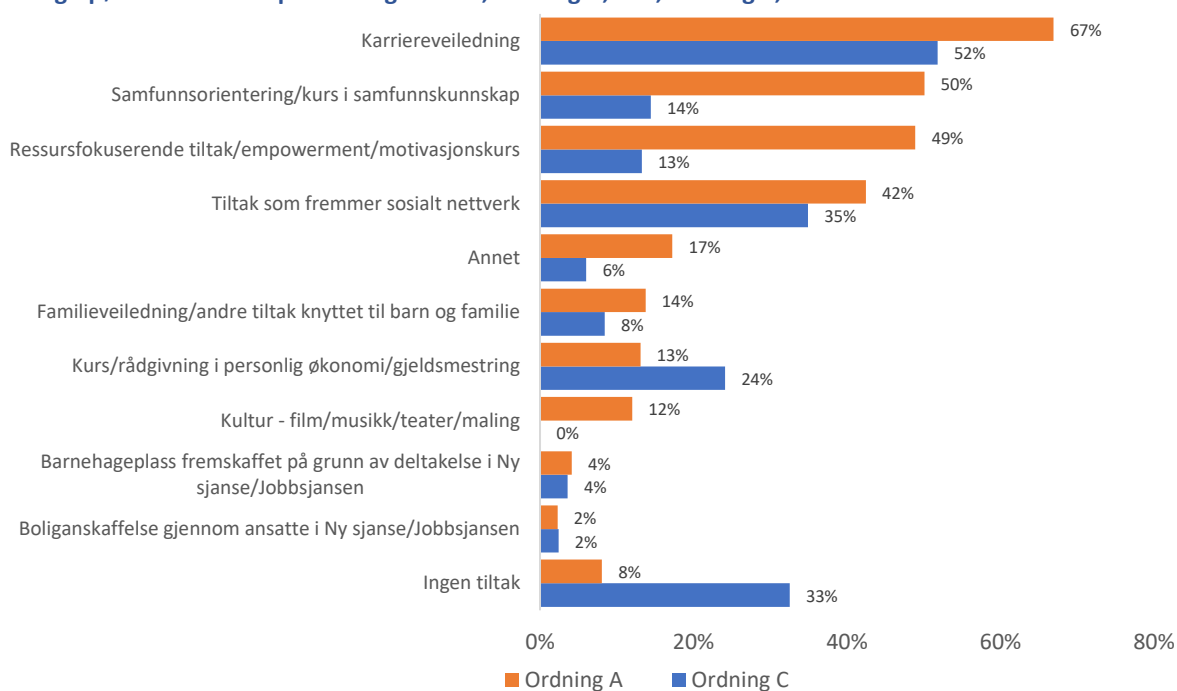
Utover dette er det mange likheter mellom årets rapportering, og rapporteringen fra 2016. I hvert fall når vi konsentrerer oss om ordning A. Samfunnskunnskap, tiltak som fremmer sosialt nettverk og

forskjellige former for motivasjonskurs (ressursfokuserende tiltak/empowerment/motivasjonskurs) er alle mye brukte tiltak. Samfunnskunnskap er langt mindre vanlig for C-deltakerne, og det kan nok skyldes at de alt skal ha fått slike tilbud i en tidlig fase av introduksjonsprogrammet, jf. rundskriv til introduksjonsloven.

Vi merker oss ellers at det er langt vanligere for deltakere på ordning C å motta tiltak innenfor kursing eller rådgivning i personlig økonomi, sammenlignet med deltakere på ordning A.

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

Figur 14: Hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud har deltakeren benyttet seg av i programmet? Flervalgsspørsmål. Fordelt på ordning. N=999, ordning A, 916, ordning C, 83



Når det gjelder deltakernes kjønn, er det enkelte interessante forskjeller. Kvinner benytter seg også her, som ved de andre tiltakstypene, i størst grad av de forskjellige tiltakene. Vi så i tabell 22 at kvinner i snitt mottok flere tiltak innenfor denne tiltaksgruppen enn hva menn gjorde.

Spesielt store avvik ser vi på kulturtiltakene. Menn benytter seg imidlertid i større grad enn kvinner av tiltaket «kurs/rådgivning i personlig økonomi/gjeldsmestring». Karriereveiledning er på sin side et mye brukt tiltak *uavhengig* av kjønn – 66 prosent av kvinnene har fått karriereveiledning mot 61 prosent av mennene.

I 2016 så vi at ganske mange menn hadde fått anskaffet bolig gjennom ansatte i Jobbsjansen; 14 prosent av mennene mot 5 prosent av kvinnene. I 2017/18 er dette et uvanlig tiltak for begge kjønn, rundt 2,5 prosent har fått bolig gjennom Jobbsjansen. Dette skyldes, som vi har vært inne på før, utfasingen av ungdomsprosjektene og sosialhjelpsmottakere. Begge disse gruppene mottok dette tiltaket i langt større grad enn andre målgrupper.

5 – Resultater

Rapporten har til nå fokusert på å beskrive deltakerne 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 deltakerne ble skrevet ut av Jobbsjansen. I de tilfellene hvor deltakerne gikk ut av ordningen grunnet oppstart av lønnet arbeid, vil vi beskrive hva slags type arbeid deltakeren gikk til, og hvilken næring arbeidsgiveren befinner seg i.

For deltakerne som avbrøt 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 norskferdigheter eller hovedinntektskilde. Her sammenlignes deltakernes situasjon ved oppstart med status ved avsluttet program. Vi undersøker også hvorvidt deltakeren har bestått norskprøve i løpet av eller i etterkant av programmet.

Avslutningsvis vil vi, ved å basere oss på rapportørens vurderinger, se hvorvidt deltakerne 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 deltakernes resultat, her forstått som overgang til lønnet arbeid, utdanning også videre, varierer med deltakernes bakgrunn eller tiltakene de har mottatt. Dette står i fokus i neste kapittel, som omhandler måloppnåelsen i Jobbsjansen.

En klar forskjell mellom årets rapport, og forrige rapport som var for 2016-kohorten, er at vi denne gangen forholder oss til to rapporteringsår – 2017 og 2018. Frem til nå har vi primært behandlet disse to kohortene samlet. I flere av de etterfølgende analysene vil 2017 og 2018 behandles separat.

Avslutningsårsaker

Før de ulike avslutningsårsakene fra Jobbsjansen i 2017 og 2018 gjennomgås, må vi klargjøre noen forhold knyttet til utfasing av deltakere, nye avslutningsårsaker, samt kategorisering av avslutningsårsaker.

Utfasing av deltakere: Frem til og med 2016-rapporteringen var fremstillingen av resultater og kalkulering av måloppnåelse svært enkel: Man presenterte de ulike avslutningsårsakene, og fant fram til måloppnåelsen ved å slå sammen andelene med overgang til lønnet arbeid eller utdanning hos alle utskrevne deltakere. Som en følge av utfasingen av deltakere grunnet endringer i ordningen fra og med 2017, måtte vi i 2016-rapporten regne bort deltakerne som ble utfaset fra måloppnåelsesgrunnlaget. Selv om mange deltakere ble utfaset i 2016, ser vi av rapporteringen at det også var mange deltakere som ble utfaset i 2017. I 2018 var imidlertid andelen lav, og dette var da først og fremst knyttet til opphør av prosjekt, og ikke knyttet til endringer i målgruppene.

Når en deltaker utfases fra et Jobbsjanseprojekt, får man en utfordring i analysen av måloppnåelse: Dersom man inkluderer disse deltakerne i måloppnåelsesgrunnlaget, vil de telles med i gruppen av deltakere som ikke oppnår måloppnåelse. De vil dermed trekke måloppnåelsen i ordningen ned. I en normalsituasjon kan man imidlertid anta at en betydelig andel av de utfasede deltakerne hadde oppnådd måloppnåelse. Å inkludere dem vil derfor føre til en urealistisk lav måloppnåelse, og gjør det også vanskelig å sammenligne resultatene for 2016, 2017 og 2018 med både foregående og etterfølgende år.

Samtidig er det viktig å påpeke at mange av deltakerne som blir utfaset, i hvert fall i 2016, var deltakere som nok hadde hatt det vanskeligere med å oppnå arbeid eller utdanning enn den gjennomsnittlige deltakeren. I 2016 var en av målgruppene som ble utfaset mottakere av sosialhjelp. Disse har tradisjonelt hatt lavere måloppnåelsesgrad enn andre grupper i Jobbsjansen. Dette innebærer at måloppnåelsen for de siste tre årene vil kunne fremstå som kunstig høy, sammenlignet med årene før.

Nye avslutningsårsaker: Avslutningsårsakene i individrapporteringen for 2017/18 skiller seg noe fra foregående år. I tidligere utgaver av Jobbsjansen var en av avslutningsårsakene «Utdanning (vgs og høyere utd)». Denne er nå delt opp, slik at man kan skille mellom overgang til videregående opplæring, og overgang til høyere utdanning. I tillegg har avslutningsårsaken «Grunnskole for voksne» blitt inkludert i rapporteringsskjemaet. I 2016 var det mulig å føre «Utfaset grunnet forestående endringer i Jobbsjansen f.o.m. 2017» som avslutningsårsak. Denne ble fjernet i 2017/18-rapporteringen, ettersom det i utgangspunktet ikke skulle være flere deltakere i denne gruppen. Som vi allerede har nevnt, var det imidlertid en god del deltakere som hadde utfasing som avslutningsårsak også i denne rapporteringen, spesielt i 2017. Informasjon om dette ble ført i nok et nytt alternativ for avslutningsårsak, nemlig «annet».

Kategorisering av deltakerne: I individrapportene for 2017 og 2018 kunne man altså føre «annet» som avslutningsårsak. Bruken av denne kategorien var høy, spesielt for 2017. Rapportører som valgte dette alternativet, var nødt til å spesifisere avslutningsårsaken nærmere. Mange av deltakerne plassert under «annet» var utfasede deltakere. De øvrige deltakerne ble i ettertid omkategorisert inn i de etablerte kategoriene av oss. I de fleste tilfeller var kategoriseringen enkel å gjøre, men på et utvalg årsaker ble kategori plassering bestemt gjennom dialog med IMDi.

Tabell 25: Hva var hovedgrunn til utskrivning fra Jobbsjansen i 2017?

	Alle deltakere			Utfasede deltakere ekskludert		
	Ordning A	Ordning C	Totalt	Ordning A	Ordning C	Totalt
Lønnet arbeid, også dersom flyttet til en jobb	50 %	18 %	50 %	57 %	29 %	57 %
Utdanning (vgs)	10 %	18 %	10 %	12 %	29 %	12 %
Utdanning (høyere utdanning)	2 %	0 %	2 %	2 %	0 %	2 %
Grunnskole for voksne	1 %	9 %	1 %	1 %	14 %	1 %
Overført til videre utprøving eller andre tiltak	8 %	18 %	8 %	9 %	29 %	10 %
Avbrutt/drop-out	14 %	0 %	14 %	16 %	0 %	16 %
Fullført program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak	3 %	0 %	2 %	3 %	0 %	3 %
Utfaset	12 %	36 %	13 %			
N	518	11	529	455	7	462

I 2017 var det totalt 529 deltakere som ble skrevet ut av Jobbsjansen. De aller fleste var tilknyttet ordning A. Antallet deltakere innenfor ordning C som avsluttet i 2017 var såpass lavt at det ikke gir mening å kommentere spesifikt på dem. Vi ønsker imidlertid å påpeke at den høye andelen deltakere på ordning C som ble utfaset i 2017, skyldes et spesifikt jobbsjansesprosjekt som ikke fikk midler til å videreføre satsingen inn i 2018.

På tvers av de to ordningene var det 50 prosent av disse som gikk over til lønnet arbeid, 10 prosent startet videregående opplæring, mens 2 prosent begynte i høyere utdanning. 1 prosent begynte på grunnskole for voksne, 8 prosent ble overført til videre utprøving eller andre tiltak, 14 prosent avbrøt programmet (drop-out), og 2 prosent fullførte program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak. 13 prosent ble, som vi har nevnt diskutert, utfaset.

Når de utfasede deltakerne blir holdt utenfor, endrer resultatene seg. I kolonnen helt til høyre ser vi da at antallet som oppnår måloppnåelse, summerer til 71 prosent, hvor av majoriteten gikk til lønnet arbeid.

Tabell 26: Hva var hovedgrunn til utskrivning fra Jobbsjansen i 2018?¹⁴

	Ordning A	Ordning C	Totalt
Lønnet arbeid, også dersom flyttet til en jobb	59 %	32 %	55 %
Utdanning (vgs)	9 %	28 %	12 %
Utdanning (høyere utdanning)	2 %	0 %	2 %
Grunnskole for voksne	3 %	4 %	3 %
Overført til videre utprøving eller andre tiltak	8 %	1 %	7 %
Avbrutt/drop-out	17 %	8 %	16 %
Fullført program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak	2 %	26 %	6 %
N	398	72	470

I 2018 var det totalt 470 deltakere som ble skrevet ut av Jobbsjansen. Majoriteten av disse var tilknyttet ordning A, men antallet deltakere på ordning C som avsluttet var i 2018 såpass høyt at det gir meningen å kommentere på dem spesifikt.

For begge ordningene sett under ett var det 55 prosent av deltakerne som gikk over til lønnet arbeid ved avslutningen. Dette er imidlertid klart vanligere for deltakere på ordning A (59 prosent) enn for deltakere på ordning C (32 prosent). Ordning C-deltakerne har på sin side høy overgang til videregående opplæring. 28 prosent begynte på videregående, mot 9 prosent av deltakerne på ordning A. For ordningene sett under ett var overgangen til videregående opplæring 12 prosent. Ingen deltakere på ordning C startet med høyere utdanning, det gjorde imidlertid 2 prosent av deltakerne på ordning A. Det er liten forskjell mellom ordningene med tanke på oppstart av grunnskole for voksne, til sammen var det 3 prosent av Jobbsjansedeltakerne som hadde dette som avslutningsårsak.

Det er vanligere for deltakere på ordning A å bli overført til videre utprøving, og også langt vanligere å avbryte programmet. Svært mange deltakere på ordning C fullfører programmet, men uten å gå videre til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak. Muligens skyldes dette at programtiden er

¹⁴ Merk: 7 personer ble utfaset fra Jobbsjansen i løpet av 2018. Denne gruppen er holdt utenfor i prosenteringen av avslutningsårsaker

såpass kort for ordning C, at de for eksempel ikke rekker å fullføre påbegynt utdanning før de må skrives ut av Jobbsjansen.

Tabell 27: Måloppnåelsen i Jobbsjansen, 2013-2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Overgang til arbeid		41 %	49 %	52 %	57 %	55 %
Overgang til utdanning		14 %	15 %	16 %	14 %	14 %
Måloppnåelse totalt	60 %	55 %	64 %	68 %	71 %	69 %

Måloppnåelsen i både 2017 og 2018 er, som man kan se av tabellen over, på linje med måloppnåelsen for 2016. Det er imidlertid forskjeller mellom ordningene. I 2017 oppnådde ordning A en måloppnåelse på 71 prosent, mot 58 prosent for ordning C. Riktignok med utgangspunkt i svært få deltakere for ordning C sin del.

I 2018 var måloppnåelsen for ordning A 70 prosent, og for ordning C 60 prosent.

Resultatkravet for delordningene, kommunisert gjennom IMDis tildelingsbrev, er 75 prosents overgang til jobb eller utdanning for deltakere på ordning C, mens resultatkravet for ordning A var 60 prosents overgang til jobb eller utdanning i 2017, og 65 prosent i 2018. Ordning A overoppfyller dermed resultatkravene for ordningen begge år, mens ordning C har mangelfull måloppnåelse begge år.

Fravær

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

Tabell 28: Hvor stort fravær har deltakeren hatt i programmet?

	Ordning A	Ordning C	Totalt
Under 10 prosent	64 %	63 %	64%
10-19 prosent	17 %	17 %	17%
20-29 prosent	8 %	5 %	8%
30-49 prosent	3 %	1 %	3%
50 prosent eller mer	2 %	1 %	2%
Vet ikke/usikker	6 %	13 %	7%
N	83	916	999

Majoriteten av deltakerne, 64 prosent, har under 10 prosent fravær. Det er ingen forskjeller mellom ordningene her. Ytterligere 17 og 8 prosent, hadde henholdsvis mellom 10 og 19 og mellom 20 og 29 prosents fravær.

Det er en relativt lav andel av deltakere som har høyere fravær enn dette. 3 prosent hadde mellom 30 og 49 prosents fravær, og 2 prosent hadde 50 prosent eller mer. For rundt 7 prosent av deltakerne var rapportøren usikker eller visste ikke hva fraværet hadde vært. I gjennomgangen av fravær fordelt på deltakernes bakgrunn, holdes «vet ikke» utenfor prosenteringen.

Vi merker oss her at andelen som svarer «vet ikke» er betydelig høyere hos deltakere på ordning C, men også for deltakere på ordning A er vet ikke-andelen høyere enn i 2016 (da den var 3 prosent). Vi har undersøkt om denne økte andelen kan skyldes at det har gått lang tid fra gjennomføring for noen deltakere (avsluttet i 2017) og rapporteringstidpunktet (vår 2019). Det viser seg imidlertid at «vet ikke»-andelen var høyere hos deltakere som avsluttet i 2018.

Et interessant poeng er at fraværsandelen generelt er lavere i 2018 enn i 2017. Dersom vi holder «vet ikke» utenfor hadde 72 prosent av Jobbsjansedeltakerne som avsluttet i 2018, fraværnivå på under 10 prosent. Dette er en positiv utvikling.

Kvinner hadde til forskjell fra 2016, noe høyere fravær enn menn, samtidig som eldre deltakere (50 år eller eldre) hadde klart høyere fravær enn andre aldersgrupper.

Deltakernes familiesituasjon, kombinert med omsorgsforpliktelse, har en klar påvirkning på fraværet. Minst fravær har deltakerne uten omsorgsansvar, enten de har en partner eller ikke. I disse to gruppene var det 77 prosent som hadde under 10 prosents fravær. Nest best var deltakerne med omsorgsansvar og partner. 70 prosent i denne gruppen hadde under 10 prosents fravær. Blant deltakere med omsorgsansvar, uten partner, var det kun 44 prosent som hadde under 10 prosents fravær. Det er altså nærliggende å tenke at deltakere som er alene om omsorgen for barn, har en del fravær som nettopp er knyttet til dette ansvaret. I 2016-rapporteringen så vi riktignok at deltakere som hverken hadde partner eller omsorgsansvar, også hadde mye fravær. Majoriteten i denne gruppen var unge menn, ref. tidligere diskusjoner rundt ungdomsprosjektene i Jobbsjansen 2016.

Vi merker oss også at deltakerne som hadde overgangsstønning 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 deltakere

Som vist i tabell 25, var det i 2017 3 prosent av deltakerne som ble overført til videre utprøving eller andre tiltak, og 16 prosent som ble kategorisert som avbrutt/drop-out. I 2018 var tilsvarende tall henholdsvis 6 og 16 prosent, men med tydelige forskjeller mellom deltakere på ordning A og C. Fordi *antallet* deltakere på ordning C er svært lavt når man bryter ned på spesifikke avslutningsårsaker, vil vi i de etterfølgende tabellene kun presentere tall for del A og C samlet.

Tabell 29: Hvor ble deltakeren overført?

	Antall	Andel
Kvalifiseringsprogrammet	25	38 %
Utredning i NAV	11	17 %
Annet	11	17 %
Andre tiltak	10	15 %
AMO-kurs	6	9 %
Jobbsjansen i en annen kommune/bydel	3	5 %

Blant deltakerne som ble overført til videre utprøving eller til andre tiltak, var det nesten 40 prosent som ble overført til Kvalifiseringsprogrammet, 17 prosent ble overført til utredning i NAV, 15 prosent

gikk over på andre tiltak, 9 prosent begynte på AMO-kurs og 5 prosent begynte på Jobbsjansen i en annen kommune eller bydel.

Det var i tillegg 17 prosent som ble registrert med «annet» på dette spørsmålet. Dette er betydelig lavere enn i 2016, og hovedforklaringen på dette er at 2017/18-rapporteringen a) inkluderte AMO-kurs som et eget alternativ (ref.tabell over), og b) at oppstart av grunnskole for voksne var en avslutningsårsak. Dette var i 2016 de vanligste tilbakemeldingene i annet-kategorien på dette spørsmålet. Når vi har sett nærmere på annet-kategorien i 2017/18 handler dette stort sett om overføring til NAV.

Tabell 30: Hva var hovedårsak til avbrutt deltakelse i Jobbsjansen?

	Antall	Andel
Flyttet (til en annen bydel/kommune/utlandet, eller uten å oppgi grunn)	17	22 %
Graviditet eller fødsel	14	18 %
Annen	11	14 %
Sluttet av eget ønske uten å begrunne årsaken	9	12 %
Store omsorgsforpliktelser	8	10 %
Ikke i stand til å nyttiggjøre seg av heltidsprogram av andre årsaker	7	9 %
Helseplager	7	9 %
For høyt ugyldig fravær	5	6 %

Blant deltakerne 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. 18 prosent avsluttet som en følge av graviditet eller fødsel¹⁵, 12 prosent sluttet av eget ønske uten å begrunne årsaken, og 10 prosent avbrøt grunnet store omsorgsforpliktelser.

For 14 prosent av deltakerne som avsluttet, ble hovedårsaken til avbrutt deltagelse ført som «annet». I underkapittelet «Hva kjennetegner deltakerne som avbryter Jobbsjansen», i kapittel 6, diskuterer vi nærmere *hvem* deltakerne som avbryter Jobbsjansen er.

Type arbeid og næring

For de 516 deltakerne som ved utskrivning fra programmet i 2017 eller 2018 gikk over til lønnet arbeid, ble det registrert hva slags type arbeid det var snakk om.

Tabell 31: 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)	28	5 %
Fast, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke)	75	15 %
Fast, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke)	101	20 %
Midlertidig, ordinært deltidsarbeid (under 29 timer per uke)	129	25 %
Midlertidig, ordinært heltidsarbeid (over 29 timer per uke)	104	20 %
Tilkallingsvikar	13	13 %

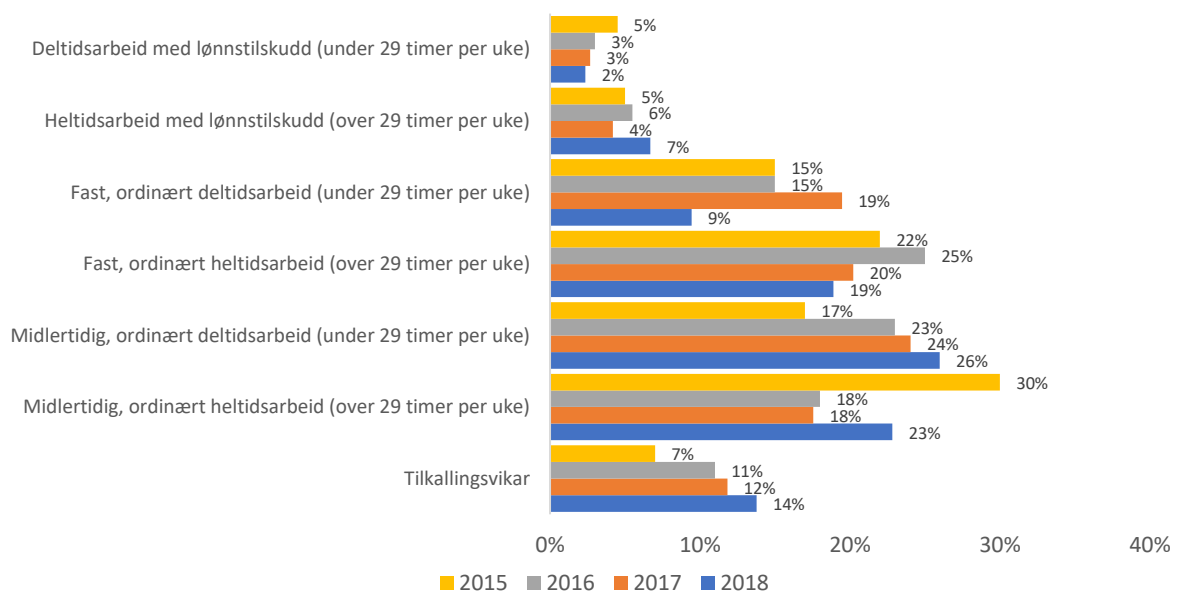
¹⁵ Merk at denne faktoren i realiteten er enda viktigere enn hva som kommer frem av denne tabellen. Spørsmålet om årsak til avbrutt deltakelse ble kun stilt for deltakere med «drop-out» som avslutningsårsak. I mange tilfeller hvor rapportøren valgte «annet» som avslutningskategori ble graviditet eller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

Det vanligste var overgang til midlertidig, ordinært deltidsarbeid. Dette gjaldt en fjerdedel av deltakerne med overgang til lønnet arbeid. En femtedel av deltagerne henholdsvis hadde overgang til fast, ordinært heltidsarbeid eller midlertidig, ordinært heltidsarbeid, mens 15 prosent arbeid i en fast, ordinær deltidsstilling.

Relativt få deltakere får hel- eller deltidsarbeid med lønnstilskudd, i alt 8 prosent. Litt flere, 13 prosent, hadde status som tilkallingsvikar.

45 prosent av deltakerne har arbeid på heltid (over 29 timer per uke), mens 55 prosent arbeidet under 29 timer per uke. Som vi vil se i figuren under, har imidlertid andelen med heltidsarbeid variert noe over årene, og også mellom de to rapporteringsårene 2017 og 2018.

Figur 15: Hvilken type arbeid gikk deltakeren til? Tall for 2015 til 2018



I figuren over presenteres de ulike typene arbeid de utskrevne deltakerne fikk i perioden 2015-2018. Tendenser som er verdt å trekke frem er blant annet:

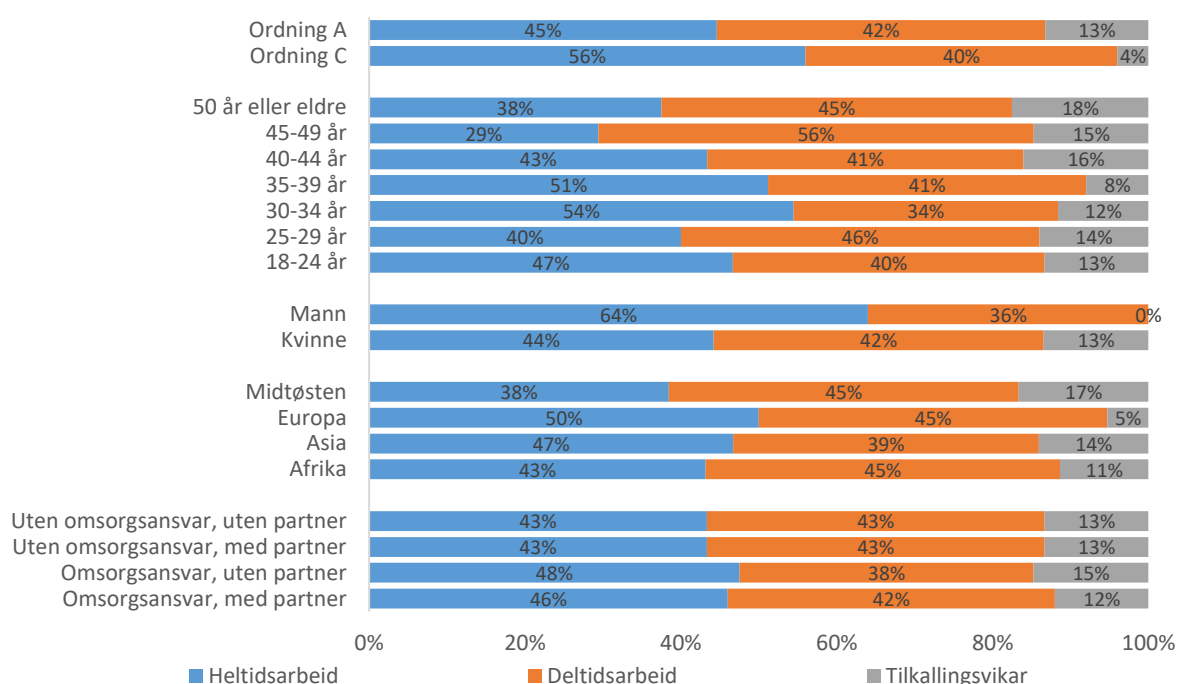
- ◆ Mens 30 prosent av deltakerne i 2015 gikk over til midlertidig, ordinært heltidsarbeid, var tilsvarende andel i 2016 og 2017 18 prosent. Denne andelen økte til 23 prosent i 2018.
- ◆ Samtidig ser vi i hele tidsperioden mellom 2015 til 2018 en økning i andelen med midlertidig, ordinært deltidsarbeid. Den samme tendensen ser vi i andelen med stilling som tilkallingsvikar. Dette innebærer en forflytning mot mindre arbeidstid, og en mer usikker arbeidssituasjon.
- ◆ Ser vi på heltidsarbeid generelt, uavhengig av om det er i en ordinær eller midlertidig stilling, så var andelen som arbeidet heltid i 2015 57 prosent. Denne andelen falt til 49 prosent i 2016, og videre til 42 prosent i 2017. I 2018 kan vi imidlertid observere en liten økning, opp til 48 prosent.

Oppsummert kan det altså synes som om den positive veksten i andelen som går over til arbeid ved endt Jobbsjansprogram (ref. tabell 27), delvis modereres av en noe mer negativ sammensetning av typene arbeid deltakerne får. Dette er spesielt tydelig for rapporteringsåret 2017.

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 tilkallingsvikar. Vi skiller her ikke mellom fast eller midlertidig arbeid, eller om deltakeren får lønnstilskudd eller ikke.

For alle deltakerne sett under ett, var det blant dem med overgang til arbeid, 45 prosent som arbeidet heltid, 42 prosent som arbeidet deltid, og 13 prosent som arbeidet som tilkallingsvikarer.

Figur 16: Hvilken type arbeid gikk deltakeren til? Fordelt på bakgrunnsvariabler¹⁶ N=516, ordning A, 491, ordning C, 25



I 2016 var et tydelig funn at deltakere med omsorgsansvar, men uten partner, i langt større grad hadde overgang til heltidsarbeid enn andre. I 2017/18 har fortsatt denne gruppen en noe høyere overgang til deltidsarbeid enn de andre, men forskjellen er betydelig mindre.

Deltakere med opprinnelse fra Afrika og Midtøsten går i mindre grad over til heltidsarbeid, enn deltakere fra Asia og Europa. Menn har i klart større grad enn kvinner overgang til heltidsarbeid. Det er også verdt å legge merke til at mens 0 prosent av mennene med arbeid er tilkallingsvikarer, gjelder dette 13 prosent av kvinnene. 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 tilkallingsvikar.

Når type arbeid brytes ned på aldersgrupper, kan vi observere mye variasjon av en litt uryddig karakter. Man kan ikke si at overgang til heltidsarbeid henger direkte sammen med alder, for som man ser, er det for eksempel flere i aldersgruppen 50+ som har heltidsarbeid enn i aldersgruppen 45-

¹⁶ I fremstillingen av deltakernes verdensdelsbakgrunn, er Nord- og Sør-Amerika tatt ut grunnet lav N

49 år. Samtidig har de yngste i større grad heltidsarbeid enn de som er mellom 25 og 29 år. Generelt kan man imidlertid slå fast at overgang til heltidsarbeid er vanligst for deltakere i 30-årene.

Deltakere på ordning C som får jobb, har i større grad enn deltakere på ordning A heltidsarbeid. Her er det imidlertid en tydelig underliggende kjønnsdimensjon. Mens kun 20 prosent av de kvinnelige deltakerne på ordning C arbeider heltid, gjelder dette for 80 prosent av mennene innenfor denne ordningen. Riktignok med utgangspunkt i et forholdsvis lavt antall deltakere (lav N).

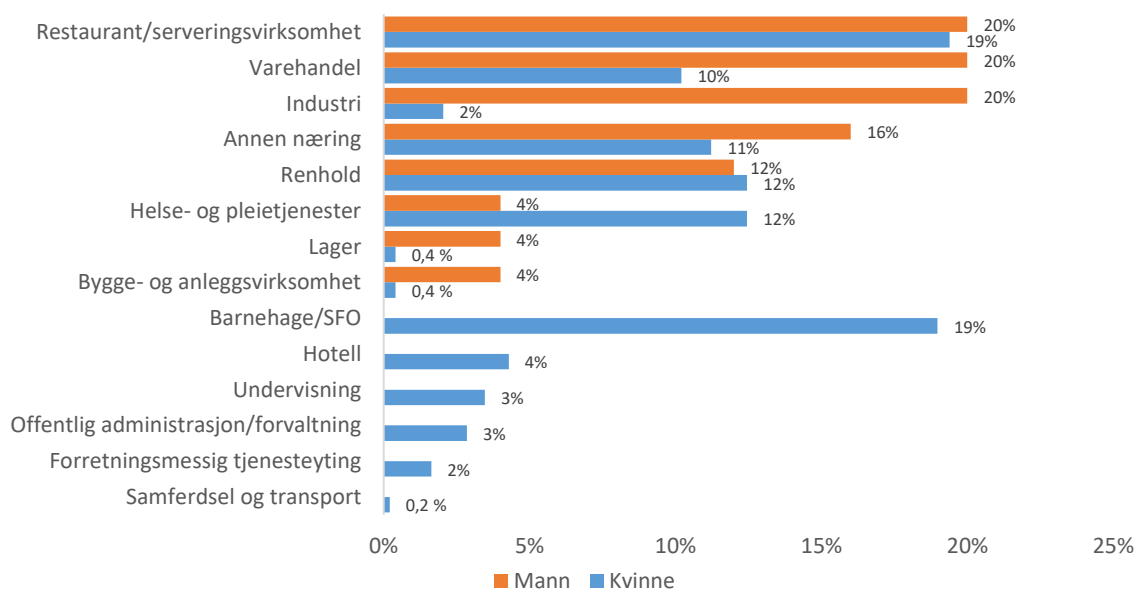
Tabell 32: Hvilken næring fikk deltakeren jobb i?

	Antall	Andel
Restaurant/serveringsvirksomhet	100	19 %
Barnehage/SFO	93	18 %
Renhold	64	12 %
Helse- og pleietjenester	62	12 %
Annen næring	59	11 %
Varehandel (butikk)	55	11 %
Hotell	21	4 %
Undervisning	17	3 %
Industri	15	3 %
Offentlig administrasjon/forvaltning	14	3 %
Forretningsmessig tjenesteyting	8	2 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	3	1 %
Lager	3	1 %
Samferdsel og transport	1	0,2 %

Den vanligste næringen for deltakerne, å få jobb i er restaurant/serveringsvirksomhet. Totalt var det 19 prosent som fikk arbeid i denne næringen. 18 prosent fikk jobb i barnehage/SFO, og 12 prosent innen renhold eller helse- og pleietjenester.

Sammenlignet med 2016 merker vi oss at andelen som arbeider innen varehandel har falt, fra 17 prosent til 11 prosent i 2017/18.

Figur 17: Hvilken næring fikk deltakeren jobb i? Fordelt på kjønn. N=516, kvinner, 491, menn, 25



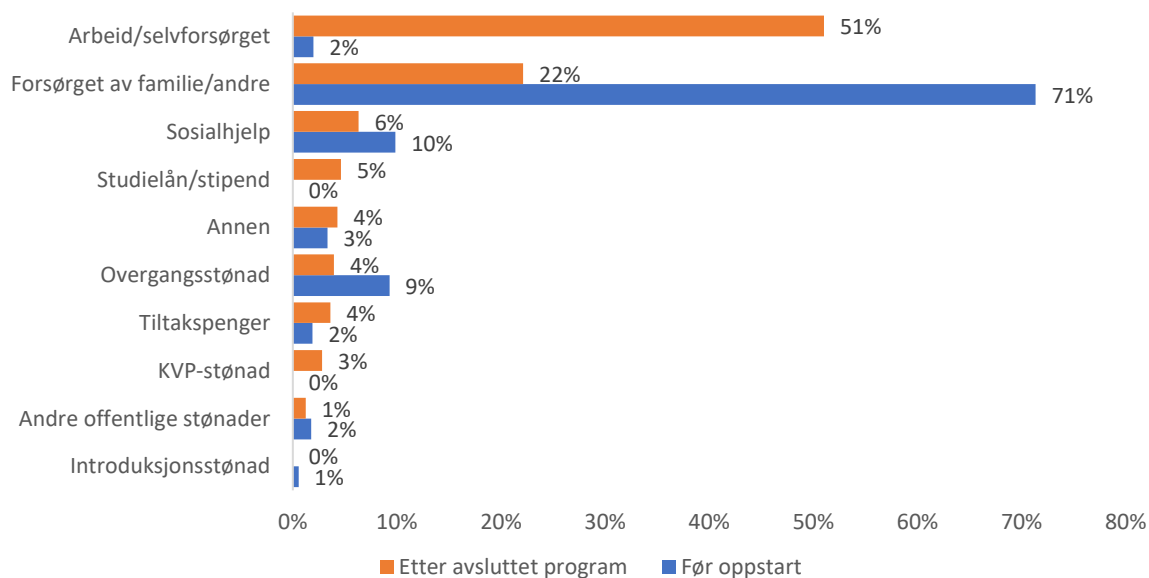
Det er forholdsvis store forskjeller mellom kjønnene når det kommer til hvilken næring deltakerne får arbeid i. Generelt følger forskjellene generelle kjønnsstypiske mønstre. Kvinner får i stor grad arbeid i barnehagesektoren eller innen helse- og pleietjenester, mens mennene får arbeid i varehandel eller industri. Blant næringene som tiltrekker seg mange deltakere, er det kun innen renhold og restaurant/serveringsvirksomhet at man ikke kan observere tydelige forskjeller mellom kjønnene.

Kilder til livsopphold

Vi vil nå se nærmere på deltakernes kilder til livsopphold, umiddelbart *etter* at deltagelsen i Jobbsjansen er avsluttet. Vi starter med å sammenligne deltakernes 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 deltakernes bakgrunn. Avslutningsvis vil vi vise analyser som «følger» deltakerne 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 18 viser hovedinntektskilde til deltakerne før og umiddelbart etter deltakelse i Jobbsjansesprogrammet. Ettersom deltakerne på ordning A og C kom inn i programmet med ulike kilder til inntekt, spesielt gjennom introduksjonsstønad for ordning C-deltakere, presenterer vi tallene separat for ordningene. For noen deltakere har rapportørene svart at de ikke vet hva som var hovedinntektskilden før eller etter program. Disse deltakerne er holdt utenfor i kalkuleringen av prosentandeler.

Figur 18: Hovedinntektskilde før og etter programmet. Ordning A. N=886¹⁷



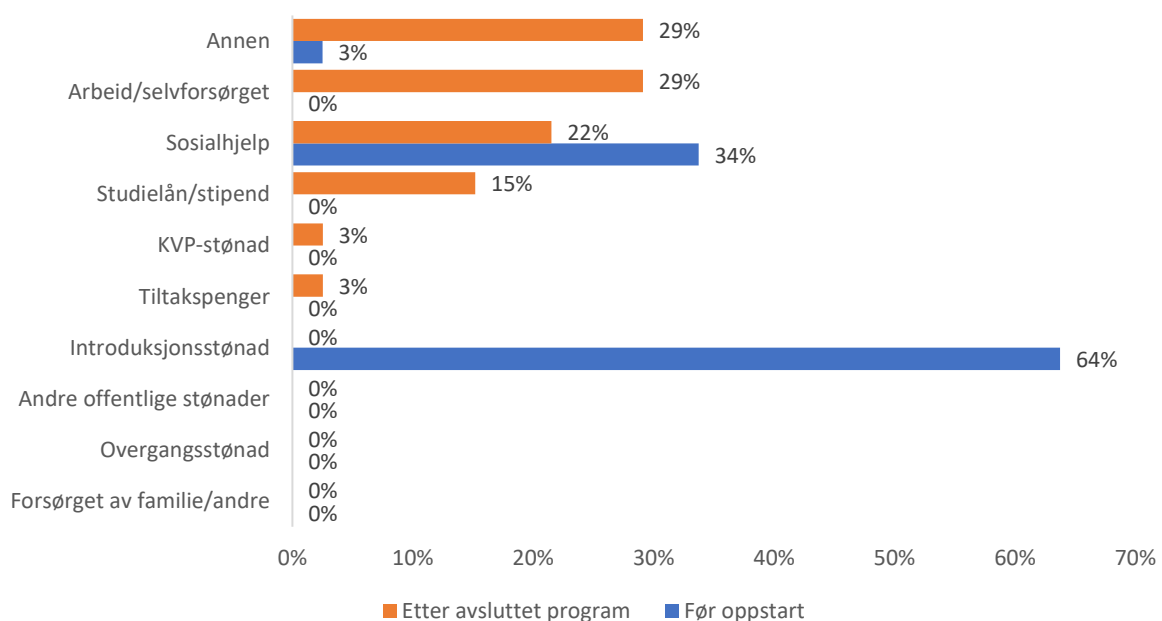
Etter avsluttet program var 51 prosent av deltakerne på ordning A selvforsørget (50 prosent i 2017 og 53 prosent i 2018), mens 5 prosent mottok studentlån/stipend. Før oppstart av Jobbsjansen var det kun 2 prosent som var selvforsørget, og ingen som mottok studentlån eller stipend.

¹⁷ For 3,3 prosent av deltakerne var rapportørene usikre på hovedinntektskilde etter utskrivning. Disse deltakerne er holdt utenfor prosenteringen i denne figuren.

Før oppstart var den klart vanligste inntektskilden at man var forsørget av familie eller andre. Andelen i denne gruppen falt gjennom deltakelsen fra 71 prosent til kun 22 prosent. 10 prosent mottok sosialhjelp før oppstart, og 6 prosent gikk over på sosialhjelp ved avsluttet program. I tråd med innstramningen på inntak av deltakere som er avhengige av sosialhjelp, har også andelen som kom inn i Jobbsjansen med dette som hovedinntektskilde falt betydelig, fra 38 prosent i 2016 til 10 prosent i 2017/18. De aller fleste deltakerne som var avhengige av sosialhjelp ved oppstart, kom inn i Jobbsjansen i 2016 eller tidligere – altså før innstramningen trådte i kraft.

Sammenlignet med 2016 har andelen deltakere som er selvforsørget økt betydelig i 2017/18-kohortene. Fra kun 40 prosent til nevnte 51 prosent. Dette er også litt over resultatet fra 2015, da 47 prosent var selvforsørget ved avsluttet deltakelse.

Figur 19: Hovedinntektskilde før og etter programmet. Ordning C. N=79

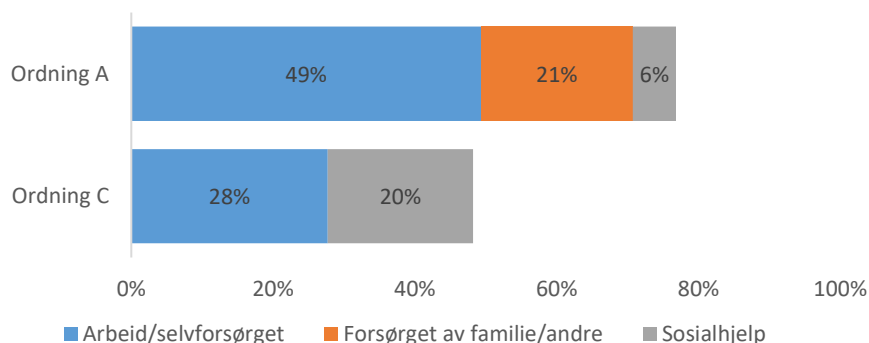


Ettersom ordning C retter seg mot deltakere i introduksjonsprogram med behov for forlenget kvalifiseringsløp, er det ikke overraskende at introduksjonsstønad var den sentrale hovedinntektskilden før oppstart for deltakere på denne delordningen. 64 prosent mottok introduksjonsstønad før oppstart. Ytterligere 34 prosent var avhengige av sosialhjelp. Årsaken til at mange var sosialhjelpsmottakere før oppstart er at det for noen deltakere på Jobbsjansen del C tar en viss tid fra de blir utskrevet av introduksjonsprogrammet til de ble skrevet inn i Jobbsjansen. Deltakere som må vente lenge før oppstart av Jobbsjansen mottar stort sett sosialhjelp eller tiltakspenger.

Ingen av deltakerne på ordning C var selvforsørget ved oppstart, mens 29 prosent var selvforsørget ved avsluttet deltakelse i Jobbsjansen. Vi ser ellers at mange av deltakerne innenfor ordning C hadde «annen» som hovedinntektskilde. Av de 23 personene dette gjaldt, var det 13 stykker som fortsatt mottok stønad fra Jobbsjansen. 7 personer mottok lærlingelønn, men tjente tydeligvis ikke nok til å kunne regnes som selvforsørget.

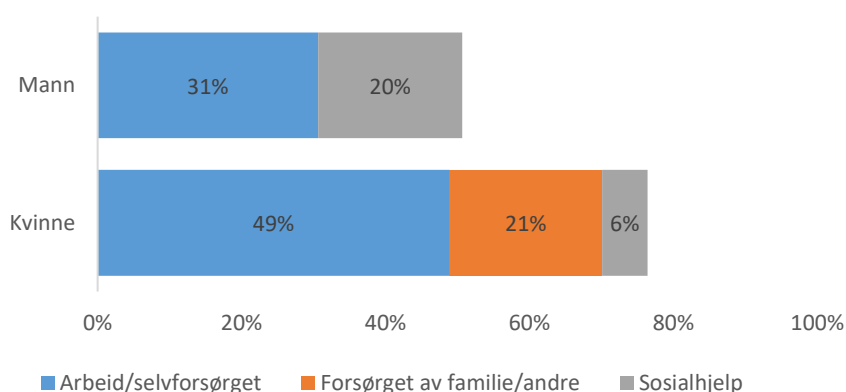
Vi vil nå gjennomgå hvordan kildene til livsopphold varierer med ulike bakgrunnskjennetegn ved deltakerne. Vi presenterer kun tall for de tre vanligste kildene til livsopphold: Arbeid/selvforsørger, forsørget av familie/andre, og sosialhjelp. Ettersom enkelte av tendensene vi ser, spesielt knyttet til kjønn, kan føres tilbake til hvilken ordning deltakeren har vært tilknyttet, starter vi imidlertid med å presentere samme type figur fordelt på ordning, selv om denne informasjonen også er tilgjengelig i de to foregående figurene.

Figur 20: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltakerne i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen? Fordelt på ordning. N=965, ordning A, 886, ordning C, 79



Andelen deltakere innen ordning A som var selvforsørget umiddelbart etter avslutning, er langt høyere enn for deltakere på ordning C. Vi merker oss også at mens 21 prosent av deltakerne på ordning A ble forsørget av familie/andre, gjaldt ikke dette noen av deltakerne på ordning C. Nesten en femtedel av de avsluttede ordning C-deltakerne, var ved prosjektslutt avhengig av sosialhjelp, mot kun 6 prosent av deltakerne på ordning A. Den høye andelen sosialhjelpsmottakere innenfor ordning C er nok delvis en konsekvens av at få innenfor delordningen oppnår lønnet arbeid, men også at færre har et nettverk av familie/andre rundt seg, som kan gå inn og finansiere deres livsopphold.

Figur 21: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltakerne i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen? Fordelt på kjønn. N=965, kvinner, 894, menn, 71

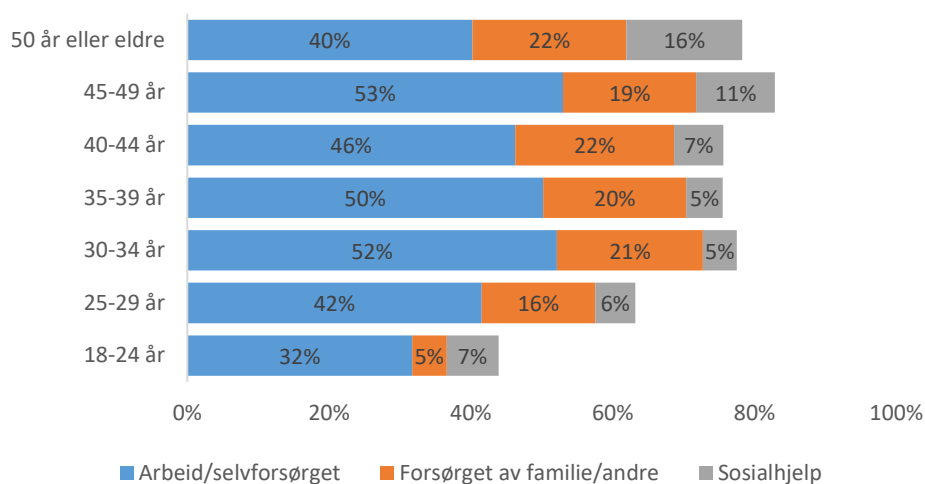


31 prosent av mennene var selvforsørget umiddelbart etter Jobbsjansen, mot 49 prosent av kvinnene. Dette til forskjell fra 2016, hvor andelen menn som var selvforsørget (44 prosent) var høyere enn andelen kvinner (39 prosent).

Det er samtidig også en høyere andel kvinner som blir forsørget av familie/andre enn hva tilfellet er for mennene. I 2016 var det ingen forskjell mellom kjønnene når det gjaldt andelen som var avhengig

av sosialhjelp. Slik er det ikke lenger i 2017/18. Mens kun 6 prosent av kvinnene mottok sosialhjelp ved avsluttet deltakelse i Jobbsjansen (ned fra 14 prosent i 2016), er andelen for menn hele 20 prosent. Mye av kjønnsforskjellene kan imidlertid forklares gjennom forskjeller mellom ordning A og C. Innenfor ordning A er andelen menn som mottar sosialstønning svært høy, mens det innenfor ordning C er liten forskjell mellom kvinner og menn i andelen som mottar sosialstønning.

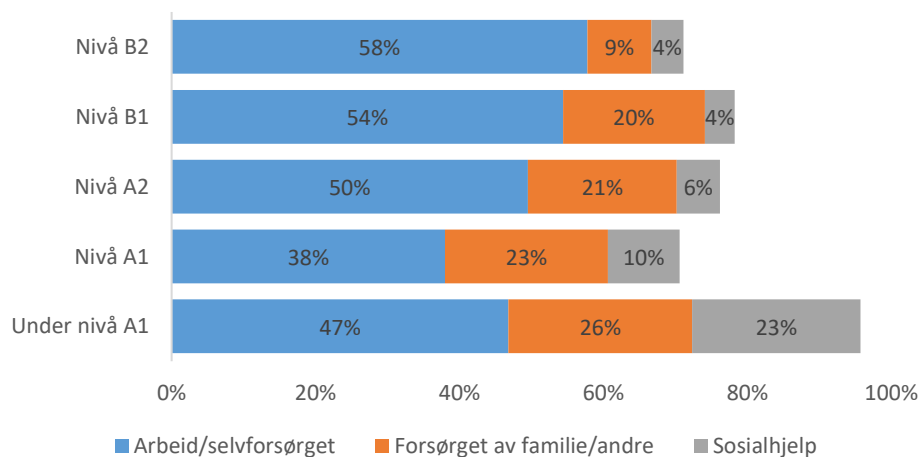
Figur 22: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltakerne i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen? Fordelt på alder. N=965



Når det kommer til alder, ser vi at det blant de yngste deltakerne er 32 prosent som oppnår å bli selvforsørget etter deltagelse i Jobbsjansen, 5 prosent blir forsørget av familie/andre, mens 7 prosent mottar sosialhjelp. Til sammen utgjør dette 54 prosent av deltakerne. En viktig, og positiv kilde til livsopphold for denne gruppen, som ikke vises i figuren over, er studielån/stipend (32 prosent).

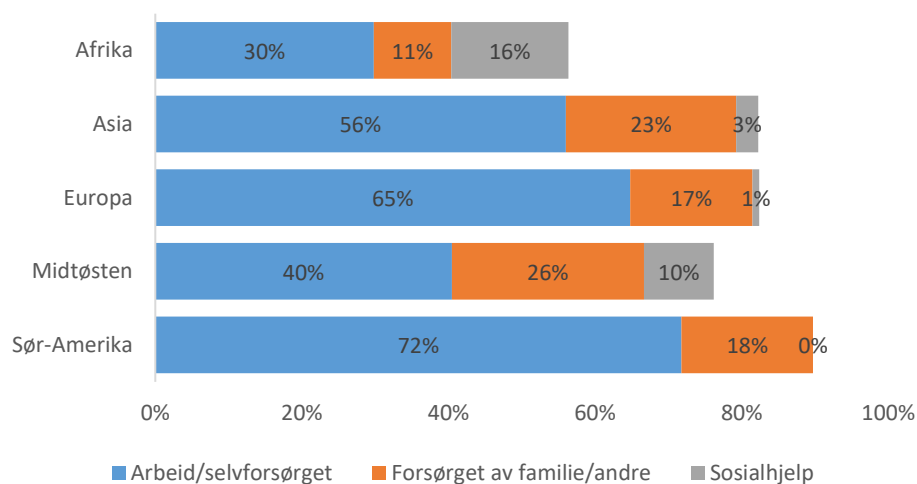
I 2016 var det en tydelig tendens til at jo yngre man var, jo større var sjansen for å være selvforsørget (med et unntak for de aller yngste). Dette har endret seg i 2017/18. Det er faktisk personer i aldersgruppen 45-49 år som i størst grad oppnår å bli selvforsørget. Utover dette er forskjellene i 2017/18 forholdsvis lave for alle deltakere mellom 30 og 49 år.

Figur 23: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltakerne i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen? Fordelt på norsk nivå ved oppstart av Jobbsjansen. N=922.



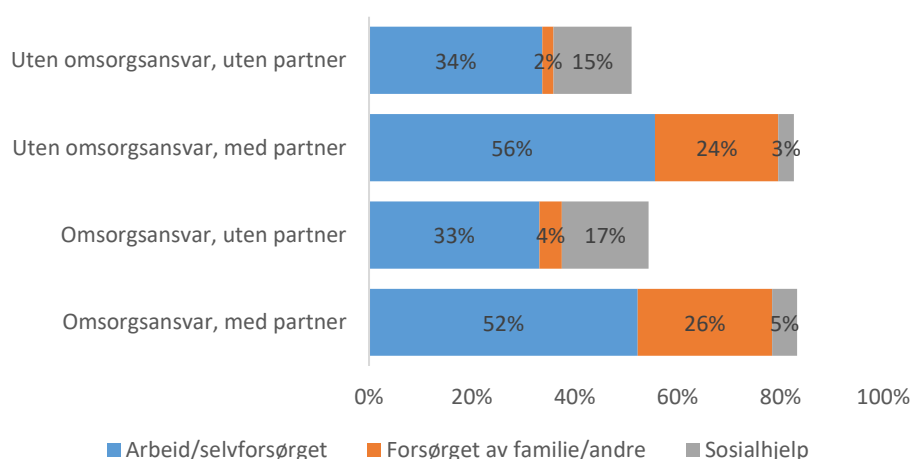
Når tallene fordeles på norsknivå er den overordnede tendensen at jo høyere norskspråklig nivå ved oppstart, jo høyere sannsynlighet er det for å komme ut av Jobbsjansen som selvforsørget. Forskjellen mellom A2-nivå, B1-nivå og B2-nivå er imidlertid relativt lav. Det er først på A1-nivå man virkelig får utslag. Av deltakerne som ved oppstart ble vurdert på A1-nivå, er det 38 prosent som endte opp som selvforsørget, mot 58 prosent av dem med B2-nivå.

Figur 24: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltakerne i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen? Fordelt på verdensdel. N=965



Det er også ganske klare forskjeller knyttet til deltakernes opprinnelse. Mens 30 prosent av deltakerne fra afrikanske land ble selvforsørget etter Jobbsjansen, var tilsvarende andel blant deltakerne med Sør-amerikansk bakgrunn hele 72 prosent. Det er samtidig viktig å påpeke at 12 prosent av deltakerne med afrikansk bakgrunn mottok studielån/stipend, klart høyest av de forskjellige verdensdelsgrupperingene. Samme tendens gjorde seg også gjeldende i 2016.

Figur 25: Hva var hovedinntektskilden til livsopphold for deltakerne i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen? Fordelt på familiesituasjon. N=947



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

Deltakere med omsorgsansvar uten partner oppnår i minst grad å bli selvforsørget. Det er også svært få i denne gruppen som blir forsørget av familie/andre. 17 prosent i den gruppen hadde umiddelbart etter utskrivning, sosialhjelp som hovedinntektskilde. En annen sentral kilde til livsopphold for denne gruppen, som ikke er vist her, er overgangsstønad. En femtedel i denne gruppen har dette som sin primære kilde til livsopphold.

Vi ser ellers at det å ha en partner, enten man har omsorgsansvar eller ikke, er assosiert med å bli selvforsørget. Deltakere som hverken har omsorgsansvar eller partner *ser ut til* å ha det omtrent like vanskelig med å bli selvforsørget som deltakerne med omsorgsansvar og ingen partner. Her er det imidlertid viktig å påpeke at en femtedel av deltakerne som hverken har omsorgsansvar eller partner, mottar studielån/stipend, en kilde til livsopphold som må anses som positiv.

Norsknivå

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 deltakernes norskerferdigheter. 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).

Spørsmålene som omhandler norsknivå ved avsluttet/gjennomført jobbsjansedeltakelse, har i likhet med spørsmålene rundt norsknivå ved oppstart, gjennomgått en endring siden 2016. I 2016-undersøkelsen, samt foregående undersøkelser, ble *rapportøren* bedt om å gi sin vurdering av deltakernes norsknivå ved avslutning av Jobbsjansen. I rapporteringen for 2017/18 har vi kun bedt om rapportørens vurdering dersom deltakeren ikke har avlagt en norsksprøve i eller i etterkant av programmet.

21 prosent av deltakerne i Jobbsjansen 2017/18 avla en norsksprøve i eller i etterkant av programmet. 52 prosent gjorde det ikke, mens for 26 prosent av deltakerne var rapportørene usikre.

I det følgende kommer vi først til å presentere rapportørenes vurderinger separat fra norsksprøveresultater, før vi avslutningsvis samordner de to ulike kildene på deltakernes norsknivå.

Tabell 33: Hva var nivået på norskerferdighetene ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen?

	Antall	Andel	Andel uten «nivå ble ikke vurdert»
Kunne ikke norsk/under Nivå A1	4	1 %	1 %
Nybegynner (Nivå A1)	49	6 %	7 %
Litt øvet (Nivå A2)	266	34 %	38 %
Mellomnivå (Nivå B1)	293	37 %	42 %
Høyere mellomnivå (Nivå B2)	63	8 %	9 %
Høyere nivå (Nivå C1)	19	2 %	3 %
Perfeksjonering (Nivå C2)	8	1 %	1 %
Usikker/nivå ble ikke vurdert	83	11 %	

I tabellen over, inkluderer vi en kolonne til høyre hvor deltakerne som ikke fikk sitt nivå vurdert, blir holdt utenfor prosenteringen. Etter avsluttet/gjennomført deltagelse i Jobbsjansen, var det ifølge rapportørene kun 1 prosent av deltakerne som fortsatt ikke kunne norsk, mens 7 prosent var på nybegynnernivå. Den klare majoriteten av deltakerne var på enten «litt øvet» eller «mellomnivå», mens 13 prosent befant seg på «høyere mellomnivå» eller bedre. 11 prosent av deltakerne hadde ikke fått nivået vurdert.

Tabell 34: Hva var resultatet på norskprøve avlagt i eller i etterkant av programmet? N=214.

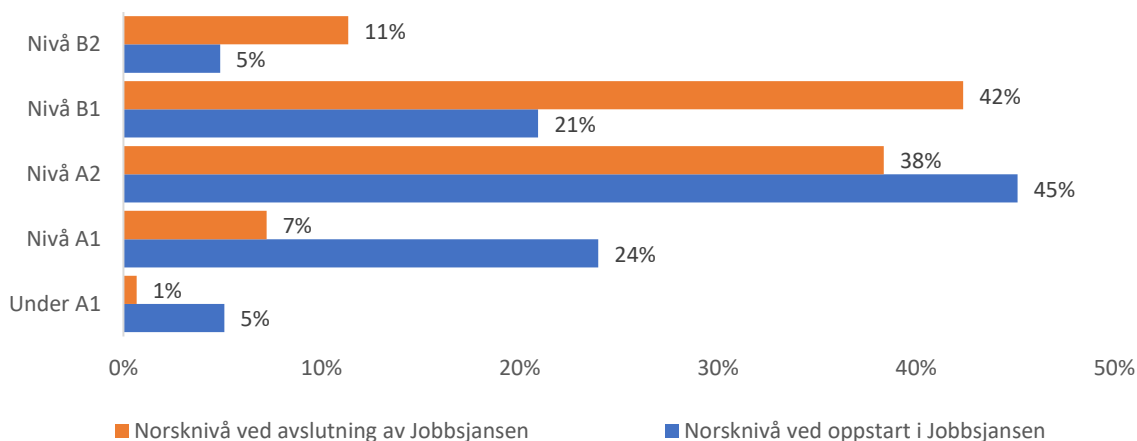
	Muntlig	Lytteforståelse	Leseforståelse	Skriftlig fremstilling
Nivå B2	6 %	8 %	8 %	4 %
Nivå B1	45 %	42 %	41 %	36 %
Nivå A2	32 %	30 %	30 %	38 %
Nivå A1	6 %	7 %	7 %	7 %
Under nivå A1/ Ikke grunnlag for å vurdere nivået	0 %	0,5 %	2 %	1 %
Usikker/vet ikke	11 %	13 %	12 %	13 %

Tabellen over viser hvilke resultater deltakerne som har gått opp til norskprøve i eller i etterkant av Jobbsjansen, har oppnådd. Resultatene er delt inn i fire ulike områder: muntlig, lytteforståelse, leseforståelse og skriftlig fremstilling. Vi ser at en relativt liten andel deltakere oppnår det høyeste nivået, B2, men at B1, sammen med A2, begge er svært vanlige resultat.

Gjennomgangen av prøveresultat på norskprøver avlagt i løpet av de siste to årene *før* oppstart i Jobbsjansen, viste oss at A1 var det vanligste resultatet. Mellom 37 og 47 prosent av deltakerne ble vurdert til dette nivået. Generelt er med andre ord resultatene på prøvene avlagt i eller i etterkant av deltakelsen i Jobbsjansen betydelig høyere.

I neste figur, og etterfølgende analyser, kommer vi til å bruke en variabel på norsknivå hvor begge de to ulike kildene til informasjon (norskprøver og rapportørenes vurdering) er slått sammen. Ettersom manglende nivåvurdering er en kategori som gir oss lite informasjon, holdes denne gruppen utenfor¹⁸.

Figur 26: Hva var nivået på norskkunnskapene ved oppstart og ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen? N=881



Ved å sammenligne aggregert norsknivå ved oppstart av Jobbsjansen opp mot norsknivå ved avslutning av Jobbsjansen, finner vi en tydelig utvikling mot høyere norsknivå hos deltakerne. Ved avsluttet Jobbsjansedeltagelse, var det kun 8 prosent av deltakerne som hadde norskerfardigheter på

¹⁸ Denne sammensatte variabelen er konstruert på følgende måte: Fra rapportørenes vurderinger er deltakere vurdert til nivå C1 og C2 kategorisert som B2. Norskprøveresultatene er delt inn på fire ulike prøver. Disse resultatene er slått sammen til én verdi. I tilfeller hvor to ulike nivå kunne ha blitt brukt (f.eks. fordi deltakeren har fått A1 på to norskprøver, og A2 på to norskprøver, har resultatet på skriftlig fremstilling vært retningsgivende.

nivå A1 eller lavere, mot 29 prosent før oppstart. Andelen av deltakerne som befinner seg på B2 eller B1, har fordoblet seg: fra 26 til 53 prosent.

Tabell 35: Norsk nivå før og etter Jobbsjansen, individnivå. N=881

		Norsk nivå etter oppstart				
		Under A1	Nivå A1	Nivå A2	Nivå B1	Nivå B2
Norsk nivå før oppstart	Under A1	10,9%	28,3%	41,3%	15,2%	4,3%
	Nivå A1	0,5%	23,2%	55,9%	18,0%	2,4%
	Nivå A2		0,3%	49,7%	47,7%	2,3%
	Nivå B1			2,1%	74,1%	23,8%
	Nivå B2				7,0%	93,0%

Utviklingen mot høyere norsk nivå blir også tydeliggjort gjennom tabellen over, som bryter utviklingen ned på individnivå. Her ser vi hvilket norsk nivå deltakerne ble klassifisert med ved avslutningen av Jobbsjansen, satt opp mot norsk nivået de hadde ved inngangen til programmet. Det er spesielt verdt å merke seg utviklingen til dem med svakeste norskferdigheter ved oppstart. Kun 11 prosent av deltakerne som opprinnelig ble vurdert til under nivå A1 sto fortsatt på dette nivået ved avsluttet deltakelse. 28 prosent hadde gått opp til nivå A1, 41 prosent hadde gått opp to nivå (til A2), og nesten 20 prosent befant seg ved avsluttet program på enten B1 eller B2. Også A1-deltakerne har positiv utvikling, om ikke like sterk som deltakerne som var på under A1. Det er også verdt å merke seg at 25 prosent av deltakerne på B1 ved oppstart, ble klassifisert på B2-nivå ved avsluttet program. Det er med andre ord en ganske klar tendens til at norskferdighetene blir forbedret gjennom deltakelse i Jobbsjansen.

Forbedring av ferdigheter

Avslutningsvis i denne gjennomgangen av resultater, vil vi se nærmere på hvorvidt, og i hvilken grad, deltakerne i Jobbsjansen 2017/18 utviklet eller forbedret ferdigheter som er viktige for å påbegynne og fungere i jobb/utdanning, gjennom sin deltagelse. Første spørsmål er om det har vært et mål å forbedre forskjellige former for ferdigheter.

Tabell 36: Har følgende vært et mål for deltakeren i programperioden? N=77-981

Mål	Ordning	Ja	Nei	Usikker/vet ikke
Avlegge norskprøve	Ordning A	38 %	52 %	11 %
	Ordning C	16 %	48 %	36 %
Forbedre grunnleggende ferdigheter	Ordning A	63 %	33 %	3 %
	Ordning C	45 %	32 %	23 %
Forbedre arbeidsevnen	Ordning A	72 %	24 %	4 %
	Ordning C	52 %	30 %	19 %
Påbegynne utdanning/opplæring	Ordning C	39 %	52 %	9 %
Fullføre utdanning/opplæring	Ordning C	42 %	52 %	6 %

72 prosent av deltakerne på ordning A, og 52 prosent av deltakerne på ordning C, har hatt som mål å forbedre arbeidsevnen¹⁹. Nesten to tredjedeler av deltakerne på ordning A, og 43 prosent på ordning

¹⁹ 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: 07.06.2019]

C, har hatt som mål å forbedre grunnleggende ferdigheter²⁰. 38 og 16 prosent på henholdsvis ordning A og C hadde som mål å avlegge norskprøve.

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

I 2017/18 inkluderte vi to spørsmål som kun ble rettet mot deltakere på ordning C, nemlig om det var et mål å påbegynne, eller fullføre utdanning/opplæring. På begge disse spørsmålene var det rundt 40 prosent som hadde dette som mål. For deltakerne som hadde slike mål, ble rapportørene bedt om å angi hvorvidt målet var oppnådd. 94 prosent av deltakerne som hadde påbegynnning av utdanning/opplæring som mål, oppnådde dette i løpet av programperioden. For dem som hadde fullføring som mål, var det kun 31 prosent som oppnådde dette. Det er grunn til å anta at sistnevnte kan ha sammenheng med at deltakerne ikke har rukket å fullføre opplæringsløp innenfor rammen av det ene året som er avsatt til deltakelse.

I 2016-rapporten ble vektleggingen av de ulike målene brutt ned på deltakernes kjønn, og vi fant da ganske tydelige forskjeller mellom menn og kvinner. Denne analysen er ikke like interessant for 2017/18-kohortene, fordi viktigheten av ulike mål primært følger ordningen man er tilknyttet, og ikke hvilket kjønn man har. Vi merker oss imidlertid at menn på ordning C i noe større grad hadde utdanningsrettede mål enn hva kvinnene hadde.

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

Tabell 37: Etter din mening, i hvilken grad har deltakeren forbedret sine:

	Grunnleggende ferdigheter		Arbeidsevne	
	Ordning A	Ordning C	Ordning A	Ordning C
Overhodet ikke	0 %	0 %	0,6 %	2 %
I liten grad	8 %	17 %	8 %	17 %
I noen grad	42 %	54 %	28 %	24 %
I stor grad	50 %	29 %	63 %	56 %
N²¹	538	35	623	41

På begge spørsmålene, og for begge ordningene, er det svært få deltakere som ifølge rapportørene overhodet ikke har hatt en forbedring gjennom deltakelsen.

Halvparten av deltakerne på ordning A, og 29 prosent av deltakerne på ordning C, ble vurdert til å ha forbedret sine grunnleggende ferdigheter i stor grad. Henholdsvis 42 prosent og 54 prosent hadde forbedret sine grunnleggende ferdigheter i noen grad. Det er med andre ord en klar tendens til at deltakere på ordning A i større grad har fått forbedret sine grunnleggende ferdigheter, sammenlignet med deltakere på ordning C. Dersom man sammenligner 2017/18-resultatene for ordning A, med resultatene for 2016, ser vi at det både på spørsmålet om grunnleggende ferdigheter og arbeidsevne, er en høyere andel som *i stor grad* har oppnådd forbedringer.

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

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

6 – Måloppnåelse

Så langt i rapporten har vi gjennomgått sammensetningen av deltakerne som var en del av Jobbsjansen i 2017/18, og vi har sett nærmere på hvordan de ulike resultatene av deltagelsen varierer med bakgrunnskjennetegn hos deltakerne.

I dette kapittel ser vi nærmere på måloppnåelse blant deltakere som gikk ut av Jobbsjansen i 2017/18. 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. Her er det viktig å påpeke at en avslutningsårsak som er ny for 2017/18-rapporteringen er «Grunnskole for voksne». Selv om dette strengt tatt er overgang til utdanning, er det kun overgang til utdanning på videregående nivå eller høyere som er måloppnåelsesgivende på Jobbsjansen. Deltakerne med denne avslutningsårsaken er derfor kategorisert under «b) ikke overgang til jobb/utdanning».

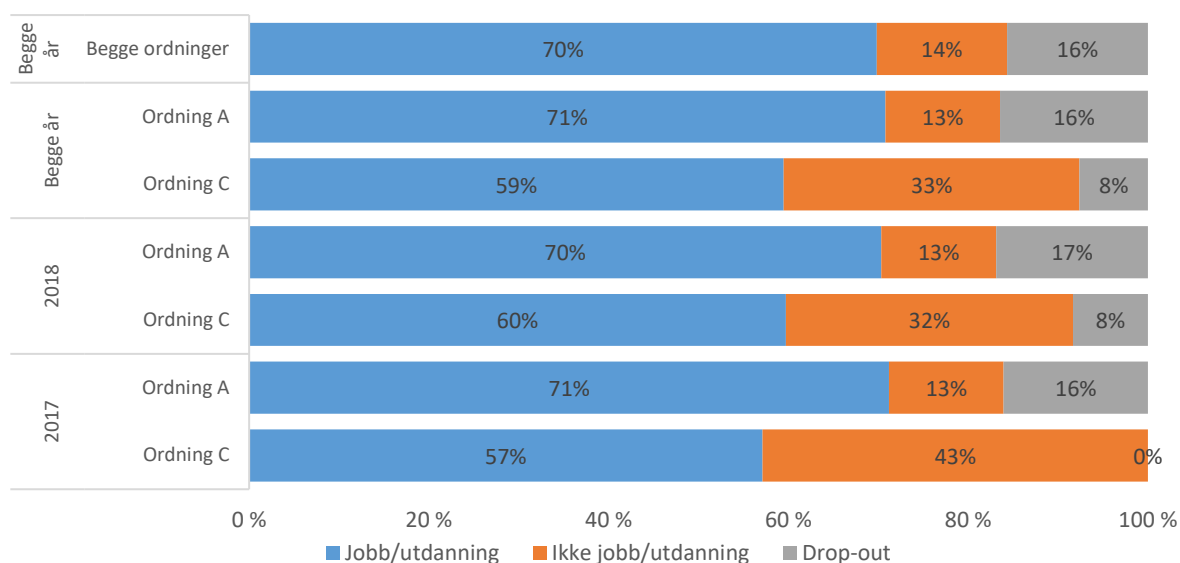
Vi så i tabell 25 og etterfølgende diskusjon at det både i 2017 og 2018, men spesielt førstnevnte år, var en god del deltakere som ble klassifisert som utfaset. I gjennomgangen av måloppnåelse kommer vi til å ekskludere disse deltakerne fra analysene og prosenteringen av måloppnåelse.

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 vi avslutningsvis runder av med å se på hvorvidt ulike aktiviteter i programmet samvarierer med måloppnåelsen.

Som vi har vist i de foregående kapitlene, er ikke en deltaker 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. Denne informasjonen tar vi med oss inn i diskusjonene om måloppnåelse, og trekker tidligere funn frem hvor det er nødvendig.

Vi kommer stort sett til å behandle deltakere som avsluttet i 2017 og deltakere som avsluttet i 2018 samlet, men trekker inn forskjeller mellom årene dersom det er relevant. Det samme gjelder deltakernes tilhørighet til ordning A eller C.

Figur 27: Måloppnåelse Jobbsjansen. N=925



Figuren over bryter måloppnåelsen ned på flere ulike måter. Øverst ser vi måloppnåelsen for begge år og begge ordninger sett under ett. Vi ser at 70 prosent av deltakerne kom ut i jobb eller utdanning, 14 prosent kom ikke ut i jobb/utdanning, mens 16 prosent var «drop-outs» fra programmet. Sammenlignet med tallene fra 2016, er den overordnede tendensen stabil, men med en liten økning (2 prosentpoeng) i andelen som oppnår måloppnåelse.

Ved å bryte måloppnåelsestallene ned på ordning, ser vi imidlertid noen tydelige forskjeller mellom ordningene. Måloppnåelsen er klart høyere på ordning A (71 prosent) enn på ordning C (59 prosent). Et positivt element hos ordning C er samtidig at andelen som er «drop-outs» faktisk er halvparten enn hva vi ser på ordning A. Når de noe svakere resultatene til ordning C har en begrenset påvirkning på de overordnede måloppnåelsestallene for Jobbsjansen, skyldes det at antallet deltakere fra ordning C som avsluttet i 2017/18, er betydelig lavere enn antallet deltakere på ordning A.

Figuren presenterer også måloppnåelsen for de to ordningene brutt ned på 2017 og 2018 for seg. Merk at antallet deltakere som gikk ut av ordning C i 2017, er svært lavt. Uavhengig av dette ser vi at andelen deltakere med måloppnåelse varierer lite mellom 2017 og 2018, for begge ordningene.

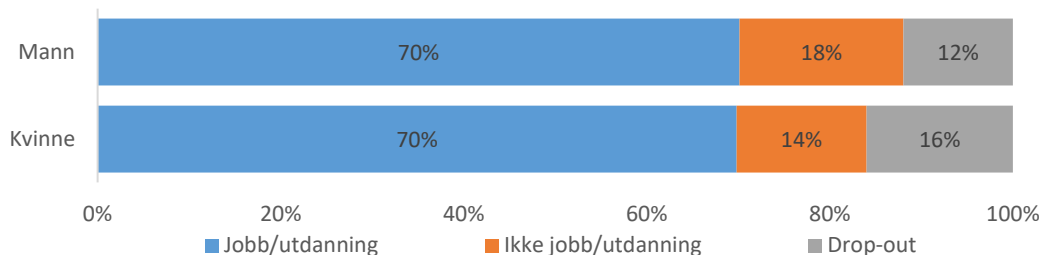
Kjennetegn ved deltakerne

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

Merk at flere av disse kjennetegnene, som vi har kommentert tidligere, samvarierer med ordning A og C. Eksempelvis er de fleste mennene i Jobbsjansen på ordning C, og det er også innenfor denne ordningen man finner de fleste som har hatt introduksjonsprogram som et tidligere tiltak.

Kjønn

Figur 28: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – Fordelt på kjønn. N=925



Det er liten forskjell mellom kjønnene med tanke på måloppnåelse. 70 prosent av både kvinner og menn hadde for 2017/18 en måloppnåelse på 70 prosent. Tallene for 2016 var omtrent det samme, også den gang oppnådde 70 prosent av mennene måloppnåelse, mens måloppnåelsen for kvinner var noe lavere, med 67 prosent.

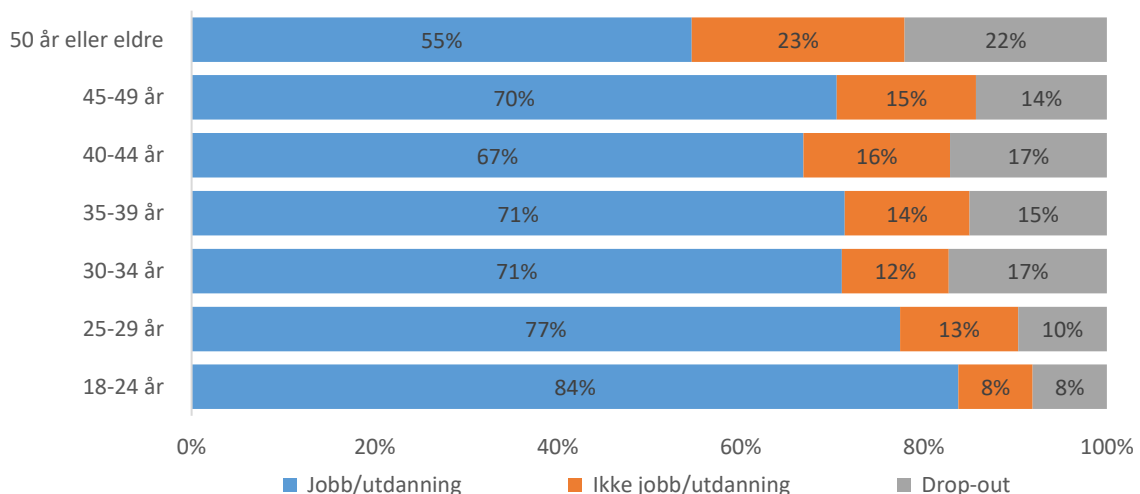
I 2015 oppnådde 72 prosent av mennene og kun 61 prosent av kvinnene måloppnåelse, mens i 2014 var avviket på 4 prosentpoeng i mennenes favør.

I innledningen til denne seksjonen kommenterte vi at deltakernes kjønn samvarierer med ordning A og C. Spesifikt innebærer dette at det er få menn på ordning A, men at mennene er majoriteten av deltakerne i ordning C. Det kan dermed fremstå som noe overraskende at det ikke er noe forskjell mellom kjønnenes måloppnåelsesgrad, når vi tidligere har sett at måloppnåelsen til deltakere på ordning C er klart lavere enn på ordning A.

Hovedårsaken til dette finner vi i at kvinnene på ordning C har langt lavere måloppnåelse enn mennene. Mens 68 prosent av mennene på ordning C kom ut i jobb eller utdanning ved avsluttet program, gjaldt dette kun 51 prosent av kvinnene. Samtidig er faktisk andelen menn innenfor C som er drop-out dobbelt så høy som for kvinner (10 versus 5 prosent). Svært mange kvinner på ordning C fullfører programmet, uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak.

Alder

Figur 29: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på alder. N=925



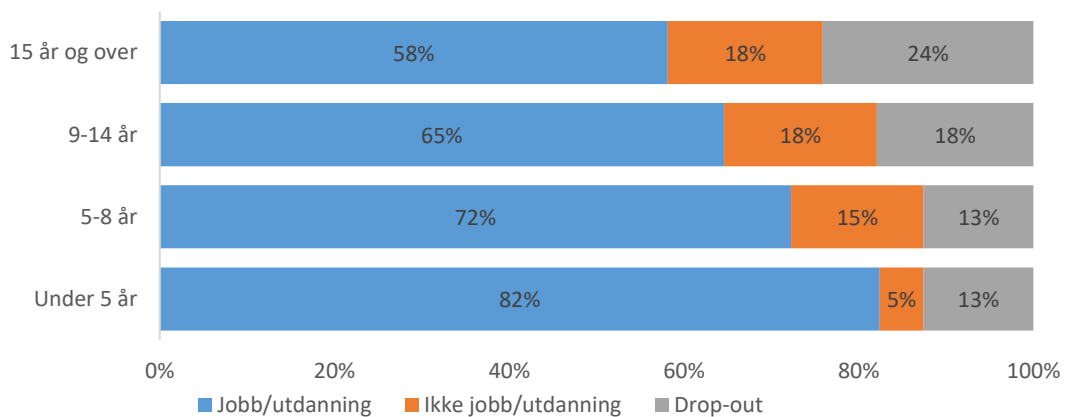
Det er en tydelig sammenheng mellom alder og sannsynlighet for overgang til jobb eller utdanning. Mens 84 prosent i den yngste aldersgruppen, og 77 prosent av dem mellom 25 og 29 år får måloppnåelse, er måloppnåelsesandelen i aldersgruppen 50 år eller eldre er kun 55 prosent.

I 2017/18 er forskjellen mellom den yngste og den eldste aldersgruppen 29 prosentpoeng, klart høyere enn i 2016, da forskjellen var 17 prosentpoeng. Samtidig er det viktig å påpeke at dette primært skyldes svært høye resultat hos de yngste. Måloppnåelsesandelen blant de eldste har faktisk økt med 2 prosentpoeng siden 2016, og med hele 15 prosentpoeng siden 2015.

Botid

Figur 30 viser måloppnåelsen i Jobbsjansen fordelt på botid i Norge. Merk at kategorien «født i Norge» er ekskludert i årets rapport, da antallet deltakere i Jobbsjansen som er født i Norge i 2017/18 var svært lavt.

Figur 30: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på botid i Norge²². N=922

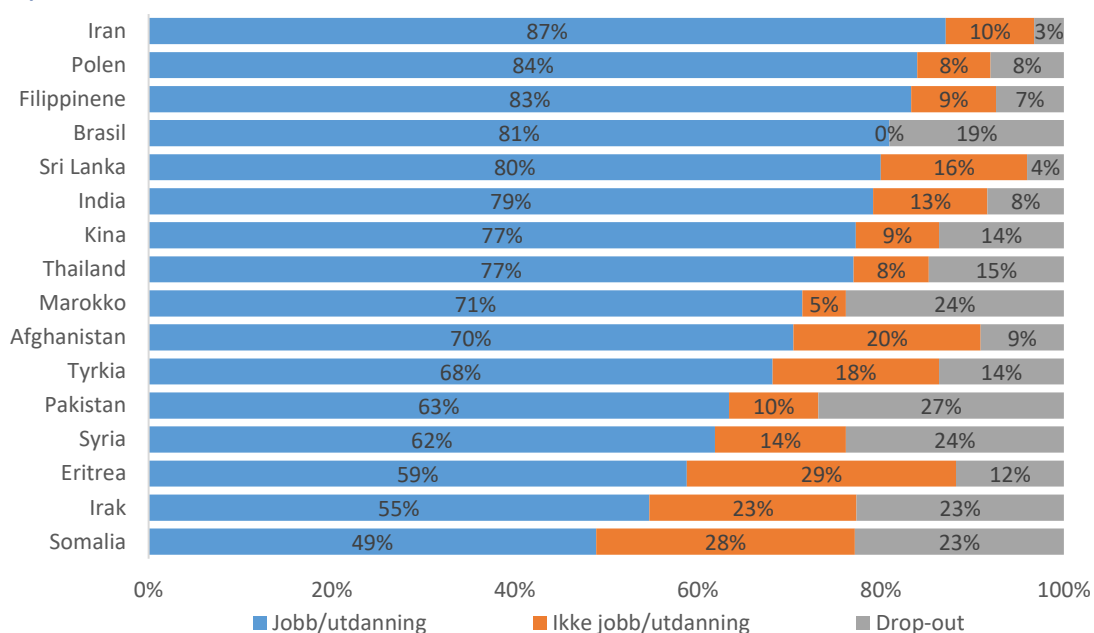


Både i 2015 og 2016 var det deltakere med under 5 år i botid som hadde den høyeste måloppnåelsen. Dette er også tilfellet for 2017/18: 82 prosent i denne gruppen hadde overgang til jobb eller utdanning ved avsluttet program. Sammenlignet med tidligere år, har forholdet mellom botid og måloppnåelse nå blitt enda tydeligere. Jo lengre botid, jo lavere sjans for å oppnå overgang til jobb eller utdanning ved avsluttet program.

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

Opprinnelsesland/-verdensdel

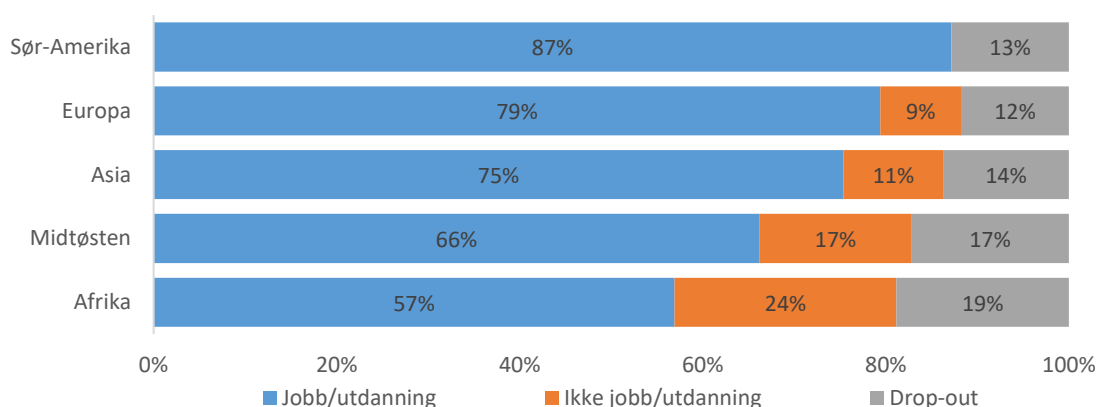
Figur 31: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på opprinnelsesland (kun land med over 20 deltakere inkludert)



Deltakernes opprinnelsesland har stor påvirkning på måloppnåelsesgraden. For eksempel har deltakere med bakgrunn fra Iran 87 prosent i måloppnåelse, mens deltakere med bakgrunn fra Somalia kun har 49 prosent. Somaliske deltakere har hatt en interessant utvikling de siste årene. Mellom 2015 og 2016 steg måloppnåelsesandelen for denne gruppen fra 50 til 62 prosent, mens den nå for 2017/18 har falt til 49 prosent – enda lavere enn i 2015. Deltakere fra Iran har på sin side hatt en svært positiv utvikling, med en økning i måloppnåelsesandel på 23 prosentpoeng sammenlignet med 2016.

Overordnet sett ser vi at sammenlignet med forrige rapportering, er det mye som er likt. Deltakere fra Somalia, Irak, Tyrkia og Pakistan var i 2016, som i 2017/18, blant landene med lavest måloppnåelsesgrad.

Figur 32: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på verdensdel. N=925

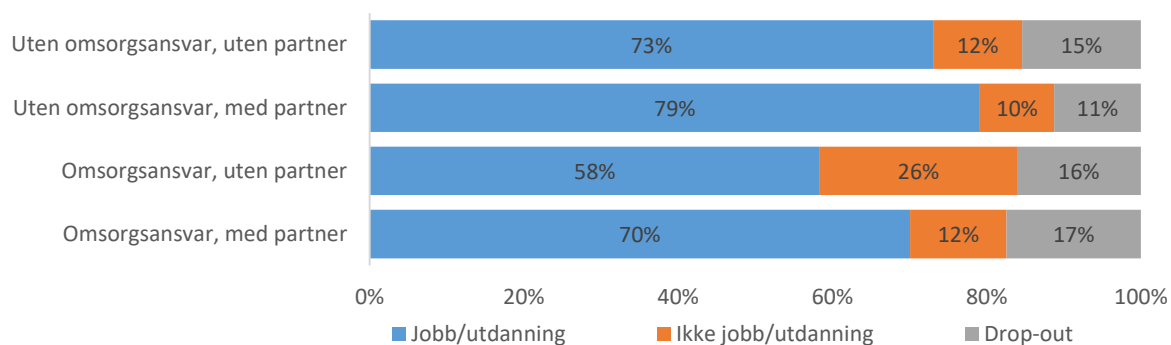


Fordeler man måloppnåelsen på verdensdel, ser vi at deltakere med bakgrunn fra Sør-Amerika har den høyeste overgangen til jobb eller utdanning. Den laveste måloppnåelsesandelen finner man hos

deltakere med bakgrunn fra Afrika. I denne gruppen var det også nesten en femtedel som var «drop-outs». Sammenlignet med 2016 har måloppnåelsesandelen økt for alle verdensdeler, med unntak for Afrika, hvor den har falt fra 64 til 57 prosent.

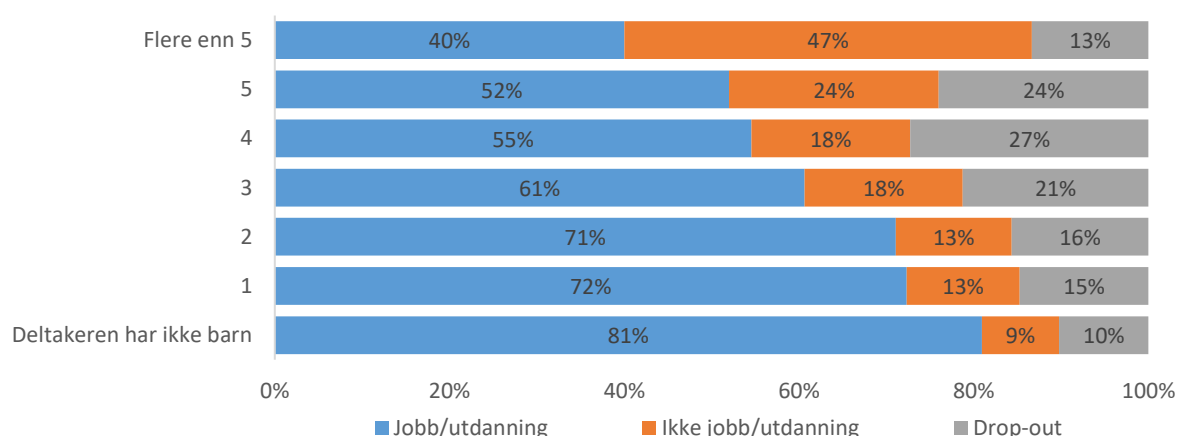
Familiesituasjon

Figur 33: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på familiesituasjon. N=918.



Når måloppnåelsen blir brutt ned på deltakernes familiesituasjon ser vi at deltakere uten omsorgsansvar, men med partner, er gruppen med den høyeste overgangen til jobb eller utdanning. Nest høyest overgang finner vi hos deltakerne som hverken har omsorgsansvar eller partner. Blant deltakerne med både omsorgsansvar og partner, var måloppnåelsen 70 prosent. Dette er høyere enn i 2016 (67 prosent), og klart høyere enn i 2015, hvor måloppnåelsen for denne gruppen var 54 prosent. Som man kanskje kan forvente, er det deltakere med omsorgsansvar, men uten partner, som har den laveste måloppnåelsen med 58 prosent. Dette er den eneste undergruppen som har hatt nedgang i måloppnåelse sammenlignet med 2016.

Figur 34: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på antallet barn deltakeren har. N=918.

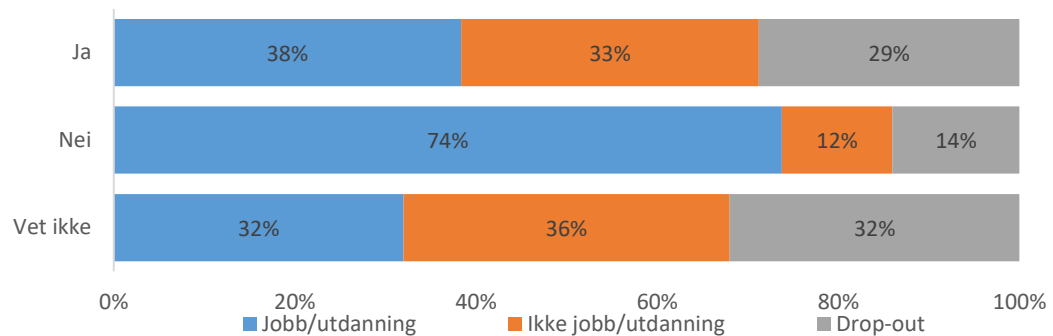


Antallet barn deltakeren har ser ut til å ha en klar sammenheng med overgangen til jobb eller utdanning. Mens 81 prosent av deltakerne uten barn er i jobb eller utdanning, gjelder dette kun 40 prosent av deltakerne med mer enn fem barn²³.

²³ I årets undersøkelse ble det også registrert hvor mange barn under 18 år deltakerne med barn hadde omsorgsansvar for. Interessant nok er ikke sammenhengen lineær på dette spørsmålet. Deltakere uten barn under 18 år har lavere måloppnåelse enn dem som har ett eller to barn, og deltakere med tre barn har lavere

Arbeidsevne

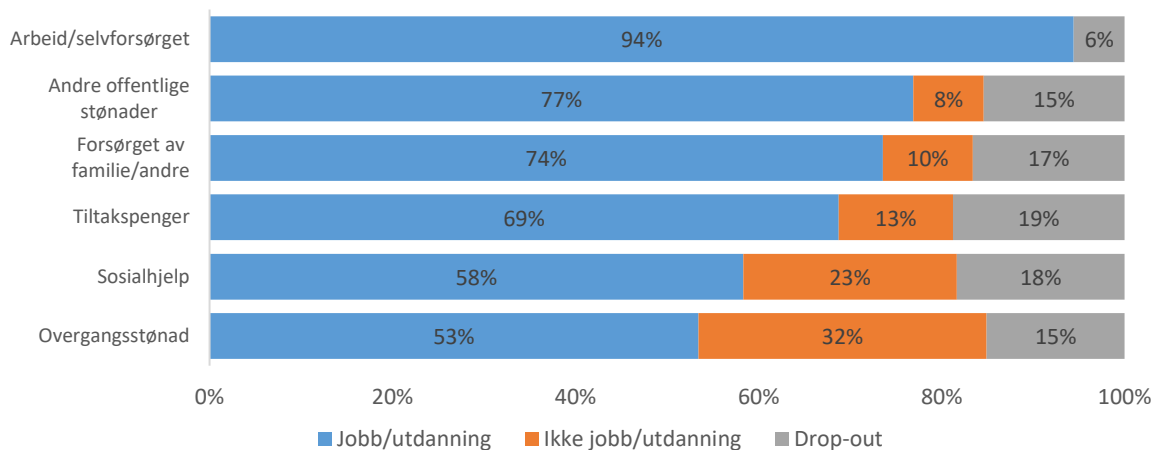
Figur 35: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt etter hvorvidt deltakeren hadde nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av programmet. N=925



Rapportørene ble bedt om å vurdere om deltakeren hadde nedsatt arbeidsevne som følge av helseproblemer (fysisk eller psykisk) ved oppstarten av Jobbsjansen. Blant alle deltakerne i Jobbsjansen i 2017/18, var andelen med denne typen utfordringer 8 prosent. Dette er lavere enn hva vi så i både 2016 og 2015.

Sannsynligheten for å oppnå jobb eller utdanning er betydelig høyere for deltakerne uten nedsatt arbeidsevne, sammenlignet med dem som har nedsatt arbeidsevne. Differansen er 36 prosentpoeng. Dette er samtidig lavere enn i 2016, hvor forskjellen var på 43 prosentpoeng.

Figur 36: Måloppnåelse Jobbsjansen 2016 – fordelt etter deltakerens hovedinntektskilde før oppstart. Kun ordning A²⁴. N=846.



Et annet mål, som ikke nødvendigvis sier noe om deltakernes arbeidsevner, men mer om evne til å tilpasse seg arbeidsmarkedet, er hva hovedinntektskilden deres var før de startet opp på Jobbsjansen. Ikke overraskende har deltakerne som allerede før oppstart av Jobbsjansen var i arbeid/selvforsørget, høyest måloppnåelse, med 94 prosents overgang til jobb/utdanning. Blant dem

måloppnåelse enn dem med flere. Her er det samtidig viktig å påpeke at innenfor flere av kategoriene er antallet deltakere lavt. Vi presenterer derfor ikke disse tabellene i en egen figur.

²⁴ Ettersom de fleste deltakerne på ordning C enten mottok introduksjonsstønad eller sosialhjelp før oppstart av Jobbsjansen har vi ikke inkludert ordning C i denne figuren. Merk at overgangen til jobb/utdanning var lik mellom dem som kom inn på programmet med disse to inntektskildene

som før oppstart var forsørget av andre, var måloppnåelsen 74 prosent; nøyaktig det samme som i 2016. Måloppnåelsen var lavere blant dem som før oppstart mottok overgangsstønad eller hadde sosialhjelp som hovedinntektskilde, henholdsvis 53 og 58 prosent av deltakerne i disse to gruppene nådde målet om arbeid eller utdanning. Dette er svakere tall enn i 2016.

Tabell 38: Gjennomsnittlig antall år med inntektsgivende arbeid før Jobbsjansen, fordelt på måloppnåelseskategorier

		År med inntektsgivende arbeid totalt	År med inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet	År med inntektsgivende arbeid i Norge	N
Alle deltakere	Jobb/ utdanning	5,67	4,77	0,90	646
	Ikke jobb/ utdanning	3,62	3,12	0,50	134
	Drop-out	3,90	3,24	0,66	145
Ordning A	Jobb/ utdanning	5,53	4,58	0,95	599
	Ikke jobb/ utdanning	4,12	3,50	0,62	108
	Drop-out	3,77	3,08	0,69	139
Ordning C	Jobb/ utdanning	7,46	7,23	0,23	47
	Ikke jobb/ utdanning	1,54	1,54	0,00	26
	Drop-out ²⁵				

Et siste mål på arbeidsevne, som heller ikke direkte sier noe om hvorvidt man har nedsatt arbeidsevne eller ikke, omhandler forholdet med arbeidserfaring og måloppnåelse i Jobbsjansen. Vi ser at deltakerne som kom i jobb eller utdanning i gjennomsnitt har lengre arbeidserfaring enn deltakerne som falt ut av programmet. Deltakerne med måloppnåelse har også jobbet mer både i Norge og i opprinnelseslandet, enn gruppene uten måloppnåelse.

Spesielt store utslag ser vi for ordning C. Her har deltakerne som oppnår måloppnåelse en aggregert arbeidserfaring på nesten 7,5 år i gjennomsnitt, mens dem som ikke oppnådde jobb/utdanning kun hadde 1,5 års arbeidserfaring i snitt.

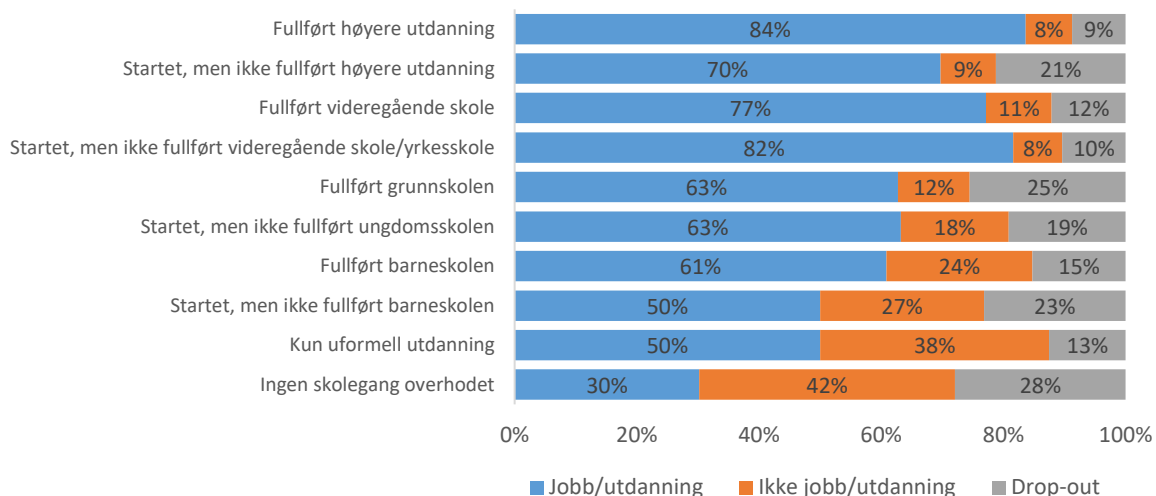
For ordning A, som er den mest sammenlignbare med tidligere års undersøkelser, er forskjellene mellom de ulike avslutningsårsakene i arbeidserfaring omtrent som i 2016.

Utdanningsnivå og norskferdigheter

Vi har tidligere sett at det ikke nødvendigvis er fullt overlapp mellom utdanningsnivået og norskferdighetene til deltakerne før oppstart av Jobbsjansen. Blant annet var utdanningsgruppen som i klart størst grad ble vurdert til B2-nivå, deltakere med utdanningsnivået «startet, men ikke fullført videregående skole/yrkesskole». Figur 8 viste oss også at botid syntes å være en viktigere faktor for gode norskferdigheter enn hva utdanningsnivå er.

²⁵ Vi presenterer ikke tall for denne gruppen grunnet lav N

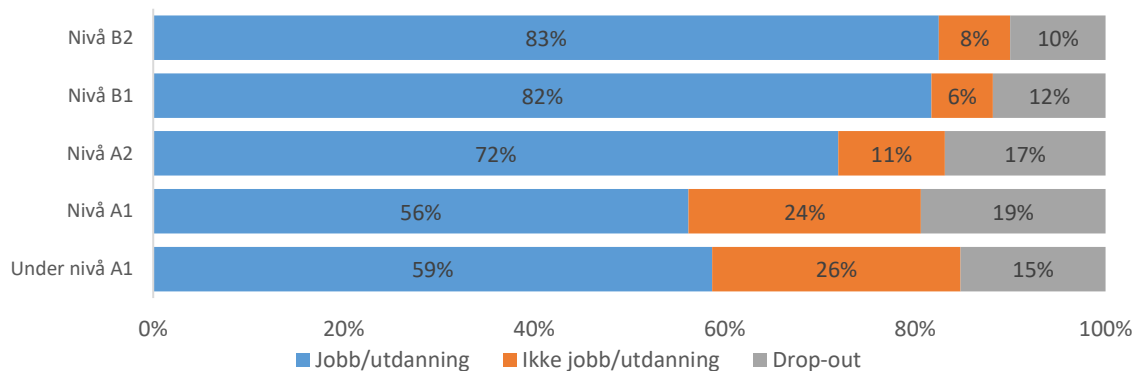
Figur 37: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på deltakernes utdanningsnivå ved oppstart av Jobbsjansen. Begge ordninger²⁶. N=910



Når det gjelder utdanningsnivå og måloppnåelse, kan deltakermassen deles inn i fire grupper. Gruppe 1, som består av deltakere uten noen form for skolegang, har den laveste måloppnåelsen. Kun 30 prosent kom ut i arbeid eller utdanning ved avsluttet program. Gruppe 2, som består av deltakere med en viss form for utdanning, men som ikke har avsluttet barneskolen, har en høyere måloppnåelse, men fortsatt bare 50 prosent. Gruppe 3, deltakere som har fullført barneskole eller grunnskole, eventuelt har begynt, men ikke fullført ungdomsskolen, har en måloppnåelsesandel på rundt 60 prosent.

Den siste gruppen, gruppe 4, omfatter deltakere som minst har begynt på videregående skole/yrkesskole, og helt opp til deltakere som har fullført høyere utdanning. Alle i denne gruppen har en måloppnåelse på 70 prosent eller mer. Høyest overgang til jobb/utdanning finner man hos dem som har fullført høyere utdanning; her er måloppnåelsen 84 prosent. Interessant nok ser man samtidig at måloppnåelsen til dem som har startet, men ikke fullført høyere utdanning, faktisk er lavere enn hos dem som har startet, men ikke fullført videregående opplæring.

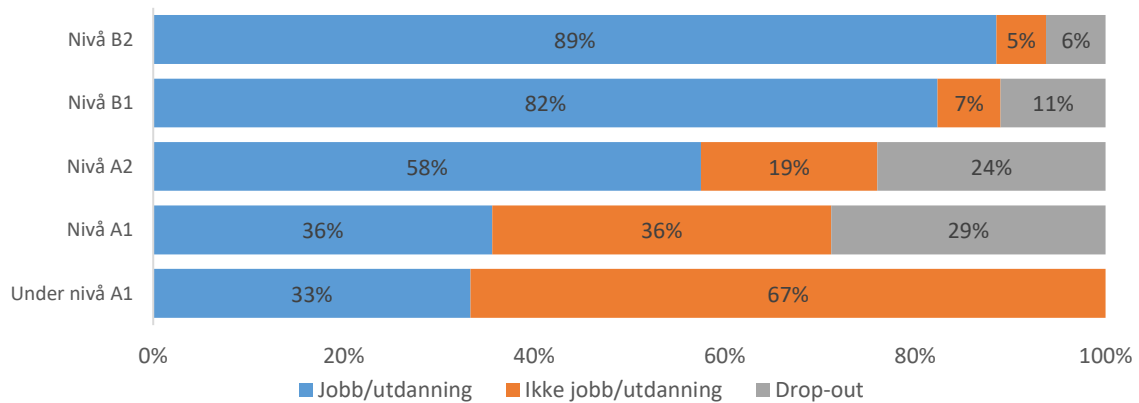
Figur 38: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på deltakernes norskferdigheter ved oppstart av Jobbsjansen. N=858



²⁶ Innenfor flere av utdanningskategoriene er antallet deltakere fra ordning C svært lavt. Av den grunn presenterer vi samlede tall for begge ordningene

Deltakernes norskerferdigheter ved oppstart av Jobbsjansen synes også å påvirke måloppnåelsesgraden. Det generelle bildet er at jo høyere nivå på norskerferdighetene deltakerne hadde ved oppstart, jo høyere måloppnåelse. Eksempelvis hadde deltakere på B1 og B2-nivå en måloppnåelse på 83 prosent, mot kun 56/59 prosent hos deltakerne på nivå A1 eller under.

Figur 39: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på deltakernes norskerferdigheter ved avsluttet/gjennomført Jobbsjansen. N=837.

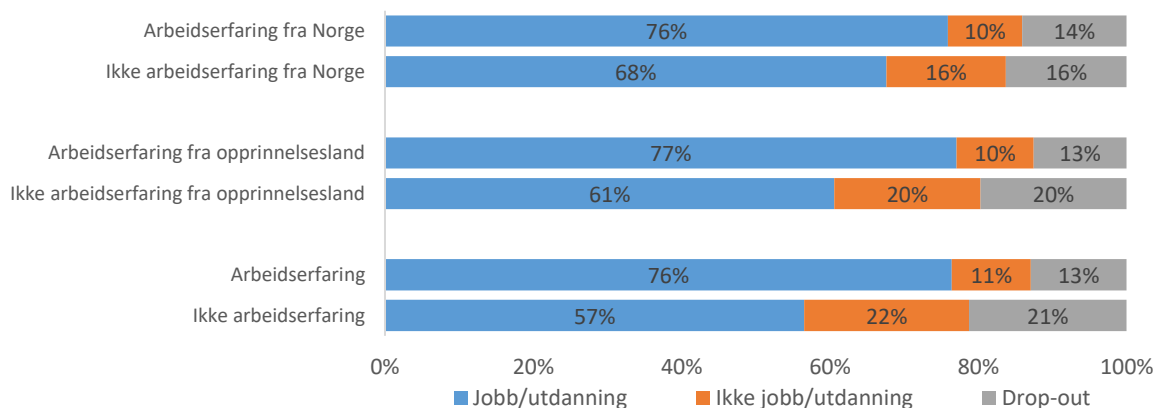


Vi har også sett på måloppnåelsen satt opp mot norsknivået deltakerne hadde ved *avsluttet/gjennomført jobbsjansesprogram*. Vi har tidligere vist at en god del deltakere beveger seg opp ett eller to norsknivå i løpet av sin deltagelse i Jobbsjansen. Dette gjelder spesielt deltakerne som kom inn på de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

Vi ser at måloppnåelsen til deltakere som avsluttet Jobbsjansen på B2-nivå er 89 prosent, betydelig høyere enn hos deltakere som avsluttet sin deltakelse på nivå A1 eller lavere. Det er tydelige forskjeller i måloppnåelsen til deltakere med de lavest vurderte norsknivåene, ved oppstart og avslutning av Jobbsjansen. Hovedårsaken til dette er nok at de mest motiverte deltakerne, eventuelt dem med best forutsetninger, som kommer inn i Jobbsjansen med lavt språknivå, har en stigning i språknivået gjennom deltakelsen. De som da blir igjen på nivå A1 eller lavere, har nok generelt dårligere forutsetninger for å kvalifisere seg til jobb eller utdanning.

Arbeidserfaring

Figur 40: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på arbeidserfaring fra opprinnelsesland og Norge. N=925.

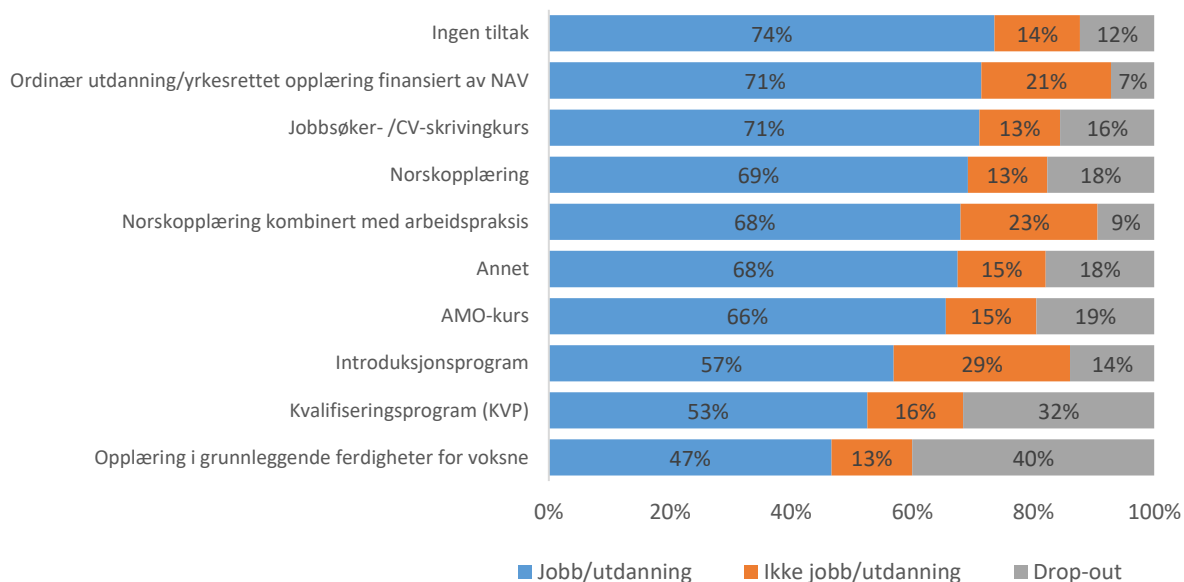


I figuren 40 skiller man ikke mellom lengden på deltakernes tidligere arbeidserfaring. Vi ser at tidligere arbeidserfaring er positivt for måloppnåelsesgraden. Dette gjelder enten man har arbeidserfaring fra opprinnelsesland, eller fra Norge. Når man ser på arbeidserfaring generelt, uavhengig av hvor man har den fra, er forskjellen spesielt tydelig. Mens 76 prosent av deltakerne med en eller annen form for arbeidserfaring før oppstarten av Jobbsjansen oppnår måloppnåelse, gjelder det kun 57 prosent av dem uten noen arbeidserfaring.

Tidligere opplæringstiltak

Figur 41 viser deltakernes måloppnåelse fordelt på tidligere opplæringstiltak. Det vil si tiltak deltakerne 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 *Jobbsjansedeltaker*, vil type tiltak gjerne samvariere med deltakernes forutsetninger i utgangspunktet. Måloppnåelsen tilknyttet hvert enkelt tiltak sier altså ikke nødvendigvis så mye om tiltakets effektivitet i seg selv.

Figur 41: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på tidligere opplæringstiltak. N=925.



Den høyeste måloppnåelsen finner vi hos deltakere som enten ikke har mottatt tiltak tidligere, eller som har mottatt opplæringstiltaket «ordinær utdanning/yrkesrettet opplæring finansiert av NAV». Dette er ikke overraskende, for man kan forvente at deltakere som enten ikke får noen tiltak, eller har fått et direkte arbeidsrettet tiltak, i utgangspunktet har stått relativt nært arbeidsmarkedet. Det er også høy måloppnåelse tilknyttet deltakerne som enten har fått jobbsøker/CV-skrivingskurs, og ulike former for norskopplæringskurs.

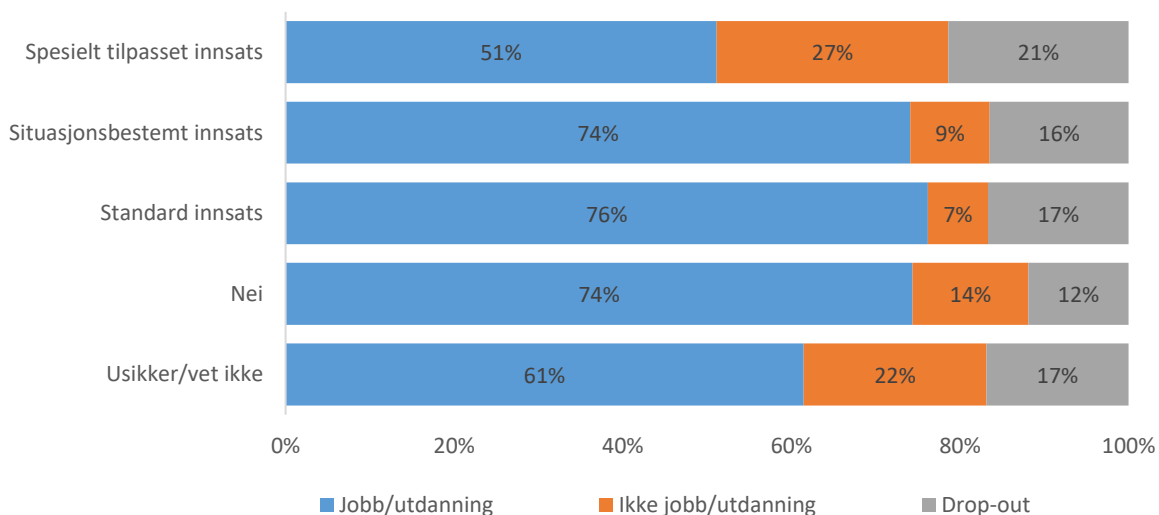
Den laveste måloppnåelsen finner vi hos deltakere som har fått introduksjonsprogrammet, KVP, eller opplæring i grunnleggende ferdigheter for voksne som tiltak. I sistnevnte gruppe var det kun 47 prosent som oppnådde jobb eller utdanning, og hele 40 prosent var «drop-outs» fra Jobbsjansen. Deltakerne med erfaring fra disse tidligere opplæringstiltakene kom gjennomgående inn i Jobbsjansen med lavere norsk- og utdanningsnivå enn gjennomsnittet for Jobbsjansen. Det er nok den primære forklaringen på tendensen til lavere måloppnåelse for denne gruppen.

57 prosent av deltakerne med erfaring fra introduksjonsprogram oppnådde måloppnåelse. Det er i all hovedsak deltakere på ordning C som har erfaring fra dette tiltaket, og som vi har sett tidligere, var den generelle måloppnåelsen for ordning C også 57 prosent.

Innsatsbehov

Kategoriseringen «standard innsats» innebærer at brukere i NAV 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 arbeidsevne (Proba 2016). Tallene i figur 42 bygger på undersøkelsesspørsmålet: «Har deltakeren fått en behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet, og i så fall hvilket innsatsbehov ble fastsatt». Kategoriene er sortert fra høyest til lavest innsatsbehov.

Figur 42: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på innsatsbehov²⁷. N=925.



Ikke overraskende er det deltakerne med spesielt tilpasset innsats, som i lavest grad oppnår overgang til jobb eller utdanning. Rundt halvparten av deltakerne med spesielt tilpasset innsats oppnådde måloppnåelse, mot tre fjerdedeler av deltakerne med situasjonsbestemt innsats og standard innsats.

Deltakerne med enten situasjonsbestemt- eller standard innsats hadde faktisk lik måloppnåelse som deltakerne som ikke hadde fått behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV i løpet av eller i forkant av programmet. Vi så også i 2016-rapporten at det å ha fått behovs- eller arbeidsevnevurdering i NAV ikke i seg selv er negativt, men graden av tilpasset innsats har en betydning.

²⁷ Antallet deltakere med «varig tilpasset innsats» var så lavt at denne kategorien er holdt utenfor analysene

Varighet av programmet

Tabell 39 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.

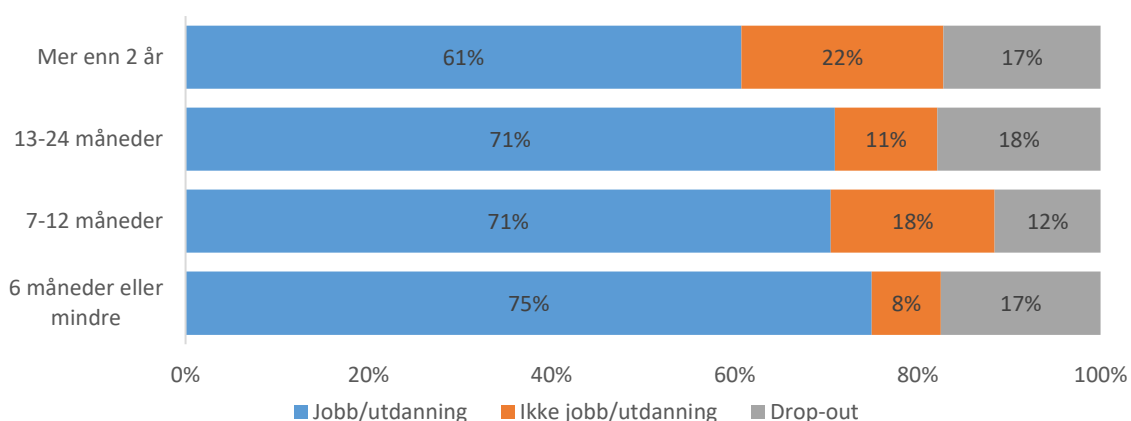
Tabell 39: Måloppnåelse Jobbsjansen 2014 - 2018 og varighet av programmet (måneder)

		Gjennomsnitt	Median	Minimum	Maksimum
2018	Jobb/utdanning	15	12	1	58
	Ikke jobb/utdanning	17	12	2	59
	Drop-Out	17	13	1	59
	Alle	16	12	1	59
2017	Jobb/utdanning	15	13	0	64
	Ikke jobb/utdanning	20	19	1	49
	Drop-Out	17	15	1	46
	Alle	16	14	0	64
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 økte den gjennomsnittlige programtiden i Jobbsjansen betraktelig, fra 10 måneder i 2014 til 16 måneder i 2016. Som vi ser av tabellen over, var det ikke ytterligere økning i 2017 og 2018, men tidsbruken vi så i 2016 har stabilisert seg. En tydelig utvikling dersom vi ser hele tidsperioden under ett, er spesielt tidsbruken på deltakere som ender opp uten måloppnåelse. I 2014 var deltakerne som endte opp som drop-outs kun deltakere i 9 måneder i snitt. I både 2017 og 2018 var denne kategorien av deltakere innrullert i Jobbsjansen i 17 måneder – nesten en fordobling.

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. Tallene er sortert etter varighet, ikke måloppnåelsesgrad.

Figur 43: Måloppnåelse 2017/18 – fordelt på varighet av programmet. N=923.



Den generelle tendensen i 2017/18 er at kortere programtid er assosiert med høyere måloppnåelse, men det er relativt liten forskjell på deltakerne så lenge de har vært inne i Jobbsjansen i mindre enn 2 år. Deltakere med mer enn to års programtid har en måloppnåelsesgrad på 61 prosent, mot 75 prosent av deltakerne som var i Jobbsjansen kortere enn 6 måneder. «Lineariteten» i forholdet mellom programtid og måloppnåelse gjelder imidlertid først og fremst for 2017-kohorten. I 2018 har faktisk deltakere med en programtid på mellom 7 og 12 måneder lavere måloppnåelsesgrad enn deltakere med kortere eller lengre programtid. Begge årene har uansett deltakere med programtid over 2 år klart lavere måloppnåelse enn andre deltakere.

Forholdet mellom programtid og måloppnåelse har variert mye over de siste undersøkelsene. I 2015 var det ganske stor forskjell i måloppnåelsen mellom deltakerne som fullførte programmet på under 6 måneder, og deltakerne som brukte over ett år. I 2016 var 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.

Den generelle tendensen er at deltakergrupper med gode forutsetninger for måloppnåelse (det vil si deltakere uten nedsatt arbeidsevne, men med høy utdanning og gode norskferdigheter ved oppstart) har kortere programtid enn mer utfordrende grupper. Hos deltakere med dårligere forutsetninger vil det kunne være utfordrende å dimensjonere programtiden riktig. Lavere måloppnåelse hos deltakere med lang programtid, kombinert med økningen i lengde på programmet for deltakere som ikke oppnår måloppnåelse (ref. tabell 39), indikerer at enkelte deltakere holdes i Jobbsjansen lengre enn det de «burde» (gitt at man ønsker effektiv gjennomføring og høy måloppnåelsesgrad).

Fravær i programmet

I individrapporteringen for 2017/18 ble rapportørene bedt om å anslå hvor høyt fravær deltakerne hadde hatt i programmet. Dette spørsmålet ble også stilt i 2015 og 2016, 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».

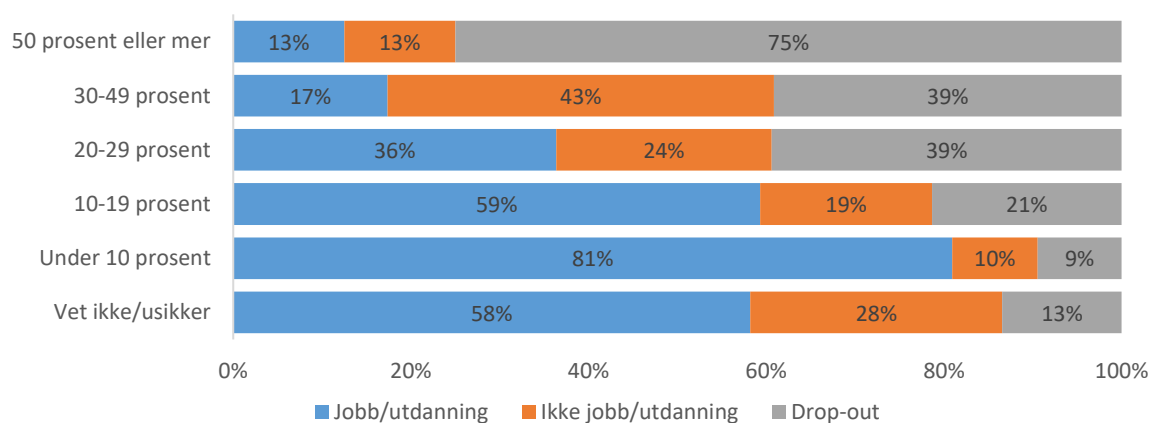
Som vi har sett tidligere, var det 64 prosent av deltakerne som hadde under 10 prosent i fravær. Det var relativt få deltakere som hadde svært høyt fravær, 14 prosent av deltakerne hadde 20 prosent eller høyere i fravær. Dette er en forbedring sammenlignet med tidligere, og da spesielt 2015. Dette året var det 54 prosent som hadde et fravær på under 10 prosent, mens 25 prosent hadde et fravær

høyere enn 20 prosent. Selv om eldre deltakere i 2017/18 har et høyere fravær enn yngre aldersgrupper, finner man nok mye av forklaringen på bedre fraværstall i utfasingen av ungdomsprosjektene og sosialhjelpsmottaker, samt lavere andeler deltakere med nedsatt arbeidsevne. Alle disse tre gruppene hadde høyt fravær i 2016-rapporteringen.

Utviklingen mot mindre fravær er uansett en positiv utvikling, for som vi ser av neste figur, er det en sterk sammenheng mellom lavt fravær og høy måloppnåelse. I denne analysen var det små forskjeller mellom deltakere som avsluttet i 2017 og 2018. Vi presenterer derfor tallene samlet.

Blant deltakerne med fravær på under 10 prosent, var det over 80 prosent som gikk over til jobb eller utdanning ved utskrivning fra Jobbsjansen. Blant deltakerne med mellom 10 og 19 prosents fravær, var måloppnåelsen på 59 prosent, 22 prosentpoeng lavere. Deltakerne med høye fraværsandeler hadde svært lav måloppnåelsen, henholdsvis 17 prosent for dem med mellom 30 og 49 prosents fravær og kun 13 prosent for dem med 50 prosent eller høyere fraværsandel.

Figur 44: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på deltakernes fravær i Jobbsjansen. N=925.



Sammenlignet med 2016 er måloppnåelsesandelen blant dem med fravær over 50 prosent faktisk blitt en god del høyere, men det er fortsatt klart lavere enn for andre grupper. Spesielt negativt er drop-out-andelen hos denne gruppen. Tre fjerdedeler ender opp som drop-outs, nesten dobbelt så mange som i noen andre grupper.

Hva kjennetegner deltakerne som avbryter Jobbsjansen?

Rundt 15 prosent av deltakerne i Jobbsjansen avbryter programmet av ulike årsaker (drop-outs). Hvem er disse deltakerne, 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 deltakere
- ◆ Deltakere med opprinnelse fra Pakistan, Marokko, Irak, Syria og Somalia
- ◆ Deltakere med omsorgsansvar for mange barn, og/eller uten partner

- ◆ Deltakere med lav eller ingen utdanning
- ◆ Deltakere med svake norskferdigheter
- ◆ Deltakere med bakgrunn fra KVP
- ◆ Deltakere som har mottatt opplæring i grunnleggende ferdigheter for voksne
- ◆ Deltakere med høyt fravær i Jobbsjansen
- ◆ Deltakere med nedsatt arbeidsevne

Spesielt store utslag ser vi at fravær har på «drop-out» raten. Av de 145 deltakerne som avbrøt programmet hadde 79 deltakere et fravær på mer enn 10 prosent. Dersom man holder utenfor deltakere hvor rapportøren ikke visste hva fraværsnivået var, vil dette si at 58 prosent hadde et fravær på over 10 prosent. Blant deltakerne som kom i arbeid eller utdanning, var tilsvarende andel kun 19 prosent; en forskjell på nesten 40 prosentpoeng.

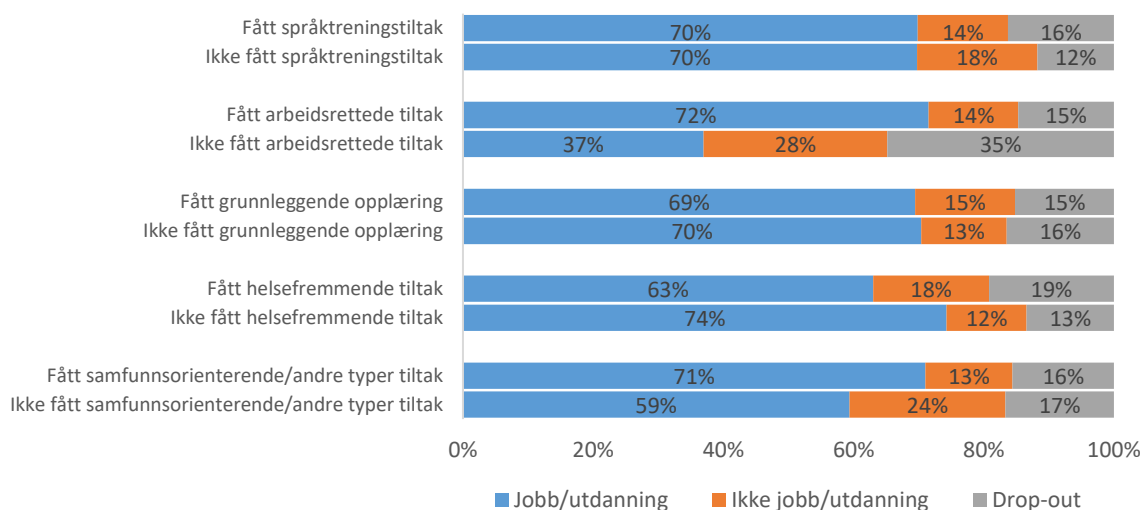
Det er også overlapp mellom disse forskjellige faktorene. Deltakere med lavt utdanningsnivå har høyere fravær og har oftere nedsatt arbeidsevne. Deltakere med opprinnelse fra Afrika eller Midtøsten har oftere høyt fravær, flere barn, lavere utdanningsnivå osv. For å forhindre at deltakere avbryter program, er man med andre ord nødt til å forholde seg til en rekke ulike faktorer som sammen øker risikoen for lavt utbytte av deltakelsen i Jobbsjansen.

Innhold i Jobbsjansen

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

Det er viktig å påpeke at de ulike tiltakene som tilbys deltakerne, skal være tilpasset deres situasjon. Måloppnåelse knyttet til enkelttiltak kan derfor si like mye om forutsetningene til deltakerne, som det gjør om tiltaket i seg selv. Måten disse bakgrunnsfaktorene virker sammen for å promotere eller forhindre måloppnåelse på, er derfor en viktig kilde til å forstå effekten av de enkelte tiltakene som deltakerne gjennomfører i løpet av deltakelsen i Jobbsjansen. I den avsluttende rapporten på følgeevalueringen av Jobbsjansen, som publiseres i slutten av 2019, vil en lang rekke faktorer på individ- og prosjektnivå analyser i en samlet regresjonsmodell for å gi et bedre bilde på hva det reelle utbyttet av de enkelte tiltak er.

Figur 45: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på hvorvidt deltakeren har hatt minst ett tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe eller ikke. N=46-829



Figuren over viser hvorvidt det er forskjell i måloppnåelsesgrad mellom deltakere som har hatt minst ett tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe, og deltakere som ikke har hatt noen tiltak innenfor hver enkelt tiltaksgruppe. Ettersom vi presenterer tall for dem som ikke har fått tiltak her, vil vi ikke presentere denne gruppen deltakeres måloppnåelse i de etterfølgende figurene.

Vi ser at det er spesielt innenfor to tiltakstyper det oppstår forskjeller. Deltakerne som ikke har fått arbeidsrettede tiltak har betydelig lavere måloppnåelse enn dem som har hatt minst ett tiltak av denne typen. Tallene, spesielt med tanke på andelen «drop-outs», er imidlertid bedre for denne gruppen enn de var i 2016. Dette skyldes at en god del deltakere på ordning C ikke har arbeidsrettede tiltak. I 2016 var det primært deltakere med dårlig helse som ikke fikk prøvd seg i arbeidslivet.

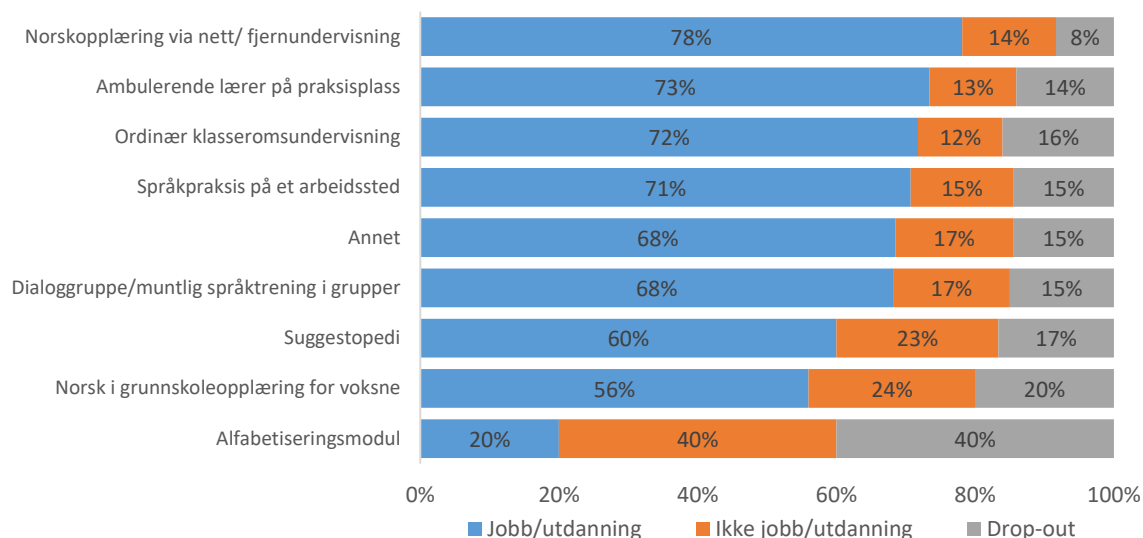
Vi ser også at deltakere som ikke har fått helsefremmende tiltak, har høyere måloppnåelse enn dem som har fått slike tiltak. Begge disse funnene er på linje hva man kunne ha forventet, og har trolig mer å gjøre med deltakernes situasjon enn med tiltakene i seg selv.

Språkopplæring og -trening

Som vist i figur 45 var det tilnærmet ingen forskjell i måloppnåelse mellom deltakerne som hadde fått eller ikke fått språktilbud i løpet av Jobbsjansenprogrammet. Dette var også tilfellet i 2016, men ikke i 2015, hvor 61 prosent av deltakerne med språktilbud oppnådde måloppnåelse, mot 73 prosent av dem som ikke deltok i slike tilbud.

Som vi var inne på i den generelle gjennomgangen av tiltaksbruk, ble spørsmålene om språktilbud endret i 2017/18-rapporteringene. Tiltakstypene «egne tiltak i regi av Jobbsjansen» og «tiltak i regi av frivillige organisasjoner» ble tatt ut, ettersom de ikke gir informasjon om innholdet i tiltakene. – og like godt kan ha blitt forstått som tiltak som ikke er knyttet til språkopplæring.

Figur 46: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på hvilke språktilbud deltakeren har benyttet i programmet. N=5-524

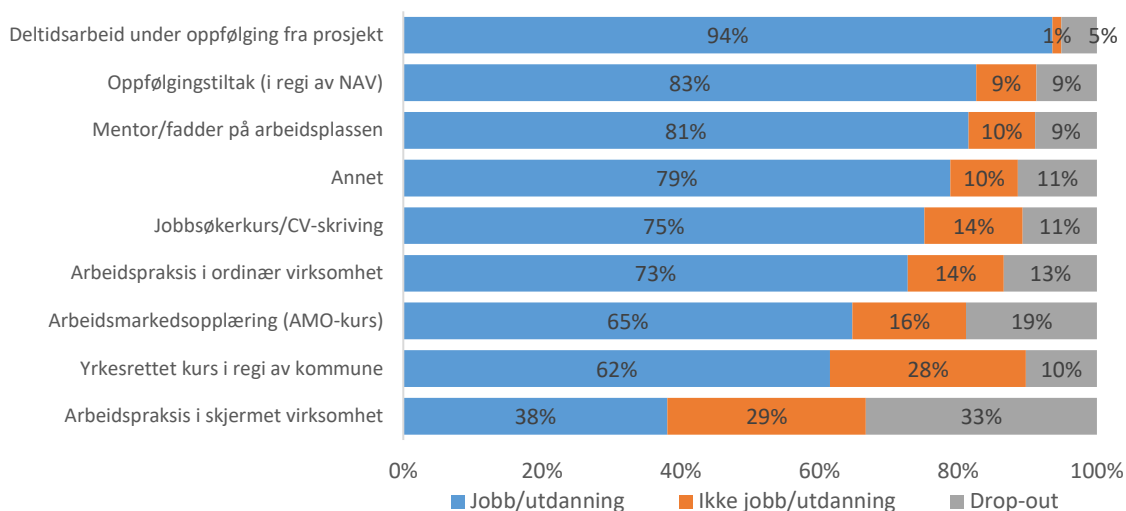


Når det gjelder språktilbudene og måloppnåelse, ser vi at deltakere som har mottatt tiltaket «Norskopplæring via nett/fjernundervisning» har den høyeste overgangen til jobb eller utdanning. Mottakerne av dette tilbudet er i all hovedsak deltakere som har fullført videregående opplæring eller høyere utdanning. Høy måloppnåelse kan dermed være knyttet til at disse deltakerne har gode forutsetninger for å komme seg i arbeid eller utdanning. Tilsvarende kan man anta at deltakere i alfabetiseringsmodul, har dårligere forutsetninger for måloppnåelse. Alfabetiseringsmodul skiller seg nemlig ut negativt. Dette tiltaket blir primært benyttet av deltakere som kom inn i Jobbsjansen med svake norskferdigheter, og som vi har sett tidligere, gjør disse deltakerne det generelt svakere med tanke på måloppnåelse. For mange av tilbudene innenfor denne tiltakstypen er det ellers liten forskjell i måloppnåelsesgrad.

Arbeidsrettet kompetanseheving

De aller fleste deltakerne i Jobbsjansen 2017/18 mottok minst ett arbeidsrettet tilbud. Kun 4 prosent innenfor ordning A mottok ingen tilbud innenfor denne tiltaksgruppen. Det er samtidig rundt en femtedel av deltakerne på ordning C som ikke mottok arbeidsrettede tiltak. Flertallet av disse tok en eller annen form for undervisningstiltak tilnærmet på heltid. Tiltaksbruken til den enkelte deltaker vil i mange tilfeller kunne være overlappende, for eksempel kan mentor/fadder-ordning benyttes som en del av arbeidspraksis for øvrig

Figur 47: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på hvilke tilbud om arbeidsrettede tilbud/tiltak deltakeren har benyttet i programmet. N=23-678



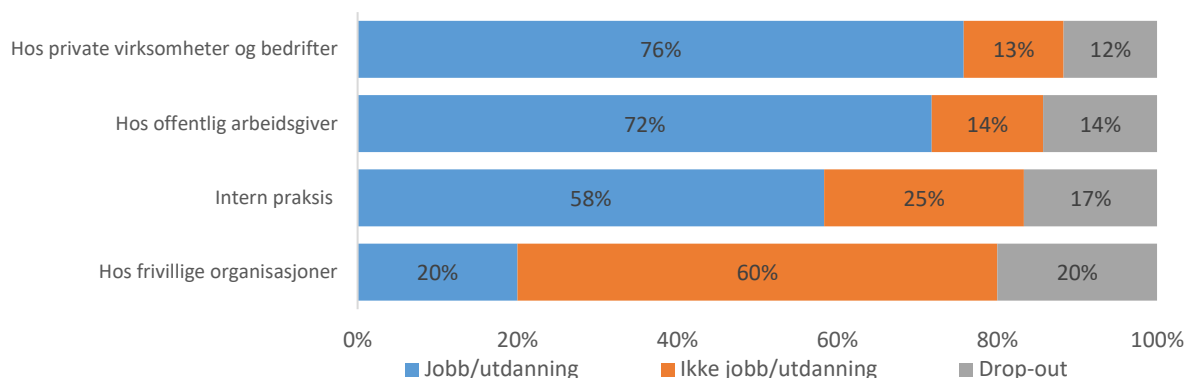
Klart lavest måloppnåelse har, ikke overraskende, deltakerne som har vært nødt til å gjennomføre arbeidspraksis i skjermet virksomhet. Måloppnåelsen for denne gruppen var kun 38 prosent, marginalt lavere enn i 2016. «Drop-out andelen» er på 33 prosent, 8 prosentpoeng høyere enn i 2016. Mange i denne gruppen gikk ellers videre på andre tiltak i etterkant av programmet.

Deltakerne som hadde deltidsarbeid under oppfølging fra prosjekt, hadde den klart høyeste måloppnåelsen. 94 prosent gikk ut i jobb eller utdanning ved avsluttet program. Dette er på mange måter som forventet. Dersom man er så nær arbeidslivet at man kan gjennomføre ordinært deltidsarbeid i programperioden, er overgang til jobb et naturlig og realistisk mål.

Oppfølgingstiltak i regi av NAV er også assosiert med høy måloppnåelse. 83 prosent av deltakerne med dette tiltaket kom ut i jobb/utdanning ved avsluttet program. Et interessant poeng med dette tiltaket er at det for hvert år har en klarere assosiasjon med måloppnåelse. I 2016 hadde deltakere med dette tiltaket en måloppnåelse på 68 prosent, mens den i 2015 var på under 50 prosent.

73 prosent av deltakerne som har gjennomført arbeidspraksis i ordinær virksomhet oppnår måloppnåelse. Dette er på linje med resultatet fra 2016. I 2016-rapporten for Jobbsjansen fant vi at arbeidspraksis i ordinær virksomhet hadde en signifikant påvirkning på sannsynligheten for måloppnåelse, selv når man kontrollerte på helsetilstand og andre relevante bakgrunnsvariabler. Erfaringsmessig er med andre ord denne tiltaksformen viktig for måloppnåelse, selv om den i figur 47 ikke er assosiert med den høyeste måloppnåelsesandelen av de tilbudte tiltakene.

Figur 48: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på hvor deltakerne med ordinær arbeidspraksis har gjennomført praksisen. N=8-230



Deltakere i ordinær arbeidspraksis hadde generelt høy måloppnåelse, spesielt sammenlignet med dem som *ikke* hadde noen form for arbeidspraksis. Men, som vi ser at figuren over, varierer måloppnåelsen med *hvor* de gjennomførte praksisen. Lavest måloppnåelse finner man hos dem som gjennomførte praksis hos frivillige organisasjoner, men dette gjaldt kun 8 deltakere.

Deltakere som hadde ordinær praksis internt på Jobbsjansesprogrammene, hadde 58 prosent måloppnåelse. Vi har tidligere nevnt at deltakerne som gjennomførte intern praksis hadde lavere norskspråklig nivå enn den gjennomsnittlige deltakeren i Jobbsjansen 2017/18. Den lave måloppnåelsen skyldes altså trolig svakere forutsetninger i utgangspunktet.

Høyest måloppnåelse har deltakerne som gjennomførte ordinær praksis hos private virksomheter og bedrifter, 76 prosent hadde overgang til jobb eller utdanning etter å ha avsluttet Jobbsjansen. Hos deltakere som gjennomførte praksis hos offentlige arbeidsgivere, var tilsvarende tall 72 prosent.

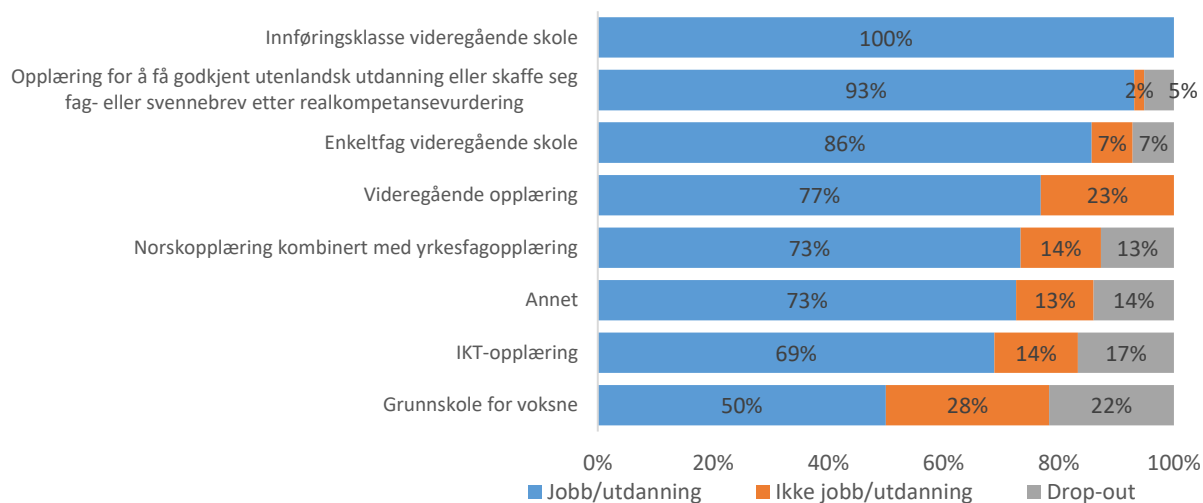
Vi merker oss avslutningsvis at deltakerne som oppnådde måloppnåelse i gjennomsnitt kom raskere ut i praksis enn deltakerne som ikke gikk ut i jobb eller utdanning eller var «drop-outs». Forskjellene var imidlertid forholdsvis lave, 2,7 måneder i gjennomsnitt for dem med måloppnåelse, mot henholdsvis 3,6 og 3,0 måneder for de to andre gruppene.

Grunnleggende opplæring

Som tidligere nevnt var grunnleggende opplæring, sammen med helsefremmende tiltak, de to tiltakstypene som ble minst brukt i Jobbsjansen. Andelen som gjennomfører grunnleggende opplæring har imidlertid økt siden 2016. I 2017/18 var det 60 prosent av deltakerne som mottok minst ett tiltak innenfor denne tiltaksgruppen i løpet av programperioden.

Flere av tiltakene samvarierer sterkt med måloppnåelse. Innføringsklasse videregående skole har en måloppnåelse på hele 100 prosent. Svært mange av deltakerne som mottok opplæring for å få godkjent utenlandsk utdanning, eller som tok en eller annen form for videregående opplæring, oppnår også måloppnåelse. Lavest måloppnåelsesandel finner vi hos dem som tok grunnskole for voksne. Her er det imidlertid viktig å påpeke at 10 prosent i denne gruppen hadde grunnskoleopplæring for voksne som avslutningsårsak, og dette gir ikke positivt utslag på måloppnåelsen.

Figur 49: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring deltakeren har benyttet i programmet. N=8-230



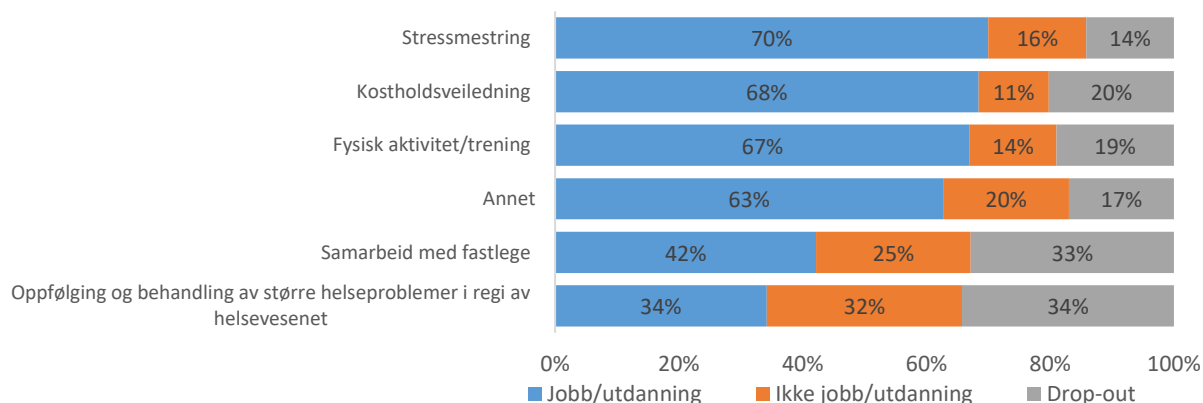
Helsefremmende tiltak

Vi har tidligere nevnt at deltakere som kom inn i Jobbsjansen med nedsatt arbeidsevne, var overrepresentert i bruken av helsefremmende tiltak. Som vi så i figur 35, hadde denne gruppen, ikke overraskende, generelt lavere grad av måloppnåelse enn dem som ikke ble vurdert til å ha 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 63 prosent, mot 74 prosent hos deltakerne som ikke hadde benyttet seg av helsefremmende tiltak (ref. figur 45).

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 deltakere som har tatt i bruk stressmestring, fysisk aktivitet eller kostholdsveiledning en måloppnåelse på mellom 67 og 70 prosent. Til sammenligning har deltakerne med behov for oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet en måloppnåelse på kun 34 prosent.

Figur 50: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på hvilke helsefremmende tiltak/behandling deltakeren har benyttet i programmet. N=38-279

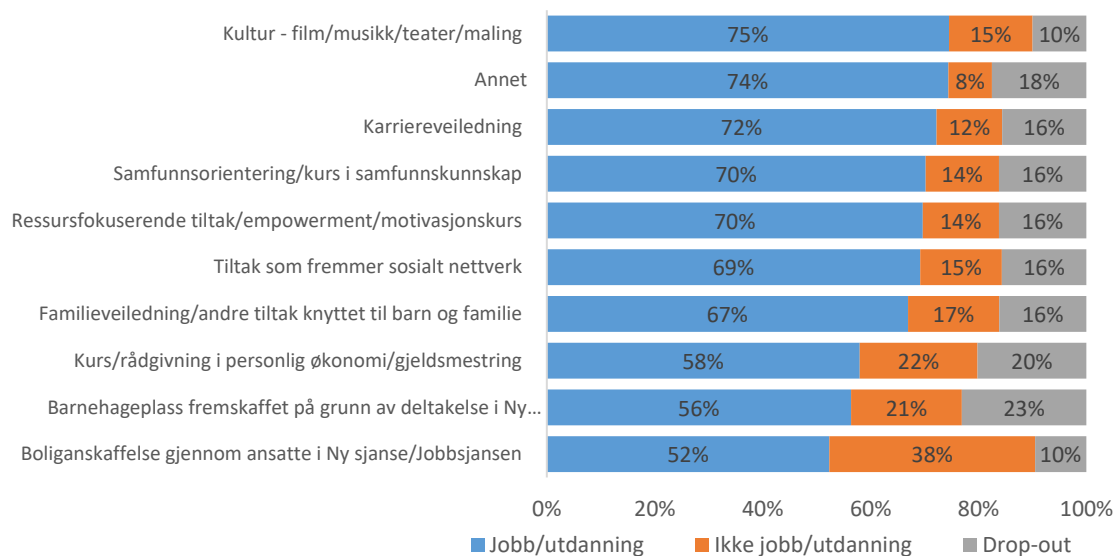


På tross av den negative sammenhengen mellom større helseproblemer og måloppnåelse, har faktisk overgangen til jobb/utdanning økt over tid for denne tiltaksgruppen. I 2016 var den 3 prosentpoeng lavere, mens i 2015 var den nesten 15 prosent lavere. Muligens har alvorligheten i deltakernes helseutfordringer blitt lavere over tid, som en konsekvens av utfasingen av deltakere med behov for sosialhjelp. Det kan også være at prosjekter har blitt bedre eller mer bevisste på å kartlegge helseutfordringer i forkant av oppstart og latt være å ta inn deltakerne med store hjelpebehov. I delrapport 2 fra følgevalueringen av Jobbsjansen viste vi til at 10 prosent av prosjektlederne i ordning A la stor vekt på at deltakerne skulle ha god helsesituasjon ved inntak av deltakere. Innen ordning C var det kun 1 prosent som oppga at de la stor vekt på aspektet. 13 prosent la vekt på dette i noen grad – i begge delordninger. (Lerfaldet og Skutlaberg 2018)

Samfunnsorienterende/Andre tiltak

Nærmere 90 prosent av deltakerne i Jobbsjansen mottok minst ett samfunnsorienterende tiltak. Dette gjør denne tiltaksgruppen til den nest vanligste, etter arbeidspraksis. Figur 9 viste imidlertid at det er ganske store forskjeller mellom ordning A og C i bruken av denne tiltakstypen.

Figur 51: Måloppnåelse Jobbsjansen 2017/18 – fordelt på hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud deltakeren har benyttet i programmet. N=21-616.



I 2016 var det liten forskjell i måloppnåelse mellom dem som fikk slike tiltak og dem som ikke fikk noen samfunnsorienterende tiltak. I 2017/18 er det imidlertid en forskjell på 12 prosentpoeng. Vi ser at måloppnåelsen tilknyttet til de ulike typene tiltak har endret seg: I 2016 (og 2015) var det veldig liten forskjell i måloppnåelsen assosiert med de ulike tiltakene. I 2017/18 er det større forskjeller.

For et bredt rettet tiltakstype som kultur, er den assosierte måloppnåelsen på 75 prosent. Generelt ser vi at jo mer spesifikke tiltak deltakeren får, jo lavere måloppnåelse er tilknyttet tiltaket. Dette skyldes nok at deltakere som trenger hjelp med boliganskaffelse, barnehageplass eller gjeldsmestring, befinner seg i en personlig situasjon som gjør det generelt vanskeligere å oppnå jobb eller utdanning.

Litteratur

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2012). *En helhetlig integreringspolitikk. Mangfold og fellesskap*. Meld. St. 6 (2012–2013).

Birkeland, Pernille, Tor Midtbø og Camilla Hovind Ulven (2019). *Resultater på Norskprøven for voksne innvandrere 2014–2017*. Kompetanse Norge 2019.

Høgestøl, Asle og Linn Synnøve Skutlaberg (2017). *Jobbsjansen 2016 – Analyse av individ- og prosjektrapportering*. Ideas2evidence-rapport 01:2017

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2019). *Tilskudd til utvikling av kommunale integreringstiltak*. Artikkel på IMDis nettsider; <https://www.imdi.no/tilskudd/kommunale-integreringstiltak/>. Lastet ned 17.06.2019.

Justis- og beredskapsdepartementet (2016): Rundskriv G-01/2016 - Rundskriv til lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)

Lerfaldet, Hilde, Lisa Knatterud Wold og Asle Høgestøl (2017). *Flere i arbeid med Jobbsjansen. En kunnskapsoppsummering av Jobbsjansen i perioden 2005-2016*. ideas2evidence-rapport 07:2017.

Lerfaldet, Hilde, Linn Synnøve Skutlaberg og Asle Høgestøl. *En ny kurs for Jobbsjansen. Følgeevaluering av Jobbsjansen 2017-2019*. ideas2evidence-rapport 09:2017.

Lerfaldet, Hilde og Linn Synnøve Skutlaberg (2018). *Verdifull sjanse, omskiftelig kurs. Følgeevaluering av Jobbsjansen 2017-2019. Andre delrapport*. Ideas2evidence-rapport 09:2018.

Proba (2016). *Jobbsjansen 2015 – Analyse av individ- og prosjektrapporteringer*.

Vedlegg

Individerapportering for ungdomsprosjekter som ble utfaset i 2017

I forbindelse med omleggingen av Jobbsjansen fra og med 01.01.2017, ble de fleste deltakere og prosjekter som ikke passet inn under den nye strukturen, utfaset i løpet av 2016 – med ett unntak. Kommuner med ungdomsprosjekt som var i drift i 2016 ble gitt anledning til å søke om støtte til å sikre en overgangsfase inn i 2017 (3 måneder, januar til mars). Tilskuddet ble gitt for å bidra til at flere deltakere kunne klare å komme seg ut i arbeid eller ordinær utdanning.

Fire kommuner søkte, og fikk tilskudd til utfasing av totalt fire ungdomsprosjekter i 2017. For at ikke ventetiden mellom avsluttet prosjekt og individerapportering skulle bli for lang, samlet ideas2evidence inn individerapporteringer fra disse prosjektene i mai 2017.

Resultatene fra denne rapporteringen er vedlagt i tabell under.

Tabell 40: Hovedgrunner til utskrivning fra Jobbsjansen, ungdomsprosjekter 2017

	Antall	Andel
Lønnet arbeid, også dersom flyttet til en jobb	20	41 %
Utdanning (vgs og høyere utd), også dersom flyttet til utdanning	3	6 %
Overført til videre utprøving eller andre tiltak	21	43 %
Avbrutt/drop-out	3	6 %
Fullført program uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak	2	4 %

Som vi kan se var det totalt 49 ungdommer som ble utskrevet fra et av de fire ungdomsprosjektene som fikk overgangsmidler fra IMDi. Måloppnåelsen for denne gruppen var totalt 47 prosent, lavere enn måloppnåelsesandelen Jobbsjansen generelt sett har hatt de siste årene. Samtidig ser vi at 43 prosent av deltakerne i denne gruppen har blitt overført til videre utprøving eller andre tiltak. Relativt få var «drop-outs», eller fullførte programmet uten å gå til arbeid, utdanning eller videre utprøving/tiltak.

Det er naturlig å tolke dette som om at mange av ungdommene i denne gruppen hadde behov for videre utprøving, utover de tre månedene med ekstra overgangstid som de ble gitt.

Skjema for individrapportering

Del 1: Om prosjektet og tid i programmet

Velg kommune for jobbsjansprosjektet

- Andøy
- Arendal
- Asker
- Bergen
- Birkenes
- Bærum
- Bømlo
- Drammen
- Fjell
- Flekkefjord
- Flora
- Færder
- Gjøvik
- Hadsel
- Hammerfest
- Hareid og Ulstein
- Haugesund
- Karmøy
- Kongsvinger
- Kristiansand
- Kristiansund
- Kvinesdal
- Lenvik
- Lyngdal
- Lørenskog
- Mandal
- Molde
- Moss
- Notodden
- Nøtterøy og Tjøme
- Odde
- Oslo
- Sandefjord
- Sandnes
- Sarpsborg
- Skedsmo
- Steinkjer
- Stjørdal
- Strand
- Trondheim
- Ullensaker
- Vennesla
- Ålesund

Velg det jobbsjansprosjektet deltakelsen gjelder

Dette spørsmålet skal besvares av alle prosjekter i Oslo.

- Oslo Kommune Bydel Bjerke
- Oslo Kommune Bydel Grorud
- Oslo Kommune Bydel Grünerløkka
- Oslo Kommune Bydel Nordre Aker
- Oslo Kommune Bydel Nordstrand
- Oslo Kommune Bydel Sagene
- Oslo Kommune Bydel Stovner
- Oslo Kommune Bydel Søndre Nordstrand

Hva er deltakerens fødselsnummer?

11 siffer uten mellomrom

Hvilken ordning er deltakeren tilknyttet?

- Ordning A
- Ordning C

Hvilket år begynte deltakeren i Jobbsjansen?

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

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

Hvilken måned begynte deltakeren i Jobbsjansen?

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

- Januar
- Februar
- Mars
- April
- Mai
- Juni
- Juli

- August
- September
- Oktober
- November
- Desember

Hvor mange måneder gikk det fra deltakeren ble skrevet ut av introduksjonsprogrammet, til deltakeren ble skrevet inn i Jobbsjansen?

Oppgi antall måneder. Det er mulig å f.eks skrive 0 eller 0.5 måneder om nødvendig.

Var deltakeren fortsatt i Jobbsjansen per 31.12.2018?

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

Hvilken måned ble deltakeren skrevet ut fra prosjektet?

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

Hvilket år ble deltakeren skrevet ut fra prosjektet?

- 2017
- 2018

Del 2: Deltakerens bakgrunn

Er deltakeren mann eller kvinne?

- Mann
- Kvinne

Hva er deltakerens fødselsår?

Oppgi årstall, fire siffer:

Hvilket år flyttet deltakeren til Norge?

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

Har deltakeren blitt familiegjenforent med norsk/nordisk statsborger?

- Ja
- Nei
- Usikker/vet ikke

Hva er deltakerens opprinnelsesland?

- Afghanistan
- Albania
- Brasil
- Eritrea
- Etiopia
- Filippinene
- India
- Irak
- Iran
- Kina
- Kosovo
- Liberia
- Marokko
- Myanmar
- Pakistan
- Det palestinske området (statsløs)
- Polen
- Russland
- Somalia
- Sri Lanka
- Syria
- Thailand
- Tyrkia
- Vietnam
- Annet

Hva er deltakerens opprinnelsesland - annet

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

Hvor mange barn har deltakeren?

- 1
- 2
- 3
- 4

- 5
- Flere enn 5
- Deltakeren har ikke barn
- Usikker/vet ikke

Hva er deltakerens sivilstand?

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

Hvor mange barn under 18 år har deltakeren omsorgsansvar for?

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

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

Vi sikter her til hovedinntektskilden deltakeren hadde rett før oppstart

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

Hva var utdanningsnivået til deltakeren før oppstart i Jobbsjansen?

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

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

- Ja
- Nei
- Usikker/vet ikke

Hvor har deltakeren tatt utdanning?

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

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

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

Oppgi antall år (bruk tall):

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

Merk: Ikke inkluder arbeid med lønnstilskudd.

Oppgi antall år (bruk tall):

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

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

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

Hadde deltakeren rett på gratis norskopplæring ved oppstart i Jobbsjansen?

- Ja
- Nei
- Usikker/vet ikke

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

- Ja
- Nei
- Vet ikke

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

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

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

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

- Ja
- Nei
- Vet ikke

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

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

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

Hva var resultatet på norskprøven før oppstart i Jobbsjansen?

	Nivå B2	Nivå B1	Nivå A2	Nivå A1	Under nivå A1/ikke grunnlag for å vurdere nivået	Usikker/vet ikke
Muntlig	?	?	?	?	?	?
Lytteforståelse	?	?	?	?	?	?
Leseforståelse	?	?	?	?	?	?
Skriftlig framstilling	?	?	?	?	?	?

Del 3: Innhold i programmet

Her kommer spørsmål om ulike typer tiltak benyttet av deltakeren i programperioden i Jobbsjansen. Med programperioden mener vi hele perioden deltakeren har vært i programmet. Dersom deltakelsen har vart i flere år skal du svare for hele denne perioden (ikke bare for 2017/2018).

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

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

Kryss av for alle de aktuelle.

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

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

Kryss av for alle de aktuelle.

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

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

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

Hvor har deltakeren hatt (ordinær) arbeidspraksis?

Kryss av for alle de aktuelle.

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

- Hos frivillige organisasjoner

Eventuelle utdypende kommentarer om praksisen:

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

Kryss av for alle de aktuelle

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

Hvilke helsefremmende tiltak/behandling har deltakeren fått i programmet?

Kryss av for alle de aktuelle.

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

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

Kryss av for alle de aktuelle.

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

Del 4: Avslutningsårsaker

Hva var hovedgrunn til utskrivning fra Jobbsjansen?

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

Hvilken type arbeid gikk deltakeren til?

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

Hvilken næring fikk deltakeren jobb i?

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

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

Hvor ble deltakeren overført?

- Kvalifiseringsprogrammet
- AMO-kurs
- Andre tiltak
- Utredning i NAV

- Jobbsjansen i en annen kommune/bydel
- Annet (spesifiser): _____

Hva var hovedårsak til avbrutt deltakelse i Jobbsjansen?

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

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

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

Del 5: Vurdering av deltakelsen og resultat av programmet

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

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

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

- Ja
- Nei
- Vet ikke

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

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

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

Hva var resultatet på norskprøven?

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

Har følgende vært et mål for deltakeren i programperioden?

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

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

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

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

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

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

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

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

- Ja
- Nei
- Vet ikke

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

- Ja
- Nei
- Vet ikke

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

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

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

