Jobbsjansen 2014

Analyse av individ- og prosjektrapportering

IMDi
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

PROBA
samfunnsanalyse

SK/LEB, HB, 14. september 2015
--
Offentlig
--

Jobbsjansen 2014

Analyse av individ- og prosjektrapportering

Utarbeidet av Proba samfunnsanalyse på oppdrag for IMDi

IMDi Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

PROBA samfunnsanalyse

Innhold:

SAMMENDRAG 1

1 INNLEDNING 4
1.1 Om ordningen 4
1.2 Datagrunnlag 5
1.3 Gangen i rapporten 6

2 OM PROSJEKTENE OG MÅLGRUPPEN 7

3 RESULTATER 9
3.1 Avslutningsårsaker 9
3.2 Type arbeid og bransje 10
3.3 Kilder til livsopphold 12
3.4 Forbedring av ferdigheter 13

4 MÅLOPPNÅELSE 16
4.1 Kjennetegn ved deltakerne 16
4.2 Innhold i Jobbsjansen 28
4.3 Kjennetegn ved prosjektet 40
4.4 Samlet analyse 43

5 PROSJEKTLEDERNES VURDERINGER AV UTFORDRINGER OG GODE GREP 49
5.1 Utfordringer 49
5.2 Gode grep 52
5.2.1 Grundig kartlegging 52
5.2.2 Arbeidsrettede tiltak 52
5.2.3 Arbeidspraksis 53
5.2.4 Kombinere tiltak 54
5.2.5 Motiverende veiledning 55
5.2.6 Tydelige krav og forventninger 55
5.2.7 Ledelsesforankring, samarbeid og organisering 55

VEDLEGG: INDIVIDRAPPORTERINGSSKJEMA 58

Sammendrag

Resymé

Formålet med Jobbsjansen er å øke sysselsettingen blant innvandrere. Programmet retter seg mot alle innvandrere i alderen 18 til 55 år uten tilknytning til arbeidslivet som har behov for grunnleggende kvalifisering og som ikke er omfattet av eksisterende ordninger. Hjemmeværende innvandrerkvinner som ikke er avhengige av sosialhjelp, og som blir forsørget, er en prioritert målgruppe.

I denne rapporten presenterer vi funn fra rapporteringer på individ- og prosjektnivå fra de 54 jobbsjanseprosjektene for 2014. Vi ser spesielt på sammenhenger mellom måloppnåelse og kjennetegn ved deltakere, innhold i programmet og kjennetegn ved jobbsjanseprosjektene.

Flere prosjekter og deltakere i 2014

Det var til sammen 1 579 deltakere innom Jobbsjansen i 2014, fordelt på 54 jobbsjanseprosjekter i 36 kommuner. Dette er en økning på 636 deltakere fra 2013. 912 deltakere – 58 prosent – startet i løpet av året, mens 667 deltakere ble overført fra året før. 542 deltakere avsluttet programmet i 2014.

42 prosent av deltakerne tilhørte målgruppen hjemmeværende kvinner. 22 prosent var ungdom og 18 prosent var sosialhjelpsmottakere. 9 prosent var mottakere av overgangsstønad, og en like stor andel tilhørte andre målgrupper.

Måloppnåelse på 55 prosent

Av de 542 deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2014, gikk 41 prosent til lønnet arbeid og 14 prosent til utdanning. Dette gir en måloppnåelse på 55 prosent, noe som er en nedgang på 5 prosentpoeng fra 2013, og 5 prosentpoeng lavere enn departementets resultatkrav for Jobbsjansen.

Måloppnåelsen var høyest blant ungdom og hjemmeværende kvinner: 62 prosent av gruppen med ungdommer og 58 prosent av hjemmeværende kvinner gikk over til jobb eller utdanning etter deltakelse i Jobbsjansen.

Av de 223 personene som gikk over i jobb, gikk halvparten over i ordinært fulltidsarbeid (enten fast eller midlertidig), og 10 prosent gikk over i fulltidsarbeid med lønnstilskudd. 37 prosent gikk over i ordinært deltidsarbeid (enten fast, midlertidig eller som ringevikar), og 3 prosent gikk over i deltidsarbeid med lønnstilskudd. Varehandel/butikk var den største bransjen.

Programrådgiverne i Jobbsjansen rapporterer at deltakerne hadde en positiv utvikling i norskkunnskaper, basiskompetanse og arbeidsevner som følge av programmet.

Totalt var 44 prosent av alle deltakerne som avsluttet programmet i 2014 selvforsørget rett etter programmet. 31 prosent var forsørget ved offentlige ytelser etter programmet, noe som er en reduksjon på 22 prosentpoeng fra før oppstart av programmet.

Måloppnåelsen varierer med kjennetegn ved deltakerne

I en samlet analyse der en rekke kjennetegn ved deltakerne, tiltak i programmet og kjennetegn ved prosjektet inngikk som forklaringsvariabler, fant vi at måloppnåelsen økte med deltakernes nivå på norskkunnskaper og utdanning før Jobbsjansen. Deltakere med rapportert nedsatt helse hadde lavere måloppnåelse enn andre.

Måloppnåelsen var lavere blant deltakere som hadde bodd i Norge i 15 år eller mer, sammenliknet med deltakere som hadde bodd i Norge i under fem år. Det var også forskjeller i måloppnåelse etter opprinnelsesland.

Videre hadde deltakere som tidligere hadde deltatt i ett opplæringstiltak signifikant høyere måloppnåelse enn de uten noen tidligere opplæringstiltak.

Måloppnåelsen var ikke signifikant forskjellig for deltakere med og uten tidligere arbeidserfaring fra Norge eller opprinnelseslandet. Det var heller ingen entydig sammenheng mellom måloppnåelse og alder, og kvinner og menn hadde ikke signifikant forskjellig måloppnåelse.

Høyere måloppnåelse for noen typer tiltak

Jobbsjansen kan inneholde en rekke ulike typer tiltak. Vi fant at deltakere som hadde hatt arbeidspraksis i ordinær virksomhet, mentor/fadder på arbeidsplassen (praksisplassen) og opplæring for å få godkjent utdanning eller ta fagbrev etter en realkompetansevurdering hadde høyere måloppnåelse enn deltakere som ikke hadde hatt disse tiltakene – kontrollert for kjennetegn ved deltakerne. Deltakere som hadde hatt praksis i skjermet virksomhet hadde lavere måloppnåelse enn andre deltakere.

Videre hadde deltakere som fikk oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet, kostholdsveiledning eller familie-veiledning/andre tiltak knyttet til barn og familie lavere måloppnåelse enn deltakere som ikke fikk dette.

Måloppnåelse er forbundet med noen typer strategier

Deltakere i prosjekter med fokus på tidlig utplassering og tett oppfølging og med god ledelsesforankring hadde høyere måloppnåelse enn andre – kontrollert for deltakernes sammensetning og hvilke tiltak/tilbud deltakerne fikk (innhold i programmet).

Prosjektlederne opplever utfordringer i arbeidet

Prosjektlederne har rapportert om utfordringer i prosjektene. Mange anser dårlige forutsetninger hos deltakerne som hinder for måloppnåelse. I tillegg er det utfordringer knyttet til å rekruttere deltakere, finne en passende

arbeidsform/metodikk, manglende ressurser i prosjektet, og å finne praksisplass og bolig til deltakerne.

Gode grep i prosjektene

Prosjektlederne har også rapportert om hvilke gode grep de har gjort i prosjektene. Prosjektlederne har følgende tips:

- Grundig kartlegging av deltakerne
- Yrkesrettet opplæring
- Praksisplass i bedrifter med rekrutteringsbehov og tett oppfølging i praksisperioden
- Kombinere arbeidsrettede og andre tiltak ved behov
- Motiverende veiledning
- Tydelige krav og forventninger
- Ledelsesforankring og tett samarbeid med NAV og andre aktører

1 Innledning

Hvert år rapporterer prosjektledere og programrådgivere i Jobbsjansen om kjennetegn ved deltakerne og innholdet i programmet. I denne rapporten presenterer vi funn fra rapporteringene på individ- og prosjektnivå fra de 54 jobbsjanseprosjektene for 2014. I rapporten er det et særlig fokus på sammenhenger mellom måloppnåelse og sammensetningen av deltakere, innhold i programmet og kjennetegn ved jobbsjanseprosjektene.

Innledningsvis beskriver vi ordningen samt datagrunnlaget og gangen i rapporten.

1.1 Om ordningen

Formålet med Jobbsjansen er å øke sysselsettingen blant innvandrere. Barne-likestillings- og inkluderingsdepartementet har i tildelingsbrev til IMDi definert et resultatkrav om at 60 prosent av deltakerne skal komme i arbeid eller utdanning etter fullført program.

Programmet retter seg mot alle innvandrere i alderen 18 til 55 år uten tilknytning til arbeidslivet, som har behov for grunnleggende kvalifisering, og som ikke er omfattet av eksisterende ordninger. Hjemmeværende innvandrerkvinner som ikke er avhengige av sosialhjelp, og som blir forsørget, er en prioritert målgruppe.

Jobbsjansen er en permanent ordning som er videreført fra forsøksordningen Ny sjanse. Programmet er utarbeidet etter modell fra introduksjonsordningen, med individuelt tilpasset program. Målet er å styrke kvalifikasjonene til deltakerne, gjerne ved kombinasjonsløp bestående av blant annet opplæring i norsk og samfunnskunnskap, arbeidspraksis, yrkesrettede kurs og helsefremmende aktiviteter.

Kvalifisering av deltakere skal ses opp mot behovet for arbeidskraft i det lokale arbeidsmarkedet.

Programmet varer i inntil to år, med mulighet for ytterligere to års forlengelse for personer som mangler grunnleggende lese- og skriveferdigheter på eget morsmål.

Kommuner med minst 750 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre kan søke IMDi om tilskudd til et jobbsjanseprosjekt. Tilskuddet kan benyttes til deltakerstønad opp til én ganger folketrygdens grunnbeløp, i tillegg til å etablere forpliktende og systematisk samarbeid mellom kommunale, fylkeskommunale og statlige sektormyndigheter, samt private og offentlige arbeidsgivere og lokale frivillige organisasjoner. Videre skal prosjektene i Jobbsjansen bidra til kunnskapsutvikling, og helhetlig og langsiktig planlegging og utvikling av kommunenes integreringsarbeid.

1.2 Datagrunnlag

Analysene i rapporten er basert på data samlet inn gjennom individ- og prosjektrapporteringen fra jobbsjanseprosjektene for 2014. Individ-rapporteringen består av individuelle deltakerrapporter fylt ut av programrådgiverne i Jobbsjansen. Programrådgiverne fyller ut et skjema i Questback for hver deltaker som var med i 2014, både de som avsluttet deltakelsen i løpet av 2014 og de som var med videre i Jobbsjansen i 2015. Individrapporteringen omfatter kvantitative data om blant annet personkjennetegn, start- og avslutningstidspunkt for Jobbsjansen, årsak til avslutning og hva vedkommende gikk til (blant annet arbeid, utdanning og videre utprøving). Det registreres også en del opplysninger om hvilke tilbud deltaker har benyttet i programmet.

I tillegg til individrapporteringen leverer prosjektlederne hvert år en tilskuddsrapport for hvert prosjekt, der det rapporteres om måloppnåelse, økonomi, bemanning og fokusområder i prosjektet. I disse rapportene er det også kvalitativ informasjon om kjennetegn ved deltakergruppen og om utfordringer og gode grep i prosjektet.

Fra tilskuddsrapportene har vi hentet ut og kvantifisert informasjon om kjennetegn ved/strategier i prosjektet og koblet denne til dataene fra individrapporteringen. Vi har her vært interessert i informasjon som ikke rapporteres i individrapportene. Blant annet har vi registrert hvorvidt prosjektlederne rapporterer at de har et spesielt fokus på

- Tidlig utplassering i praksis og tett oppfølging (blant annet "place then train", Supported employment eller liknende)
- Ledelsesforankring
- Individuelt tilpasset oppfølging
- Yrkesrettet opplæring (for eksempel ved å tilrettelegge for å ta fagbrev)
- Å motivere (for eksempel ved å benytte "Motiverende intervju" eller liknende metodikk)
- Å skape gruppeidentitet

I tillegg har vi registrert om prosjektlederne rapporterer at de prioriterer å ta inn motiverte/kvalifiserte deltakere (såkalt "fløteskumming"), om prosjektet er organisatorisk tilknyttet NAV og antall ansatte (årsverk) i prosjektet.[1]

Rapporteringen om måloppnåelse i prosjektene er kvalitetssikret ved at rapportert måloppnåelse i henholdsvis tilskuddsrapporter og individrapporter er sjekket opp mot hverandre. Det ble funnet feilregistreringer (mismatch) hos rundt 20 arrangører. Vi har tatt kontakt med disse for å få rettet opp feilene. Ett

[1] En kan tenke seg en rekke andre interessante dimensjoner ved prosjektene; for eksempel om det er tett samarbeid med næringslivet, frivillige organisasjoner og på tvers av sektormyndigheter. Mulighetene for å kode det kvalitative innholdet har imidlertid vært begrenset, ettersom arrangørene har beskrevet innhold og kjennetegn ved prosjektet i varierende grad.

av prosjektene har ikke levert tilskuddsrapport og er derfor ikke med i analysene der data fra tilskuddsrapportene inngår.

1.3 Gangen i rapporten

I kapittel 2 og 3 fremstiller vi deskriptiv statistikk over kjennetegn ved prosjektene og målgruppa, årsaker til avslutning, hva deltakerne gikk til etter programmet, kilde til livsopphold og utvikling i ferdigheter.

I kapittel 4 ser vi på sammenhenger mellom måloppnåelse og kjennetegn ved deltakerne, innhold i programmet og kjennetegn ved prosjektet.

Det presenteres deskriptiv statistikk og resultater fra regresjonsanalyser av sannsynligheten for å komme i jobb eller utdanning, der både kjennetegn ved deltakerne og innhold i programmet inngår som forklaringsvariabler.

I kapittel 5 oppsummerer vi prosjektledernes vurderinger av utfordringer og gode grep i prosjektene.

Vi redegjør nærmere for datakilder og metode i hvert kapittel.

2 Om prosjektene og målgruppen

Det var til sammen 1 579 deltakere i Jobbsjansen i 2014, fordelt på 54 Jobbsjanse-prosjekter i 36 kommuner. Dette er en økning på 636 deltakere fra 2013. 912 deltakere – 58 prosent – startet i løpet av året, mens 667 deltakere ble overført fra året før.

28 av prosjektene var organisatorisk lagt til NAV. Totalt var det 101 årsverk ansatt i prosjektene (prosjektet som ikke rapporterte ekskludert).

I Tabell 2.1 gir vi en oversikt over kommuner som har Jobbsjansen.

Tabell 2.1 Kommuner med Jobbsjansen

Arendal	Lyngdal
Bergen	Lørenskog
Bodø	Molde
Bærum	Moss
Bømlo	Narvik
Drammen	Nøtterøy
Elverum	Oslo
Flora	Sandefjord
Fredrikstad	Sarpsborg
Halden	Skedsmo
Hammerfest	Ski
Harstad	Skien
Kongsvinger	Steinkjer
Kragerø	Strand
Kristiansund	Søgne
Kvinnherad	Trondheim
Lenvik	Vennesla
Levanger	Ålesund

Kilde: Individrapportering

Tabell 2.2 viser andelen deltakere i ulike målgrupper. Vi har skilt mellom hjemmeværende kvinner (over 24 år), mottakere av overgangsstønad (over 24 år), sosialhjelpsmottakere (over 24 år), ungdom (24 år eller yngre) og andre (deltakere som ikke passer inn i noen av de nevnte kategoriene).[2] 42 prosent av deltakerne tilhørte målgruppen hjemmeværende kvinner. 22 prosent var ungdom og 18 prosent var sosialhjelpsmottakere. 9 prosent var mottakere av overgangsstønad, og en like stor andel gikk under andre målgrupper.

[2] Målgruppene er definert på samme måte som i IMDi-rapport 2014: *Fra Ny sjansen til Jobbsjansen. Resultater fra individrapportering for deltakere 2013*

Tabell 2.2 Andel deltakere i ulike målgrupper i 2014, N=1 579

Hjemmeværende kvinner	42 %
Ungdom	22 %
Sosialhjelpsmottakere	18 %
Mottakere av overgangsstønad	9 %
Annen	9 %

Kilde: Individrapportering

Alle prosjektene hadde deltakere i minst én av de nevnte målgruppene, og de fleste rettet seg mot flere av målgruppene. 42 prosjektledere oppgir i tilskuddsrapporten at de hadde hjemmeværende kvinner som målgruppe i prosjektet. I 35 prosjekter var kvinner med overgangsstønad målgruppe, sosialhjelpsmottakere var målgruppe i 35 prosjekter og i 24 prosjekter var ungdom målgruppe.

Tabell 2.3 Antall prosjekter med ulike målgrupper i 2014, N=53

Hjemmeværende kvinner	42
Ungdom	24
Sosialhjelpsmottakere	35
Mottakere av overgangsstønad	35

Kilde: Prosjektrapportering

Innholdet i Jobbsjansen skal være individuelt tilpasset deltakernes behov. Det kan likevel tenkes at prosjektene har egne arbeidsmetoder og tiltaksstrategier. 17 av de 54 prosjektlederne rapporterer at de benyttet en strategi med rask utplassering i praksis, etterfulgt av opplæring (”place then train”). 33 oppgir at det var fokus på yrkesrettet opplæring i prosjektet, blant annet ved yrkesrettet norskopplæring og/eller fokus på at deltakerne skal ta fagbrev.

46 prosjektledere skriver at de la vekt på å motivere deltakerne i veiledningen, og 24 vektla gruppeveiledning, blant annet ”gruppe som metode”.

De aller fleste skriver at de ønsket en kombinasjon av klasseromsundervisning og opplæring på arbeidsplass (praksisplass), men noen har også et særlig fokus på enten klasseromsundervisning eller opplæring på arbeidsplass.

Tre prosjektledere skriver at de prioriterer å ta inn personer som er motiverte og/eller har tilstrekkelige kvalifikasjoner for å nå mål om jobb eller utdanning.

3 Resultater

I dette kapitlet går vi gjennom resultater fra Jobbsjansen i 2014: Årsaker til avslutning, hva deltakerne gikk til etter programmet, kilde til livsopphold og utvikling i ferdigheter.

3.1 Avslutningsårsaker

Det var som nevnt 1 579 deltakere i Jobbsjansen i 2014, hvorav 542 avsluttet programmet.

Figuren nedenfor gir en oversikt over avslutningsårsaker for hver av målgruppene hjemmeværende kvinner, ungdom, sosialhjelpsmottakere, mottakere av overgangsstønad og andre.

Av de 542 deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2014, gikk 41 prosent til lønnet arbeid og 14 prosent til utdanning. Dette gir en måloppnåelse på 55 prosent, noe som er en nedgang på 5 prosentpoeng fra 2013 og 5 prosentpoeng lavere enn departementets resultatkrav for Jobbsjansen.[3]

Måloppnåelsen var høyest blant ungdom og hjemmeværende kvinner: 62 prosent av gruppen med ungdommer og 58 prosent av hjemmeværende kvinner gikk over til jobb eller utdanning.

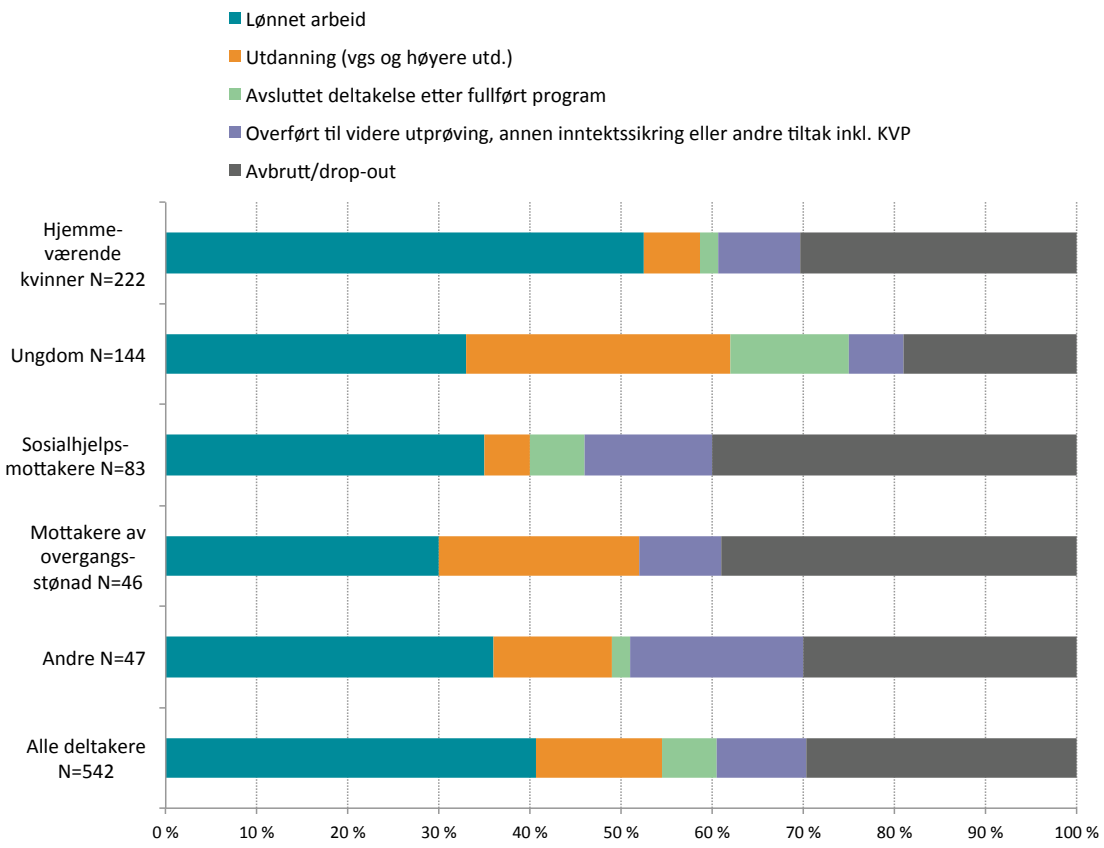
6 prosent av de som avsluttet deltakelse, fullførte programmet, men uten å gå til arbeid eller utdanning. Ungdom er overrepresentert med dette utfallet: 13 prosent avsluttet programmet uten å gå til arbeid eller utdanning.

10 prosent ble overført til videre utprøving, annen inntektssikring eller andre tiltak, inkludert Kvalifiseringsprogrammet. Dette var særlig utbredt blant deltakerne i gruppen "andre målgrupper" og sosialhjelpsmottakerne, der henholdsvis 19 og 14 prosent ble overført til videre utprøving.

30 prosent av deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2014 avbrøt programmet. Andelen drop-outs var høyest blant mottakere av sosialhjelp og overgangsstønad og lavest blant ungdom. De vanligste årsakene til avbrudd var flytting til annen kommune/bydel, graviditet/fødsel/store omsorgsforpliktelser og at deltakeren ikke var i stand til å nyttiggjøre seg av programmet. En del hadde også hatt for høyt ugyldig fravær.

[3] Dersom vi kun ser på deltakere som *fullførte* programmet, er måloppnåelsen på 79 prosent – samme som gruppen som *fullførte* programmet i 2013.

Figur 3.1 *Avslutningsårsaker etter målgruppe*



Kilde: Individrapportering

3.2 Type arbeid og bransje

Av de 223 personene som gikk over i lønnet arbeid, gikk halvparten over i ordinært fulltidsarbeid (enten fast eller midlertidig), og 10 prosent gikk over i fulltidsarbeid med lønnstilskudd. 37 prosent gikk over i ordinært deltidsarbeid (enten fast, midlertidig eller som ringevikar), og 3 prosent gikk over i deltidsarbeid med lønnstilskudd. Tabell 3.1 viser fordelingen på typer arbeid.

Tabell 3.1 Typer arbeid, N=223

I ordinær fulltidsjobb (over 29 timer per uke)	39 %
I ordinær deltidsjobb (under 29 timer per uke)	24 %
Midlertidig arbeid (over 29 timer per uke)	11 %
Midlertidig arbeid (under 29 timer per uke)	9 %
Heltids arbeid med lønnstilskudd (over 29 timer per uke)	10 %
Deltids arbeid med lønnstilskudd (under 29 timer per uke)	3 %
Oppringingsvikar	4 %
Total	100 %

Kilde: Individrapportering

Tabell 3.2 gir en oversikt over hvilke bransjer deltakerne gikk til. Varehandel/butikk var den vanligste bransjen, dernest renhold og restaurant/kantine/servering.

Tabell 3.2 Bransje, N=223

Varehandel/butikk	14 %
Renhold	12 %
Restaurant/kantine/servering	12 %
Forretningsmessig service-/tjenesteyting	11 %
Pleie- og omsorgstjenester	10 %
Barnehage	9 %
Skole/undervisning	8 %
Helsetjenester	6 %
Samferdsel/transport	4 %
Lager og logistikk	3 %
Bygg/anlegg/håndverk	2 %
Industri/teknikk	2 %
Reiseliv/hotell	2 %
Offentlig forvaltning	1 %
Vakthold/politi	1 %
Andre	4 %
Total	100 %

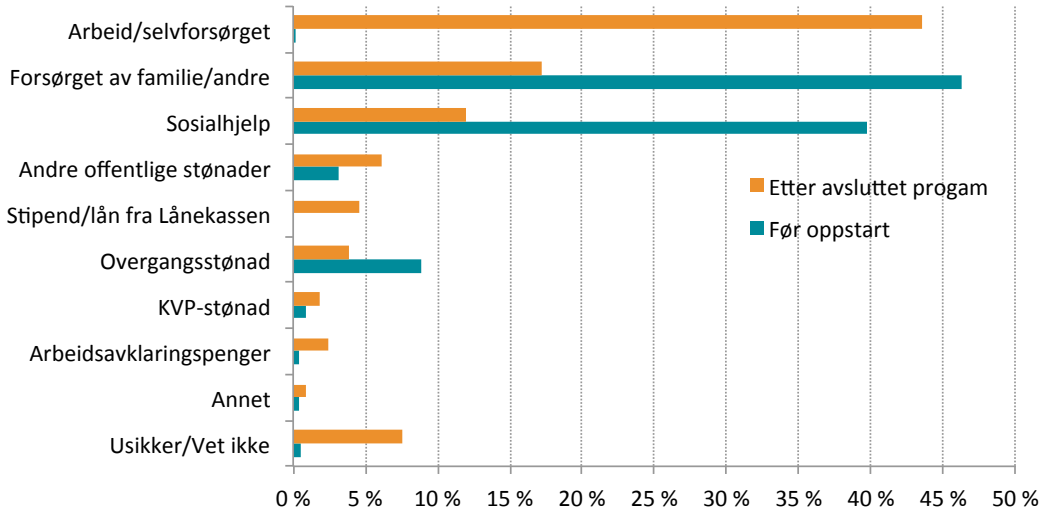
Kilde: Individrapportering

3.3 Kilder til livsopphold

Figur 3.2 viser den viktigste kilden til livsopphold for deltakerne før og umiddelbart etter fullført program. Totalt var 44 prosent selvforsørget rett etter programmet. 17 prosent var forsørget av familie. Dette er 29 prosentpoeng færre enn før oppstart.

31 prosent mottok en ytelse fra det offentlige (studielån fra Lånekassen inkludert) etter programmet. Dette er en reduksjon på 22 prosentpoeng fra før oppstart av programmet. Andelen sosialhjelpsmottakere er redusert fra 40 til 12 prosent og andelen mottakere av overgangsstønad er redusert fra 9 til 4 prosent.

Figur 3.2 Kilde til livsopphold før og etter programmet, N=542



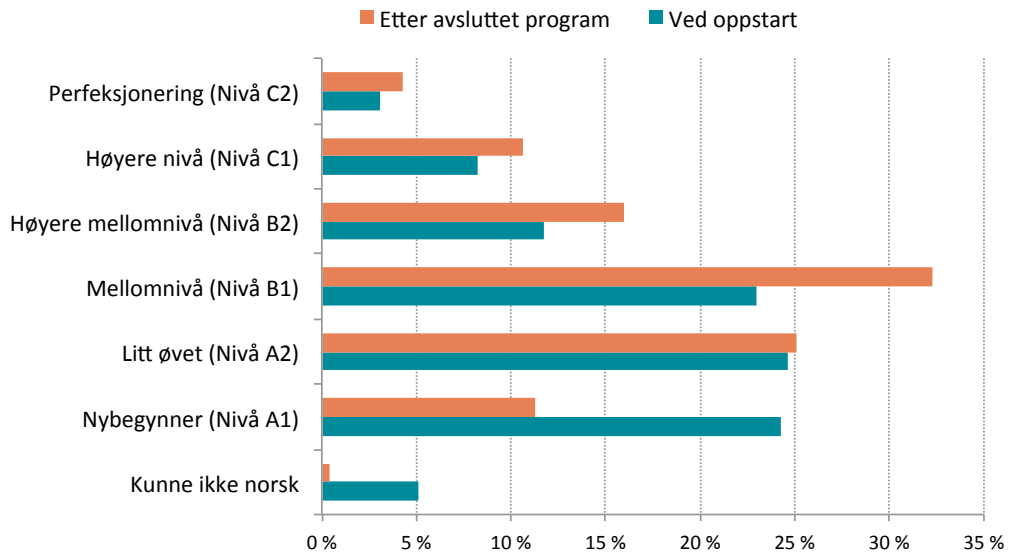
Kilde: Individrapportering

3.4 Forbedring av ferdigheter

I individrapportene ble programrådgiverne bedt om å oppgi deltakernes norskkunnskaper ved oppstart av programmet og etter avsluttet program. De skulle oppgi norskkunnskapene på en skala fra ”kunne ikke norsk” til ”perfeksjonering (nivå C2)”. Figur 3.3 viser fordeling på nivå for deltakere som fikk norskkunnskapene vurdert både før og etter programmet.

Figuren viser at det har vært en positiv utvikling i norskkunnskaper: Andelene som ikke kunne norsk, var nybegynner eller litt øvet har gått ned, mens andelene på de høyere nivåene har gått opp. Rundt halvparten av deltakerne har gått opp minst ett nivå, og det var deltakere som i utgangspunktet hadde dårlige norskkunnskaper som hadde mest positiv utvikling.

Figur 3.3 *Nivå på norskkunnskaper, ved oppstart og etter avsluttet program. N=487*

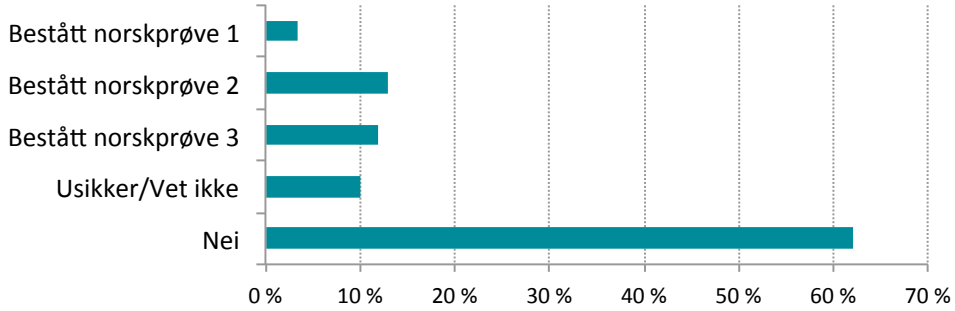


Kilde: Individrapportering

Blant målgruppene var utviklingen mest positiv for hjemmeværende kvinner. De som hadde forbedring i norskkunnskapene var overrepresentert blant de som kom i jobb eller utdanning.

Figur 3.4 viser andelen av deltakerne som programrådgiverne oppga besto en norskprøve som et resultat av Jobbsjansen. 28 prosent av deltakerne besto en norskprøve, og det var hovedsakelig de som hadde lavt norskkunnskapsnivå som gjorde det. (Av de som ikke kunne norsk eller var litt øvet, besto rundt halvparten en norskprøve som resultat av programmet.)

Figur 3.4 *Har deltakeren bestått en norskprøve som et resultat av programmet? N=542*

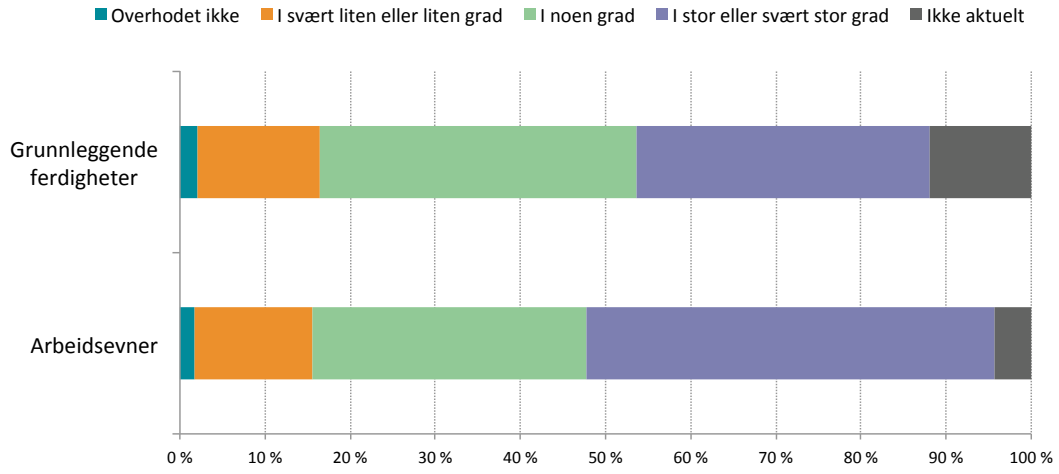


Kilde: Individrapportering

Programrådgiverne fikk spørsmål om i hvilken grad de vurderte at deltakeren hadde forbedret sine grunnleggende ferdigheter (basiskompetanse)[4] og arbeidsevner som et resultat av programmet.

Figur 3.5 viser at majoriteten av deltakerne, ifølge programrådgivernes vurderinger, har forbedret sine grunnleggende ferdigheter og arbeidsevner som et resultat av programmet.

Figur 3.5 *I hvilken grad har deltakeren forbedret sine grunnleggende ferdigheter (basiskompetanse) og arbeidsevner som et resultat av programmet? N=542*



Kilde: Individrapportering

Utviklingen i grunnleggende ferdigheter og arbeidsevne er mest positiv blant de som nådde målet om jobb/utdanning. Hjemmeværende kvinner forbedret sine grunnleggende ferdigheter og arbeidsevner i større grad enn de andre målgruppene.

[4] Lese-, skrive-, regneferdigheter, muntlige og digitale ferdigheter

4 Måloppnåelse

I dette kapitlet ser vi nærmere på måloppnåelse blant deltakere som gikk ut av Jobbsjansen i 2014. Vi viser deskriptive sammenhenger, først mellom måloppnåelse og kjennetegn ved deltakerne, deretter mellom måloppnåelse og innhold i programmet og kjennetegn ved prosjektene. Vi har skilt mellom utfallene jobb/utdanning, ikke jobb/utdanning og avbrutt deltakelse/drop-out. Som vist i tabell 3.1 var det 55 prosent av alle som gikk over i jobb eller utdanning, 15 prosent fullførte uten å gå til jobb eller utdanning, og 30 prosent avbrøt programmet.

Til slutt viser vi resultatene fra en samlet statistisk analyse av sannsynlighet for måloppnåelse.

4.1 Kjennetegn ved deltakerne

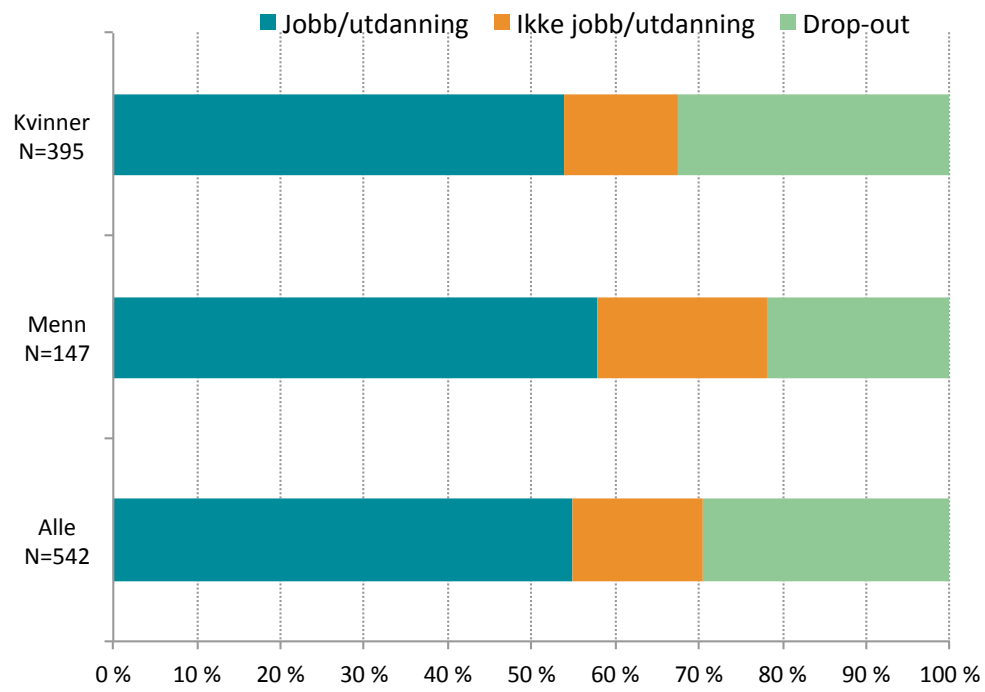
Kjønn

Av de 542 deltakerne som avsluttet Jobbsjansen i 2014, var 395, det vil si 73 prosent, kvinner.

Figur 4.1 viser andelen som fullførte programmet og andelen som nådde målet om jobb/utdanning blant kvinner og menn.

54 prosent av kvinnene og 58 prosent av mennene nådde målet om jobb eller utdanning. Andelen drop-outs var betydelig høyere blant kvinner enn menn.

Figur 4.1 Fullføring og måloppnåelse for kvinner og menn



Kilde: Individrapportering

Alder

Gjennomsnittsalderen på deltakerne var 31 år (se tabellen nedenfor). De som kom i jobb/utdanning var i gjennomsnitt yngre enn de som avbrøt Jobbsjansen, men like gamle som de som fullførte men ikke nådde målet. Tabellen viser at noen deltakere er registrert med alder under 18 år, selv om det kun er personer over 18 år som er i målgruppa for Jobbsjansen. Tabellen viser også at de eldste deltakerne avbrøt programmet oftere enn de yngre.

Tabell 4.1 Alder etter fullføring og måloppnåelse, N=542

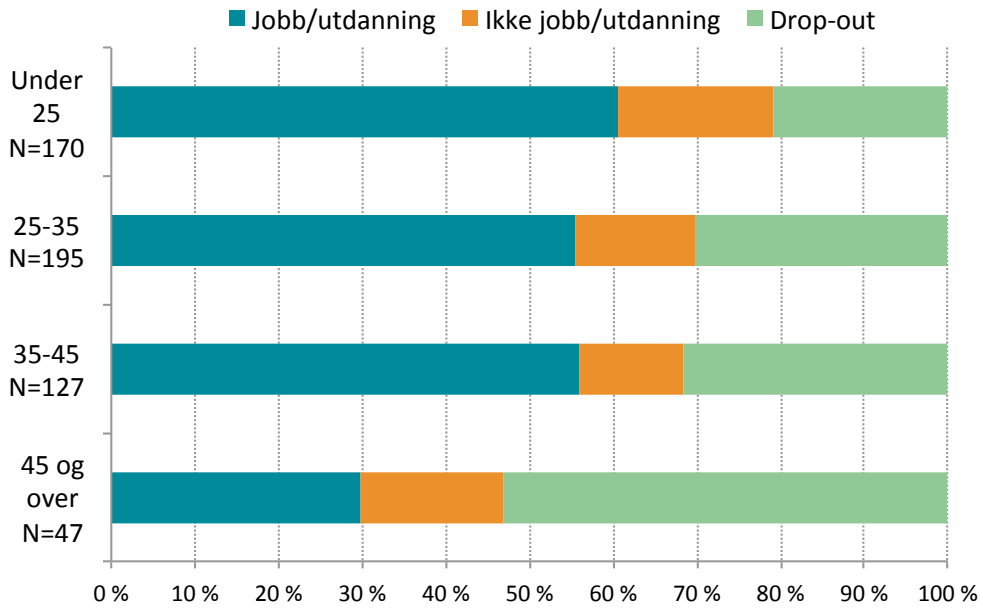
	Gjennomsnitt	Median	Minimum	Maksimum
Jobb/utdanning	30	29	17	54
Ikke jobb/utdanning	30	27	16	50
Drop-out	33	32	18	60
Alle	31	30	16	60

Kilde: Individrapportering

Figur 4.2 viser andelen som fullførte programmet og måloppnåelse i ulike aldersgrupper. Andelen som fullførte programmet og andelen som nådde målet

om jobb/utdanning var avtakende med alder: Andelen som kom i jobb eller utdanning var dobbelt så høy blant deltakerne under 25 år som blant de som var 45 år eller mer.

Figur 4.2 Fullføring og måloppnåelse for ulike aldergrupper



Kilde: Individrapportering

Botid

31 deltakere – det vil si 6 prosent – er født i Norge og bodd i utlandet senere i livet. De som var født i Norge hadde en gjennomsnittlig botid i Norge (samlet sett) på 15 år.

Blant de som har innvandret (ikke er født i Norge), var gjennomsnittlig botid 9 år. De som nådde målet om jobb/utdanning hadde noe kortere botid enn de som ikke gjorde det: Blant deltakere som kom i jobb/utdanning var gjennomsnittlig botid 8 år, mens gjennomsnittlig botid var 11 år blant de som ikke nådde målet, og 10 år blant de som avbrøt. De med lengst botid (over 44 år) avbrøt programmet.

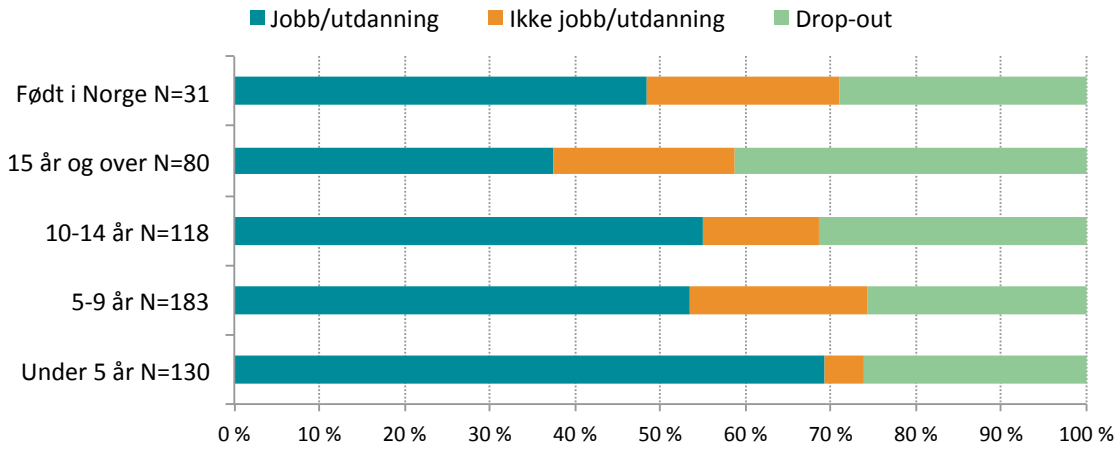
Tabell 4.2 Antall år bosatt i Norge etter fullføring og måloppnåelse, N=542

	Gjennomsnitt	Median	Minimum	Maksimum
Jobb/utdanning	8	6	1	43
Ikke jobb/utdanning	11	9	2	44
Drop-out	10	9	1	51
Alle	9	8	1	51

Kilde: Individrapportering

Figur 4.3 viser andelen som fullførte programmet og måloppnåelse etter botid. 48 prosent av deltakerne som var født i Norge nådde målet om jobb eller utdanning. Blant deltakerne som hadde innvandret, var andelen som kom i jobb/utdanning avtakende med økt botid. 69 prosent av de med botid under 5 år kom i jobb/utdanning, mot 38 prosent av de som hadde bodd i Norge 15 år eller mer.

Figur 4.3 Fullføring og måloppnåelse for kategorier av botid

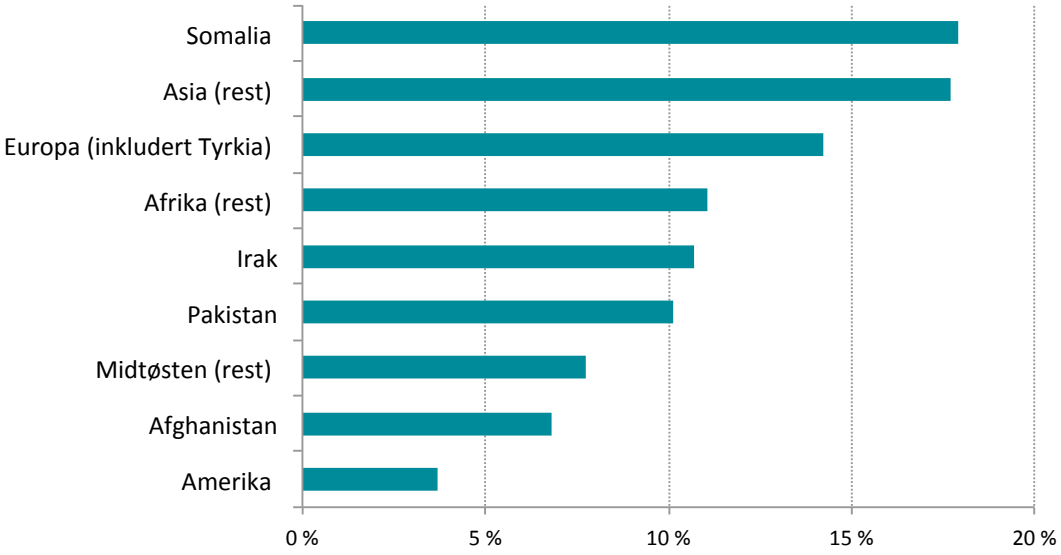


Kilde: Individrapportering

Opprinnelsesland

Figur 4.4 viser andel deltakere fordelt på opprinnelsesland. Landene med flest deltakere er vist enkeltvis, mens de øvrige landene er slått sammen til landgrupper. De enkeltlandene som flest deltakere har bakgrunn fra er Somalia, Irak, Pakistan og Afghanistan.

Figur 4.4 Opprinnelsesland, N=542

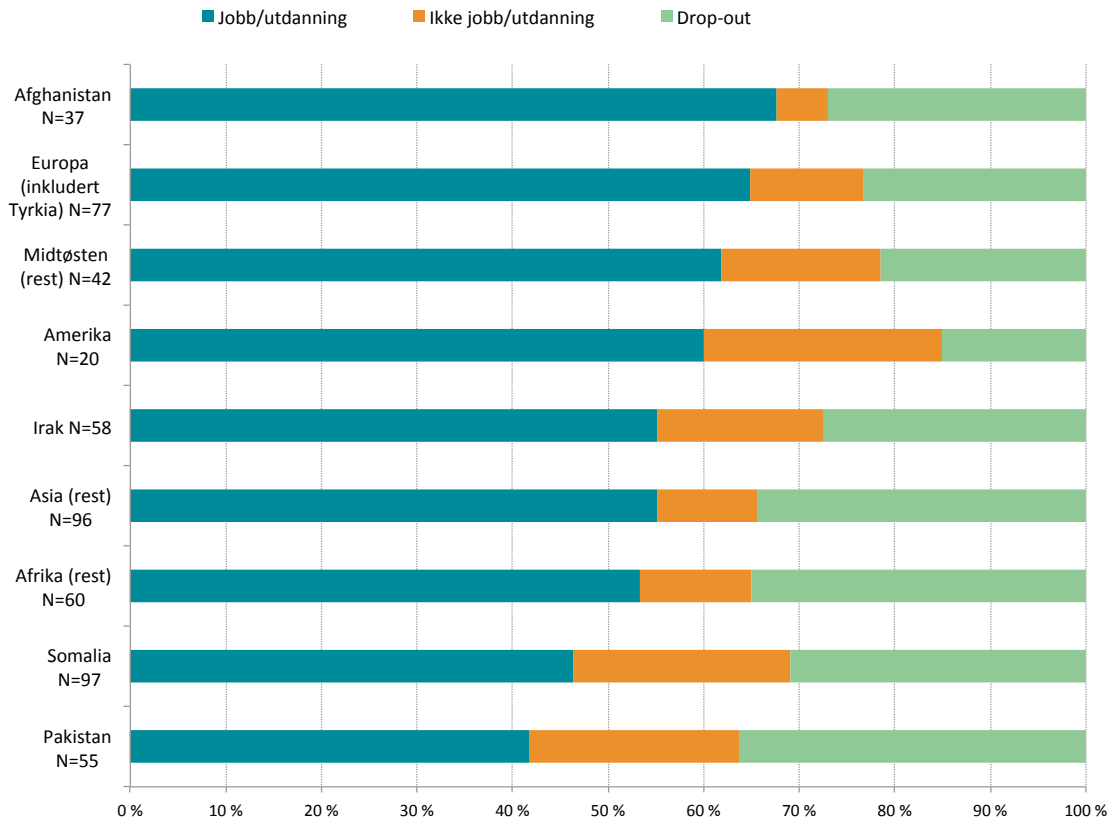


Kilde: Individrapportering

Figur 4.5 viser andelen av deltakerne som fullførte programmet og andelen som kom i arbeid/utdanning etter landbakgrunn. Deltakere med bakgrunn fra Afghanistan, Europa og Midtøsten hadde den høyeste måloppnåelsen, mens deltakere med bakgrunn fra Somalia og Pakistan hadde den laveste.

Blant deltakere med bakgrunn fra land i Amerika, Midtøsten og Europa er det en spesielt høy andel som fullfører programmet, og en tilsvarende lav andel som avbryter.

Figur 4.5 Fullføring og måloppnåelse etter opprinnelsesland



Kilde: Individrapportering

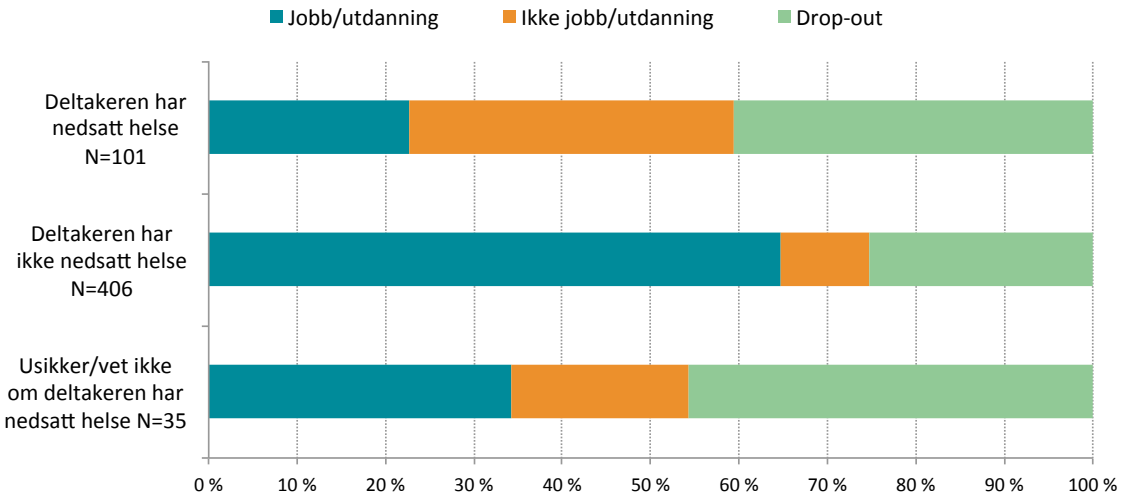
Helse

Programrådgiverne ble bedt om å vurdere om deltakeren hadde nedsatt helse (fysisk eller psykisk) som hindret fullt utbytte av Jobbsjansen. 19 prosent av deltakerne ble vurdert å ha nedsatt helse som var til hinder for måloppnåelse.

Blant de med rapportert nedsatt helse, kom 23 prosent i arbeid eller utdanning. 41 prosent avbrøt programmet, mens 37 prosent fullførte uten å komme i jobb/utdanning. Blant de med nedsatt helse var det dermed en lavere andel som fullførte programmet enn blant de som ikke hadde nedsatt helse.

Figur 4.6 viser fullføring og måloppnåelse for deltakere med og uten rapportert nedsatt helse.

Figur 4.6 Fullføring og måloppnåelse, etter vurdering av deltakerens helse



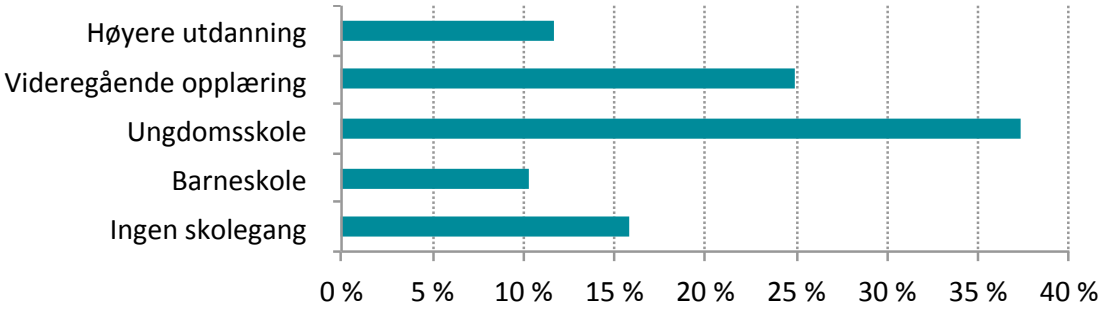
Kilde: Individrapportering

Utdanning og norskferdigheter

Figur 4.7 viser andelen deltakere etter høyeste fullførte utdanning. Utdanningen kan være tatt i enten Norge eller utlandet. (Fordelingen av norskkunnskaper er vist i kapittel 3)

Et flertall av deltakerne har fullført grunnskole eller lavere utdanning. 16 prosent har ingen skolegang (verken fra Norge eller opprinnelseslandet).

Figur 4.7 Høyeste fullførte utdanning, N=542



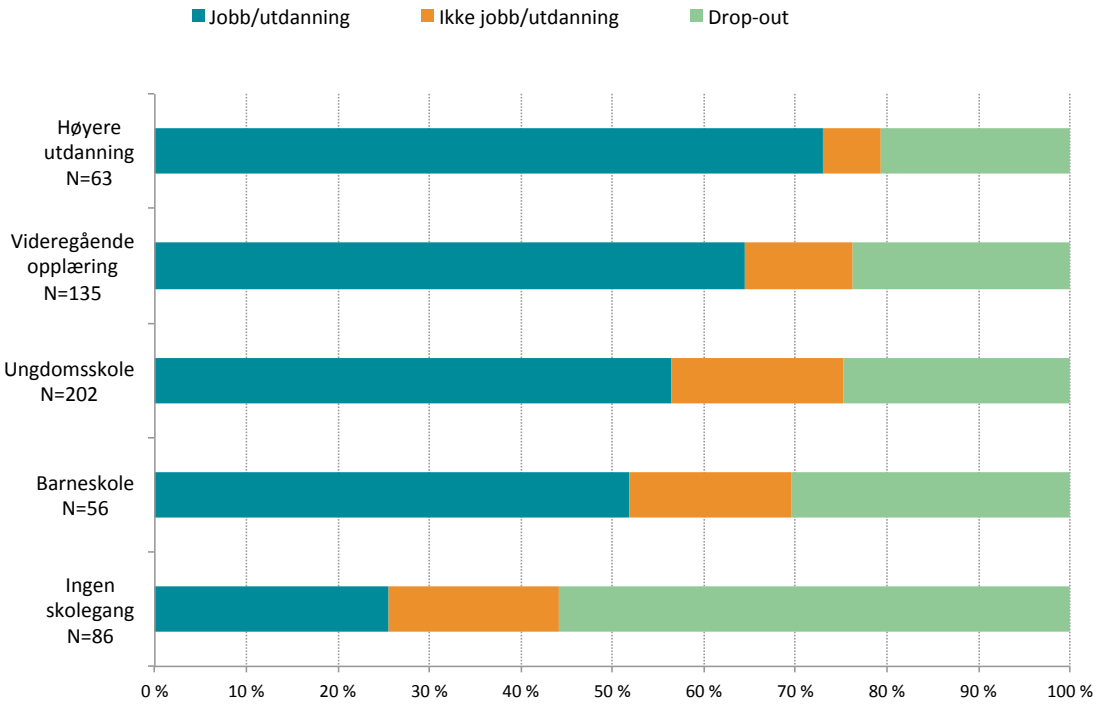
Kilde: Individrapportering

Figur 4.8 og Figur 4.9 viser at andelen deltakere som nådde målet om jobb/utdanning var stigende med høyeste fullførte utdanning og med nivået på norskkunnskaper ved oppstart i Jobbsjansen.

Andelen som fullførte programmet var svært lav blant deltakere uten skolegang og deltakere med dårlige norskkunnskaper: Andelen som avbrøt programmet

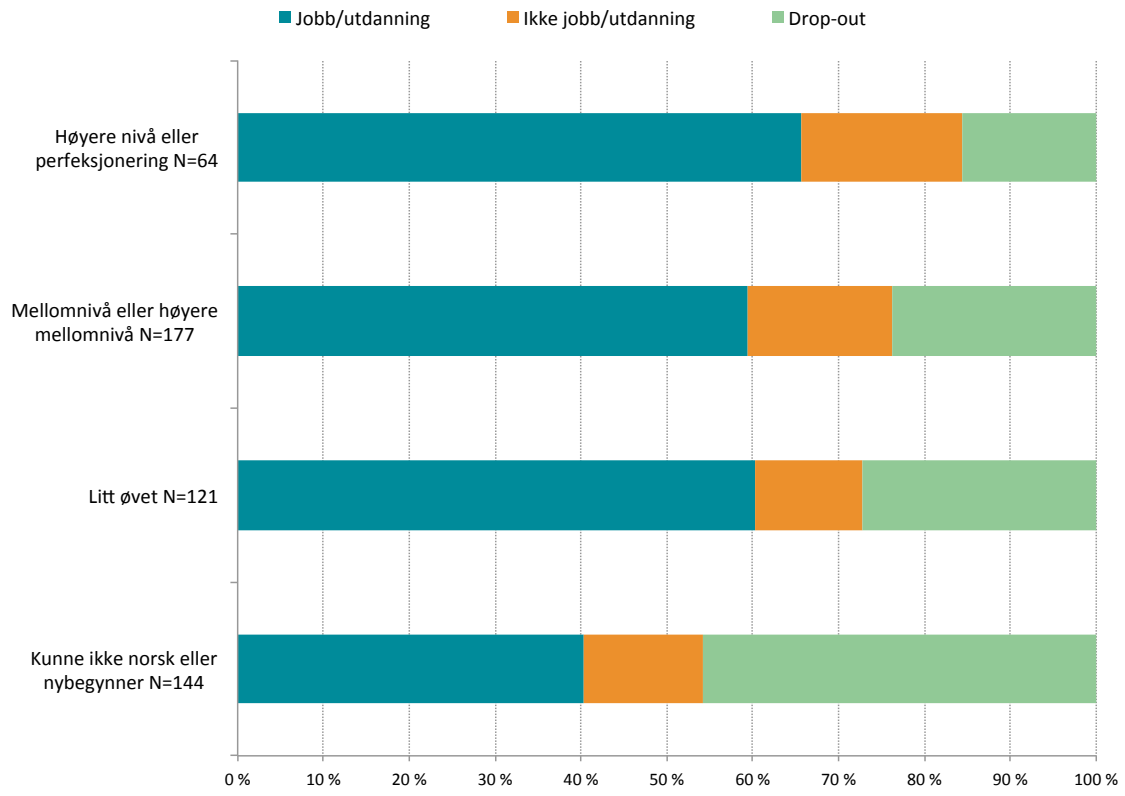
var 56 prosent blant de uten skolegang og 46 prosent blant deltakere som ikke kunne norsk eller var nybegynnere.

Figur 4.8 Fullføring og måloppnåelse etter høyeste fullførte utdanning



Kilde: Individrapportering

Figur 4.9 *Fullføring og måloppnåelse etter nivå på norskkunnskaper ved oppstart av Jobbsjansen*



Kilde: Individrapportering

1 av 4 av de uten skolegang var analfabeter (22 personer) ved oppstart i Jobbsjansen, og nesten alle disse droppet ut.

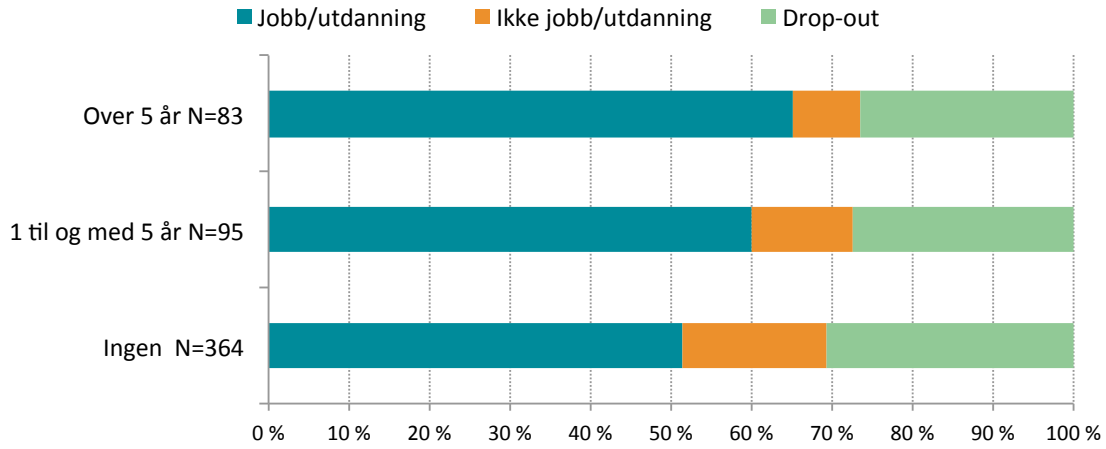
18 prosent av deltakerne hadde rett til norskopplæring ved oppstart i Jobbsjansen.

Arbeidserfaring

2 av 3 deltakere hadde ikke hatt inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet. 18 prosent hadde 1-5 års arbeidserfaring, mens 15 prosent hadde mer enn 5 års arbeidserfaring fra opprinnelseslandet.

Figur 4.10 viser at andelen som nådde målet om jobb eller utdanning økte med arbeidserfaring fra opprinnelseslandet.

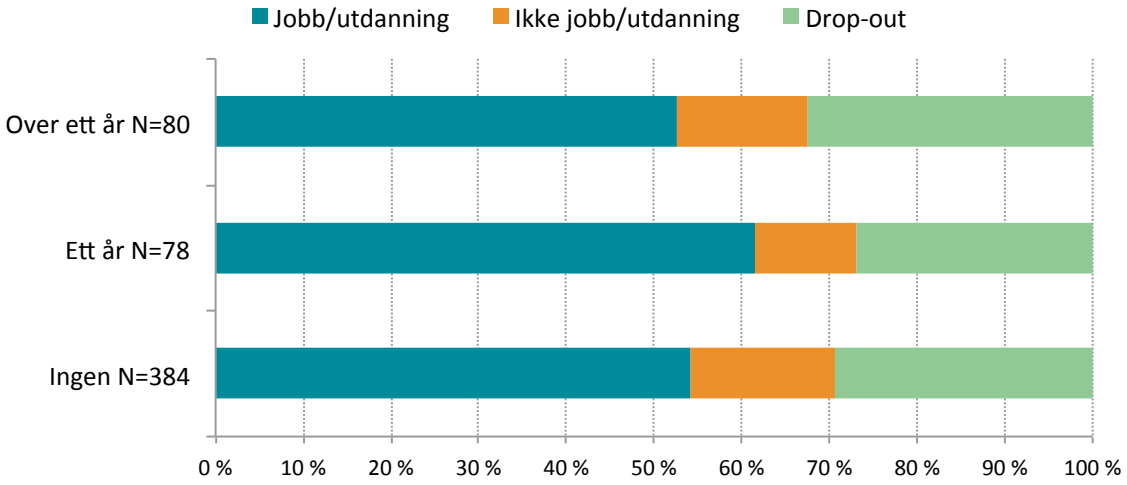
Figur 4.10 *Fullføring og måloppnåelse etter antall år med inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet*



Kilde: Individrapportering

71 prosent av deltakerne hadde ikke hatt inntektsgivende arbeid i Norge ved oppstart av Jobbsjansen. 4 prosent hadde ett års arbeidserfaring, mens 15 prosent hadde mer enn ett års arbeidserfaring. Figur 4.11 viser at det ikke er noen entydig sammenheng mellom arbeidserfaring fra Norge og måloppnåelse.

Figur 4.11 *Fullføring og måloppnåelse etter antall år med inntektsgivende arbeid i Norge etter fylte 18 år*



Kilde: Individrapportering

Tidligere opplæringstiltak

77 prosent av deltakerne hadde deltatt i minst ett formelt opplæringstiltak før henvisning til Jobbsjansen. Gjennomsnittlig antall opplæringstiltak var 1,5 for alle deltakerne sett under ett. De som nådde målet om jobb/utdanning hadde i snitt deltatt i noen færre tiltak enn de som fullførte uten å komme i jobb/utdanning, men omtrent like mange som de som avbrøt programmet.

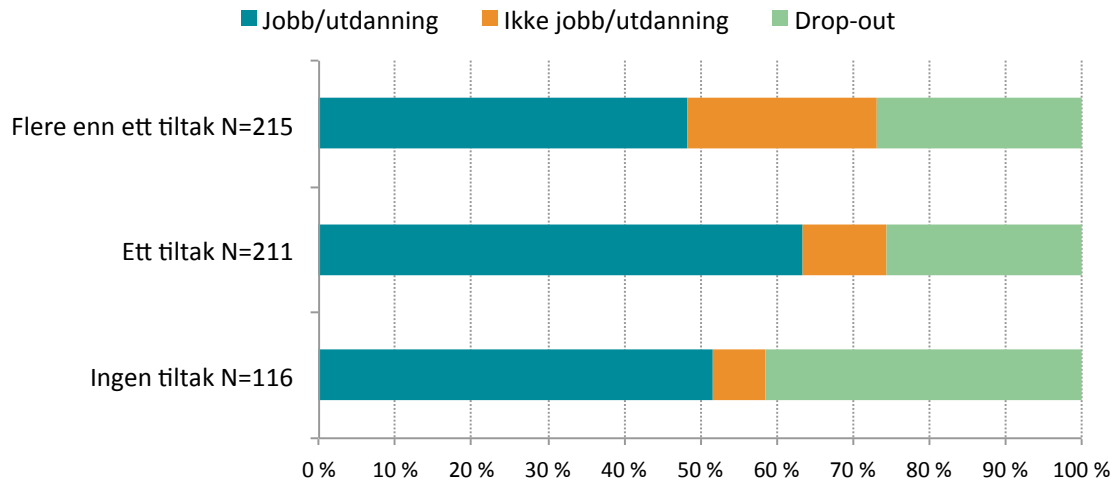
Tabell 4.3 *Antall tidligere opplæringstiltak etter fullføring og måloppnåelse, N=542*

	Gjennomsnitt	Median	Minimum	Maksimum
Jobb/utdanning	1,5	1	0	11
Ikke jobb/utdanning	2,2	2	0	8
Drop-out	1,4	1	0	14
Alle	1,5	1	0	14

Kilde: Individrapportering

Blant deltakere som hadde deltatt i ett opplæringstiltak før Jobbsjansen, var det en større andel som kom i jobb/utdanning enn blant de som ikke hadde deltatt i tiltak eller som hadde deltatt i flere tiltak (se Figur 4.12). Blant de uten noe tidligere tiltak, var det en spesielt høy andel som ikke fullførte programmet, mens det blant deltakere som hadde deltatt i flere tiltak var en høy andel som fullførte programmet uten å komme i jobb/utdanning (det vil si at relativt få avbrøt).

Figur 4.12 *Fullføring og måloppnåelse etter antall tidligere opplæringstiltak*

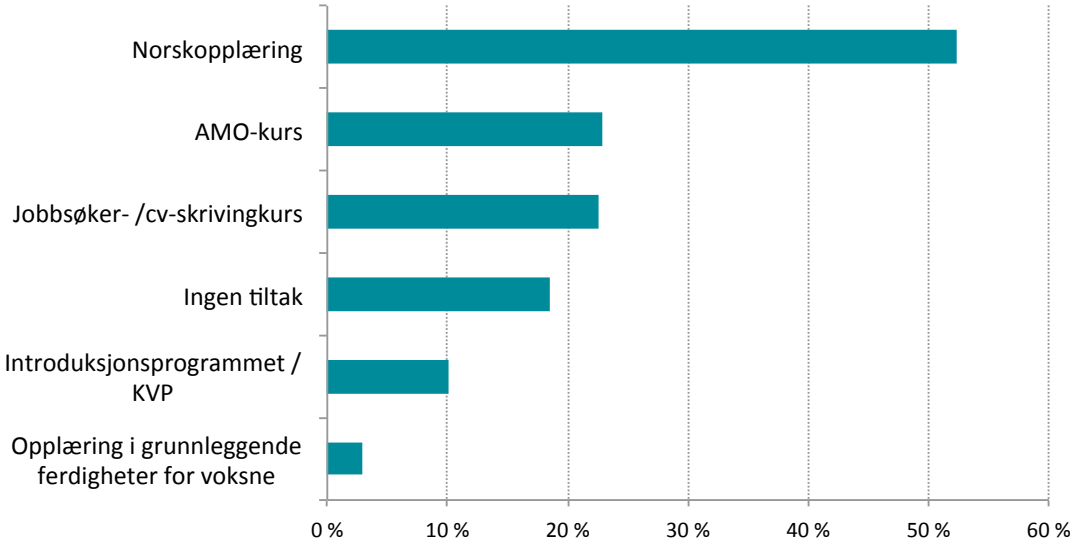


Kilde: Individrapportering

Figur 4.13 viser hvilke opplæringstiltak deltakerne hadde deltatt i før Jobbsjansen, blant de alternativene som ble gitt i rapporteringsskjemaet. Mest

vanlig var det å ha deltatt i norskopplæring; i overkant av halvparten hadde det. En del (23 prosent) hadde også deltatt på AMO-kurs og jobbsøker-/cv-skrivingskurs. Én av 10 hadde vært i Introduksjonsprogrammet eller Kvalifiseringsprogrammet, mens noen få (3 prosent) hadde deltatt i opplæring i grunnleggende ferdigheter for voksne.

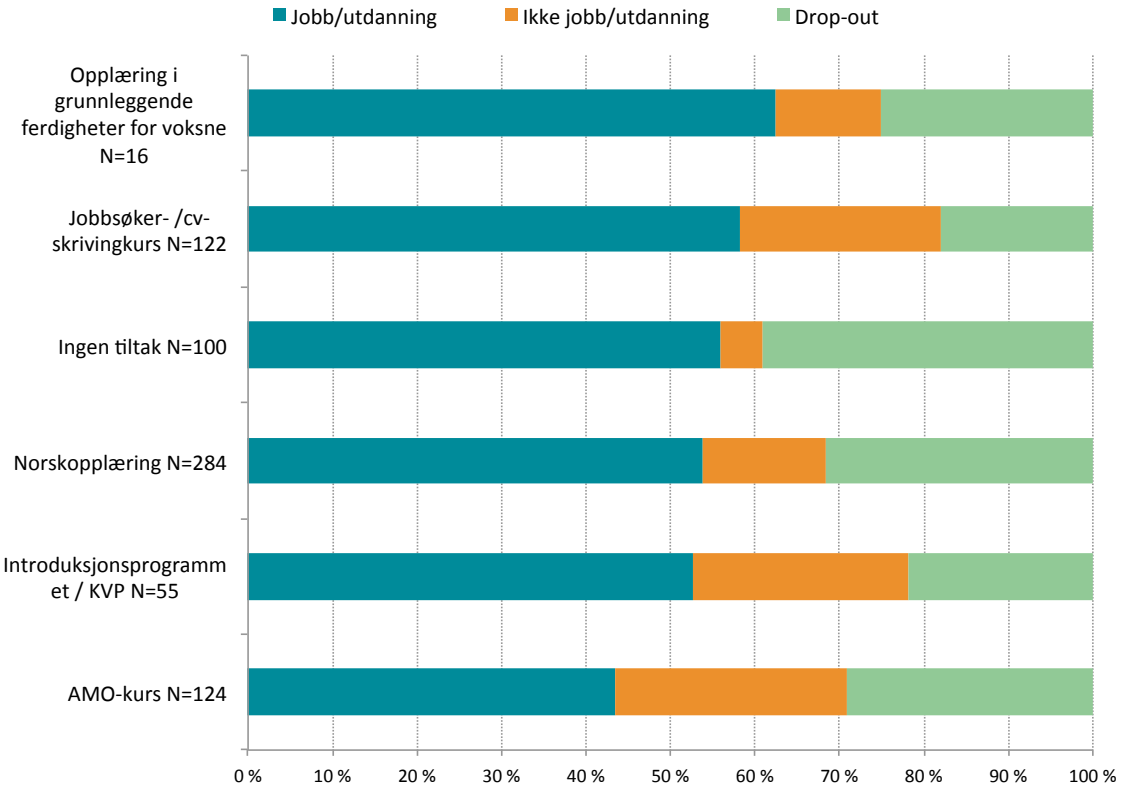
Figur 4.13 Tidligere opplæringstiltak, N=542



Kilde: Individrapportering

Dersom vi ser bort fra opplæring i grunnleggende ferdigheter, som kun 16 deltakere hadde, var det høyest måloppnåelse blant deltakerne som tidligere hadde deltatt i jobbsøker-/cv-skrivekurs, mens de som hadde deltatt på AMO-kurs hadde lavest måloppnåelse (se Figur 4.14).

Figur 4.14 Fullføring og måloppnåelse etter type tidligere opplæringstiltak



Kilde: Individrapportering

4.2 Innhold i Jobbsjansen

Programrådgiverne fikk i individrapporteringen spørsmål om deltakerne i Jobbsjansen hadde deltatt i språktreningstilbud, arbeidsrettet kompetanseheving, grunnleggende opplæring, helsefremmende og andre tiltak. I tillegg til *type* tiltak/tilbud, har trolig *timing* av tiltak/tilbud betydning for måloppnåelse, men det er det ikke spurt om.

Språktrening

Programrådgiverne fikk spørsmål om deltakeren har deltatt i følgende tilbud om språktrening som en del av Jobbsjansen:

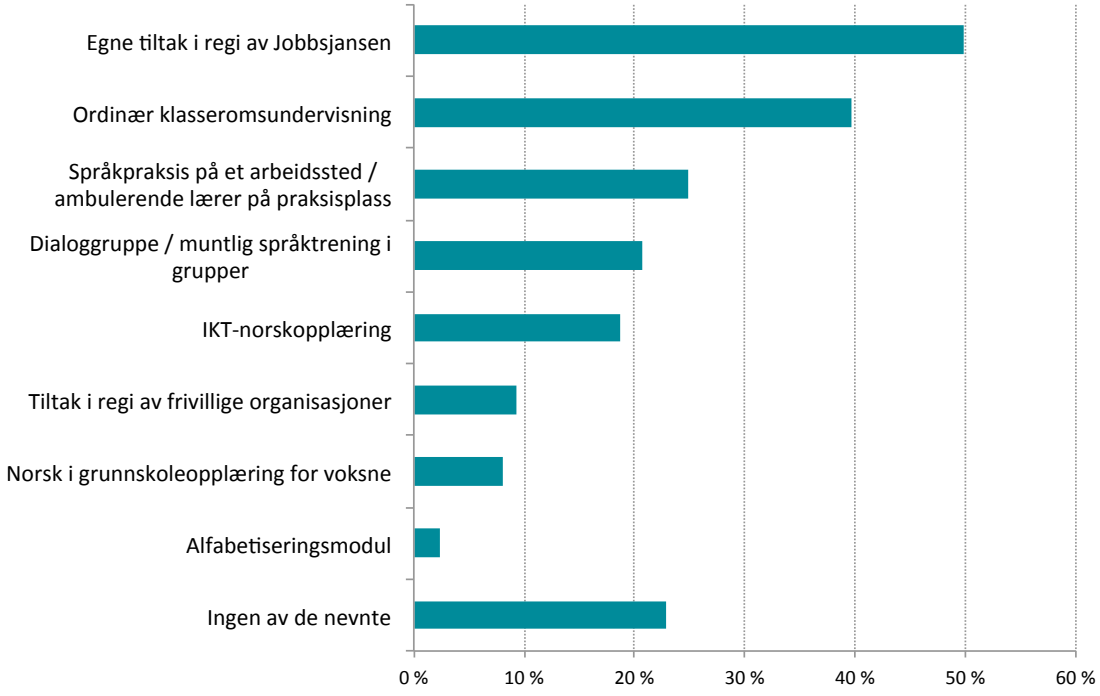
- Ordinær klasseromsundervisning
- IKT-norskopplæring
- Språkpraksis på et arbeidssted / ambulerende lærer på praksisplass
- Dialoggruppe / muntlig språktrening i grupper
- Alfabetiseringsmodul
- Norsk i grunnskoleopplæring for voksne
- Egne tiltak i regi av Jobbsjansen
- Tiltak i regi av frivillige organisasjoner

3 av 4 deltakere hadde deltatt i minst ett av de nevnte språktreningstilbudene. De fleste deltok i mer enn ett av tiltakene. Figur 4.15 viser andelene som deltok i hvert av tilbudene. Egne tiltak i regi av Jobbsjansen var det vanligste tilbudet; halvparten av deltakerne deltok i et slikt tiltak. Programrådgiverne skriver at dette blant annet dreier seg om arbeidsrettede norskkurs og norskopplæring med suggestopi som metode.

Klasseromsundervisning var også et vanlig språktreningstilbud: 40 prosent av deltakerne deltok i ordinær klasseromsundervisning.

I tillegg til de angitte tilbudene, nevnes det i noen av individrapportene at deltakere har deltatt i språktrening i regi av andre enn Jobbsjansen og frivillige organisasjoner.

Figur 4.15 Deltakelse i språktreningstilbud, N=542

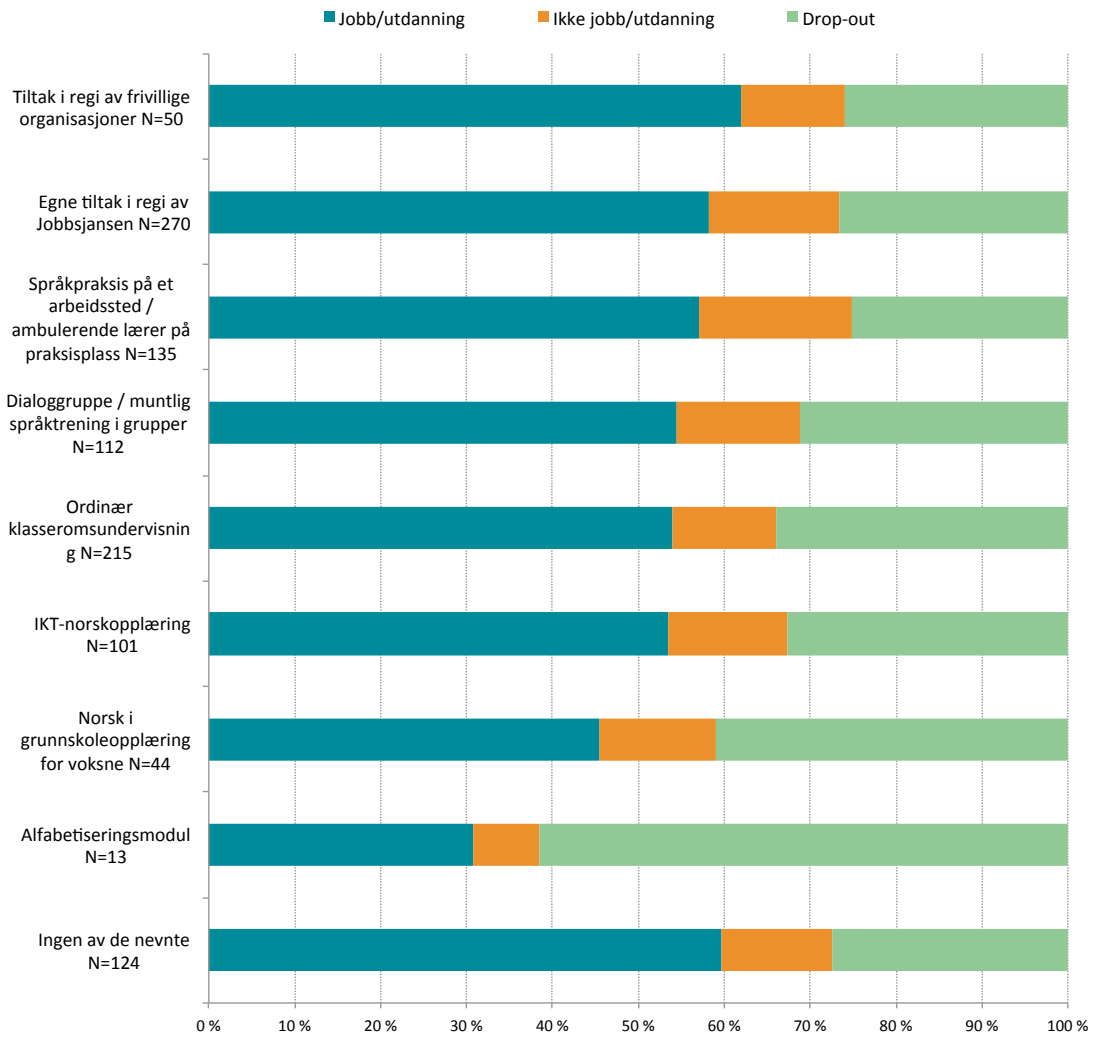


Kilde: Individrapportering

De som deltok i et språktreningsopplegg hadde i snitt en måloppnåelse (overgang til jobb eller utdanning) på 54 prosent. Til sammenlikning hadde de som ikke deltok i språktreningsopplegg en måloppnåelse på 60 prosent. Dette reflekterer trolig at det er personer med dårlige norskkunnskaper som deltar i språktrening og at de med dårlige norskkunnskaper har vanskeligere for å få jobb.

Figur 4.16 viser fullføringsgrad og måloppnåelse for deltakerne i de ulike typene tilbud.

Figur 4.16 Fullføring og måloppnåelse etter språktreningstilbud



Kilde: Individrapportering

Arbeidsrettet kompetanseheving

Programrådgiverne fikk spørsmål om deltakeren hadde hatt følgende typer arbeidsrettet kompetanseheving i programmet:

- Arbeidsmarkedsopplæring (AMO-kurs)
- Jobbsøkerkurs/CV-skriving
- Arbeidspraksis i ordinær virksomhet
- Arbeidspraksis i skjermet virksomhet
- Mentor/fadder på arbeidsplassen
- Yrkesrettet kurs i regi av kommune

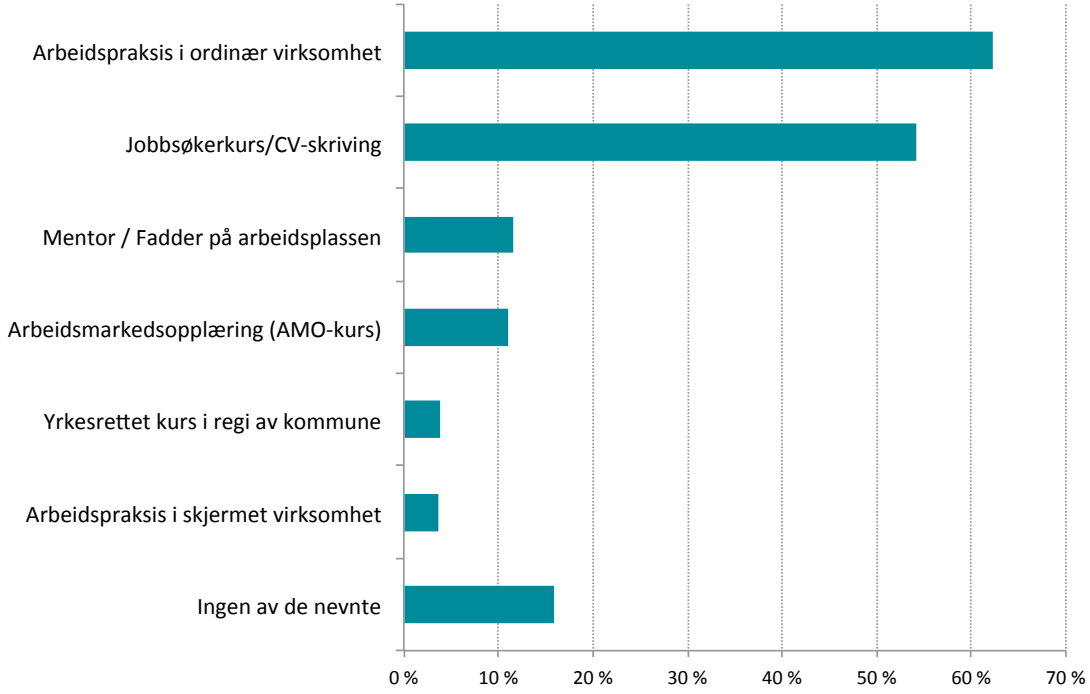
84 prosent av deltakerne deltok i minst ett av de nevnte tiltakene. Figur 4.17 viser andel av deltakerne som deltok i de ulike formene for yrkesrettet kompetanseheving.

Arbeidspraksis i ordinær virksomhet var det vanligste tiltaket; 62 prosent deltok i dette. Av de som hadde arbeidspraksis i ordinær virksomhet, hadde flest praksis i private virksomheter. Praksis hos offentlig arbeidsgiver var også ganske vanlig, mens kun en liten andel hadde hatt intern praksis eller praksis hos frivillige organisasjoner.

54 prosent deltok i jobbsøkerkurs, mens en lavere andel hadde hatt mentor/fadder på arbeidsplassen (12 prosent), deltatt i AMO-kurs (11 prosent), kurs i regi av kommune (4 prosent), eller arbeidspraksis i skjermet virksomhet (4 prosent).

Programrådgiverne kunne fylle ut hvilke eventuelle andre yrkesrettede tilbud deltakeren hadde hatt. En del hadde deltatt på bransjekurs og praksisforbedrende kurs. Programrådgiverne skrev også at deltakerne hadde fått individuell opplæring og veiledning, blant annet om karriere, å skrive cv/søknad og intervjutrening.

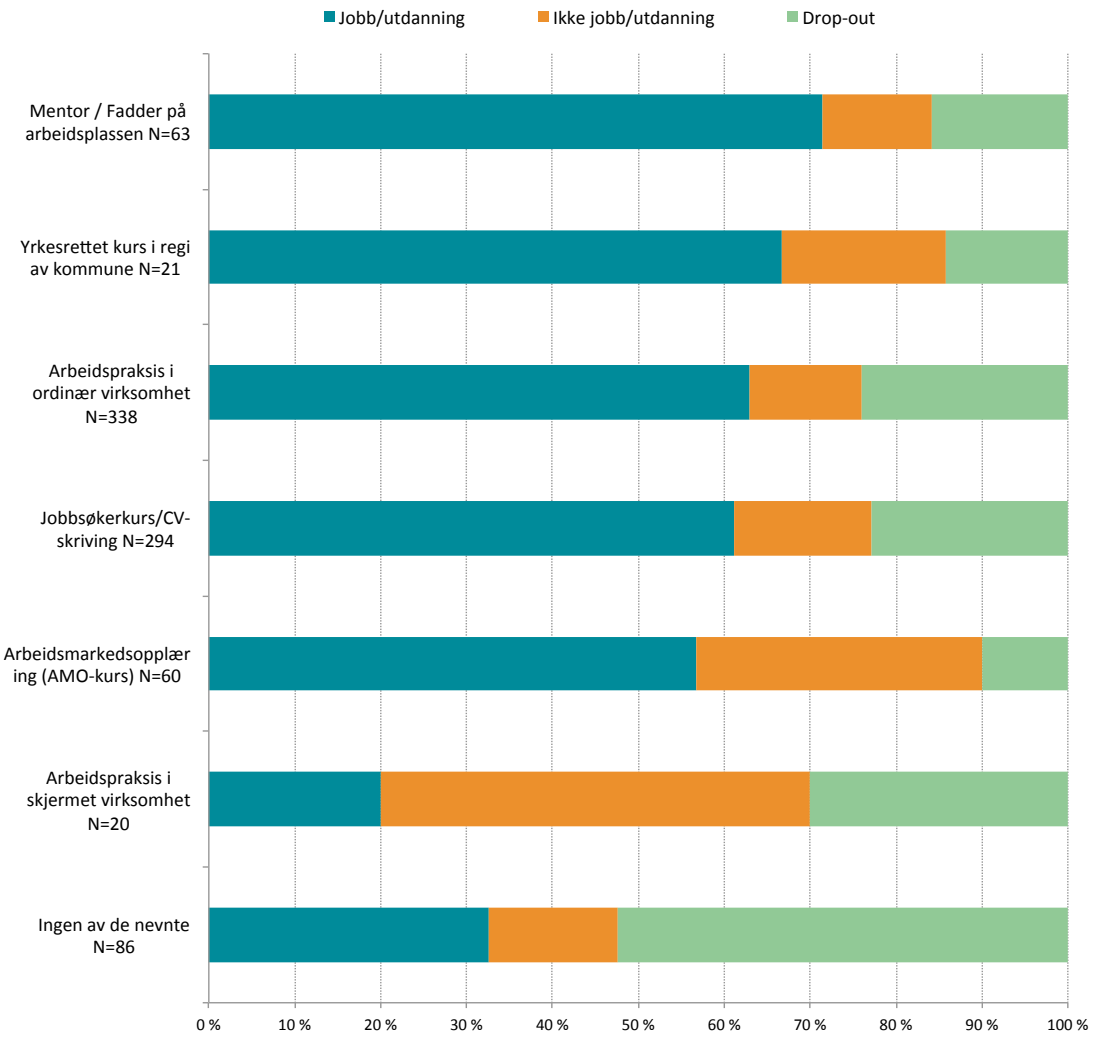
Figur 4.17 Deltakelse i arbeidsrettet kompetanseheving (N= 542)



Kilde: Individrapportering

Blant deltakerne som hadde hatt arbeidsrettet kompetanseheving, gikk 59 prosent over i jobb/utdanning. Til sammenlikning var denne andelen 33 prosent blant de som ikke hadde deltatt i et slikt tiltak. Figur 4.18 viser andelen deltakere med ulike utfall for de forskjellige typene arbeidsrettet kompetanseheving. Måloppnåelsen var høyest blant deltakere som har hatt mentor/fadder på arbeidsplassen.

Figur 4.18 Fullføring og måloppnåelse etter arbeidsrettede tiltak/tilbud



Kilde: Individrapportering

Grunnleggende opplæring

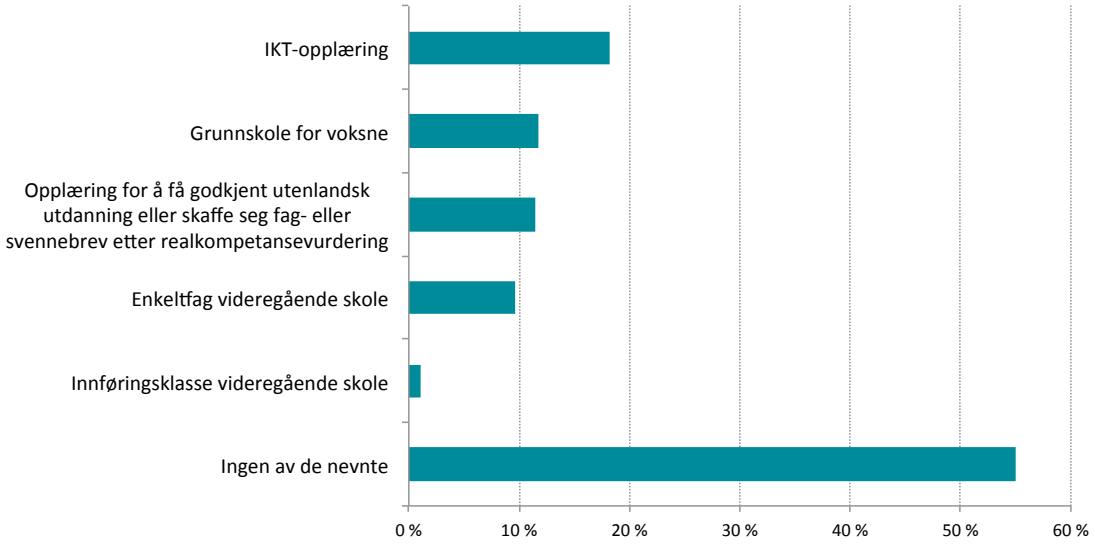
Programrådgiverne fikk spørsmål om deltakeren har deltatt i et av følgende grunnleggende opplæringstilbud:

- Opplæring for å få godkjent utenlandsk utdanning eller skaffe seg fag- eller svennebrev etter realkompetansevurdering

- Grunnskole for voksne
- IKT-opplæring
- Enkeltfag videregående skole
- Innføringsklasse videregående skole

45 prosent av deltakerne deltok i en type grunnleggende opplæring. Figur 4.19 viser andelen som har deltatt i de ulike typene tilbud. For mange av deltakerne legger programrådgiverne til at deltakeren har deltatt i norskkurs som en del av programmet.

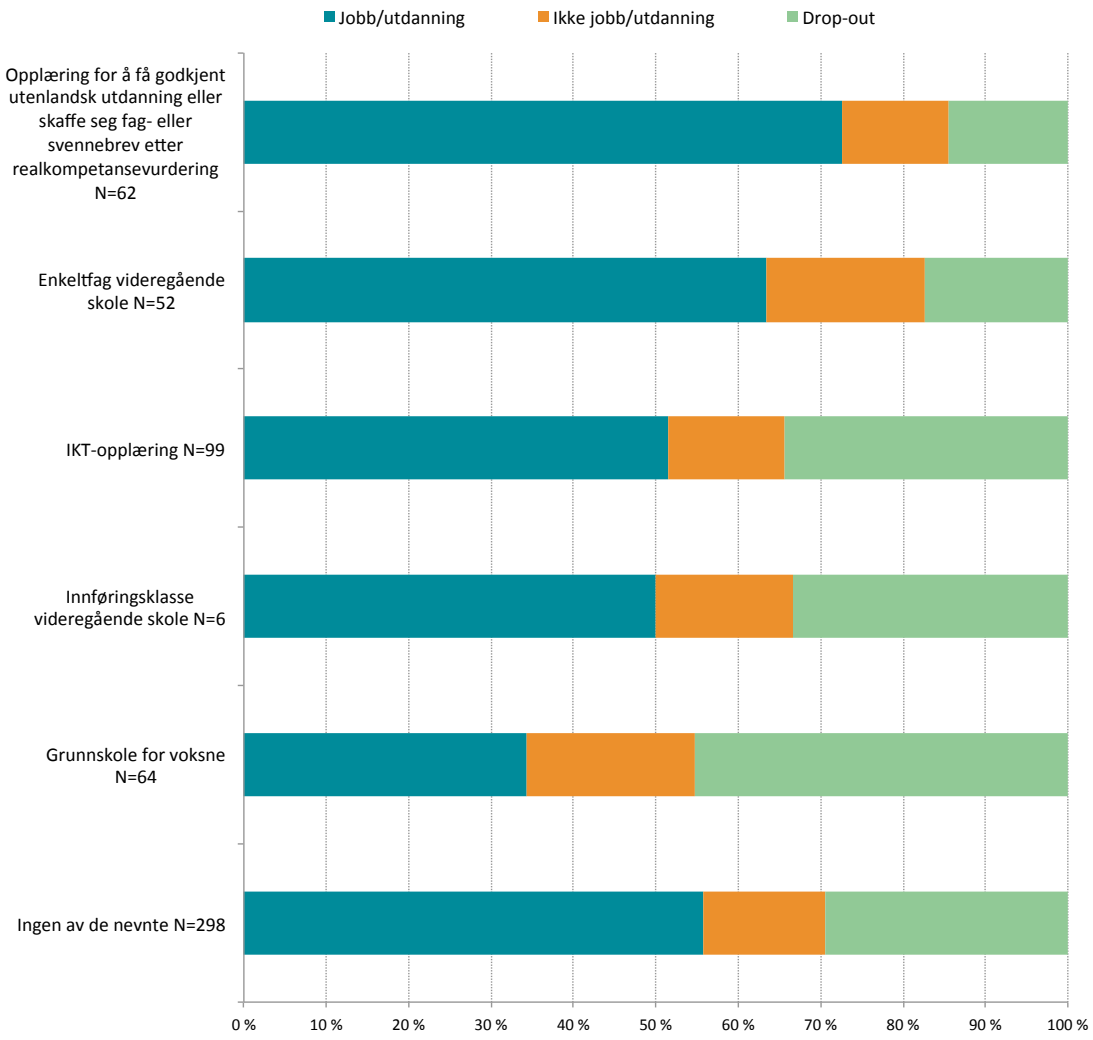
Figur 4.19 Deltakelse i grunnleggende opplæringstilbud, N=542



Kilde: Individrapportering

Figur 4.20 viser at måloppnåelsen var høyest blant de som fikk opplæring for å få godkjent utdanning eller skaffe seg fag- eller svennebrev og lavest blant dem som fikk grunnskole for voksne.

Figur 4.20 Fullføring og måloppnåelse etter grunnleggende opplæringstilbud



Kilde: Individrapportering

Helsefremmende tiltak

I individrapporteringen var det spørsmål om deltakeren hadde deltatt i et av følgende helsefremmende tiltak som en del av programmet:

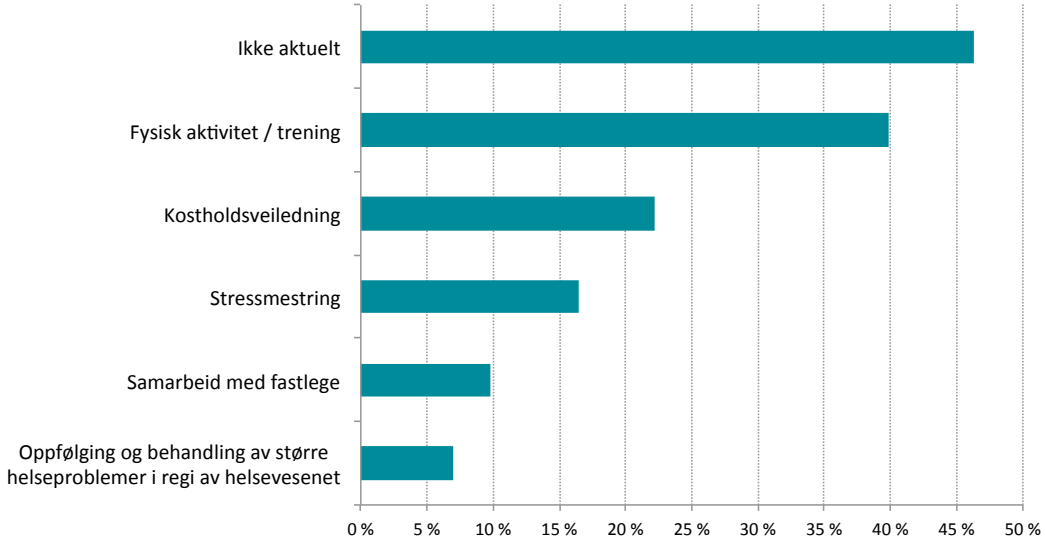
- Fysisk aktivitet/trening
- Kostholdsveiledning
- Stressmestring
- Samarbeid med fastlege
- Oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet

Programrådgiverne kunne også krysse av for "ikke aktuelt".

I overkant av halvparten av deltakerne deltok i et helsefremmende tiltak – for 46 prosent var det ikke aktuelt. For 28 prosent av de som deltok ble det rapportert om nedsatt helse som hindring for måloppnåelse. (76 prosent av de som hadde rapportert nedsatt helse deltok i et helsefremmende tiltak.)

Figur 4.21 viser at det vanligste helsefremmende tiltaket var fysisk aktivitet/trening (40 prosent), etterfulgt av kostholdsveiledning (22 prosent) og stressmestring (16 prosent). Jobbsjansen hadde samarbeid med fastlege når det gjaldt 10 prosent av deltakerne og 7 prosent fikk oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet.

Figur 4.21 Deltakelse i helsetiltak, N=542

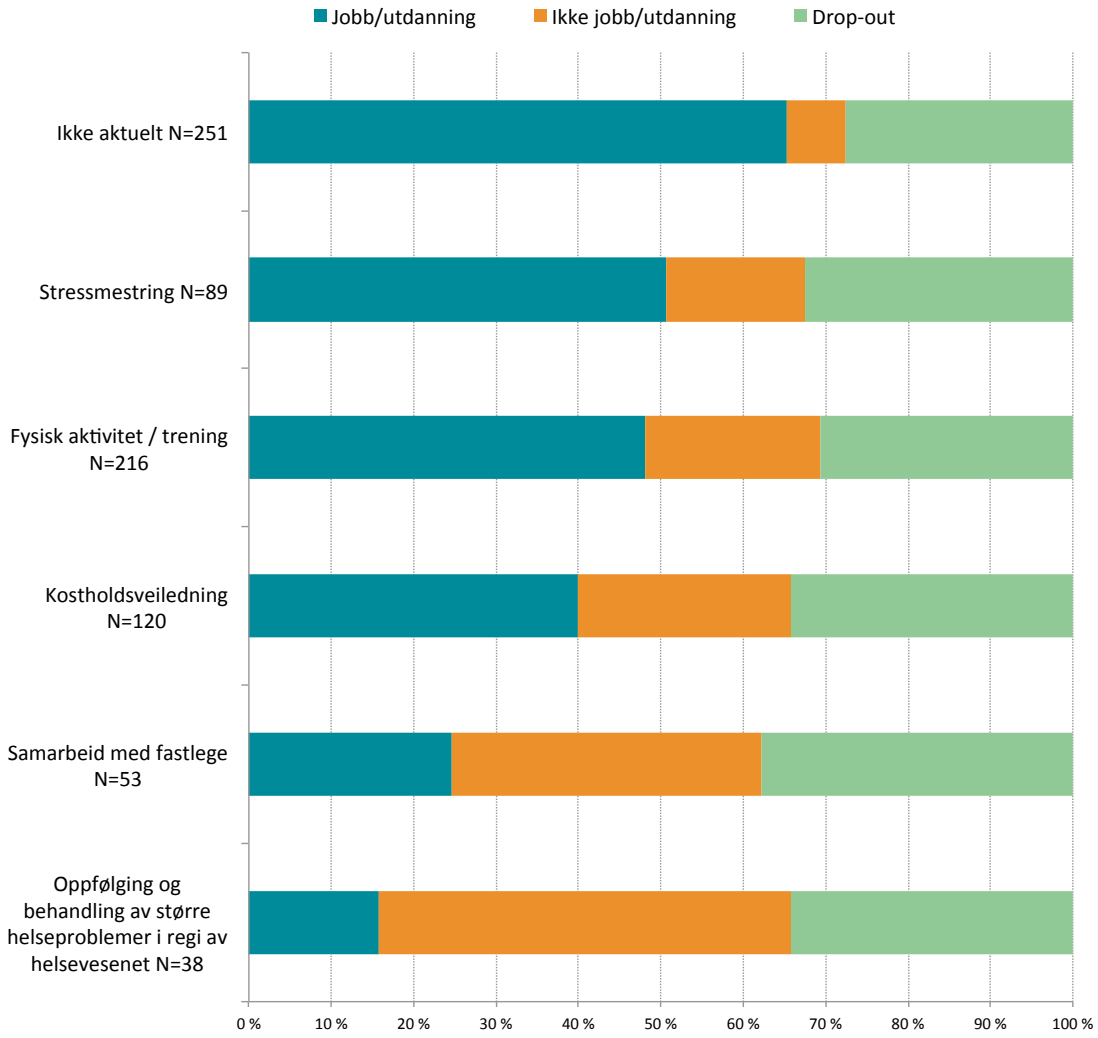


Kilde: Individrapportering

Figur 4.22 viser at andelen som kom i jobb/utdanning etter Jobbsjansen var høyest blant deltakere hvor det ikke var aktuelt med noe helsetiltak. Lavest andel som nådde målet var det blant de som fikk oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet.

Av de som deltok i et helsetiltak, er det en relativt høy andel som fullførte programmet – til tross for lav måloppnåelse.

Figur 4.22 Fullføring og måloppnåelse etter helsetiltak



Kilde: Individrapportering

Vi har også undersøkt om deltakerne med helsetilbud forbedret sin arbeidsevner mer enn de uten et slikt tilbud. Vi finner ingen slik forskjell.

Andre tiltak

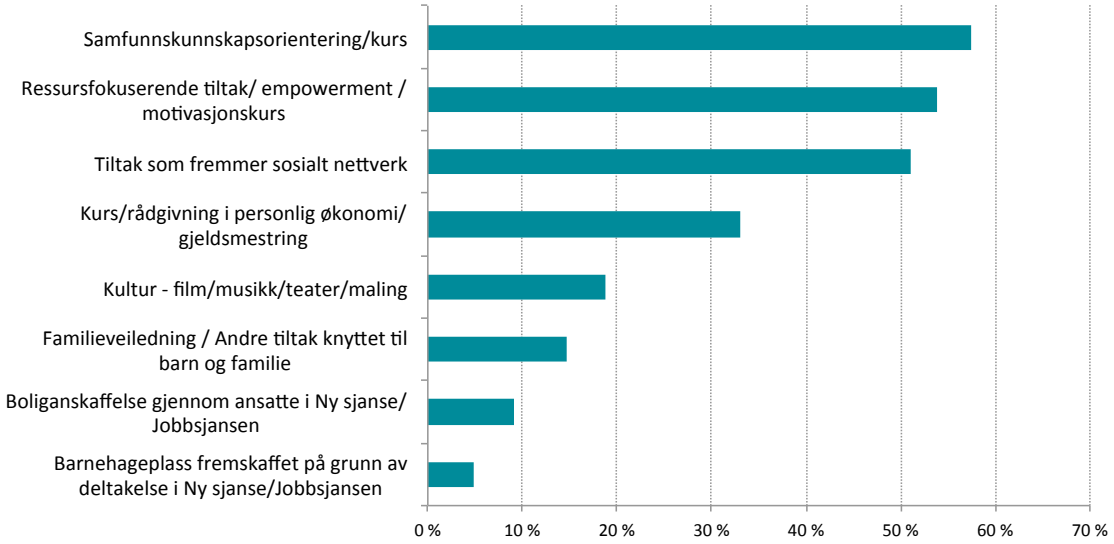
Programrådgiverne fikk også spørsmål om deltakerne hadde deltatt i andre typer tilbud og tiltak. De kunne krysse av for følgende alternativer:

- Samfunnskunnskapsorientering/kurs
- 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

90 prosent av deltakerne hadde deltatt i minst ett av tilbudene. Figur 4.23 viser andelen av deltakerne som har deltatt i hvert av de nevnte tilbudene. Av de som fikk hjelp til boliganskaffelse, var halvparten i målgruppen ungdom. Familieveiledning og lignende og hjelp til å finne barnehageplass var det hovedsakelig deltakere i målgruppene for kvinner som fikk. I tillegg til de nevnte tilbudene, kommenteres det i individrapportene at en del deltakere har fått individuell veiledning.

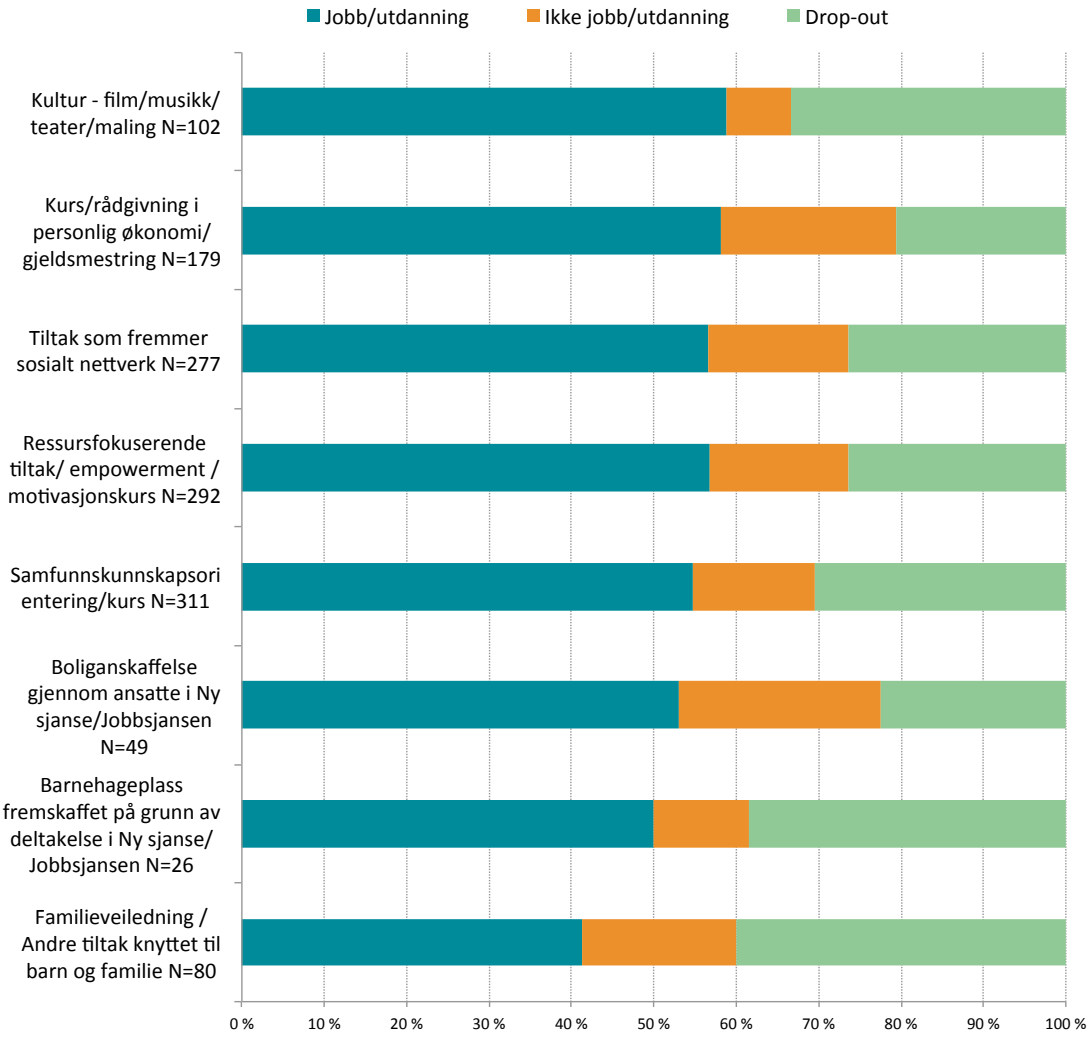
Figur 4.23 Andre tiltak, N=542



Kilde: Individrapportering

Av deltakerne som deltok i et av de nevnte tiltakene, gikk 55 prosent over i jobb/utdanning. Til sammenlikning var måloppnåelsen 57 prosent blant de som ikke deltok i noen av tiltakene. Figur 4.24 viser måloppnåelse blant deltakere som har deltatt i de ulike tiltakene/tilbudene.

Figur 4.24 Fullføring og måloppnåelse etter andre tiltak/tilbud



Kilde: Individrapportering

Varighet av programmet

Tabell 4.4 viser gjennomsnittlig antall måneder deltakerne var i Jobbsjansen. Deltakere som kom i jobb/utdanning hadde i snitt hatt kortere tid i programmet enn de som fullførte uten måloppnåelse og (naturlig nok) lengre tid enn de som avbrøt.

I gruppa som fullførte uten å komme i jobb/utdanning er det en større spredning i varigheten, og enkelte av deltakerne i denne gruppa er rapportert med svært lang tid i programmet (opptil 63 måneder).

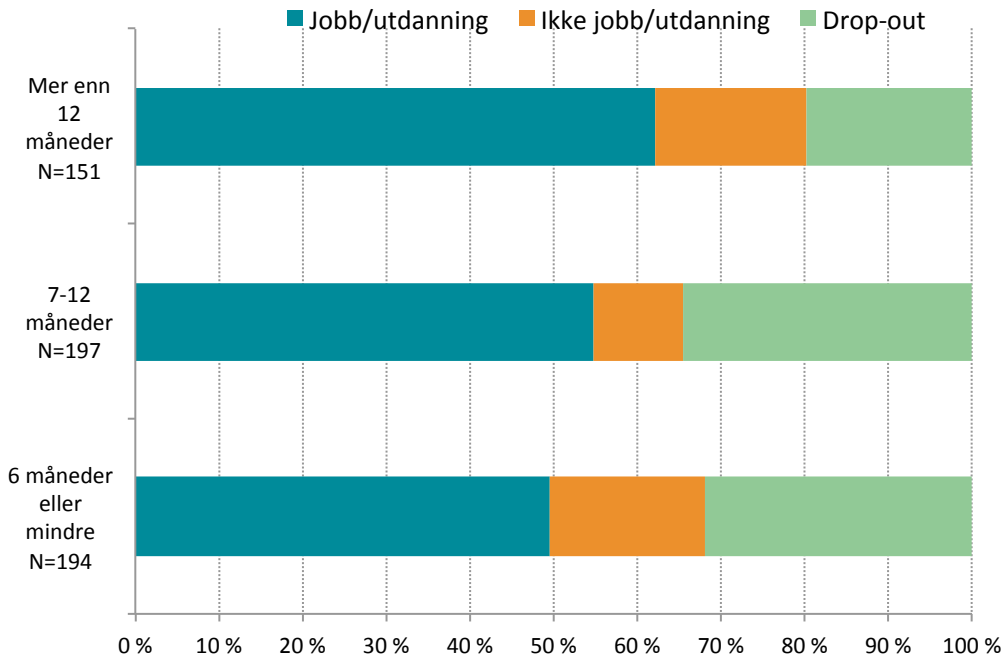
Tabell 4.4 *Antall måneder i programmet etter fullføring og måloppnåelse*

	Gjennomsnitt	Median	Minimum	Maksimum
Jobb/utdanning	11	9	0	47
Ikke jobb/utdanning	12	7,5	0	63
Drop-out	9	8	1	33
Alle	10	9	0	63

Kilde: Individrapportering

Figur 4.25 viser fordelingen på utfall for de som har vært i programmet i 6 måneder eller mindre, 7-12 måneder og lenger enn 12 måneder. Figuren viser at måloppnåelse er høyere jo lenger deltakeren har vært i programmet, og at andelen som avbryter er forbundet med relativt kort tid i programmet.

Figur 4.25 *Fullføring og måloppnåelse etter på varighet av programmet, N=542*



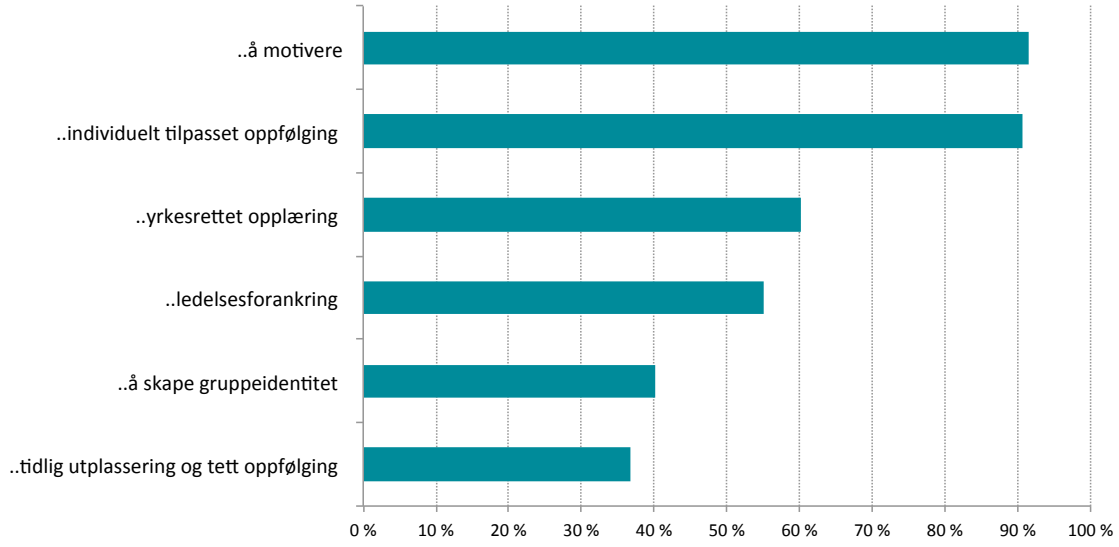
Kilde: Individrapportering

4.3 Kjennetegn ved prosjektet

Figur 4.26 viser andel deltakere som har deltatt i prosjekter der prosjektlederne rapporterer at de la vekt på følgende:

- Tidlig utplassering i praksis og tett oppfølging (for eksempel ved å benytte "place then train", Supported employment eller liknende)
- Ledelsesforankring
- Individuelt tilpasset oppfølging
- Yrkesrettet opplæring (for eksempel ved å tilrettelegge for å ta fagbrev)
- Å motivere (for eksempel ved å benytte "Motiverende intervju" eller liknende)
- Å skape gruppeidentitet

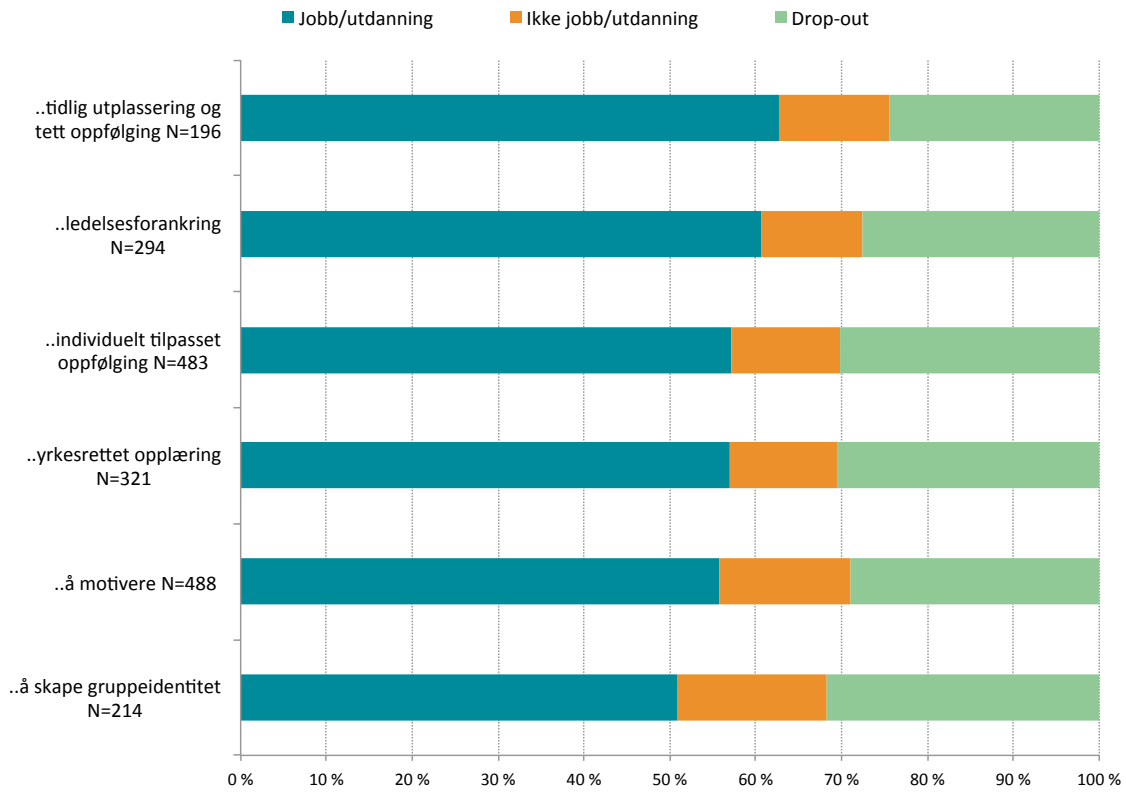
Figur 4.26 Deltakere i prosjekter med fokus på.. N=533



Kilde: Individ- og prosjektrapportering

Figur 4.27 viser måloppnåelse blant deltakere etter fokusområder i prosjektet.

Figur 4.27 Fullføring og måloppnåelse etter prosjekter med fokus på...



Kilde: Individ- og prosjektrapportering

Alle fokusområdene er forbundet med høyere måloppnåelse enn gjennomsnittet (55 prosent), med unntak av fokus på å skape gruppeidentitet i prosjektet. Blant deltakere i de sistnevnte prosjektene var måloppnåelsen i gjennomsnitt 51 prosent, noe som er 9 prosentpoeng lavere enn i prosjekter som ikke rapporterte om dette.[5]

Blant deltakere som var i et prosjekt der prosjektleder rapporterte at de brukte en metodikk med tidlig praksis og tett oppfølging, gikk 63 prosent over i jobb/utdanning. Dette er 11 prosentpoeng høyere enn blant deltakere som ikke var i et slikt prosjekt.

Deltakere som var i et prosjekt der prosjektleder rapporterte at programmet var godt forankret i ledelsen i kommunen/bydelen hadde en overgang til arbeid/utdanning på 61 prosent, noe som var 12 prosentpoeng høyere enn i prosjekter som ikke vektla dette.

[5] Differansen fremgår ikke av figuren direkte.

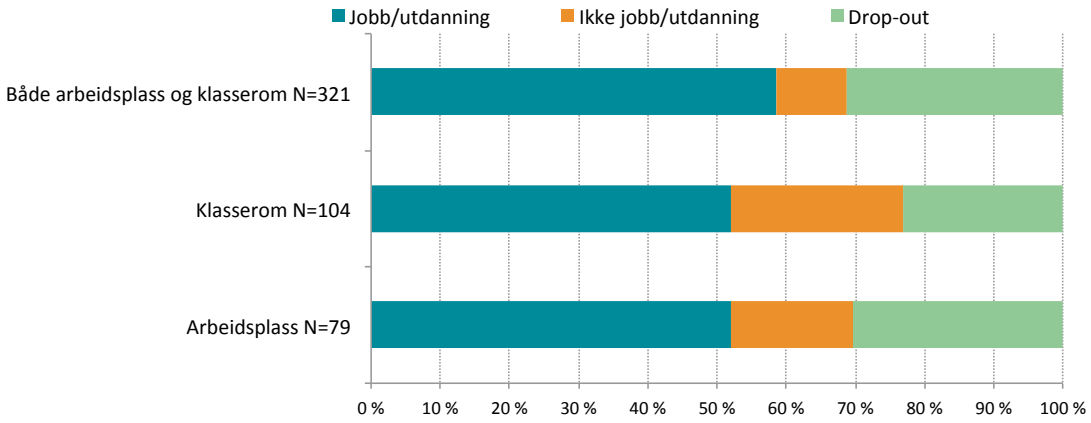
Videre hadde deltakere i et prosjekt der prosjektleder rapporterte at de vektla individuell oppfølging en overgang på 57 prosent - 11 prosentpoeng høyere måloppnåelse enn i prosjektene som ikke rapporterte om dette.

Av deltakerne i prosjekter der prosjektlederne nevnte fokus på yrkesrettet opplæring, gikk 7 prosentpoeng flere over i jobb/utdanning enn i prosjekter der dette ikke ble vektlagt. Måloppnåelsen var også her på 57 prosent.

Det er relativt liten variasjon på tvers av kjennetegnene ved prosjektene når det gjelder andelen deltakere som *fullførte* programmet.

Figur 4.28 viser måloppnåelse i prosjekter der prosjektlederne rapporterte at de vektla klasseromsundervisning, opplæring på arbeidsplass eller begge deler. Deltakere som var i et prosjekt som vektla begge deler hadde høyere måloppnåelse enn de som var i et prosjekt som vektla enten det ene eller det andre.

Figur 4.28 Utfall fordelt på prosjekter som vektla klasseromsundervisning, opplæring på arbeidsplass eller begge deler



Kilde: Individ- og prosjektrapportering

Halvparten av deltakerne var i et prosjekt som var organisert under NAV. Deltakere i prosjekter i NAV hadde i snitt noe lavere måloppnåelse enn deltakere i prosjekter utenfor NAV. Gjennomsnittlig overgang til jobb/utdanning var på 53 prosent blant deltakere i prosjekter i NAV og 57 prosent i prosjekter utenfor NAV.

I gjennomsnitt hadde prosjektene 19 deltakere per ansatt.[6] Én av tre deltakere var i et prosjekt som hadde under 15 deltakere. Deltakere i prosjekter med under 15 deltakere per ansatt hadde i snitt en måloppnåelse på 58 prosent, mens deltakere i prosjekter med 15 eller flere deltakere per ansatt i snitt hadde

[6] Alle deltakere som var innom programmet i løpet av 2014 er talt med. Ettersom mange deltakere ikke er i programmet hele året, var antall deltakere per ansatt til enhver tid lavere.

en måloppnåelse på 53 prosent. Det var imidlertid ingen kontinuerlig sammenheng mellom størrelse og måloppnåelse.

4.4 Samlet analyse

Hittil i rapporten har vi sett på bivariate sammenhenger mellom måloppnåelse og ett og ett kjennetegn ved deltakerne/innhold i programmet. Trolig er det slik at ulike kjennetegn ved deltakerne er korrelert med hverandre, og at innholdet i programmet henger sammen med kjennetegn ved/behovet til deltakere og målgruppen for prosjektet. For eksempel vil det være de med dårlige norskkunnskaper som har deltatt i språktrening, de med manglende motivasjon som har deltatt på motivasjonskurs og de med helseutfordringer som får behandling for helseproblemer. Deltakere med disse egenskapene har vanskelig for å komme i arbeid eller utdanning.

For å korrigere for korrelasjon mellom innhold i programmet og kjennetegn ved deltakerne, har vi derfor gjort en regresjonsanalyse av sannsynligheten for å komme i jobb/utdanning etter programmet. Ved å benytte en regresjonsmodell tar vi hensyn til at flere variabler kan virke inn samtidig, og vi kan da undersøke hvordan hver enkelt av de ulike tiltakene/tilbudene virker inn på sannsynligheten for å komme i jobb eller utdanning, samtidig som de andre variablene holdes konstant.

Selv om vi kontrollerer for alle faktorer vi har informasjon om, kan det være andre, uobserverbare faktorer som påvirker måloppnåelse. Eventuelle sammenhenger kan derfor ikke tolkes som et uttrykk for kausalitet.

Resultater

Tabell 4.5 viser resultatene fra en regresjonsmodell der bakgrunnskjennetegn ved deltakerne, innhold i Jobbsjansen og kjennetegn ved prosjektene inngår som forklaringsvariabler. Ulike tilbud/tiltak er slått sammen til følgende kategorier for innhold i programmet:

- Arbeidsrettet kompetanseheving
- Helsetilbud
- Grunnleggende opplæring som inkluderer IKT-opplæring eller grunnskole
- Grunnleggende opplæring som inkluderer å ta fag i videregående skole eller opplæring for å få godkjent utdanning eller fagbrev/svennebrev etter realkompetansevurdering
- Språktreningstilbud

Resultatene viser at måloppnåelse varierer med ulike kjennetegn ved deltakerne. Deltakere i alderen 25-34 hadde 10 prosentpoeng lavere måloppnåelse enn deltakere under 25 år. Forskjellen er signifikant (forskjellig fra null) på et tiprosents nivå. Måloppnåelsen blant deltakere over 34 år var ikke signifikant forskjellig fra de under 25 år. Det er heller ikke signifikante forskjeller mellom kvinner og menn.

Sett i forhold til deltakere fra Somalia, hadde deltakere med bakgrunn fra Afghanistan 21 prosentpoeng høyere måloppnåelse, mens deltakere med bakgrunn fra Midtøsten hadde 15 prosentpoeng høyere måloppnåelse. Forskjellene er signifikante. Det var ikke signifikante forskjeller mellom deltakere fra Somalia og de andre landene.

Måloppnåelsen er stigende med nivå på norskkunnskaper og med utdanning før Jobbsjansen. De som hadde høyest nivå på norskkunnskapene hadde 39 prosentpoeng høyere måloppnåelse enn de som ikke kunne norsk, og de som hadde høyere utdanning hadde 21 prosentpoeng høyere måloppnåelse enn de som ikke hadde noen skolegang. Forskjellene mellom de som kunne norsk og de som ikke kunne norsk, og de som hadde noe skolegang og de som ikke hadde noe skolegang, er signifikant forskjellig på et tiprosents nivå.

Deltakere med rapportert nedsatt helse hadde signifikant lavere måloppnåelse enn andre – forskjellen er på 28 prosentpoeng.

Måloppnåelsen sank med botid i Norge, men det var kun de som hadde bodd i Norge i 15 år eller mer som hadde en måloppnåelse som skilte seg signifikant fra de som hadde 0-4 års botid. Denne gruppa hadde en måloppnåelse som var 16 prosentpoeng lavere.

Videre hadde deltakere med ett tidligere opplæringstiltak signifikant høyere måloppnåelse (13 prosentpoeng) enn de uten noe tidligere opplæringstiltak. Måloppnåelsen blant deltakere med to eller flere opplæringstiltak før oppstart av Jobbsjansen skilte seg ikke signifikant fra de uten noen opplæringstiltak.

Måloppnåelsen var ikke signifikant forskjellig for deltakere med og uten tidligere arbeidserfaring fra Norge eller opprinnelseslandet.

Resultatene viser at høyere måloppnåelse er forbundet med deltakelse i noen typer tiltak i programmet, også når kjennetegn ved deltakerne er kontrollert for. Deltakere i grunnleggende opplæring som består av å ta fag i videregående skole eller opplæring for å få godkjent utdanning/ta fagbrev hadde 13 prosentpoeng høyere måloppnåelse enn de som ikke hadde deltatt i denne typen opplæring. Forskjellen er signifikant.

Høyere måloppnåelse er også assosiert med deltakelse i arbeidsrettet kompetanseheving og (svakt) med grunnleggende opplæring bestående av IKT-opplæring eller grunnskole, men forskjellene er ikke signifikant forskjellig på et tiprosents nivå.

Videre hadde de som deltok i et helsetilbud 16 prosentpoeng lavere måloppnåelse enn de som ikke gjorde det. Deltakere i språktreningstilbud hadde også noe lavere måloppnåelse enn andre, men forskjellen er ikke signifikant når andre variabler kontrolleres for.

Måloppnåelse korrelerer positivt med varighet av programmet, og koeffisienten er signifikant forskjellig fra null.

Resultatene viser også at høyere måloppnåelse er forbundet med noen typer kjennetegn ved prosjektene, når kjennetegn ved deltakere og innhold i programmet er kontrollert for: Deltakere i prosjekter som vekta tidlig utplassering i praksis og tett oppfølging på praksisplassen hadde 7

prosentpoeng høyere måloppnåelse enn deltakere i andre prosjekter. Forskjellen er signifikant forskjellig på et tiprosents nivå. Ettersom det er kontrollert for type tiltak som den enkelte deltok i, kan dette tyde på at arbeidsorientert metodikk og/eller timing av arbeidspraksis hadde betydning for hvor vellykket programmet var.

Deltakere i prosjekter med god ledelsesforankring hadde også signifikant høyere måloppnåelse enn deltakere i andre prosjekter (9 prosentpoeng).

Videre hadde deltakere i prosjekter som vektla motiverende veiledning og som lå i NAV – i motsetning til hva den deskriptive statistikken viste – isolert sett noe høyere måloppnåelse enn andre, men forskjellene er ikke signifikant forskjellig fra null på et tiprosents nivå.

Forskjellen i måloppnåelse mellom deltakere i prosjekter med under 15 deltakere per ansatt og deltakere i prosjekter med 15 deltakere eller flere er heller ikke signifikant.[7]

[7] I regresjonen vist i tabell 4.5 inngår alle deltakere som avsluttet Jobbsjansen i 2014. Vi har også gjort analysen kun for de som fullførte programmet (det vil si uten drop-outs). Koeffisientene i denne analysen har (stort sett) samme retning, men resultatene er ikke signifikante (noe som trolig skyldes færre observasjoner).

Tabell 4.5 Sannsynlighet for å komme i jobb/utdanning, prosentpoeng. Lineærregresjon. N=533

Bakgrunnskjennetegn		
Kvinne	2,80	
Alder		
Ref: under 25 år		
25-34	-10,40	*
35-44	-3,47	
45+	-14,66	
Opprinnelsesland		
Ref: Somalia		
Afghanistan	21,27	***
Afrika (rest)	0,74	
Amerika	4,26	
Asia (rest)	1,98	
Europa (inkludert Tyrkia)	11,42	
Irak	10,91	
Midtøsten (rest)	14,66	**
Pakistan	0,98	
Nivå på norskkunnskaper		
Ref: Kunne ikke norsk		
Nybegynner (Nivå A1)	10,98	*
Litt øvet (Nivå A2)	13,34	*
Mellomnivå (Nivå B1)	17,46	*
Høyere mellomnivå (Nivå B2)	18,23	**
Høyere nivå (Nivå C1)	38,85	***
Ukjent	18,87	*
Nivå på utdanning		
Ref: Ingen skolegang		
Barneskole	18,70	**
Ungdomsskole	16,36	***
Videregående opplæring	17,62	**
Høyere utdanning	21,46	**
Botid		
Ref:0-4 år		
5-9 år	-8,06	
10-14	-2,70	
15+	-15,83	**
Født i Norge	-13,50	
Rapportert nedsatt helse	-27,59	***
Antall opplæringstiltak		
Ref:0		
1	12,56	**
2+	-3,45	
Ingen arbeidserfaring fra verken opprinnelsesland eller Norge	-6,55	
Innhold i programmet		
Antall måneder i programmet	0,61	***
Arbeidsrettet kompetanseheving	12,77	
Helsetilbud	-15,56	***
Grunnleggende opplæring: IKT-opplæring eller grunnskole for voksne	3,64	
Grunnleggende opplæring: Videregående eller opplæring for å få godkjent utdanning/ta fagbrev	12,55	**

Språktreningstilbud	-4,41	
Kjennetegn ved prosjektet		
Tidlig utplassering i praksis og tett oppfølging	7,00	*
Ledelsesforankring	9,35	**
Motiverende veiledning	2,39	
I NAV	5,30	
Under 15 deltakere per ansatt	2,30	
Konstant	15,47 %	

P<0,01=***, p<0,05=** og p<0,1=*. Kluster-robuste standardfeil, på prosjektnivå

Ettersom den deskriptive analysen viste at graden av måloppnåelse var assosiert med ulike typer arbeidsrettet kompetanseheving, språktrening, opplæringstiltak og helsetilbud, er det interessant å undersøke betydningen av hvert enkelt tilbud - og ikke bare kategorier av tilbud – alt annet likt. I tillegg er det interessant å se på betydningen av én type tilbud uten å kontrollere for andre tilbud ettersom tanken bak Jobbsjansen er at det er tiltakspakker, det vil si kombinasjoner av tiltak, som skal ruste en deltaker for arbeidslivet – ikke nødvendigvis tiltakene isolert sett.

Vi har derfor gjort analyser der *ett og ett* tilbud inngår som forklaringsvariabel, kun kontrollert for bakgrunnskjennetegn ved deltakerne og varighet i Jobbsjansen (slik at betydningen fra annet innhold/tiltak ikke kontrolleres bort).[8]

Resultatene fra disse analysene viser følgende:

- Arbeidsrettet kompetanseheving: Deltakere som har hatt mentor/fadder på arbeidsplassen eller praksis i ordinær virksomhet har signifikant høyere måloppnåelse enn andre. Deltakere som har hatt praksis i skjermet virksomhet har lavere måloppnåelse enn andre. Det er ikke signifikante forskjeller mellom de som har deltatt og ikke deltatt i de øvrige arbeidsrettede tilbudene.
- Helsetilbud: Deltakere som har fått oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet og kostholdsveiledning har lavere måloppnåelse enn andre. Ellers er det ikke signifikante forskjeller i måloppnåelse mellom deltakere som har deltatt i et av de andre helsetiltakene og andre deltakere.
- Grunnleggende opplæring: Deltakere som har deltatt i opplæring for å få godkjent utdanning eller ta fagbrev har signifikant høyere måloppnåelse enn andre deltakere. Ellers er det ikke signifikante forskjeller i måloppnåelse mellom deltakere som har deltatt i et av de andre opplæringstiltakene og andre deltakere.
- Andre tiltak/tilbud: Deltakere som har deltatt i familieveiledning/andre tiltak knyttet til barn og familie har signifikant lavere måloppnåelse enn andre.

[8] Datamaterialet vi benytter er for lite til å undersøke sammenhenger mellom ulike *kombinasjoner* av tiltak og måloppnåelse.

Ellers er det ingen signifikante forskjeller i måloppnåelse blant deltakere som deltok og ikke deltok i noen av de andre tiltakene.

Viktige funn

Oppsummert viser resultatene fra regresjonsanalysene at deltakere som hadde mentor/fadder på arbeidsplassen, praksis i ordinær virksomhet og opplæring for å få godkjent utdanning hadde høyere måloppnåelse enn andre, mens deltakere i praksis i skjermet virksomhet hadde lavere måloppnåelse enn andre – kontrollert for deltakernes sammensetning.

Deltakere i prosjekter med fokus på tidlig utplassering og tett oppfølging og med god ledelsesforankring hadde høyere måloppnåelse enn andre – kontrollert for kjennetegn ved deltakerne og tiltak/tilbud deltakerne fikk (innhold i programmet).

Deltakere som fikk oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet, kostholdsveiledning og familieveiledning/andre tiltak knyttet til barn og familie hadde lavere måloppnåelse enn andre – kontrollert for deltakernes sammensetning (også med hensyn til rapportert nedsatt helse).

Dette betyr ikke at deltakerne ikke har utbytte av behandling for helseproblemer, kostholdsveiledning eller familieveiledning, men det kan bety at deltakere som får disse tilbudene har hatt mindre tid til å delta aktiviteter som kvalifiserer for arbeid. Det kan også tenkes at deltakelse i ulike tilbud/tiltak i programmet er korrelert med andre faktorer som vi ikke har informasjon om (for eksempel motivasjon, ressurser og arbeidsevne). Dersom den gruppa som ikke kommer i jobb/utdanning i utgangspunktet skiller seg systematisk fra den gruppa som gjør det, kan resultatene gi et feilaktig bilde.

Trolig er *kombinasjon* og *timing (når i løpet de ulike tiltakene gis)* av individuelt tilpassede tiltak med på å bestemme hvor vellykket et programløp blir.

Med data over tid vil det være bedre muligheter for å finne sammenhenger mellom kombinasjoner av tiltak og måloppnåelse, og for å undersøke sammenhenger mellom innhold og måloppnåelse for ulike grupper av deltakere. Å inkludere spørsmål om timing av tiltak i individrapportene (blant annet om deltakeren gikk rett ut i praksis eller ikke) kan gjøre det mulig å si noe om sammenhengen mellom timing og måloppnåelse.

5 Prosjektledernes vurderinger av utfordringer og gode grep

I tilskuddsrapporten blir prosjektlederne bedt om å oppgi hvilke utfordringer det har vært i prosjektet, og eventuelle gode grep som er gjort. I dette kapitlet gir vi en oppsummering av rapporteringen for 2014.[9]

Det er veldig ulikt hva lederne har lagt i begrepene ”utfordringer” og ”gode grep” og hvor mye de har skrevet under hvert punkt. Oppsummeringen gir derfor et overfladisk bilde med utgangspunkt i hva lederne selv har oppgitt, uten å grave mer i utfordringene og *hvorfor* et grep vurderes som godt.

5.1 Utfordringer

Deltakernes forutsetninger

Dårlige forutsetninger blant deltakerne nevnes hyppigst som et hinder for måloppnåelse i prosjektet. Det rapporteres om at deltakerne har dårlige norskkunnskaper, lav kompetanse, dårlig helse, økonomi, motivasjon og selvtillit og store omsorgsoppgaver, og at utfordringene ofte er sammensatte. Prosjektlederne skriver at dårlige forutsetninger gjør at utbyttet av programmet blir mindre og svekker muligheten til å komme i arbeid og utdanning. En del har høyt fravær, noe som gjør det vanskelig å gjennomføre kurs, arbeidspraksis og andre tiltak.

Fra prosjektene som har hjemmeværende kvinner som målgruppe nevnes det at det er spesielt høyt fravær/mange som ikke deltar på fulltid og dårlig måloppnåelse blant deltakere med helseproblemer og store omsorgsoppgaver. Kvinner med stort omsorgsansvar er også mindre mobile når det gjelder praksisplass. Flere skriver at utfordringer knyttet til helse, livsstil og familiesituasjon ofte ikke avdekkes før deltakerne har vært en tid i programmet.

> *Det avdekkes ofte flere helseproblemer etter inntak i Jobbsjansen, noe som igjen fører til lengre programtid og færre muligheter i arbeidsmarkedet.*
>
> *Mange av deltakere hadde til dels store og sammensatte utfordringer og helseproblemer. Disse var ikke avdekket før oppstart i Jobbsjansen.*

Prosjektlederne i ungdomsprosjektene rapporterer at rusproblematikk, kriminalitet og ustabil bosituasjon blant deltakerne er store hindre for måloppnåelse.

Flere prosjektledere skriver at måloppnåelsen i prosjektet kunne vært bedre dersom de ikke hadde tatt inn deltakere med de dårligste forutsetningene for å

9 Utdrag fra noen tilskuddsrapporter er skrevet i kursiv.

lykkes. Å "fløteskumme" deltakerne er imidlertid noe de ikke ønsker, fordi de mener at dette vil ramme dem som trenger programmet mest.

> *Utfordringene rundt flytting og boligfremskaffelse knyttet opp mot resultatkravet i Jobbsjansen (60%) er noe som stadig diskuteres blant ungdomsprosjektene i Oslo. Det kan være fristende å stille som krav at ungdom må ha bolig på plass før de kan starte i Jobbsjansen for å unngå problemet med flytting. Gjør man dette stenger man samtidig døren for de ungdommene som kanskje trenger tiltaket aller mest*

Arbeid i prosjektet

Rekruttering av deltakere i målgruppa

Flere rapporterer om at det har vært utfordringer knyttet til å rekruttere personer i målgruppa for prosjektet, blant annet fordi det har vært vanskelig å motivere personer til å delta, og manglende muligheter for inntektssikring.

> *Da vi gikk gjennom personene i bydelen som har overgangsstønad, fant vi ut at blant de minoritetsspråklige var mange allerede i utdanningstiltak, de hadde for små barn, eller de hadde for kort tid igjen på overgangsstønad til at vi kunne ta dem inn i prosjektet, da de ikke vil være selvforsørget med jobbsjansenstønad når overgangsstønadsperioden tar slutt.*

Noen har tatt inn personer utenfor målgruppa for prosjektet fordi det har vært vanskelig å avvise søkere.

Finne riktig arbeidsform

I noen prosjekter har det vært utfordringer med å finne riktig metodikk for programarbeidet, blant annet fordi det har vært vanskelig å tilpasse eksisterende metoder til målgruppa for Jobbsjansen.

> *De største utfordringene var starten og det å komme i gang og sy sammen en plan og en metode som vi tenkte ble riktig til bruk i Bodø kommune. Noe kunne direkte adopteres fra andre prosjekt, men mye måtte justeres og vurderes opp mot vår kommune.*
>
> *Vi har jobbet med deltakere i hele perioden, men har parallelt jobbet med å lese om tiltaksarbeid og andres erfaringer for at vi skal kunne gjøre eget arbeid mer metodisk og "vitenskapelig". Vi lykkes bare delvis, og er enda ikke ferdig med vår veileder for jobbsjansen*

Andre har erfart at det har vært utfordrende å sette en grense for hvor mye en veileder skal involvere seg i deltakernes problemer.

> *Noen av deltakerne har hatt store utfordringer privat, som både har vært krevende fysisk og psykisk. Som veileder er det viktig å skille på hvor "tett på" problemstillingene man skal gå!*

Flere av prosjektlederne skriver at de ikke har lykkes i å motivere deltakerne, og at opplæringen ikke har vært vellykket. Noen rapporterer om at det har vært vanskelig å få programmet så individuelt tilpasset som mulig, og å finne egnede tiltak og riktig opptrapping av programmet. Det meldes om mangel på AMO-kurs tilpasset målgruppa. For noen har det også vært utfordrende å samordne

norskopplæring og yrkesrettet opplæring, og å ha tett oppfølging av deltakere som er i tiltak i regi av eksterne tiltaksleverandører.

Manglende forankring av prosjektet i NAV og utskiftning av og sykefravær blant ansatte nevnes også som utfordringer.

> *NAV er ikke prosjektleder, håper å endre dette i 2015. Deltakere med NAV-stønad var mindre motiverte. Tiden etter introduksjonsprogrammet blir dessverre for ofte et slags vakuum hvor deltaker mottar sosialstønad, men ikke får bra nok kvalifiseringstilbud i vår kommune. Det er også et allment kjent problem at det ikke tilbys nok AMO kurs som passer for denne målgruppen*
>
> *Ulempen med å bruke andre kursleverandører at vi ikke kan jobbe så tett med hver deltaker og i noe mindre grad kan kvalitetssikre deltakernes kvalifiseringsløp. Fordelen er imidlertid at vi kan viser til et differensiert individuelt tilpasset programtilbud.*

Manglende ressurser

Flere av prosjektlederne skriver at manglende ressurser har vært en utfordring i prosjektet. Dette skyldes blant annet at prosjektet har fått mindre tilskudd fra IMDi enn de hadde søkt om. Manglende ressurser har gjort det vanskelig å ha kontinuitet i prosjektet, å sørge for inntektssikring av deltakerne, og har gitt liten tid til erfaringsutveksling og metodeutvikling.

Enkelte mener også at svar på tilskuddssøknaden kommer for sent, noe som fører til at det tar lang tid å komme i gang med arbeidet.

> *Det har vært utfordrende videreføre prosjektet med langt mindre ressurser enn omsøkt. Vi synes imidlertid at vi har klart det greit. Dersom vi hadde fått tilskudd i den størrelsesorden som vi søkte om, hadde vi nok hatt muligheten til å gi tilbud til grupper som står lengre unna arbeidsmarkedet, noe som vi ønsker å gjennomføre fremover.*
>
> *Bydel Sagene har hatt en økning av antall deltakere uten deltakerlønn. Vi har løst denne utfordringen med og i større grad ta i bruk NAVs tiltaksapparat for deltakere som har såpass høyt norsknivå at de kan nyttiggjøre seg dette. Dette til tross ser vi et behov for mer midler til deltakerlønn for innvandre som ikke er "kvalifisert" Amo-kurs.*
>
> *Ønskesituasjonen er at vi får mer enn 6 mnd med lønnsmidler fra deltakere i prosjektet. Dette ville bidratt til bedre kontinuitet, slik at vi kunne tatt inn flere nye deltakere fortløpende.*
>
> *Den største utfordringen i Jobbsjansen 2014 har som i 2013 vært avstanden mellom antallet deltakere Jobbsjansen skal jobbe med og det økonomiske tilskuddet som gis til 1G.*

Finne praksisplass

I mange prosjekter har det vært utfordrende å finne relevante praksisplasser. Prosjektlederne skriver at det er stor konkurranse om praksisplasser og at arbeidsgivere anser det som svært kostnadskrevende å ha praksiskandidater. Arbeidsgivere ønsker ofte å ha lengre praksisperiode enn det NAV godkjenner.

Videre mener enkelte at kommunen som arbeidsgiver har for høy terskel for å ansette praksiskandidater med minoritetsbakgrunn etter praksisperioden.

> *Konkurransen om ufaglærte stillinger er større i Oslo-området enn tidligere. Arbeidsgivere har ofte en forventning om lengre praksisperioder/økonomisk støtte fra NAV før en eventuell ordinær stilling blir aktuell.*
>
> *Bedriftsledere nøler med å ta inn praksiskandidater fordi de frykter at det tar for mye tid å lære dem opp.*
>
> *Personer med høyere utdanning blir også vurdert som mer kostnadskrevende fordi de trenger en kontorplass. Kravet til norsknivå øker også for denne gruppen.*

Finne bolig

I prosjektene med ungdommer som målgruppe, har som nevnt ustabil bosituasjon vært en utfordring for deltakelse og fullføring av programmet. Prosjektlederne skriver at det har vært vanskelig å finne bolig innenfor kommunen/bydelen og en del deltakere har måttet flytte til andre bydeler/kommuner. Flere skriver at det er manglende rutiner for samarbeid mellom bydelene, og deltakere som flytter til en annen kommune/bydel blir meldt ut av Jobbsjansen.

> *Største utfordringen i prosjektet har vært å finne bolig til deltagere. Ungdom som har tilknytning til Nav har problemer med å få seg bolig generelt. Det er en ekstra utfordring å skaffe bolig for ungdom med minoritetsbakgrunn*
>
> *Hvis de er heldige og finner en bolig, så er den ofte utenfor bydelens grenser. Ungdommene må dermed flytte ut av bydelen og avsluttes i Jobbsjansen som negativt resultat.*

5.2 Gode grep

5.2.1 Grundig kartlegging

Prosjektlederne oppgir at grundig kartlegging av motivasjon og ferdigheter ved oppstart er svært viktig for å tilby et individuelt tilpasset program. Det er også eksempler på prosjekter der kartleggingen skjer i forkant av inntak, i en utprøvingsperiode, for å sile ut umotiverte deltakere.

> *En utprøvingstid på 1-2 måneder før inntak i Jobbsjansen. Den tiden gir oss mulighet for å teste deltakerens evner og motivasjon*

Flere skriver at de har hatt nytte av metodikken i ”place then train”, der mye av kartleggingen skjer i praksis hos en arbeidsgiver. Prosjektlederne har også god erfaring med bruk av karriereverktøy som Jobpics og Karrierespillet i kartleggingen av deltakerne.

5.2.2 Arbeidsrettede tiltak

Flere av prosjektlederne vektlegger fordelen ved å ha parallelle løp der språkkvalifisering går parallelt med arbeidskvalifisering, og at språkopplæringen ses i sammenheng med arbeidet. Noen tilbyr yrkesrettet norskkurs, fagrettede innføringskurs og legger til rette for å ta fagbrev. Prosjektlederne har positive

erfaringer med å benytte nettkurs og "Vox-profiler". Som nevnt arbeider mange etter "place then train"-modellen, hvor tidlig utplassering i arbeidspraksis, med opplæring og tett oppfølging, er en forutsetning. Flere nevner også at de arbeider etter prinsippene i "Supported employment".

> *Prosjektet har sett nytten av å fokusere på arbeidsrettet norsk, og hvor viktig det er å kunne en del ord/uttrykk som er direkte knyttet til arbeidet/yrket. Prosjektet ser videre at det er et økt krav til fagbrev for å kunne få seg fast jobb, og vi ønsker å fokusere på å legge til rette for fagbrevløp for enkelte deltakere gjennom praksiskandidatordningen.*
>
> *Vi anbefaler deltakerne å ta fagutdanning/fagbrev for møte de økende krav på arbeidsmarkedet i Norge.*

5.2.3 Arbeidspraksis

God match og mulighet for ansettelse

Arbeidspraksis er et viktig arbeidsrettet tiltak. Å finne riktig praksisplass, der bedriften tilbyr det deltakeren trenger, oppfattes som et viktig suksesskriterium for måloppnåelse. Ved å velge bedrifter med rekrutteringsbehov øker sjansene for å få jobb etter endt praksis. Samtidig er det viktig å velge en praksisplass der deltakeren får brukt sine ressurser og har mulighet for utvikling. For at matchen skal bli god, anbefales det å gjøre arbeidsgiver godt kjent med hensikten med opplæringen og målet med praksisperioden. Et godt grep er å utarbeide detaljerte opplæringsplaner i samarbeid med arbeidsgiver.

Mange vektlegger verdien av å ha tidlig praksis i ordinære virksomheter, mens andre mener det er en klar fordel at deltakerne har intern praksis (for eksempel i kommunalt tiltak) eller praksis i en arbeidsmarkedsbedrift i starten.

> *For å trygge deltakerne og gi dem gode mestringsopplevelser har vi erfart at intern praksisplass er et godt startsted for deltakerne. Da har de fått øvd og prøvd seg, kjent på mestringsfølelsen og er tryggere på hva de kan og hva de trenger å jobbe mer med før de går ut i ekstern praksis. Å gi deltakerne gode mestringsfølelser og tro på seg selv, anser vi som gode grep før de går ut i ekstern praksis.*

Noen skriver at innføring av praksisforberedende kurs har vært et godt grep.

Tett oppfølging

Prosjektlederne har erfart at tett oppfølging av deltakere og arbeidsgivere i praksisperioden øker sjansene for ansettelse hos arbeidsgiveren.

For at progresjonen skal bli best mulig, bør det være planlagte evalueringsmøter underveis, i tillegg til møter/samtaler ved behov.

Mange vektlegger viktigheten av at veilederne i Jobbsjansen er fleksible og tilgjengelige overfor deltakere og arbeidsgivere. Noen etterstreber å jobbe etter prinsippene i "Supported employment", der veilederne skal bruke en stor andel av arbeidstiden ute i bedriftene.

Tilgjengelighet overfor arbeidsgivere, gi tilbud om tett oppfølging når behov, være raskt på banen når uventede situasjoner oppstår, tydelig på at arbeidsgiver ikke står alene om oppfølgingsansvaret

Andre tips fra prosjektlederne er å sørge for at arbeidsgiver til enhver tid er bevisst på målet om at deltakeren skal komme i ordinær jobb, og å legge press på arbeidsgiver for å bruke deltakere i praksis som tilkallingsvikarer så tidlig som mulig.

Tilby praksis der deltaker kan få jobb, sørge for at arbeidsgiver alltid ser deltaker som en potensiell arbeidstaker og programansvarlig må "selge" kvalifiserte deltaker til ledere som har myndighet til ansette.

Å gi opplæring til faddere på praksisplassen blir også nevnt som et godt grep for å styrke samarbeidet om deltakeren og øke tilknytningen til arbeidsplassen.

Dessuten nevner noen at det er viktig å finne ny praksisplass dersom det ikke fungerer.

5.2.4 Kombinere tiltak

Yrkesrettet opplæring og arbeidspraksis er som nevnt en viktig del av tiltakspakken en deltaker får. Mange av prosjektlederne vektlegger også betydningen av å tilby ulike typer tiltak og ha en helhetlig tilnærming, ettersom hele livssituasjonen har betydning for om deltakeren kan komme i jobb eller utdanning. Dette innebærer å ta tak i helseproblemer, omsorgsoppgaver, boligsituasjon og økonomi, i tillegg til kvalifisering og opplæring.

Helhetlig arbeid med deltakerne har vært vellykket. Dette betyr at det blant annet har blitt jobbet med arbeidssituasjon, generell livssituasjon, bolig, barn, familie, helse og økonomi. Prosjektet har avdekket at alle disse faktorene er viktige når det kommer til sysselsetting. Det er ikke nok å kun tenke direkte arbeid.

Det er derfor viktig å ha mange typer aktivitetstilbud tilgjengelig. Flere har positive erfaringer med helsefremmende aktiviteter, data-opplæring og tiltak for å ansvarliggjøre deltakeren og sikre medvirkning. Arrangørene har for eksempel gitt deltakere ansvar for å gjennomføre aktiviteter i Jobbsjansen og benyttet Husbanken-programmet "Sjef i eget liv".

Å ha en stor verktøykasse tilgjengelig gjør at vi kan fort tilpasse oppfølging, kurstilbud, veiledning osv. Helsefremmende tiltak har gitt god og forebyggende effekt for deltakere. Medisinsk yoga/trenging for stressmestring og selvbevissthet.

Et tips fra prosjektlederne er å sette i gang helsetiltak tidlig, parallelt med arbeidskvalifiseringen.

Prosjektlederne har erfart at det å involvere ektefelle har gjort det lettere for kvinnene å delta i programmet og nå mål om arbeid.

Vårt fokus på å involvere ektefelle/samboer har lykkes i den grad at kun få av kvinnene blir motarbeidet i forhold til ønsker og mål.

Samarbeid med mannen i familien og skape forståelse for kvinnens ønske om økonomisk selvstendighet.

5.2.5 Motiverende veiledning

At veilederne jobber med motivasjon, medvirkning og mestringsfølelse hos deltakerne beskrives av mange prosjektledere som svært viktig. Dette forutsetter en god relasjon mellom veileder og deltaker: Prosjektlederne skriver at det er viktig at deltakerne blir tatt godt imot og får tillit til veilederne i Jobbsjansen. Flere legger vekt på "empowerment" i veiledningen. Tilgjengelighet er viktig for å kunne gi rett bistand til rett tid og være der for deltakeren når behovet og motivasjonen er der.

> *Det er av stor betydning hvordan deltakerne blir tatt imot, at de merker at de ansatte har tro på dem, at det stilles forventninger, og at de blir hørt.*
>
> *Å bygge en tillitsrelasjon til deltakeren er avgjørende for samarbeidet. Viktig å lytte til deres ønsker og drømmer samtidig som en ser på de praktiske omstendighetene.*

Mange omtaler gruppeundervisning/-veiledning svært positivt. Gruppeveiledning er spesielt nyttig når det gjelder å skape samhold, tilhørighet, trygghet, bygge nettverk, inspirasjon og motivasjon. Å være i en gruppe gir også mulighet til å praktisere norsk på en trygg arena. Noen skriver at de gjerne vektlegger gruppeveiledning/-undervisning ved oppstart i Jobbsjansen, mens andre ser fordel av å ha jevnlige gruppesamlinger. Prosjektlederne har god erfaring med "gruppe som metode" og suggestopedi i norskopplæring.

> *Å bruke gruppeprosess som en metode er et godt grep for å skape trygghet, utveksle erfaringer, inspirasjon og samhold. Vi er opptatt av å skape en god relasjon med deltakerne og brukermedvirkning er en forutsetning.*
>
> *Gruppeveiledning anbefales - det bedrer ungdommenes og kvinnenes nettverk og sosiale kompetanse, ser seg selv og andre som ressurser.*
>
> *Vi har sett den positive effekten av gruppeaktivitet for målgruppen ved NAV Arendal. Vi har erfart at gruppeaktivitet bidrar til større nettverk, økt forståelse for jobbsøkerprosessen og motivasjon blant deltakerne.*
>
> *Benyttet "kvinnegruppe" - forum hvor de møtes en gang i uken og lærer om det norske arbeidslivet. Her har de også satt egne mål. Kvinnegruppa har bidratt til fellesskap og samhold, og de selvstendige målene de har satt selv har gjort at de tenker mer langsiktig og legger strategier.*

5.2.6 Tydelige krav og forventninger

Prosjektlederne anbefaler å stille tydelige krav og forventninger til deltakerne. Noen har god erfaring med å knytte utbetaling av stønad til deltakelse, slik at ugyldig fravær fører til avkorting av stønaden.

For deltakere med store utfordringer anbefales gradvis opptrapping av programmet og forventninger og krav.

5.2.7 Ledelsesforankring, samarbeid og organisering

Prosjektlederne anbefaler at prosjektet forankres i ledelsen i kommunen.

Etablering av en styringsgruppe på rådmannsnivå har ført til at Jobbsjansen har blitt en viktig del i utviklingen av det helhetlige integrerings- og kvalifiseringsarbeidet.

I mange prosjekter har det å gjøre seg kjent i kommunen og etablere et tett samarbeid med NAV vært viktig for å rekruttere deltakere i målgruppa.

Prosjektet hadde kapasitet til å ta imot flere kvinner på overgangsstønad, og vi opplevde at vi fikk for få henvisninger fra Nav-kontor. Derfor fortsatte vi å besøke lokale Nav-kontor på personalmøter for å informere om prosjektet og vi presenterte prosjektet på ledersamling for statlige ledere ved alle Nav-kontor.

Vi har lyktes med å spre informasjon om prosjektet, både i form av brosjyrer, oppslag i avisen, film og møter. Vi mottok i 2014 flere henvisninger fra Nav, og svært mange hjemmeværende kvinner kontaktet prosjektet for å sette seg på venteliste.

At Jobbsjansen er organisert i NAV kan gi bedre tilgang til kompetansen og virkemidlene i NAV.

Vi ser det som en stor fordel å være etablert i NAV. Det ligger lang erfaring innen brukeroppfølging i Nav. Også kontakt med arbeidsmarkedet er et satsingspunkt hos Nav, og også dette blir Jobbsjansen en del av.

At ansatte har tilgang til NAVs tiltaksportefølje kan også være en fordel. At veileder sitter med mulighet til å lage tiltaksplasser og være saksbehandler har også vært et godt grep - gjør systemet mer smidig og effektivt.

Forankring på overordna nivå i kommunen i kombinasjon med at prosjektmedarbeidarane er tilsett på NAV/ har relasjonskompetanse og kjennskap til arbeidsmarknaden.

Et ungdomsprosjekt har imidlertid erfart at det er en fordel at lokalene til Jobbsjansen er atskilt fra NAV-kontoret, da mange opplever det som stigmatiserende å være NAV-bruker.

I et annet ungdomsprosjekt har de erfart det er en stor fordel å ha ansatte med et stort nettverk i kommunen og god kjennskap til ulike ungdomsmiljøer. Videre viser erfaringene fra et tredje prosjekt at det er viktig at en av medarbeiderne har innvandrerbakgrunn.

Det å være ofte ute i bedrifter og bygge et stort nettverk med arbeidsgivere er viktig for å etablere praksisplasser. Enkelte har god erfaring med å bruke arbeidsgivere til å gi deltakere intervjutrening og informasjon om arbeidslivet.

For å ha en stor verktøykasse med ulike tilbud, er det også viktig å etablere systematisk samarbeid med andre sektorer/etater, for eksempel opplæringskontor, videregående skole, karrieresenter, frisklivssentral, andre helseinstanser og frivillige. Noen bydeler har positive erfaringer med samarbeide om å tilby kurs.

Samarbeid internt og med andre bydeler gir stordriftsfordeler når det kommer til kursinnhold og gjennomføring av kurs. Gjennom det tette samarbeidet internt og med bydelene Alna, Grorud og Bjerke har det vært mulig å gjennomføre flere og bedre kurs.

Sist, men ikke minst, har prosjektlederne erfart at det å dele inn deltakerne etter kompetansenivå virker motiverende for deltakerne og gjør det lettere å tilpasse undervisningen.

Vedlegg: Individrapporteringsskjema

Jobbsjansen 2014 - Individrapportering

Hei.

Her er rapporteringsskjemaet på individnivå for deltakere i Jobbsjansen for 2014. Det skal fylles ut ett skjema for hver deltaker som var med i 2014, både de som avsluttet deltakelsen i løpet av året og de som er med videre i Jobbsjansen i 2015.

Du vil motta en kvittering for hvert innsendte skjema. Vennligst skriv ut disse fortløpende og ta godt vare på dem.

På forhånd takk!

Om prosjektet

1) * Velg kommune for Jobbsjanseprosjektet:

*Merk: Dette spørsmålet skal besvares av alle prosjekter i Oslo og av kommuner som har mer enn ett Jobbsjanseprosjekt, samt kommuner som har felles prosjekt i samarbeid med andre kommuner. Listen under er alfabetisk sortert etter kommune /bydel i Oslo. Flere kommuner/bydeler i Oslo har flere Jobbsjanseprosjekter. Velg det aktuelle prosjektet for **denne deltakeren**.*

2) * Velg et Jobbsjanseprosjekt deltakelsen gjelder:

Rutes etter svar på spørsmål 1: Oslo, Sandefjord, Trondheim, Rælingen, Flora eller Skedsmo

Opplysninger om deltakeren

3) * Er deltakeren mann eller kvinne?

Kvinne Mann

4) * Hva er deltakerens fødselsår?

5) * Er deltakeren født i Norge?

Ja Nei Usikker/Vet ikke

Merk: Dersom mor og far kommer fra forskjellige land, velg mors opprinnelsesland.

6) * Hva er opprinnelseslandet til deltakerens foreldre?

Rutes etter svar på spørsmål 5: Ja

7) * Hva er deltakerens opprinnelsesland?

Rutes etter svar på spørsmål 5: Nei eller usikker/vet ikke

8) * Hvilket år flyttet deltakeren til Norge?

Rutes etter svar på spørsmål 5: Nei eller usikker/vet ikke

Merk: Hvis deltakeren har bodd i Norge hele sitt liv, sett år lik alder.

9) * Dersom deltakeren er født i Norge og bodde noen år i utlandet, hvor mange år har deltakeren bodd i Norge totalt sett?

Rutes etter svar på spørsmål 5: Ja

10) * Hva var den viktigste kilden til livsopphold for denne deltakeren før oppstart i Jobbsjansen?

11) * Hva var utdanningsnivået til deltakeren før oppstart i Jobbsjansen?

12) * Var deltakeren analfabet ved oppstart i Jobbsjansen?

○ Ja ○ Nei ○ Usikker/Vet ikke

Rutes etter svar på spørsmål 11: Ingen skolegang overhodet eller kun uformell utdanning

13) * Hvor har deltakeren tatt utdanning?

○ Utdanning fra opprinnelsesland, men ikke fra Norge

○ Utdanning fra Norge, men ikke fra opprinnelsesland

○ Utdanning både fra opprinnelsesland og Norge

Rutes etter svar på spørsmål 11: Har skolegang/utdanning

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

14) * Hvor mange år har deltakeren hatt inntektsgivende arbeid i opprinnelseslandet?

Merk: Ikke inkluder arbeid med lønnstilskudd.

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

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

16) * Hvilke type formelle opplæringstiltak har deltakeren hatt før henvisning til Jobbsjansen?

- ☐ Ingen tiltak
- ☐ Norskopplæring
- ☐ Introduksjonsprogrammet / KVP
- ☐ Opplæring i grunnleggende ferdigheter for voksne
- ☐ Jobbsøker- /cv-skrivingkurs
- ☐ AMO-kurs
- ☐ Annet, spesifiser her
- ☐ Usikker/Vet ikke

17) * Hva er det samlede antallet formelle opplæringstiltak deltakeren har deltatt på før henvisning til Jobbsjansen?

Rutes etter svar på spørsmål 16: Har hatt opplæringstiltak

Merk: Hvis mulig nivå kartlagt på skolen. For nærmere beskrivelse av nivå rådfør deg med Europarådets nivåskala for språk, http://www.folkeuniversitetet.no/europeisk-rammeverk/side-id-10208

18) * Hva var nivået på norskkunnskapene ved oppstart i Jobbsjansen?

19) * Hadde deltakeren rett på gratis norskopplæring ved oppstart i Jobbsjansen?

Ja Nei Usikker/Vet ikke

20) * Etter din vurdering, har deltakeren hatt nedsatt helse (fysisk eller psykisk) som er/var til hinder for full utbytte av Jobbsjansen?

Ja Nei Usikker/Vet ikke

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

21) * Hvilken måned og år begynte deltakeren i Jobbsjansen?

22) * Var deltakeren fortsatt i Jobbsjansen per 31.12.2014?

Ja Nei

Tid i programmet

23) * Hvilken måned i 2014 ble deltakeren utskrevet fra prosjektet?

Rutes etter svar på spørsmål 22: Nei

Innhold i programmet

Her kommer spørsmål om ulike typer tiltak benyttet av deltakeren programperioden. Benytt i størst mulig grad de foreslåtte tiltakskategoriene før du evt. går over til "annet".

Kryss av for alle de aktuelle.

24) * Hvilke ulike typer språktreningsopplegg har deltakeren benyttet seg av i prosjektperioden?

- [ ] Ordinær klasseromsundervisning
- [ ] IKT-norskopplæring
- [ ] Språkpraksis på et arbeidssted / ambulerende lærer på praksisplass
- [ ] Dialoggruppe / muntlig språktrening i grupper
- [ ] Alfabetiseringsmodul

- [ ] Norsk i grunnskoleopplæring for voksne
- [ ] Egne tiltak i regi av Jobbsjansen
- [ ] Tiltak i regi av frivillige organisasjoner
- [ ] Annet, spesifiser her

25) * Hvilke tilbud om yrkesmessig kompetanse er benyttet av deltakeren i prosjektperioden?

- [ ] Arbeidsmarkedsopplæring (AMO-kurs)
- [ ] Jobbsøkerkurs/CV-skriving
- [ ] Arbeidspraksis i ordinær virksomhet
- [ ] Arbeidspraksis i skjermet virksomhet
- [ ] Mentor / Fadder på arbeidsplassen
- [ ] Yrkesrettet kurs i regi av kommune
- [ ] Annet, spesifiser her

26) * Hvor har deltakeren hatt arbeidspraksis?

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

Rutes etter svar på spørsmål 25: Arbeidspraksis i ordinær virksomhet

Merk: Med grunnleggende opplæring menes opplæring som skal føre til at deltakeren får formell kompetanse.

Kryss av for alle de aktuelle:

27) * Hvilke typer tilbud om grunnleggende opplæring benyttet deltakeren i prosjektperioden?

- [ ] Opplæring for å få godkjent utenlandsk utdanning eller skaffe seg fag- eller

svennebrev etter realkompetansevurdering

- [ ] Grunnskole for voksne
- [ ] Enkeltfag videregående skole
- [ ] Innføringsklasse videregående skole
- [ ] IKT-opplæring
- [ ] Annet, spesifiser her

Kryss av for alle de aktuelle alternativene.

28) * Hvilke samfunnsorienterende/andre typer tilbud har deltakeren benyttet seg av i prosjektperioden?

- [ ] Samfunnskunnskapsorientering/kurs
- [ ] 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
- [ ] Annet, spesifiser her

Kryss av for alle de aktuelle alernativene.

29) * Hvilke helsefremmende tiltak / behandling har deltakeren fått?

- [ ] Fysisk aktivitet / trening
- [ ] Kostholdsveiledning
- [ ] Stressmestring
- [ ] Samarbeid med fastlege

☐ Oppfølging og behandling av større helseproblemer i regi av helsevesenet

☐ Ikke aktuelt

☐ Annet, spesifiser her

Avslutningsårsaker

30) * Hva var hovedgrunn til utskrivning fra Jobbsjansen?

○ Lønnet arbeid, også dersom flyttet til en jobb

○ Utdanning (vgs og høyere utd), også dersom flyttet til utdanning

○ Overført til videre utprøving, annen inntektssikring eller andre tiltak inkl.Kvalifiseringsprogrammet

○ Avbrutt / drop-out

○ Avsluttet deltakelse etter fullført program

Rutes etter svar på spørsmål 22: Nei

31) * Hvilken type arbeid gikk deltakeren til?

○ Heltids arbeid med lønnstilskudd (over 29 timer per uke)

○ Deltids arbeid med lønnstilskudd (under 29 timer per uke)

○ I ordinær deltidsjobb (under 29 timer per uke)

○ I ordinær fulltidsjobb (over 29 timer per uke)

○ Midlertidig arbeid (under 29 timer per uke)

○ Midlertidig arbeid (over 29 timer per uke)

○ Oppringingsvikar

Rutes etter svar på spørsmål 30: Lønnet arbeid, også dersom flyttet til en jobb

32) * Hvilken bransje fikk deltakeren jobb i?

Rutes etter svar på spørsmål 30: Lønnet arbeid, også dersom flyttet til en jobb

33) * Hvor ble deltakeren overført til?

- Overført til Kvalifiseringsprogram
- Henvist til andre tiltak
- Henvist til utredning i NAV
- Annet, spesifiser her

Rutes etter svar på spørsmål 30: Overført til videre utprøving, annen inntektssikring eller andre tiltak inkl.Kvalifiseringsprogrammet

34) * Hva var hovedårsak til avbrutt deltakelse i Jobbsjansen?

Rutes etter svar på spørsmål 30: Avbrutt / drop-out

35) * Hva var den viktigste kilden til livsopphold for denne deltakeren i perioden umiddelbart etter Jobbsjansen (måneden etter avsluttet Jobbsjansen)?

Rutes etter svar på spørsmål 22: Nei

Utvikling og forbedring av ferdigheter som resultat av programmet

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

36) * Hva var nivået på norskkunnskapene ved etter avsluttet/gjennomført Jobbsjansen?

37) * Har deltakeren bestått en norskprøve som et resultat av programmet?

- Har bestått norskprøve 1
- Har bestått norskprøve 2
- Har bestått norskprøve 3

- Nei
- Usikker/Vet ikke

Rutes etter svar på spørsmål 22: Nei

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

38) * Etter din mening, i hvilken grad har deltakeren forbedret sine grunnleggende ferdigheter (basiskompentase) som et resultat av programmet?

- Overhodet ikke
- I svært liten grad
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad
- I svært stor grad
- Ikke aktuelt

Rutes etter svar på spørsmål 22: Nei

Merk: Arbeidsevne handler om personlige muligheter for å skaffe eller beholde arbeid- deltakerens ressurser og hindringer sett i forhold til hva som kreves i arbeidslivet og i dagliglivet (ref. NAV).

39) * Etter din mening, i hvilken grad har deltakeren forbedret sine arbeidsevner som et resultat av programmet?

- Overhodet ikke
- I svært liten grad
- I liten grad
- I noen grad
- I stor grad

I svært stor grad

Ikke aktuelt

Rutes etter svar på spørsmål 22: Nei

Merk: Med nytteeffekter menes det positive virkninger av deltakelsen i Jobbsjansen, som for eksempel styrket selvfølelse, styrket foreldrerolle, bedrede sosiale ferdigheter, osv.

40) * Etter din mening, hvilke andre nytteeffekter har deltakeren oppnådd som resultat av programmet?

Rutes etter svar på spørsmål 22: Nei

41) * Etter din mening, hva var de viktigste hindringene som gjorde at deltakeren ikke kunne nyttiggjøre seg av programmet?

Rutes etter svar på spørsmål 30: Avbrutt / drop-out

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

Rutes etter svar på spørsmål 22: Nei

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.