

An Adaptive Targeted Field Experiment: Job Search Assistance for Refugees in Jordan*

Stefano Caria[†] Grant Gordon[‡] Maximilian Kasy[§]
Simon Quinn[¶] Soha Shami^{||} Alexander Teytelboym^{**}

May 17, 2020

ONLINE APPENDIX

*We are grateful to Rachael Meager, Magne Mogstad, and Aleksey Tetenov for helpful and stimulating comments.

[†]Department of Economics, University of Warwick: stefano.caria@warwick.ac.uk.

[‡]International Rescue Committee: Grant.Gordon@rescue.org.

[§]Department of Economics, University of Oxford: maximilian.kasy@economics.ox.ac.uk.

[¶]Department of Economics, University of Oxford: simon.quinn@economics.ox.ac.uk.

^{||}Danish Refugee Council: soha.s.shami@gmail.com. At the time that we ran the experiment described in this paper, Soha worked at the International Rescue Committee.

^{**}Department of Economics, University of Oxford: alexander.teytelboym@economics.ox.ac.uk.

B.1 Treatment materials

Figure B.1: Treatment paper tool: Interview preparation skills



مشروع تشبيك

دليل إعداد المقابلات

• هذا الدليل قابل للتطبيق على المقابلات يتم إجراؤها لأي وظيفة، وليس فقط للوظائف الصناعية.
• تلقى هذا الدليل لا يعني أن مشروع تشبيك قد وجد وظيفة لك، يتم استخدامه لأغراض تعليمية فحسب.
• التحضير للمقابلات مهتم للغاية، بحيث تبت الأبحاث الاقتصادية أن التحضير للمقابلات يساهم في زيادة تتراوح بين 5 و 15٪ في معدلات التوظيف.

١. الحصول على معلومات عن المقابلة






أخيراً، يجب على الباحث الاستفسار حول الوظيفة نفسها، راتبها ومتطلباتها، بما في ذلك ساعات العمل وإذا كانت الوظيفة تستلزم الانتقال مع جنسيات أخرى غير عربية أو الانتقال بين الجنسين.

ثم يجب على الباحث المعرفة أكثر عن الشركة أو المؤسسة التي تقدم لها، بما في ذلك اسم الشركة أو المؤسسة، وصفها، وقطاع أنشطتها.

أول شيء يجب أن يعرفه الباحث هو مكان المقابلة، تاريخ ووقت المقابلة، مدة المقابلة واسم ومنصب الشخص الذي سيجري المقابلة.

يجب على الباحث عن عمل الاتصال بمسؤول خدمة التوظيف أو مدير الموارد البشرية في الشركة لمعرفة التفاصيل المتعلقة بالمقابلة قبل يوم أو يومين على الأقل من موعد المقابلة.

٢. تحضير محتوى المقابلة






لإظهار إهتمام الباحث في الشركة والوظيفة التي يقدم لها، يجب إعداد قائمة أسئلة التي يمكن في طرحها على الشخص الذي يجري المقابلة.

على الباحث إعداد قائمة من نقاط ظعفه الرئيسية، من المهر عدم الخوف من التحدث بصدق عن نقاط الضعف، ولكن الاستعداد لمناقشة الطرق المحتملة لمعالجتها.

ومن الضروري أيضاً أن يعد الباحث عرضاً يقدم الأسباب التي ستفتح الشركة لتوظيفه، يمكن أن يتضمن العرض معلومات عن الخبرة الحالية والسابقة، نقاط القوة والأهداف المهنية.

من المهر مراجعة الأسئلة التي يتم طرحها عادة في المقابلات وتحضير أجوبة مناسبة لهذه الأسئلة. يمكن العثور على هذه الأسئلة من خلال البحث على جوجل أو سؤال مسؤولي خدمة التوظيف.

٣. الاستعداد للمقابلة وإجراء المقابلة






عند السؤال عن التجربة السابقة، من الأفضل عدم التقليل من المهارات التي اكتسبها الباحث، حتى من العمل غير الرسمي.

أثناء المقابلة، يجب الباحث أن يحاول الإسترخاء، الإلتزام، والبقاء مهذباً من المهر الإستماع إلى الأسئلة بعناية قبل الإجابة، وشكر الشخص الذي يجري المقابلة في النهاية.

يجب على الباحث أن يتأكد من أنه مهتم وأن يرتدي ملابس لائقة ويدون الكثير من الأسئلة. ثم عليه ترتيب النقل للذهاب إلى المقابلة مسبقاً، والتخطيط للوصول قبل الموعد المحدد للمقابلة.

من اللازم طباعة وإحضار أي مستندات رئيسية للمقابلة، مثل السيرة الذاتية، طلب التقديم، وأي معلومات أو وثائق من الوظائف السابقة.

Scenes

Created with Scenes, a tool by SAP AppHaus

Licensed under CC BY-NC-SA 4.0



Figure B.2: Treatment paper tool: Legal rights



مشروع تشبيك ما نعرفه عن قوانين العمل

<p>١. لا يحق للسوري الاشتراك في الضمان الاجتماعي</p> <p>يحق لكافة العاملين بأجر في الأردن الاشتراك في الضمان الاجتماعي، والاستفادة من خدماته</p>	<p>٢. يتضرر السوري الغير مسجل في المفوضية</p> <p>لا يوجد اي ضرر على غير المسجلين هم فقط لا يتمتعون بامتيازات المفوضية في حال حاجتهم</p>	<p>٣. لا توجد فوائد للتسجيل في المفوضية</p> <p>يوفر التسجيل في المفوضية حماية من التفسير التعسفي أو الجبري</p>
<p>٤. لا يحق لصاحب العمل خصم مبلغ الضمان الاجتماعي من راتب العامل الشهر</p> <p>يحق لصاحب العمل خصم مبلغ الضمان الاجتماعي من راتب العامل الشهري، حتى لو كان راتب العامل الشهري هو ٢٢٠ دينار - أقل راتب قانونيا</p>	<p>٥. يتم الغاء مساعدات المفوضية في حال حصول السوري المسجل على تصريح عمل</p> <p>وجود تصريح عمل لا يعني عدم حصول السوري المسجل على مساعدات، يتم دراسة حالته وعلى اساسها تقدم المساعدات والامتيازات</p>	<p>٦. يحق لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات طويلة و متعبة</p> <p>لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا الا في الحالات المنصوص عليها في القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة</p>
<p>٧. لا يحق للعامل طلب أيام اجازة بأجر كامل</p> <p>لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوما بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، علما بأنه لا يجوز احتساب الإجازة المرضية من الإجازات السنوية</p>	<p>٨. تعوض ساعات العمل الاضافية بأيام اجازة اضافية</p> <p>على صاحب العمل تعويض ساعات العمل الإضافية بأجر اضافي الا في حال موافقة الموظف بتعويضها بأيام اجازة اضافية</p>	<p>٩. يحق لصاحب العمل فصل أو توجيه أي إنذار للعامل اذا توجه بشكوى اتجاه صاحب العمل</p> <p>يجوز أن يتوجه العامل بتوجيه أي شكوى اتجاه صاحب العمل و لا يحق لصاحب العمل فصله أو توجيه أي إنذار له لقيامه بذلك</p>



Created with Spones, a toolkit by SAP AppHaus
Licensed under CC BY-NC-SA 4.0.







Figure B.3: Treatment paper tool: Job search planning



مشروع تشبيك مخطط البحث عن عمل

١ مخطط الأسبوع الاول

تم تصميم هذه الأداة لمساعدتك في التخطيط للبحث عن وظيفة. اكتب خطتك الشخصية
 لأهدافك الأسبوعية للبحث عن الوظائف. يرجى أن تكون واقعياً أثناء تحديد أهدافك لهذا الأسبوع
 أرسل أهدافك في بداية الأسبوع و نتائجك في نهاية الأسبوع على الرقم التالي: ٠٧٧٠٤٦٣٦٠١

عدد طلبات العمل التي أخطط التقديم عليها

 (اكتب العدد على الخط)

عدد الساعات التي اخطط قضاءها للبحث عن عمل

 (اكتب العدد على الخط)

هل تم تحقيق الأهداف؟ ☐

إذا لم يتم تحقيق الأهداف،

اكتب عدد طلبات العمل التي تم التقديم عليها و عدد الساعات التي قضيتها للبحث عن عمل

 (اكتب العدد على الخط)

 (اكتب العدد على الخط)


 Created with Scanes, a toolkit by SAP ApplHaus
 licensed under CC BY-NC-SA 4.0.






B.2 Additional tables and figures

Table B.1: Sampling methods by nationality

Sampling method	Jordanian		Syrian	
	Number	Percentage	Number	Percentage
Referral	662	31%	577	35%
Community-based Organization	753	36%	360	22%
Home visit	167	8%	420	25%
Social media	101	5%	29	2%
UNHCR visit	3	0%	95	6%
IRC office visit	405	19%	178	11%
Other	16	1%	4	0%
Total	2107		1663	

Table B.2: Observations by stratum and treatment

	Cash	Information	Nudge	Control
Syr, M, < HS, never emp	51	35	61	58
Syr, M, < HS, ever emp	86	75	102	152
Syr, M, >= HS, never emp	3	3	3	4
Syr, M, >= HS, ever emp	4	2	11	12
Syr, F, < HS, never emp	244	111	151	156
Syr, F, < HS, ever emp	61	32	89	89
Syr, F, >= HS, never emp	10	5	10	9
Syr, F, >= HS, ever emp	3	3	5	5
Jor, M, < HS, never emp	47	44	44	106
Jor, M, < HS, ever emp	40	90	120	110
Jor, M, >= HS, never emp	18	23	12	9
Jor, M, >= HS, ever emp	47	23	27	65
Jor, F, < HS, never emp	101	193	153	117
Jor, F, < HS, ever emp	65	68	78	54
Jor, F, >= HS, never emp	58	52	60	48
Jor, F, >= HS, ever emp	22	23	87	60

Table B.3: Successes by stratum and treatment

	Cash	Information	Nudge	Control
Syr, M, < HS, never emp	2	0	2	2
Syr, M, < HS, ever emp	6	3	6	9
Syr, M, >= HS, never emp	1	0	0	1
Syr, M, >= HS, ever emp	0	0	1	1
Syr, F, < HS, never emp	6	2	1	0
Syr, F, < HS, ever emp	1	1	3	2
Syr, F, >= HS, never emp	1	0	1	0
Syr, F, >= HS, ever emp	0	0	0	0
Jor, M, < HS, never emp	2	1	3	8
Jor, M, < HS, ever emp	4	9	13	13
Jor, M, >= HS, never emp	3	4	1	0
Jor, M, >= HS, ever emp	4	2	1	6
Jor, F, < HS, never emp	2	9	8	4
Jor, F, < HS, ever emp	9	8	4	4
Jor, F, >= HS, never emp	5	2	1	3
Jor, F, >= HS, ever emp	0	0	13	3

Note: The table reports results for wage employment at the time of the six weeks follow-up interview.

Table B.4: Success rates by stratum and treatment

	Cash	Information	Nudge	Control
Syr, M, < HS, never emp	0.04	0.00	0.03	0.03
Syr, M, < HS, ever emp	0.07	0.04	0.06	0.06
Syr, M, >= HS, never emp	0.33	0.00	0.00	0.25
Syr, M, >= HS, ever emp	0.00	0.00	0.09	0.08
Syr, F, < HS, never emp	0.02	0.02	0.01	0.00
Syr, F, < HS, ever emp	0.02	0.03	0.03	0.02
Syr, F, >= HS, never emp	0.10	0.00	0.10	0.00
Syr, F, >= HS, ever emp	0.00	0.00	0.00	0.00
Jor, M, < HS, never emp	0.04	0.02	0.07	0.08
Jor, M, < HS, ever emp	0.10	0.10	0.11	0.12
Jor, M, >= HS, never emp	0.17	0.17	0.08	0.00
Jor, M, >= HS, ever emp	0.09	0.09	0.04	0.09
Jor, F, < HS, never emp	0.02	0.05	0.05	0.03
Jor, F, < HS, ever emp	0.14	0.12	0.05	0.07
Jor, F, >= HS, never emp	0.09	0.04	0.02	0.06
Jor, F, >= HS, ever emp	0.00	0.00	0.15	0.05

Note: The table reports results for wage employment at the time of the six weeks follow-up interview.

Table B.5: 90% credible sets for average potential outcomes

stratum	Cash	Information	Nudge	Control
Syr, M, < HS, never emp	(0.020, 0.100)	(0.000, 0.070)	(0.020, 0.080)	(0.010, 0.080)
Syr, M, < HS, ever emp	(0.040, 0.110)	(0.020, 0.080)	(0.030, 0.090)	(0.030, 0.090)
Syr, M, >= HS, never emp	(0.030, 0.220)	(0.010, 0.140)	(0.010, 0.120)	(0.020, 0.200)
Syr, M, >= HS, ever emp	(0.010, 0.150)	(0.010, 0.140)	(0.020, 0.130)	(0.020, 0.150)
Syr, F, < HS, never emp	(0.010, 0.050)	(0.010, 0.050)	(0.010, 0.040)	(0.000, 0.030)
Syr, F, < HS, ever emp	(0.010, 0.070)	(0.010, 0.090)	(0.020, 0.080)	(0.010, 0.060)
Syr, F, >= HS, never emp	(0.020, 0.160)	(0.000, 0.130)	(0.020, 0.130)	(0.000, 0.110)
Syr, F, >= HS, ever emp	(0.010, 0.150)	(0.010, 0.140)	(0.010, 0.120)	(0.010, 0.130)
Jor, M, < HS, never emp	(0.020, 0.100)	(0.010, 0.080)	(0.030, 0.110)	(0.040, 0.110)
Jor, M, < HS, ever emp	(0.040, 0.150)	(0.050, 0.140)	(0.060, 0.130)	(0.070, 0.150)
Jor, M, >= HS, never emp	(0.040, 0.200)	(0.050, 0.200)	(0.020, 0.130)	(0.000, 0.120)
Jor, M, >= HS, ever emp	(0.040, 0.140)	(0.020, 0.140)	(0.020, 0.100)	(0.040, 0.140)
Jor, F, < HS, never emp	(0.010, 0.060)	(0.030, 0.070)	(0.030, 0.080)	(0.020, 0.070)
Jor, F, < HS, ever emp	(0.060, 0.180)	(0.050, 0.160)	(0.030, 0.090)	(0.030, 0.120)
Jor, F, >= HS, never emp	(0.040, 0.130)	(0.010, 0.090)	(0.010, 0.070)	(0.020, 0.110)
Jor, F, >= HS, ever emp	(0.010, 0.090)	(0.000, 0.080)	(0.070, 0.170)	(0.020, 0.100)

Figure B.4: Active and passive sampling

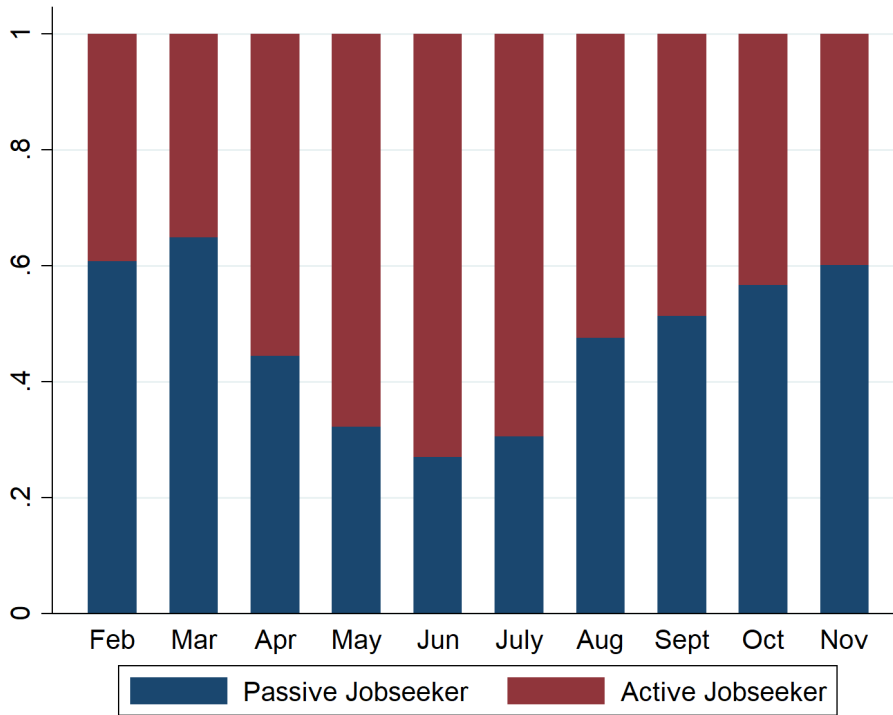


Figure B.5: Distribution of observations across strata

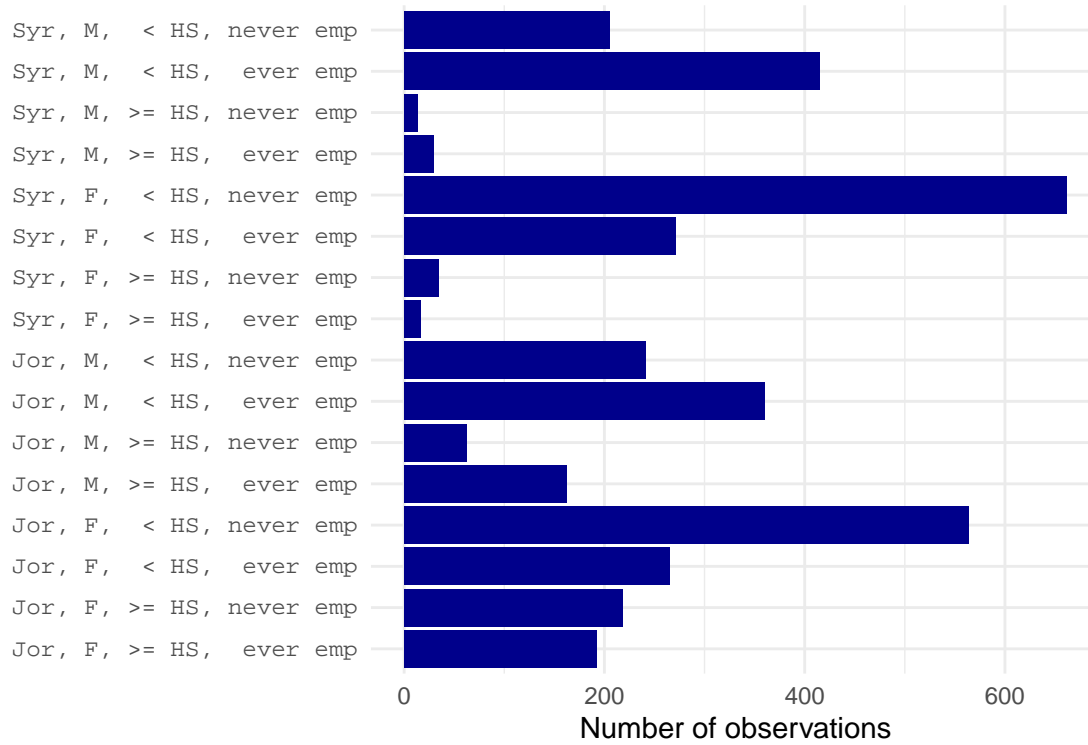


Figure B.6: **Observations by week**

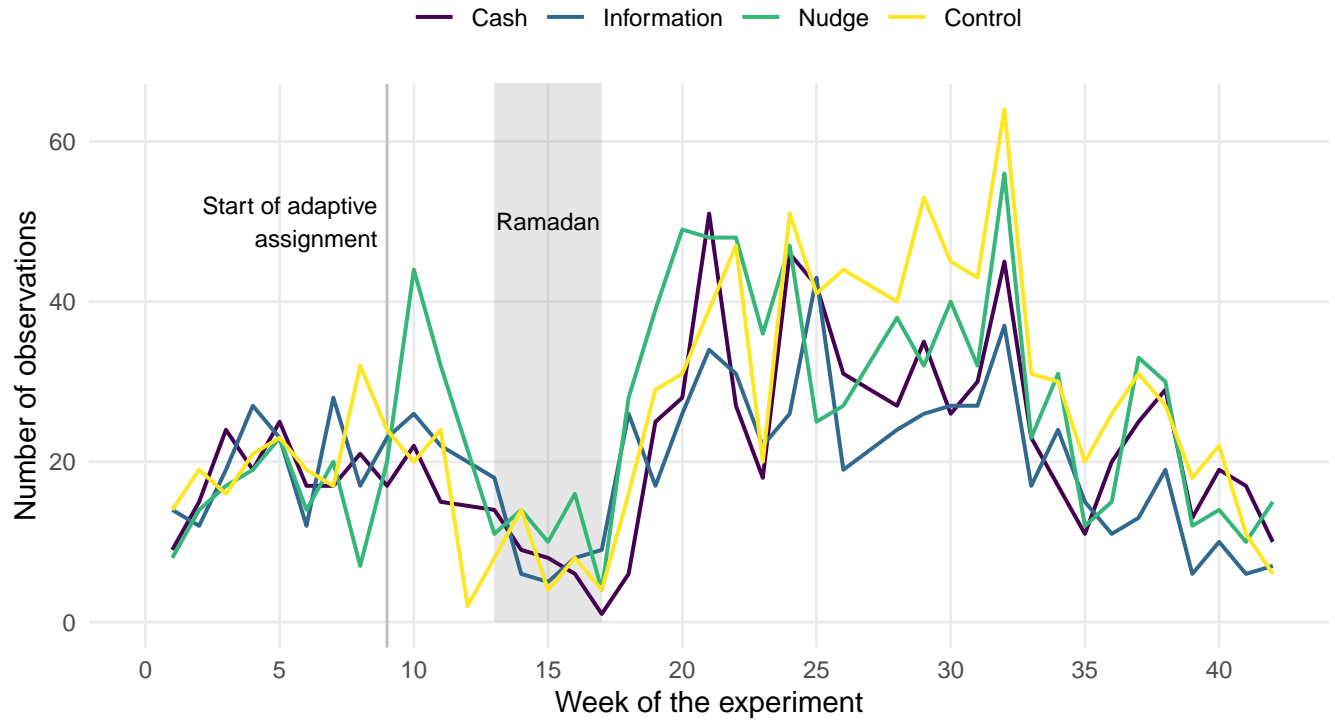


Figure B.7: 95% Credible sets for average potential outcomes across strata

