

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

A. Stefano Caria¹ Grant Gordon² Maximilian Kasy³
Simon Quinn⁴ Soha Shami⁵ Alexander Teytelboym⁶

June 22, 2021

ONLINE APPENDIX

Contents

A.3 Treatment materials	2
A.4 Additional tables	5
A.5 Additional figures	19

*See <https://maxkasy.github.io/home/files/papers/RefugeesWork.pdf> for the latest version of the paper and this supplement.

¹Department of Economics, University of Warwick: stefano.caria@warwick.ac.uk.

²International Rescue Committee: Grant.Gordon@rescue.org.

³Department of Economics, University of Oxford: maximilian.kasy@economics.ox.ac.uk.

⁴Department of Economics, University of Oxford: simon.quinn@economics.ox.ac.uk.

⁵Danish Refugee Council: soha.s.shami@gmail.com. At the time that we ran the experiment described in this paper, Soha Shami worked at the International Rescue Committee.

⁶Department of Economics, University of Oxford: alexander.teytelboym@economics.ox.ac.uk.

A.3 Treatment materials

Figure A.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، وأهدافها، وما في ذلك ساعات العمل وإذا كانت الوظيفة تستلزم الاختلاط مع جنسيات أخرى غير عربية أو الاختلاط بين الجنسين.

ثم يجب على الباحث المعرفة أكثر عن الشركة أو المؤسسة التي يتقدم 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 وأسماء منسب 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 يتقدم لها، يجب إعداد قائمة أسئلة التي يمكن في طرحها على الشخص الذي يجري المقابلة.

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

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

من المهار مراجعة الأسئلة التي يتم طرحها عادة في المقابلات وتحضير أجوبة مناسبة لهذه الأسئلة يمكن التطور 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، الانشغال، والبقاء مهذباً من المهر الاستماع إلى الأسئلة بعناية قبل الإجابة، ويذكر الشخص الذي يجري المقابلة في النهاية.

يجب على الباحث أن يتأكد من أنه مهتم وأن يرتدي ملابس لائقة وبدون الكثير من الإكسسوار. 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

giz

UKaid

Figure A.2: Treatment paper tool: Legal rights



مشروع تشييك ما نعرفه عن قوانين العمل

<p>١. لا يحق للسوري الاشتراك في الضمان الاجتماعي</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p>يحق لكافة العاملين بأجر في الأردن الاشتراك في الضمان الاجتماعي، والاستفادة من خدماته</p> </div>	<p>٢. يتضرر السوري الغير مسجل في المفوضية</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p>لا يوجد اي ضرر على غير المسجلين هم فقط لا يتمتعون بامتيازات المفوضية في حال حاجتهم</p> </div>	<p>٣. لا توجد فوائد للتسجيل في المفوضية</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p>يوفر التسجيل في المفوضية حماية من التفسير التعسفي أو الجبري</p> </div>
<p>٤. لا يحق لصاحب العمل خصم مبلغ الضمان الاجتماعي من راتب العامل الشهر</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p>يحق لصاحب العمل خصم مبلغ الضمان الاجتماعي من راتب العامل الشهري، حتى لو كان راتب العامل الشهري هو ٢٢٠ دينار - أقل راتب قانوني</p> </div>	<p>٥. يتم إلغاء مساعدات المفوضية في حال حصول السوري المسجل على تصريح عمل</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p>لا يعني وجود تصريح عمل السوري المسجل على مساعدات، يتم دراسة حالته وعلى أساسها تقدم المساعدات والامتيازات</p> </div>	<p>٦. يحق لصاحب العمل تشغيل العامل ساعات طويلة و متعبة</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <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> </div>
<p>٧. لا يحق للعامل طلب أيام اجازة بأجر كامل</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <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> </div>	<p>٨. تعوض ساعات العمل الاضافية بأيام اجازة اضافية</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <p>على صاحب العمل تعويض ساعات العمل الإضافية بأجر اضافي الا في حال موافقة الموظف بتعويضها بأيام اجازة اضافية</p> </div>	<p>٩. يحق لصاحب العمل فصل أو توجيه أي إنذار للعامل اذا توجه بشكوى اتجاه صاحب العمل</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0; text-align: center;"> <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> </div>


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






Figure A.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 واقعيًا 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)

Scenes

Created with Scenes, a toolset by SAP Applhaus
Licensed under CC BY-NC-SA 4.0



A.4 Additional tables

Table A.2: **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 A.3: **Attrition: full sample**

	Rapid-response	ESO (2 months)	ESO (4 months)
Cash	-0.001	-0.003 (0.637)	0.006 (0.258)
Information	0.005	0.009 (0.069)	0.016 (0.072)
Nudge	0.011	0.004 (0.212)	0.013 (0.118)
Control mean	0.012	0.020	0.048
Observations	3770	3770	3770

Note: This table reports the regressions of attrition on treatment for the full sample. Next to each treatment effect estimate, we report a randomization inference p-value. We only compute randomization inference p-values for observations that did not attrite in the rapid follow-up survey. This implies that we do not report p-values for impacts on attrition in the rapid follow-up survey. Further, for consistency, the coefficients in columns (2) and (3) are calculated for the restricted sample for which we calculate p-values. The control mean value of attrition reported in the last row always refers to the unrestricted sample.

Table A.4: **Attrition: Syrian sample**

	Rapid-response	ESO (2 months)	ESO (4 months)
Cash	0.007	-0.004 (0.671)	0.007 (0.303)
Information	0.013	0.006 (0.203)	0.018 (0.110)
Nudge	0.009	0.010 (0.076)	0.031 (0.016)
Control mean	0.005	0.010	0.026
Observations	1663	1663	1663

Note: This table reports the regressions of attrition on treatment for the Syrian refugee sample. Next to each treatment effect estimate, we report a randomization inference p-value. We only compute randomization inference p-values for observations that did not attrite in the rapid follow-up survey. This implies that we do not report p-values for impacts on attrition in the rapid follow-up survey. Further, for consistency, the coefficients in columns (2) and (3) are calculated for the restricted sample for which we calculate p-values. The control mean value of attrition reported in the last row always refers to the unrestricted sample.

Table A.5: **Attrition: Jordan sample**

	Rapid-response	ESO (2 months)	ESO (4 months)
Cash	-0.005	-0.002 (0.579)	0.006 (0.343)
Information	-0.001	0.011 (0.106)	0.015 (0.183)
Nudge	0.012	-0.001 (0.523)	-0.002 (0.568)
Control mean	0.017	0.028	0.065
Observations	2107	2107	2107

Note: This table reports the regressions of attrition on treatment for the Jordanian sample. Next to each treatment effect estimate, we report a randomization inference p-value. We only compute randomization inference p-values for observations that did not attrite in the rapid follow-up survey. This implies that we do not report p-values for impacts on attrition in the rapid follow-up survey. Further, for consistency, the coefficients in columns (2) and (3) are calculated for the restricted sample for which we calculate p-values. The control mean value of attrition reported in the last row always refers to the unrestricted sample.

Table A.6: **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 A.7: **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 rapid follow-up interview.

Table A.8: **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 rapid follow-up interview.

Table A.9: Weighted mean differences in employment by covariates, with randomisation inference p -values

Subgroup	Treatment	Success rate	Δ	P-value
Female	Cash		0.010	0.211
Female	Information		0.005	0.342
Female	Nudge		0.011	0.201
Female	Control	0.031		
Male	Cash		-0.001	0.501
Male	Information		-0.020	0.857
Male	Nudge		-0.009	0.676
Male	Control	0.077		
Jordanian	Cash		-0.001	0.531
Jordanian	Information		-0.006	0.648
Jordanian	Nudge		0.002	0.463
Jordanian	Control	0.068		
Syrian	Cash		0.013	0.123
Syrian	Information		-0.004	0.626
Syrian	Nudge		0.005	0.348
Syrian	Control	0.027		
No high school	Cash		0.005	0.329
No high school	Information		-0.002	0.574
No high school	Nudge		0.002	0.428
No high school	Control	0.046		
High school	Cash		0.009	0.387
High school	Information		-0.015	0.723
High school	Nudge		0.007	0.405
High school	Control	0.061		
Never employed	Cash		0.011	0.206
Never employed	Information		-0.001	0.514
Never employed	Nudge		0.004	0.402
Never employed	Control	0.031		
Ever employed	Cash		0.000	0.501
Ever employed	Information		-0.010	0.730
Ever employed	Nudge		0.003	0.445
Ever employed	Control	0.071		

Note: The table reports results for wage employment at the time of the rapid follow-up interview. Δ is the difference between weighted mean employment in a given treatment group and in the control group. p -values obtained with the randomization inference procedure discussed in Section 3.5.

Table A.10: **Probability treatment is optimal, by stratum**

Stratum	Cash	Information	Nudge	Control
Syr, M, < HS, never emp	0.38	0.09	0.29	0.24
Syr, M, < HS, ever emp	0.44	0.10	0.23	0.23
Syr, M, >= HS, never emp	0.42	0.12	0.12	0.34
Syr, M, >= HS, ever emp	0.24	0.20	0.26	0.30
Syr, F, < HS, never emp	0.45	0.33	0.19	0.03
Syr, F, < HS, ever emp	0.19	0.35	0.33	0.13
Syr, F, >= HS, never emp	0.41	0.16	0.29	0.14
Syr, F, >= HS, ever emp	0.32	0.23	0.23	0.22
Jor, M, < HS, never emp	0.18	0.06	0.29	0.46
Jor, M, < HS, ever emp	0.20	0.18	0.20	0.41
Jor, M, >= HS, never emp	0.41	0.45	0.09	0.05
Jor, M, >= HS, ever emp	0.31	0.24	0.08	0.36
Jor, F, < HS, never emp	0.08	0.29	0.48	0.15
Jor, F, < HS, ever emp	0.58	0.32	0.02	0.09
Jor, F, >= HS, never emp	0.58	0.10	0.04	0.27
Jor, F, >= HS, ever emp	0.04	0.02	0.89	0.05

Table A.11: **Main outcomes**

Outcome	Definition
Wage employment	A dummy for whether the respondent currently has a wage-paying job.
Earnings	Earnings from main job (0 if not in wage employment).
Well-being	An index that comprises (i) monthly expenditure, (ii) life satisfaction (0-10 scale), (iii) an indicator of negative affect (feeling anxious on previous day on a 0-10 scale), (iv) an indicator of positive affect (feeling happy on previous day on a 0-10 scale).
Social integration	An index of seven social integration questions (each question asks the respondent to report on a scale from 1 to 5 how much he or she agrees with a given statement, for example, 'I feel connected to Jordan').
Intends to migrate	A dummy for whether the respondent intends to migrate to a different country in next 12 months (this does not include return migration to Syria).

Note: All indices are constructed using the method outlined in ?.

Table A.12: **Treatment effects on employment for Syrians, after 2 months**

	Employed below 200 JOD	Employed above 200 JOD
Cash	0.033 (0.042)	0.019 (0.117)
Information	0.048 (0.007)	-0.002 (0.537)
Nudge	0.027 (0.077)	0.006 (0.354)
Control mean	0.043	0.048
Observations	1623	1608

Table A.13: **Treatment effects after 2 months, full sample**

	Employed	Earnings	Well-being
Cash	0.020 (0.107)	2.405 (0.236)	0.065 (0.029)
Information	0.017 (0.121)	1.410 (0.341)	0.022 (0.259)
Nudge	0.013 (0.202)	0.957 (0.401)	0.012 (0.374)
Control mean	0.111	23.416	0.077
Observations	3593	3582	3593

Table A.14: **Treatment effects after 4 months, full sample**

	Employed	Earnings	Well-being
Cash	0.003 (0.420)	-1.167 (0.626)	0.057 (0.036)
Information	0.003 (0.404)	-0.298 (0.537)	0.024 (0.217)
Nudge	0.000 (0.521)	-1.444 (0.680)	0.046 (0.075)
Control mean	0.103	22.758	0.025
Observations	3478	3463	3478

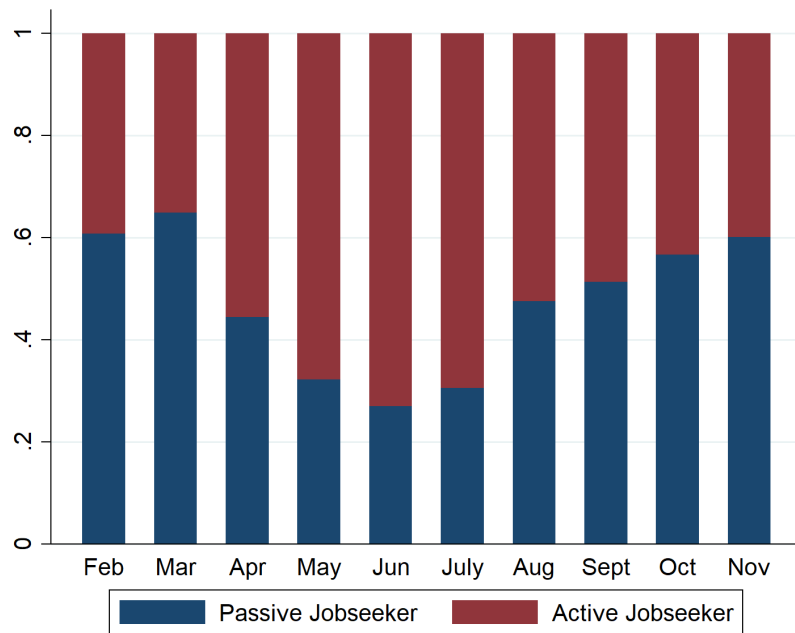
Table A.15: **Test of the surrogacy condition**

Dep var: month 4 employment				
Cash	0.037 (0.017)	0.026 (0.016)	-0.026 (0.021)	-0.026 (0.020)
Information	0.024 (0.019)	0.007 (0.018)	-0.000 (0.022)	0.000 (0.021)
Nudge	-0.001 (0.014)	-0.007 (0.014)	-0.002 (0.020)	0.002 (0.019)
Week 6 employment	0.358 (0.073)	0.257 (0.034)		
Month 2 employment			0.497 (0.044)	0.452 (0.035)
Wald test (p)	0.081	0.245	0.575	0.527
Sample	Syrian	Jordanian	Syrian	Jordanian

Note: Robust standard errors in parentheses. All regressions are re-weighted using strata-specific weights. The second row from the bottom reports the p value from a Wald test of the joint null hypothesis that the coefficients on all the treatment dummies are equal to zero.

A.5 Additional figures

Figure A.4: Active and passive sampling



Note: This Figure reports the proportion of jobseekers selected through active and passive sampling.

Figure A.5: Distribution of observations across strata

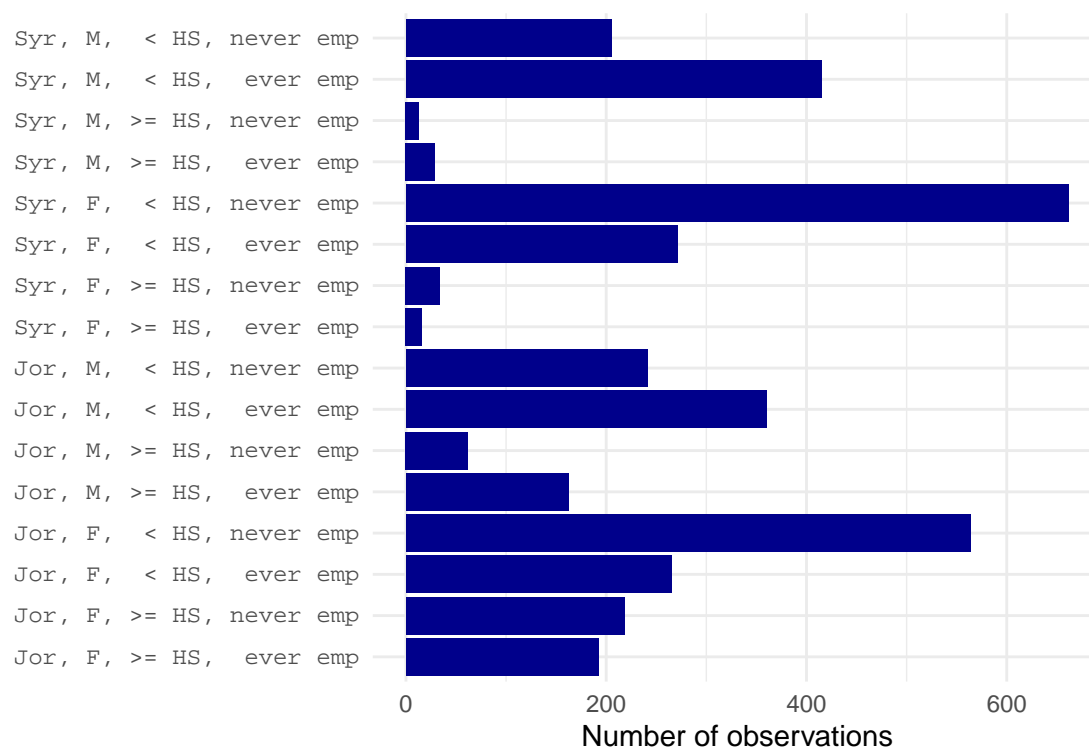


Figure A.6: **Observations by week**

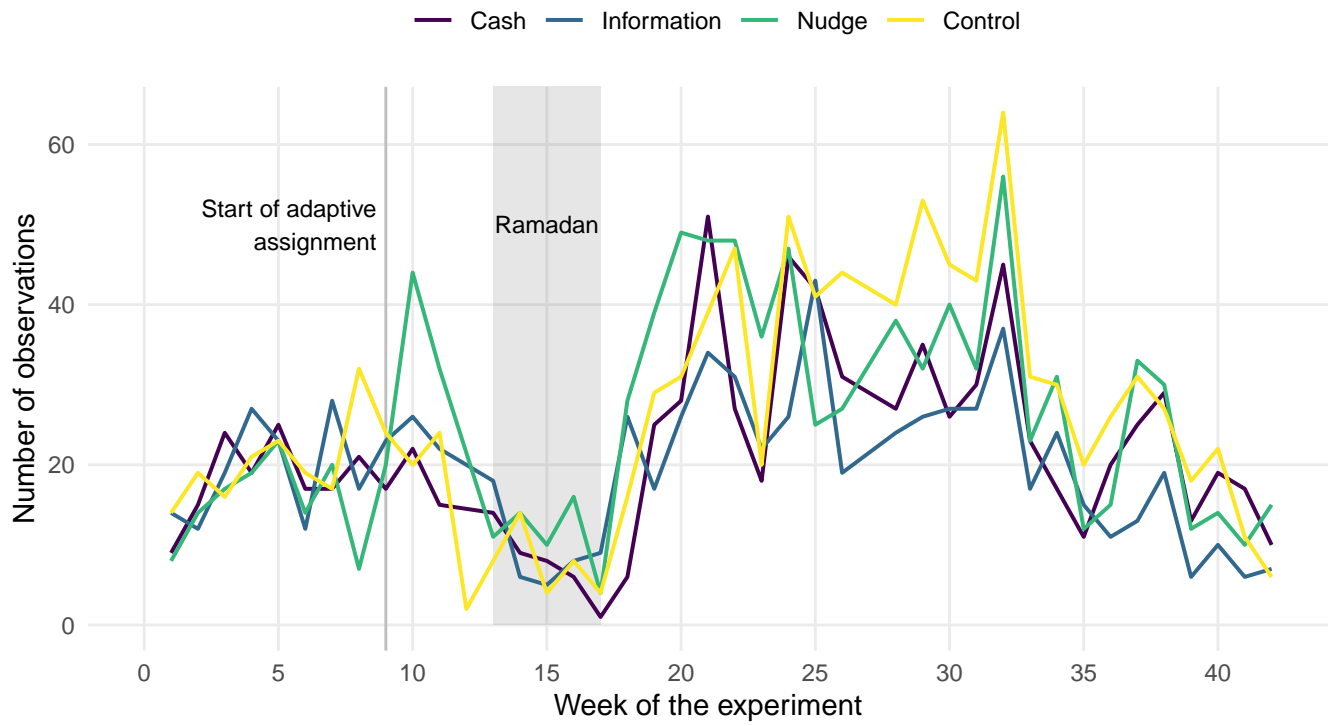


Figure A.7: Credible sets for average potential outcomes, and for average treatment effects relative to the control treatment

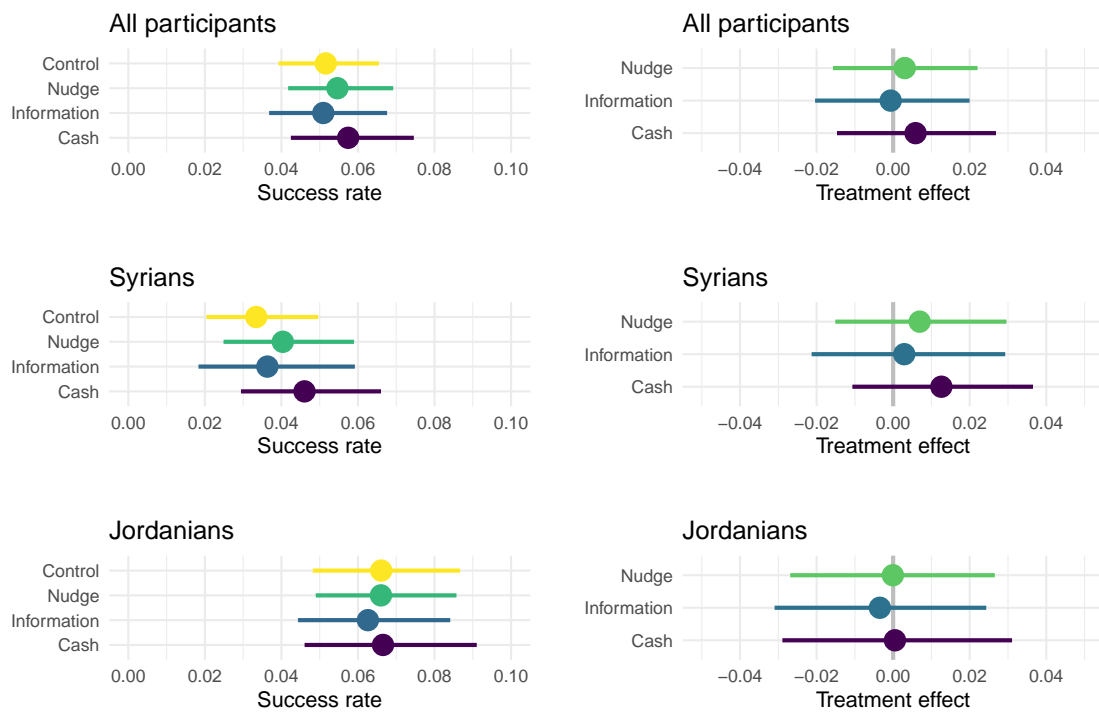


Figure A.8: 95% Credible sets for average potential outcomes across strata

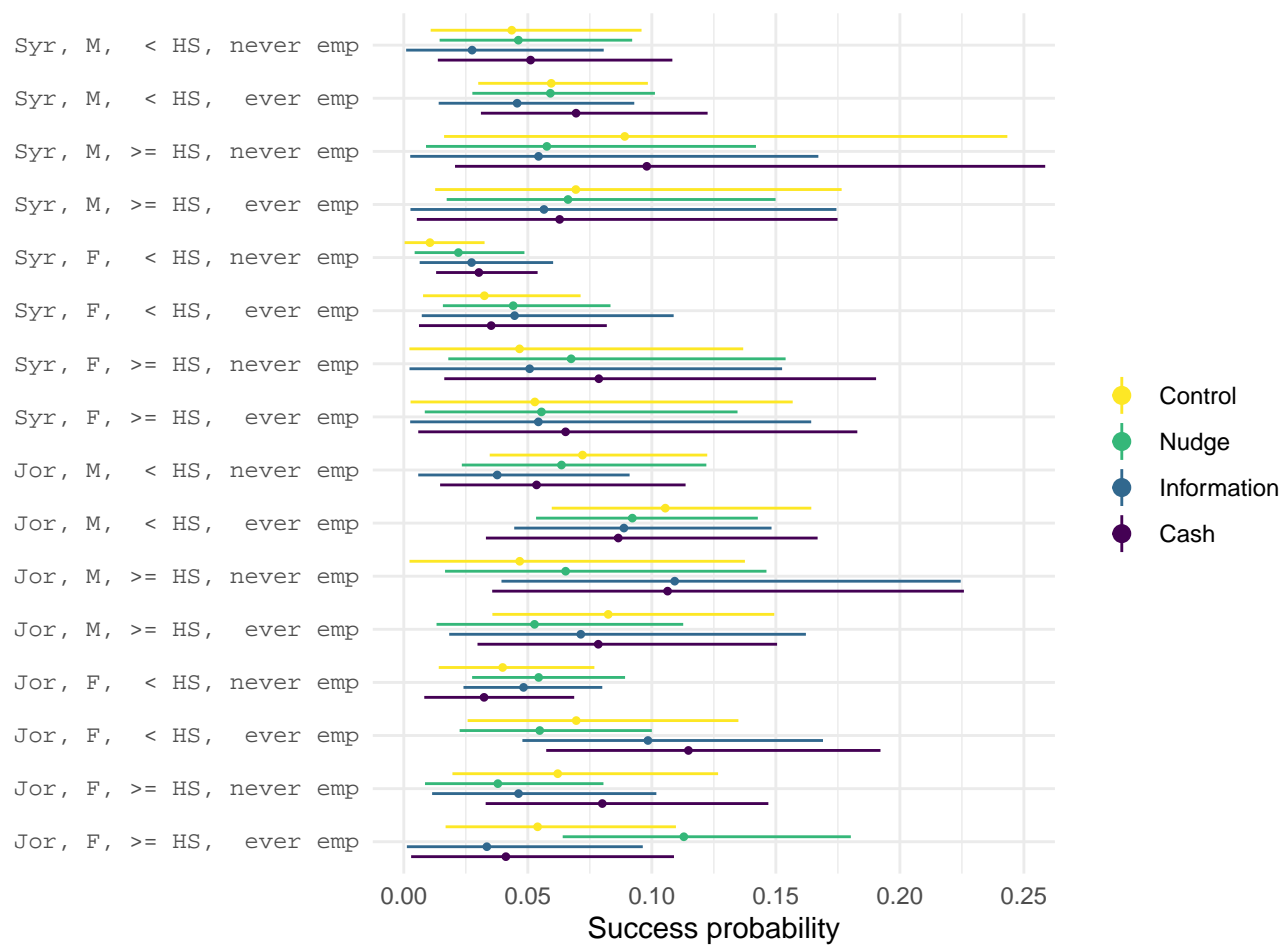


Figure A.9: Job search and baseline expenditure (control Syrians)

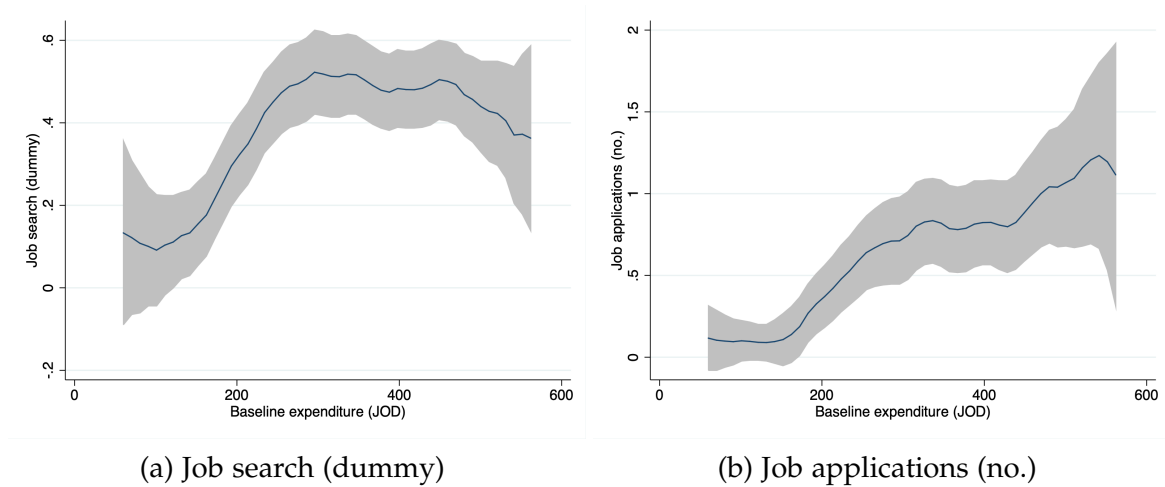


Figure A.10: Job search and baseline expenditure (control Jordanians)

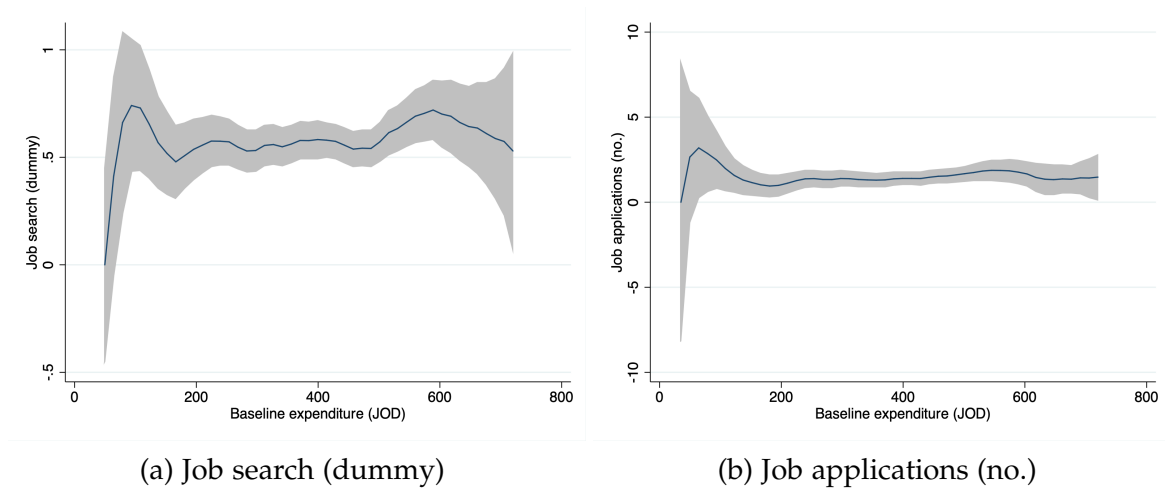
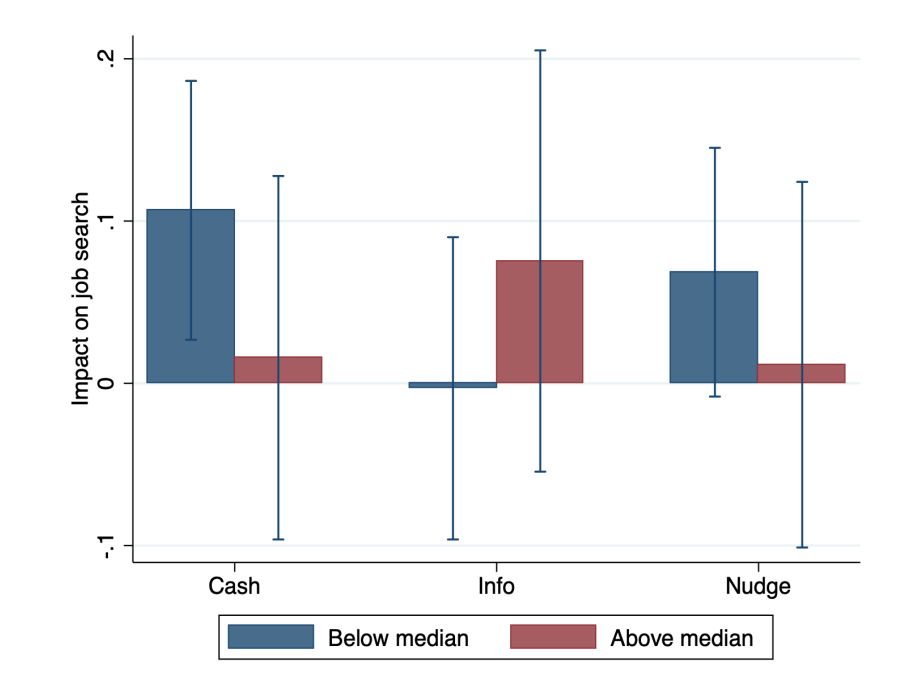
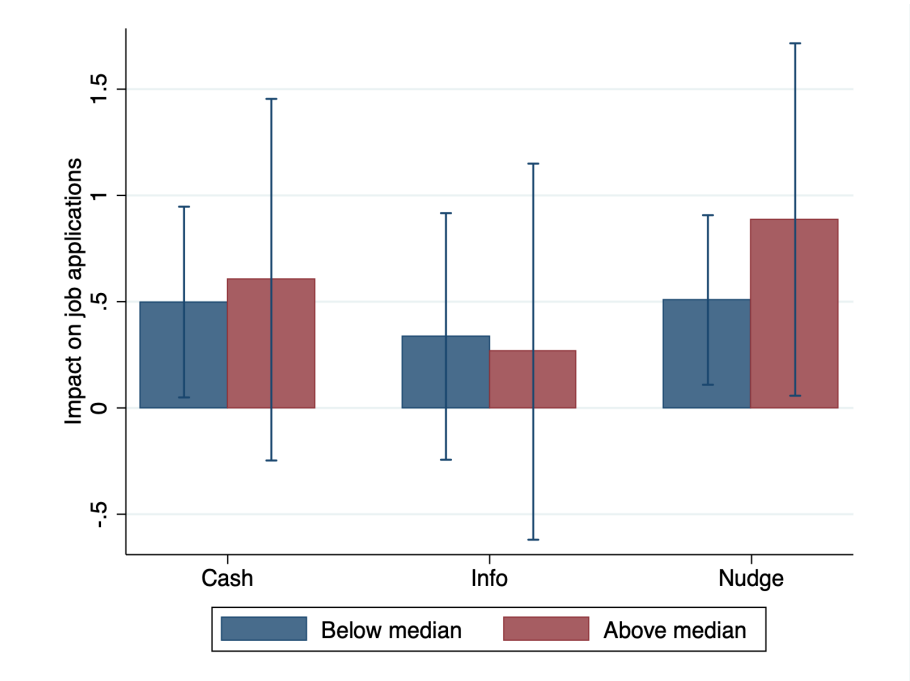


Figure A.11: Treatment effects on job search by baseline expenditure (Syrians)



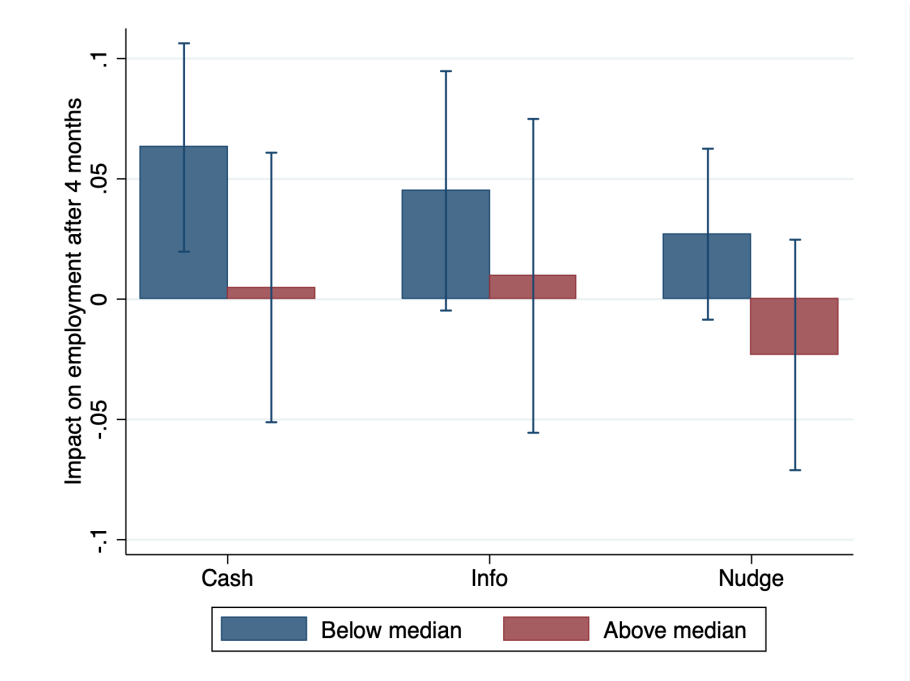
Note: This figure shows treatment effects and 90% confidence intervals by baseline expenditure.

Figure A.12: Treatment effects on applications by baseline expenditure (Syrians)



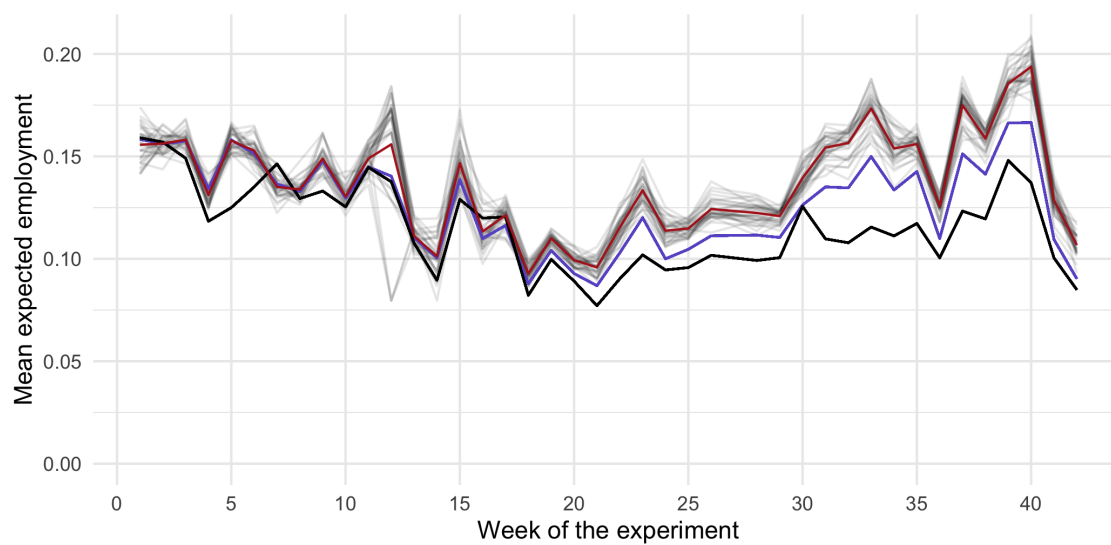
Note: This figure shows treatment effects and 90% confidence intervals by baseline expenditure.

Figure A.13: Treatment effects on 4-month employment by baseline expenditure (Syrians)



Note: This figure shows treatment effects and 90% confidence intervals by baseline expenditure.

Figure A.14: Simulated expected employment rate by week



This plot shows simulated expected employment from 32 simulations (red), contrasted with expected employment from a pure RCT (blue), and the counterfactual where everybody receives the control treatment (black). The grey lines show each of the 32 simulation trajectories.

Figure A.15: Simulated outcomes by group

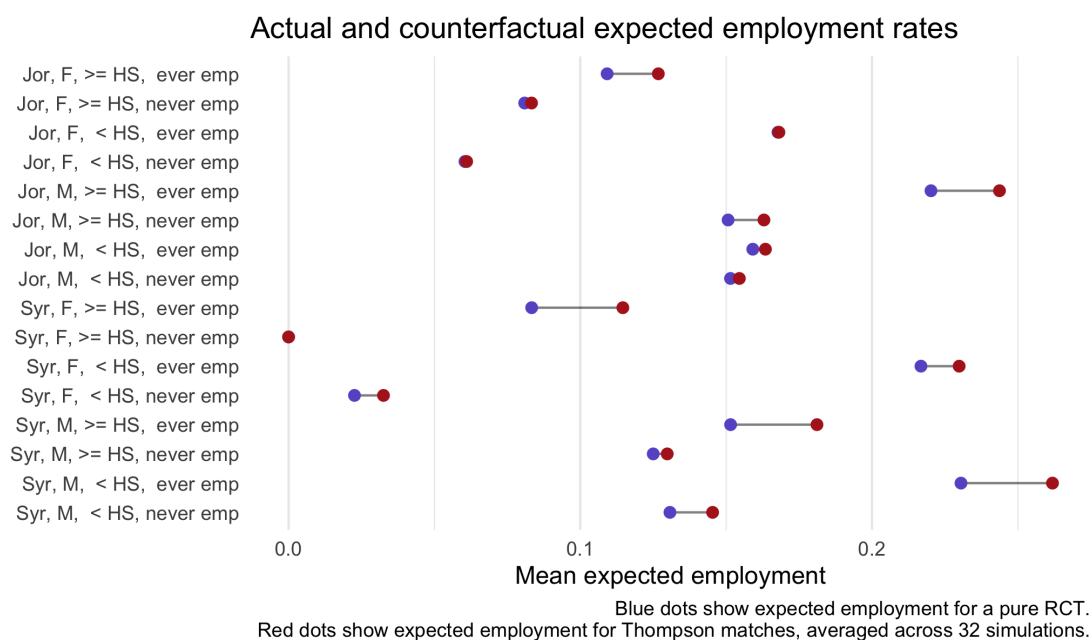
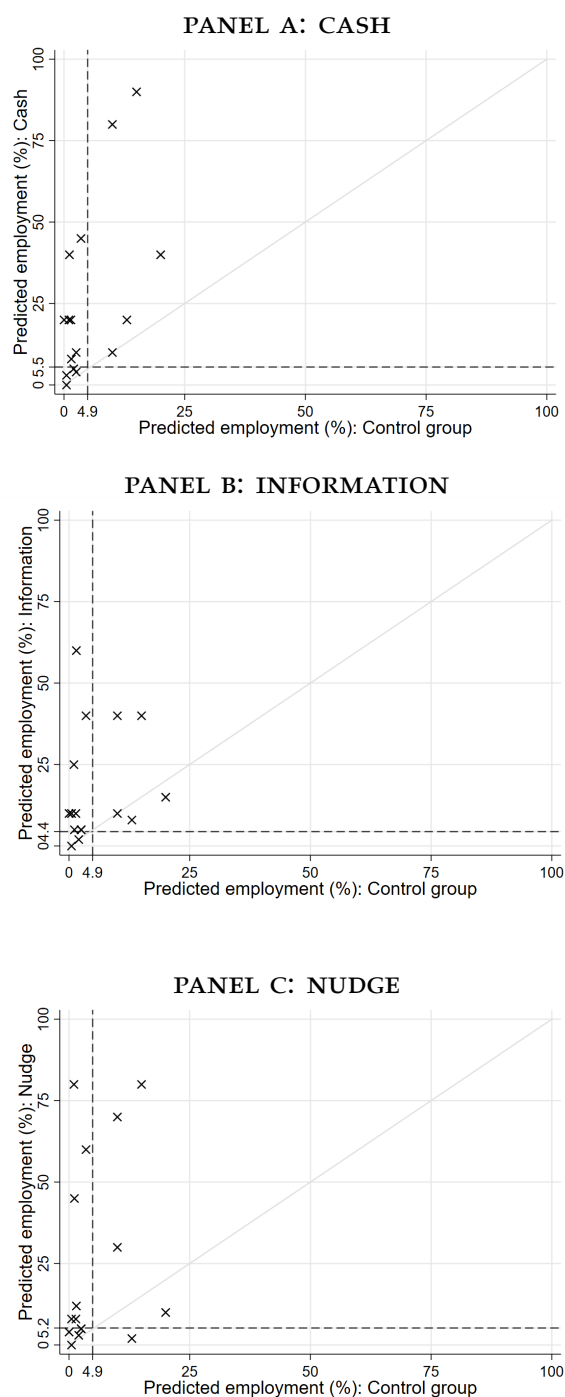
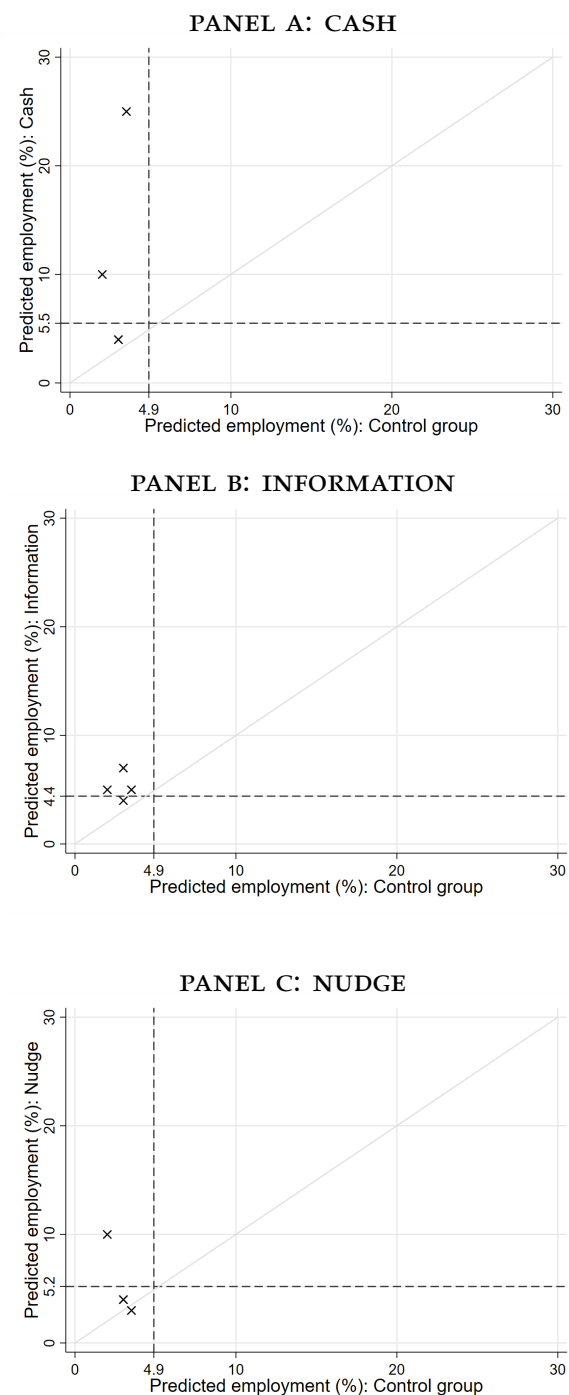


Figure A.16: Forecast employment outcomes: Local staff



Note: These scatterplots show IRC employees' incentivized forecasts of six-week employment rates under each of the three treatment arms; for each plot, we graph against the incentivized forecast of the six-week rate for the control group. On each plot, we superimpose the weighted average employment rates from Table A.9.

Figure A.17: Forecast employment outcomes: Head-office staff



Note: These scatterplots show IRC employees' incentivized forecasts of six-week employment rates under each of the three treatment arms; for each plot, we graph against the incentivized forecast of the six-week rate for the control group. On each plot, we superimpose the weighted average employment rates from Table A.9.