

Dnr 1.5.3-776/2015
Dokid 24335

Till berörd remissinstans

Angående remissen om Utvärdering av feriejobb för unga

Detta gäller remissvar på "Utvärdering av feriejobb för unga"
Dnr: 149-1952/2015

Remisstiden sträcker sig till den 12 februari 2016, vilket vi ber er respektera. Om det av några skäl inte är möjligt för er att inkomma med svar inom utsatt tid måste en kontakt tas med den för ärendet ansvariga personen på roteln.

Ansvarig handläggare/borgarrådssekreterare på Arbetsmarknads- och idrottsroteln är Josefin Pasanen, tfn 0761229223.

Remissvar skickas till:

- Arbetsmarknads- och idrottsroteln i **digital form (word/excel)**. Ange KS:s diarienummer som namn på ärenderubrik. Ex:
KS 314-331-2004
- KF/KS kansli i **pappersform**.

Bilägg **inte** remissunderlaget. Det finns redan diariefört i kommunstyrelsens diarium.

Häfta **inte** ihop handlingarna.

Adresserna är följande:

Rotelns e-post: Funktion SLK RIII-remissvar eller
RIII-remissvar.SLK@stockholm.se

KF/KS kansli, Stadshuset, 105 35 STOCKHOLM

Med vänliga hälsningar

Arbetsmarknads- och idrottsroteln

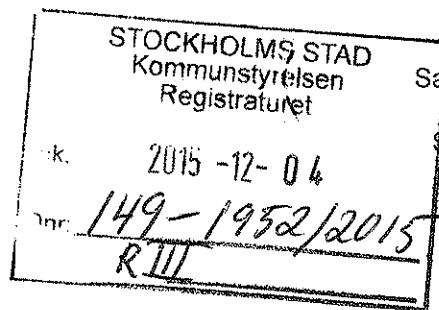
Remitteringsmapp**Ärende: Utvärdering av feriejobb för unga**

Inkom till KF/KS kansli den 4 december 2015

För yttrande senast: 2016-02-12

För yttrande senast: SLK 2016-02-23

Stadsdelsnämnderna	Facknämnderna	Övriga
Skarpnäck	ExplN	SLK
Spånga-Tensta	FN	S-hus AB
Södermalm	IdN	
	KuN	
	Kyn	
	MHN	
	Serviceämnden	
	SoN	
	SbN	
	Trafiknämnden	
	UtbN	
	Äldrenämnden	

**§ 8****Utvärdering av feriejobb för unga**

AMN 2015-0325-01.02

Arbetsmarknadsnämndens beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att godkänna föreliggande rapport och dess förslag.
2. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att godkänna föreliggande rapport och dess förslag.

Ärendet

Stockholms stad erbjuder sedan ett flertal år tillbaka feriejobb för ungdomar. Under 2015 var det sammanlagt 8194 ungdomar mellan 16-19 år som hade feriejobb i staden under sommarmånaderna.

I syfte att utveckla stadens satsning på feriejobb för ungdomar har arbetsmarknadsnämnden av kommunfullmäktige i årets budget fått två uppdrag. Det ena är att genomföra en utvärdering med särskilt fokus på kvaliteten i de feriejobb som erbjuds, på likvärdigheten i tillgången till feriejobb över staden, samt på de effekter satsningen gett för de ungdomar som fått feriejobb och för stadens verksamheter. Även styrningen av arbetet ska analyseras och förslag på åtgärder som kan anses befogade för att utveckla arbetet ska lämnas. Det andra uppdraget är att erbjuda förmedling av sommarjobb inom näringslivet. Föreliggande ärende inklusive bilagor utgör arbetsmarknadsnämndens redovisning av uppdragen.

När det gäller utvärderingsuppdraget har nämnden anlitat Sweco Strategy AB för delar av uppdraget, men även på annat sätt inhämtat synpunkter från ett antal berörda parter. När det gäller uppdraget om samverkan med näringslivet har nämnden genomfört detta i nära samarbete med stadens juridiska avdelning och även med personalstrategiska avdelningen. Ärendet avser att ge en samlad bild över hur samarbetet kring sommarjobb ser ut i staden, vilka effekter satsningen ger både för ungdomar och för stadens verksamheter samt vilka utvecklingsområden som finns både inom staden och i samarbete med näringslivet. I ärendet redovisas också förslag på konkreta åtgärder för att öka kvalitet och tillgång på sommarjobb.

Förvaltningen har redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat den 12 november 2015.

Beslutsgång

Ordföranden Emilia Bjuggren (S) föreslog, med instämmande från samtliga ledamöter, att nämnden skulle besluta enligt förvaltningens förslag till beslut.

Särskilt uttalande

Vice ordförande Johanna Sjö m.fl. (M), ledamoten Gulan Avci (L) samt ledamoten Johan Fälldin (C) lämnade följande särskilda uttalande.

Feriejobb är i grunden bra då det för många är det första steget in i arbetslivet och bidrar till att fler ungdomar lär sig att ta ett större ansvar. Alliansen höjde därför ambitionerna under förra mandatperioden och erbjöd alltfler feriejobb. Samtidigt som satsningar på feriejobb är betydelsefulla är det viktigt att de som erbjuds jobb får en meningsfull sysselsättning som bidrar såväl till den enskildes utveckling och till arbetet inom stadens verksamheter. Utvärderingen av feriejobben visar dessvärre att så inte alltid är fallet. Av utvärderingen framgår också att inte alla ungdomar som erbjudits feriejobb har tagit emot erbjudandet. Ambitionen att utöka antalet feriejobb är självfallet i grunden positiv, men då krävs att förvaltningarna och bolagen kan erbjuda arbetsuppgifter som är utvecklande.

Med anledning av ovanstående efterfrågar vi en fördjupad analys av vilka som fått möjlighet att feriejobba, i vilken mån de anställda har levererat kvalitetshöjning för stadens verksamheter samt på vilka bevekelsegrunder ungdomar har tackat nej till att jobba. Dessa aspekter är viktiga att vara medveten om för att kunna erbjuda meningsfull sysselsättning till ungdomar och för att feriearbetarna ska bidra till att höja kvaliteten i stadens arbete.

Särskilt uttalande

Ledamoten Gulan Avci (L) lämnade följande särskilda uttalande.

Jobb skapar framtidstro och jobb skapar integration. Det har varit bra att Alliansen kraftigt har byggt ut antalet feriejobb med störst fokus på de ungdomar som behöver det mest. Frågan är dock om majoriteten har lyckats förvalta detta på bästa sätt. Man har byggt ut antalet jobb kraftigt men kvaliteten har samtidigt blivit lidande. Tyvärr har också utvidgningen av målgruppen gjort att många ungdomar i de lägre åldrarna inte har fått jobb.

För att citera ordagrant från förvaltningens utlåtande: "För att klara högt satta volymmål tar en del arbetsplatser emot ett så stort antal ungdomar att det är svårt att hitta arbetsuppgifter och ungdomar blir undersysselsatta. Det skapas även särskilda sysselsättningsprojekt där arbetsuppgifterna inte alltid upplevs som meningsfulla."

Risken är att detta skapar förvaring snarare än jobb. Det ger inte de unga de erfarenheter som de behöver på arbetsmarknaden. Därför måste arbetet intensifieras med att bredda utbudet av jobb. Vi vill att staden ska kunna stödja privata arbetsgivare som tar sig an feriejobbare med att i första hand kompensera dem för kostnaderna för handledning och introduktion.

Att det enligt Swecos rapport finns vissa unga vuxna som får feriejobb, som har påbörjat högskolestudier, visar vidare att man vänder sig till fel målgrupp.

Samtidigt anser flera av handläggarna att det har blivit svårare för ungdomar med funktionsnedsättning att hitta sommarjobb – just på grund av de ökande volymkraven (sid 11 i tjänsteutlåtandet). Majoriteten har prioriterat unga vuxna som är etablerade i sina studier och som inte kommer att ha några problem att hitta jobb i framtiden framför ungdomar som verkligen behöver hjälp med att få in en fot på arbetsmarknaden. Det är inte en politik som utgår från de som är i mest behov av stöd.

Vi vill till sist understryka att en samlad politik för att göra det möjligt för unga att få feriejobb naturligtvis först och främst måste utgå ifrån insatser för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden i den privata sektorn. Tyvärr gör majoritetens och regeringens skattehöjningar och höjningar av arbetsgivaravgiften det svårare för ungdomar i Stockholm att få jobb.

Ersättaryttrande

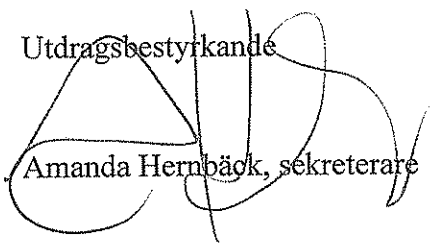
Ersättaren Ofelia Namazova (KD) lämnade följande ersättaryttrande.

Feriejobb är i grunden bra då det för många är det första steget in i arbetslivet och bidrar till att fler ungdomar lär sig att ta ett större ansvar. Alliansen höjde därför ambitionerna under förra mandatperioden och erbjöd alltfler feriejobb. Samtidigt som satsningar på feriejobb är betydelsefulla är det viktigt att de som erbjuds jobb får en meningsfull sysselsättning som bidrar såväl till den enskildes utveckling och till arbetet inom stadens verksamheter.

Utvärderingen av feriejobben visar dessvärre att så inte alltid är fallet. Av utvärderingen framgår också att inte alla ungdomar som erbjudits feriejobb har tagit emot erbjudandet. Ambitionen att utöka antalet feriejobb är självfallet i grunden positiv, men då krävs att förvaltningarna och bolagen kan erbjuda arbetsuppgifter som är utvecklande.

Med anledning av ovanstående efterfrågar vi en fördjupad analys av vilka som fått möjlighet att feriejobba, i vilken mån de anställda har levererat kvalitetshöjning för stadens verksamheter samt på vilka bevekelsegrunder ungdomar har tackat nej till att jobba. Dessa aspekter är viktiga att vara medveten om för att kunna erbjuda meningsfull sysselsättning till ungdomar och för att feriearbetarna ska bidra till att höja kvaliteten i stadens arbete.

Utdragsbestyrkande



Amanda Hernbäck, sekreterare

Tidpunkt:

tisdagen den 24 november 2015, kl. 16.00-16.10

Plats:

Stora kollegiesalen, Stadshuset

Justerat:

måndagen den 30 november 2015, kl. 18.00

Närvarande

Ordförande Emilia Bjuggren (S)

Vice ordf. Johanna Sjö (M)

Ledamöterna Claes Elmgren (S)

Mia Päämi (S)

Kadir Kasirga (S)

Tina Kratz (V)

Yvonne Fernell-Ingelström (M)

Eva Solberg (M)

Gulan Avci (FP)

Johan Fälldin (C), fr o m § 5

Tjänstg. ers. Magnus Runsten (MP) för Awad Hersi (MP)

Rosmarie Axelsson (MP) för Derya Uzel (MP)

Tatjana Kovacic (M) för Johan Andréasson (M)

Per Hagwall (M), t o m § 4 för Johan Fälldin (C)

Ersättarna Sultan Kayhan (S)

Andreas Narkun (S)

Inger Edvardsson (S)

Anki Erdmann (V)

Maria Sjögren (M)

Hanna Gerdes (FP)

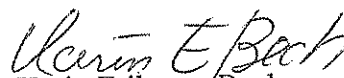
Ofelia Namazova (KD)

Förhinder hade anmälts av ledamöterna Awad Hersi (MP), Derya Uzel (MP) och Johan Andréasson (M) samt ersättarna Armina Etminan (Fi) och Mads Lundgaard (M)

Föredragande vid sammanträdet var förvaltningschef Arjun Bakshi. Närvarande tjänstemän i övrigt var Thomas Lundberg, Arja Lindholm, Karin Eriksson-Bech, Kicki Wattjersson, Bengt Jönsson och Jussi Koreila. Närvarande personalföreträdare var Birgitta Naess, SACO. Närvarade gjorde även borgarrådssekreterare Josefin Pasanen.

Handläggare
Jennie Oukbir
Telefon: 08-508 35 506**Till**
Arbetsmarknadsnämnden
den 24 november 2015**Ärende 8****Utvärdering av feriejobb för unga****Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut**

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att godkänna föreliggande rapport och dess förslag.
2. Arbetsmarknadsnämnden föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att godkänna föreliggande rapport och dess förslag.

Arjun Bakshi
arbetsmarknadsdirektörKarin Eriksson Bech
utvecklingschef**Sammanfattning**

Stockholms stad erbjuder sedan ett flertal år tillbaka feriejobb för ungdomar. Under 2015 var det sammanlagt 8194 ungdomar mellan 16-19 år som hade feriejobb i staden under sommarmånaderna.

I syfte att utveckla stadens satsning på feriejobb för ungdomar har arbetsmarknadsnämnden av kommunfullmäktige i årets budget fått två uppdrag. Det ena är att genomföra en utvärdering med särskilt fokus på kvaliteten i de feriejobb som erbjuds, på likvärdigheten i tillgången till feriejobb över staden, samt på de effekter satsningen gett för de ungdomar som fått feriejobb och för stadens verksamheter. Även styrningen av arbetet ska analyseras och förslag på åtgärder som kan anses befogade för att utveckla arbetet ska lämnas. Det andra uppdraget är att erbjuda förmedling av sommarjobb inom näringslivet. Föreliggande ärende inklusive bilagor utgör arbetsmarknadsnämndens redovisning av uppdraget.

När det gäller utvärderingsuppdraget har nämnden anlitat Sweco Strategy AB¹ för delar av uppdraget, men även på annat sätt inhämtat synpunkter från ett antal berörda parter. När det gäller uppdraget om samverkan med näringslivet har nämnden genomfört detta i nära samarbete med stadens juridiska avdelning och även med personalstrategiska avdelningen. Ärendet avser att ge en samlad bild över hur samarbetet kring sommarjobb ser ut i staden, vilka effekter satsningen ger både för ungdomar och för stadens verksamheter samt vilka utvecklingsområden som finns både inom staden och i samarbete med näringslivet. I ärendet redovisas också förslag på konkreta åtgärder för att öka kvalitet och tillgång på sommarjobb.

Bakgrund

Sedan ett flertal år tillbaka erbjuder staden särskilda feriejobb för ungdomar. Inledningsvis var det främst jobb under sommaren men på senare år har ett antal stadsdelsnämnder börjat erbjuda feriejobb under andra tider på året. Feriejobben har i första hand riktats till ålderskategorin 16-18 år med hänvisning till att dessa har svårare att få jobb på den öppna arbetsmarknaden då de inte får utföra vissa arbetsuppgifter. Inför 2016 beslutade kommunfullmäktige att även åldersgruppen 18-19 år skulle omfattas av stadens satsning på sommarjobb. Sommaren 2015 var det sammanlagt 8194 ungdomar som hade sommarjobb i staden. Under 2014 hade cirka 450 ungdomar feriejobb under höst- och jullovet.

Stadens arbete med feriejobben regleras i särskilda riktlinjer som varje år tas fram av arbetsmarknadsförvaltningen och fastställs och beslutas av stadsdirektören (dnr 439-54/2015). För arbetet finns också en stadsövergripande styrgrupp som leds av arbetsmarknadsförvaltningen. I styrgruppen ingår: arbetsmarknadsdirektören och stadsdelsdirektörerna från Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning och Södermalms stadsdelsförvaltning.

I syfte att utveckla stadens satsning på sommarjobb för ungdomar har arbetsmarknadsnämnden av kommunfullmäktige i årets budget fått följande uppdrag:

- Att utvärdera stadens satsning på feriejobb med särskilt fokus på kvaliteten i de feriejobb som erbjuds, på likvärdigheten i tillgången till feriejobb över staden, samt på de effekter satsningen gett för de ungdomar som fått feriejobb och för stadens verksamheter. Styrningen av

arbetet ska analyseras och förslag lämnas på sådana åtgärder som kan anses befogade för att utveckla stadens arbete på området.

- Erbjuder förmedling av sommarjobb inom näringslivet.

Föreliggande ärende inklusive bilagor utgör arbetsmarknadsnämndens redovisning av uppdragen. När det gäller utvärderingsuppdraget har nämnden anlitat Sweco Strategy AB för delar av uppdraget, men även på annat sätt inhämtat synpunkter från ett antal berörda parter. När det gäller uppdraget om samverkan med näringslivet har nämnden genomfört detta i nära samarbete med stadens juridiska avdelning och även med personalstrategiska avdelningen. Ärendet avser att ge en samlad bild över hur samarbetet kring sommarjobb ser ut i staden, vilka effekter satsningen ger både för ungdomar och för stadens verksamheter samt vilka utvecklingsområden som finns både inom staden och i samarbete med näringslivet. I ärendet redovisas också förslag på konkreta åtgärder för att öka kvalitet och tillgång på sommarjobb. Ärendet i sin helhet samt de förslag som framförs grundar sig sammanfattningsvis på följande bakgrundsmaterial:

- Nu gällande riktlinjer för stadens arbete med Feriejobb (dnr 439-54/2015)
- Utvärderingsrapport från Sweco som sammanställdes utifrån enkätundersökningar riktade till sommarjobbande ungdomar, sommarjobbshandläggare och arbetsplatser, intervjuer med ett 70 tal ungdomar samt en analysworkshop med sommarjobbshandläggare. (Bilaga)
- Workshop med chefer och sommarjobbshandläggare från stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och Familjebostäder.
- Arbetsmarknadsförvaltningens utvärdering av den särskilda satsningen på språkstödande insatser i kombination med sommarjobb.
- Utvärderingen av satsningen på sommarjobb inom näringslivet genom föreningen Stockholm Open.
- Utredning av juridiska förutsättningar för samverkan med näringslivet i samråd med stadens juridiska avdelning.
- Synpunkter som har framkommit under det löpande arbetet med nätverksträffar med stadens sommarjobbshandläggare.
- Synpunkter från styrgruppen för sommarjobb i Stockholms stad.

Ärendet

Redovisning av arbetsmarknadsnämndens budgetuppdrag att utvärdera stadens satsning på sommarjobb för unga 16-19 år samt att etablera samverkan med näringslivet.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom utvecklings- och utredningsstaben i samråd med stadens juridiska avdelning och personalstrategiska avdelning.

Utredningen samt förvaltningens synpunkter och förslag
Arbetsmarknadsnämndens utredning utgår från uppdragen i stadens budget att utvärdera satsningen på sommarjobb samt etablera samverkan med näringslivet i syfte att öka antalet arbetstillfällen. Utredningen har sin utgångspunkt i de väsentliga delarna i arbetet med stadens sommarjobb. Under varje avsnitt redovisas såväl gällande fakta, vad som framkommit under utvärdering och utredning samt nämndens förslag.

1. Ansvarsfördelning inom staden

Stadens nämnder och bolag har gemensamt i uppdrag att verka för att så många ungdomar som möjligt ska få möjlighet till feriejobb. Alla nämnder och bolag har ett ansvar för att detta uppnås.

Samtliga stadsdelsnämnder tilldelas medel för att anställa ungdomar under sommaren. Stadsdelsnämnderna ansvarar för kontakt med ungdomar, framtagande av arbetstillfällen i samverkan med arbetsplatser i staden, administration och handläggning av ansökningar samt matchning och tillsättning av platser. Trafik- och kyrkogårdsnämnden som också tillförs särskilda centrala medel för sommarjobb ansvarar också för att anställa ungdomar och ta fram arbetstillfällen inom sina verksamhetsområden.

En del facknämnder har valt att finansiera ett visst antal anställningar genom att avsätta medel ur egen budget. Exempelvis gäller detta utbildningsnämnden, servicenämnden och arbetsmarknadsnämnden. I de flesta fall tillhandahåller dock facknämnder arbetstillfällen och stadsdelsnämnderna står för lönekostnader.

Arbetsmarknadsnämnden ansvarar för övergripande samordning av stadens arbete med sommarjobb. I detta ingår att ta hand om annonsering, information om sommarjobb via stadens intranät, stadens webbplats och en särskild facebook sida. En viktig del i samordningen består av förvaltningen av det administrativa verksamhetssystemet, CRM, som används för matchning och

tillsättning av platser. Systemet har en hög funktionalitet och används med hänsyn till de stora volymer sökande som ska tillsättas under april-maj. CRM är kopplat till två e-tjänster, varav den ena används av ungdomar för att ansöka om sommarjobb och den andra av arbetsplatser för att registrera arbetstillfällen. Samtliga nämnders arbetstillfällen finns registrerade i CRM. Därmed ingår arbetstillfällena i sommarjobbssatsningen och kan användas av anställande nämnder i sin matchning av ungdomar. Det finns idag ingen central samordning när det gäller fördelningen av de platser som tillhandahålls av facknämnderna. Ofta sker fördelningen därför utifrån uppbyggda relationer mellan stadsdelsnämnderna och facknämnderna. I e-tjänsten "registrera arbetstillfällen" finns möjlighet för facknämndernas arbetsplatser att anmäla vilka stadsdelsnämnder de vill samarbeta med. Detta skapar en uppfattning om att det inte finns någon rättvis fördelning av platser och att fördelningen inte utgår från behov utan att överenskommelser om platser bygger på upparbetade relationer och goda kontakter förvaltningar emellan. Då efterfrågan av arbetstillfällen är stor uppstår det konkurrens om de platser som finns hos facknämnderna. Styrgruppen för sommarjobb anser att åtgärder bör vidtas för att förbättra samordningen och fördelningen av platser mellan stadsdels- och facknämnderna.

Samarbete kring sommarjobb mellan stadsdelsnämnderna och stadens bolag förekommer i viss utsträckning. Av bolagen är det exempelvis Familjebostäder som använder CRM-systemet och har ett nära samarbete med stadsdelsnämnderna. Ett fåtal andra bolag tillhandahåller arbetstillfällen och står i vissa fall för lönekostnader. De flesta bolagen har dock hittills haft egen rekrytering av feriearbetande ungdomar och ingår inte i det centrala samarbetet med stadsdelsnämnderna. Detta har försvårat samordningen och uppföljningen av sommarjobbssatsningen. Då de flesta av bolagens arbetstillfällen inte är registrerade i CRM kan en och samma ungdom få sommarjobb både hos ett bolag och hos en stadsdelsnämnd vilket går emot uppdraget att så många ungdomar som möjligt ska erbjudas sommarjobb. Detta är något som har lyfts fram som ett problem av både stadsdelsnämnderna och styrgruppen för sommarjobb i staden. Arbetsmarkandsnämnden och Stadshus AB har dock påbörjat ett positivt samarbete som inför sommaren 2016 förväntas leda till en större samordning vad gäller bolagens platser.

Ytterligare ett utvecklingsområde som stadsdelsnämnderna har pekat på är ett utökat behov av stöd och samordning i samband med att feriejobb erbjuds under höst- och jullov. Behoven omfattar

informationsinsatser, tillgång till CRM-systemet samt stöd i handläggningen.

Med hänvisning till ovanstående föreslår arbetsmarknadsnämnden:

- Att samtliga stadens nämnder och bolag ska ha i uppdrag att samverka med arbetsmarknadsnämnden kring framtagande av arbetstillfällen inom ramen för stadens satsning på sommarjobb. Nämnder och bolag ska anmäla sina arbetstillfällen i det administrativa verksamhetssystemet CRM.
- Att arbetstillfällen för sommarjobb hos facknämnder och bolag fördelas centralt av arbetsmarknadsnämnden till stadsdelsnämnderna.
- Att arbetsmarknadsnämndens samordningsuppdrag utvidgas till att omfatta feriejobb även under höst- och jullov.

2. Mål och riktlinjer

I budgeten för 2015 framgår det att inriktningen för arbetet med sommarjobb i staden är att sträva efter att kunna erbjuda alla unga i åldern 16-19 sommarjobb. Indikatorn för sommarjobb angav ett målvärde på 6 700 anställda ungdomar i stadens regi. I riktlinjer för feriearbete i Stockholms stad 2015 (dnr 439-54/2015) framgår det att syftet med satsningen på sommarjobb är att erbjuda ungdomar en meningsfull sysselsättning och väcka deras intresse för att så småningom arbeta i de kommunala verksamheterna.

Sweco har i sin undersökning analyserat hur styrningen av sommarjobbssatsningen ser ut och hur tillämpningen av riktlinjerna fungerar. Utifrån den information som Sweco har samlat in framträder en bild av en verksamhet som styrs av flera mer eller mindre officiella målsättningar. Utöver centrala volymmål och syftet att erbjuda ungdomar en meningsfull sysselsättning tillkommer målsättningar som påverkar satsningen från främst stadsdelsnämnderna. Exempel på mål som tillskrivs sommarjobbssatsningen är att bidra till ekonomiskt utsatta familjers inkomst samt att minska social oro i stadsdelarna. Stadsdelsförvaltningarnas sommarjobbshandläggare anger lokalt uppsatta volymmål som mest styrande i deras arbete. Syftet att erbjuda en meningsfull sysselsättning kommer i andra hand när det primära är att uppnå ett visst antal anställningar.

En annan aspekt som lyfts fram i Swecos rapport är att en relativt stor del av de arbetsgivare som ingår i sommarjobbssatsningen saknar kunskap om målsättning, urvalskriterier och prioriteringsgrunder som tillämpas vid rekrytering. Både arbetsgivare och sommarjobbshandläggare anser att det inte till fullo finns en samsyn i staden kring målsättningarna för sommarjobbssatsningen. Enligt Sweco gör detta sammantaget att det förefaller som att sommarjobbssatsningen saknar en bestämd riktning och ”sprettar” åt flera håll samtidigt.

Swecos undersökning visar också att det finns vissa otydligheter gällande roller och ansvar mellan anställande förvaltningar och arbetsplatser både under anställningsförfarandet och när ungdomen har påbörjat sin anställning. Att det finns oklarheter kring arbetsmiljöansvaret och det arbetsrättsliga ansvaret för sommarjobbande ungdomar är något som även har lyfts fram av stadens personalstrategiska avdelning. Vad gäller exempelvis arbetsmiljö så är utgångspunkten att det är arbetsgivaren som har arbetsmiljöansvaret. Om sommarjobbaren anställs i staden men utför arbete hos en annan juridisk person uppstår ett samordningsansvar mellan staden och arbetsplatsen där ungdomen utför arbetsuppgifter. Personalstrategiska avdelningen menar att detta är något som måste tydliggöras i riktlinjerna för feriearbete då en betydande del av arbetsplatserna för sommarjobb, cirka 44 procent, inte finns inom stadens verksamheter utan hos stadens entreprenörer och inom ideella föreningar.

Med hänvisning till ovanstående föreslår arbetsmarknadsnämnden:

- Att riktlinjerna för feriearbete tydliggörs av arbetsmarknadsförvaltningen i samverkan med stadens personalstrategiska avdelning.
- Att stadsdelsnämnderna ska i samverkan med arbetsmarknadsnämnden genomföra informationsinsatser riktade till arbetsplatser som tar emot ungdomar för sommarjobb. Särskilda insatser riktas till arbetsplatser hos stadens entreprenörer och ideella organisationer.

3. Tillgång på sommarjobb i staden

Likvärdigheten i tillgång till sommarjobb skiljer sig över staden. Fördelningen gällande sökande, erbjudna och anställda ungdomar ser ut enligt följande²:

Stadsdel	Sökande i rätt målgrupp (antal)	Erbjudna (antal)	Erbjudna (%)	Anställda (antal)
Bromma	1126	249	22 %	207
Enskede-Årsta-Vantör	1852	867	47 %	767
Farsta	1056	561	53 %	511
Hägersten-Liljeholmen	1089	358	33 %	301
Hässelby-Vällingby	1884	1333	71 %	1062
Kungsholmen	562	237	42 %	212
Norrmalm	581	227	39 %	198
Rinkeby-Kista	1806	1806	100 %	1522
Skarpnäck	944	509	54 %	477
Skärholmen	1137	886	78 %	740
Spånga-Tensta	1474	1279	87 %	1002
Södermalm	1453	1031	71 %	874
Älvsjö	505	145	29 %	125
Östermlam	383	259	68 %	201
Totalt	15852	9747	61 %	8194

I jämförelsen mellan stadsdelsnämnderna har andelen sökande ungdomar som erbjudits sommarjobb i år varierar mellan 22 % och 100 %. Den stora variationen i antal erbjudna sommarjobb kan delvis anses bero på att stadsdelsnämnderna sätter olika volymmål utifrån nämndernas inriktning och ekonomiska förutsättningar.

Några stadsdelsnämnder har på grund av brist på arbetstillfällen inte kunnat uppnå sina volymmål. Utifrån ett samlat ansvar över staden att utöka antalet arbetstillfällen bör de stadsdelsnämnder som inte har så högt satta volymmål kunna bidra med arbetstillfällen till nämnder med högre satta mål.

Tillgången på sommarjobb återspeglar också de ekonomiska förutsättningarna som finns för finansiering av satsningen i staden. Förutom de anslag för sommarjobb som ges i stadens budget och som tilldelas ur centrala medelsreserven i samband med avstämningsärendet och tertialrapport 1 avsätter ett antal stadsdelsnämnder, särskilt i ytterstadsdelarna, egna budgetmedel för att bekosta fler sommarjobb. Flera stadsdelsnämnder anger att den

centrala medelstilldelningen är otillräcklig med tanke på den höga ambitionsnivån samt att omfördelningar i de lokala budgeterna görs på bekostnad av andra verksamhetsområden. Något som också försvårar planeringen är att centrala medel fördelas en bit in i verksamhetsåret.

Med hänvisning till ovanstående föreslår arbetsmarknadsnämnden:

- Att stadsdelsnämnder som erbjuder färre ungdomar sommarjobb ska bidra med arbetstillfällen till andra stadsdelsnämnder.
- Att arbetsmarknadsnämnden samordnar fördelning av arbetstillfällen mellan nämnderna.

4. Vad tycker ungdomarna?

40 procent av de ungdomar som hade sommarjobb under sommaren 2015 svarade på enkäten som gjordes inom ramen för Swecos undersökning. En stor grupp, cirka 90 procent av de svarande trivdes med sina arbetsuppgifter och kände sig väl omhändertagna på sina arbetsplatser. De flesta var positiva till informationsinsatserna. Cirka 90 procent ansåg att det var lätt att hitta information om sommarjobben och att det var lätt att förstå informationen om att de hade fått sommarjobb. 99 procent tyckte att det var enkelt att söka sommarjobb på webben. När det gäller den information från arbetsplatserna till ungdomarna är de inte lika positiva. 27 procent av ungdomarna anser att de inte fått tydlig information från den arbetsplats som erbjudit dem jobb.

78 procent av de som svarade på ungdomsenkäten upplevde arbetsuppgifterna som meningsfulla. Det innebär att 22 procent inte tyckte att så var fallet.

Under sommaren fick en grupp sommarjobbare som arbetade på arbetsmarknadsförvaltningen i uppdrag att genomföra ett antal enkla intervjuer. Totalt genomfördes 76 intervjuer över hela staden. Lite över hälften av de ungdomar som intervjuades svarade delvis eller nej på frågan om deras arbetsuppgifter varit meningsfulla. I intervjuerna förde de fram att detta berodde på att många kände att de hade "onödiga" arbetsuppgifter. Till exempel fick en grupp ungdomar måla om ett staket som hade målats för någon månad sedan. Några som arbetade med administration kände också att de gjorde meningslösa uppgifter. Däremot kände de allra flesta ungdomar inom förskolor/äldreomsorg att deras arbetsuppgifter var meningsfulla.

En stor del av de som svarade på Swecos enkät upplevde att de hade lärt sig nya saker och fått utökad kunskap om vad det innebär att arbeta inom Stockholms stads verksamheter. 64 procent fick ökat intresse för att i framtiden arbeta inom Stockholms stad. 79 procent ansåg att deras sommarjobb hade ökat deras möjligheter till framtida sommarjobb utanför Stockholms stad.

5. Vad tycker arbetsplatserna?

Över 50 procent av de arbetsgivare som tog emot ungdomar för sommarjobb svarade på enkäten som gjordes inom ramen för Swecos utvärdering. När det gäller helhetsbedömningen av årets satsning på sommarjobb angav 74 procent av arbetsplatserna ett positivt svarsalternativ. Genomgående i svarskommentarerna lyfter arbetsplatserna ungdomarna som det mest positiva: "Fantastiska ungdomar som tog ansvar och var engagerade i det de gjorde", "Ungdomarna har visat ett stort engagemang och bidragit till att de äldre fått uppleva glädje och gemenskap", "Fantastiska ungdomar helt enkelt". Några arbetsplatser lyfter även att kontakten med stadsdelens handläggare har fungerat bra. "Kontakten med stadsdelen har fungerat utmärkt", "God kommunikation, snabb återkoppling och flexibilitet".

Det som arbetsplatserna anger har fungerat mindre bra är att det ibland varit svårt att erbjuda tillräckligt med arbetsuppgifter på grund av semestertider. Att det i vissa fall blivit stökigt med för stora grupper av ungdomar och svårt att tillhandahålla arbetsuppgifter till ungdomar med särskilda behov. Flera arbetsplatser nämner även hög frånvaro bland ungdomarna som ett problem.

6. Kvalitet

Swecos rapport visar på variationer i kvalitet i de sommarjobb som erbjudits. En betydande del håller hög kvalitet, men det finns också indikationer på att vissa sommarjobb inte ger en rättvisande bild av de krav och förväntningar som i regel ställs på en arbetsplats. Utifrån arbetsmarknadsnämndens interna uppföljning och synpunkter från stadsdelsnämnderna kan den varierande kvaliteten bero på brist på arbetstillfällen, brist på resurser för handläggning och olika typer av stödbehov som finns hos den breda målgruppen för sommarjobb.

Målgruppen

Målgruppen för sommarjobb i staden är bred och heterogen. De yngsta ungdomarna som är födda 1999 har precis slutat grundskolan. För många av dem utgör sommarjobbet i staden den första kontakten med arbetslivet. Bland de äldre 18-19 åringar är det många som har

sommarjobbat flera år i rad både inom staden och på andra arbetsplatser. En del har även påbörjat högskolestudier. Sommarjobbshandläggarna gör bedömningen att upplevelsen av meningsfullheten i arbetsuppgifter också är kopplat till ålder. De äldre i målgruppen bör kunna klara av mer avancerade uppgifter, vilket inte är helt enkelt att få fram eftersom det finns begränsningar i vad ungdomarna kan göra inom ramen för satsningen, bland annat inte utföra ordinarie arbetsuppgifter.

Det finns även grupper av ungdomar med större behov av handledning, stöd och särskild anpassning av arbetsuppgifter. Exempelvis gäller detta ungdomar med funktionsnedsättningar och sociala stödbehov. Då volymkraven de senaste åren har ökat gör flera av sommarjobbshandläggarna bedömningen att det blivit svårare att hitta lämpliga arbetsplatser för dessa ungdomar. Mer resurser behövs för handledning och möjligheter att utveckla olika typer av stöd inom ramen för ett sommarjobb. Under 2016 har arbetsmarknadsnämnden genomfört en riktad insats där ensamkommande flyktingbarn erbjudits sommarjobb i kombination med språkstödjande insatser. Insatsen genomfördes i samarbete mellan socialförvaltningen och arbetsmarknadsförvaltningens enhet för språkstödjande insatser som är en del av SFI. Insatsen bestod av ett sex veckors program innehållande två veckors arbetsmarknadsintroduktion, tre veckors sommarjobb och en veckas uppföljning. Under hela programmet hade ungdomarna tillgång till en språkstödjare. Tolv ungdomar deltog. Arbetsmarknadsförvaltningen har gjort en utvärdering av insatsen som visade att modellen upplevdes positiv av både ungdomar och arbetsplatser och att möjlighet finns att utveckla konceptet och utöka antalet deltagare.

Tillgång till arbetsplatser

Sammantaget över staden råder det brist på arbetstillfällen. I Swecos rapport och i dialog med sommarjobbshandläggarna framkommer att bristen på arbetstillfällen kan kopplas till sänkt kvalitet. För att klara högt satta volymmål tar en del arbetsplatser emot ett så stort antal ungdomar att det är svårt att hitta arbetsuppgifter och ungdomar blir undersysselsatta. Det skapas även särskilda sysselsättningsprojekt där arbetsuppgifterna inte alltid upplevs som meningsfulla. Förutom större tillgång på arbetstillfällen behövs en strukturerad och regelbunden uppföljning i syfte att säkerställa kvalitén på arbetsplatserna.

Handläggning

Sweco beskriver i sin rapport stadens sommarjobbsatsning som komplex på grund av omfattningen och det stora antalet inblandade aktörer. Sweco framhåller att en viktig förutsättning i arbetet är en väl fungerande och effektiv genomförandeorganisation.

Arbetsmarknadsförvaltningen genomför regelbundna nätverksträffar med handläggare från stadsdelsnämnderna och med representanter från kyrkogårdsnämnden, utbildningsnämnden, trafiknämnden, fastighetsnämnden och Familjebostäder. Arbetsmarknadsnämnden tillhandahåller även utbildningar i CRM och stöd i det löpande arbetet. I dagsläget deltar dock inte samtliga förvaltningar i de nätverksträffar som genomförs. De flesta handläggare har andra arbetsuppgifter under höst och vinter och det är endast ett fåtal handläggare som jobbar med sommar/feriejobb året runt.

Utifrån den löpande kontakt arbetsmarknadsförvaltningen har med handläggarna har det framkommit att arbetet med att anställa så stora grupper av ungdomar under kort tid ställer höga krav på handläggningen. Förutom det omfattande administrativa arbetet med matchning och anställning av ungdomarna ansvarar handläggarna för att det finns tillräckligt med arbetstillfällen. Att ta fram arbetstillfällen och följa upp att de håller bra kvalitet är ett omfattande arbete som kräver ett nära samarbete mellan handläggarna och arbetsplatserna inom varje stadsdel. Det administrativa arbetet är mycket intensivt från februari till och med sommaren vilket medför att uppföljning och nätverkskapande inte alltid inryms då. Bedömningen från många handläggare är att det utifrån de ökade volymerna krävs ett kontinuerligt arbete även under höst och vinter för att dels skapa kontakter som kan leda till fler arbetstillfällen men även för att utveckla handläggningsrutinerna. Behov finns av ett varierat utbud av arbetsplatser utifrån ungdomarnas olika behov. För detta krävs både ett internt arbete inom stadsdelarna men även ett stadsövergripande arbete.

Med hänvisning till ovanstående föreslår arbetsmarknadsnämnden:

- Att de medel som tilldelas för sommarjobb även får användas till att förstärka handläggningen.
- Att arbetsmarknadsnämnden i samverkan med stadsdelsnämnder, facknämnder och bolag anordnar utbildningar för handledare.
- Att arbetsmarknadsnämnden utifrån samordningsansvaret anordnar dels utbildningar i CRM men även fortsättningsvis bjuder in till regelbundna nätverksträffar i syfte att

vidareutveckla rutiner och få en ökad likvärdighet i handläggningen.

- Att arbetsmarkandsnämnden årligen följer upp kvaliteten i de sommarjobb som erbjuds genom enkätundersökningar till ungdomar, arbetsplatser och sommarjobbshandläggare.
- Att stadsdelsnämnder, facknämnder och bolag i samverkan med arbetsmarknadsnämnden tar fram kriterier för att kvalitetssäkra arbetsplatser som tar emot sommarjobbande ungdomar.
- Att arbetsmarknadsnämnden i samverkan med stadsdelsnämnderna och socialnämnden fortsätter utvecklingsarbetet vad gäller språkstödande insatser inom ramen för sommarjobbssatsningen.

7. Samverkan med näringslivet

Staden har idag ett omfattande samarbete kring sommarjobb med upphandlade företag. 20 procent av arbetstillfällena för sommarjobb har i år funnits hos stadens upphandlade entreprenörer. Förutsättningar för samarbetet är, enligt riktlinjer för feriearbete i Stockholms stad 2015 (dnr 439-54/2015) att de arbetsuppgifter som ungdomar utför är kvalitetshöjande och inom stadens kompetensenliga verksamhet³. Dessutom krävs att arbetet inte ingår i verksamhet som konkurrerar med det "vanliga" näringslivet och att det inte gäller uppgifter som en bolagsentreprenör åtagit sig att göra åt staden. Det samma gäller för stadens bolag och kommunala stiftelser.

För att bredda utbudet av sommarjobb till att omfatta andra sektorer inom näringslivet har arbetsmarknadsförvaltningen undersökt hur andra kommuner i landet agerar i denna fråga. Undersökningen visar att ett flertal kommuner ger stöd till företag i form av ferielöner eller bidrag till ferielöner för ungdomar. Det förekommer även exempel där kommuner sköter rekrytering och matchning åt företag som anställer sommarjobbande ungdomar. I båda fallen handlar kommunerna på ett sätt som strider mot kommunallagen. Enligt uppgifter från stadens juridiska avdelning är det inte möjligt för en kommun att ge stöd åt enskilda bolag för finansiering av ferielöner. Av bestämmelserna i Kommunallagen (1991:900) följer att en kommun endast får ha hand om angelägenheter som är av allmänt intresse. I

³ Verksamhet som kommunen får utföra enligt gällande lagstiftning, (kommunallag och speciallagstiftning).

praktiken innebär det att det råder principiellt förbud mot att ge ekonomiskt stöd åt enskilda, eftersom det i regel inte kan anses vara av allmänt intresse att sådant stöd lämnas. Lagstiftningen innebär också att viss näringsverksamhet inte får ges konkurrensfördelar genom understöd från kommunen. Staden kan således inte ge stöd åt enskilda företag i form av gratis arbetskraft på sommaren. Även förmedling av arbetstillfällen inom näringslivet genom att staden står till tjänst med att genomföra intervjuer och sedan skicka lämpliga kandidater till företagen skulle innebära ett otillåtet stöd till enskild och stöd till näringslivet. Dessutom skulle det falla utanför den allmänna kompetensregeln om att kommunen inte får ha hand om sådana uppgifter som är förbehållet annan.

Sommarlovsföretag är ytterligare ett exempel på satsningar som görs av andra kommuner inom ramen för kommunala sommarjobb. Syftet är att stimulera till entreprenörskap och företagande bland unga. Konceptet innehåller utbildning, mentorskap och möjlighet att driva ett hobbyföretag. I vissa fall erbjuder kommunerna modellen i egen regi och i andra fall via upphandlade anordnare. En del kommuner anställer ungdomar och låter dem driva ett företag under tre veckors tid. Det finns också exempel där kommunen betalar ut ett startkapital i stället för att göra en anställning alternativt att ungdomar är anställda och lön betalas ut i förskott. De juridiska aspekter som bör beaktas för att införa sommarlovsföretag är att affärsidéerna ska avse verksamhet som faller inom den kommunala kompetensen genom att ha anknytning till kommunens verksamhet. Det kan vara någon slags innovation eller annat som kommer staden tillgodo. På samma sätt som vad som gäller idag för feriejobb inom staden, får verksamheten inte undantränga ordinarie arbetskraft eller konkurrera med ordinarie semestervikariat eller vikariat i övrigt.

I den mån upplägget innefattar att ungdomen får ett starkapital att röra sig med innebär det ett understöd åt enskild, vilket strider mot kommunallagen. En utbetalning av lön i förskott skulle också kunna innebära problem i de fall den unge inte fullgör sin del av åtagandet och fråga uppstår om att återkräva det utbetalda beloppet. Då arbetsmarknadsnämnden i budgeten för 2016 har fått i uppdrag att möjliggöra för unga att driva sommarlovsföretag inom ramen för feriejobb kommer nämnden att i samarbete med Stockholm Business Region utreda vad som ytterligare behöver klargöras för att kunna erbjuda konceptet nästa sommar.

Ett alternativ som faller inom ramen för ett samarbete som går att genomföra är modellen för sommarjobb inom kommunikationsbranschen som har tagits fram av föreningen Stockholm Open. Modellen prövades i staden i år med gott resultat.

Ett tjugotal ungdomar fick arbeta med kommunikationsuppdrag från fyra stadsdelsförvaltningar. Elever vid kommunikationsskolor och anställda vid kommunikationsbyråer gav ungdomarna handledning och stöd för att lösa sina uppdrag. De byråer som medverkade bidrog med sin tid och sina lokaler ideellt. Utvärdering av årets pilotsatsning visar på att modellen har fungerat bra och det finns förutsättningar för att utöka antalet platser och inrikta sig på fler branscher. Då ungdomar arbetar med uppdrag åt staden och näringslivet bidrar på ideell basis kan upplägget anses vara kompetensenligt.

Upphandlingen av platser för sommarjobb inom näringslivet är ytterligare en möjlighet. Juridiska avdelningens bedömning är dock att utgångspunkten bör vara att upphandla en tjänst anpassad efter de behov av förstärkt handledning och stöd som finns hos vissa grupper av ungdomar. Förutom handledning och att anställningen görs av det upphandlade företaget ska tjänsten innehålla utbildning och inslag av arbetsträning. Det är däremot inte tillåtet att göra en upphandling av insatser som riktar sig till alla som söker sommarjobb. Risken med en sådan allmän upphandling skulle vara att företag som idag erbjuder sommarjobb med egna medel skulle övergå till att svara på upphandlingen. Därmed skulle staden överta kostnader som idag bärs av företagen själva.

Med hänvisning till ovanstående föreslår arbetsmarknadsnämnden:

- Att arbetsmarknadsnämnden utökar samarbetet med föreningen Stockholm Open till att omfatta fler platser för sommarjobb inom olika branscher under 2016.
- Att arbetsmarknadsnämnden genomför en upphandling av arbetsträningsliknade sommarjobb för ungdomar i behov av särskilda stödinsatser.

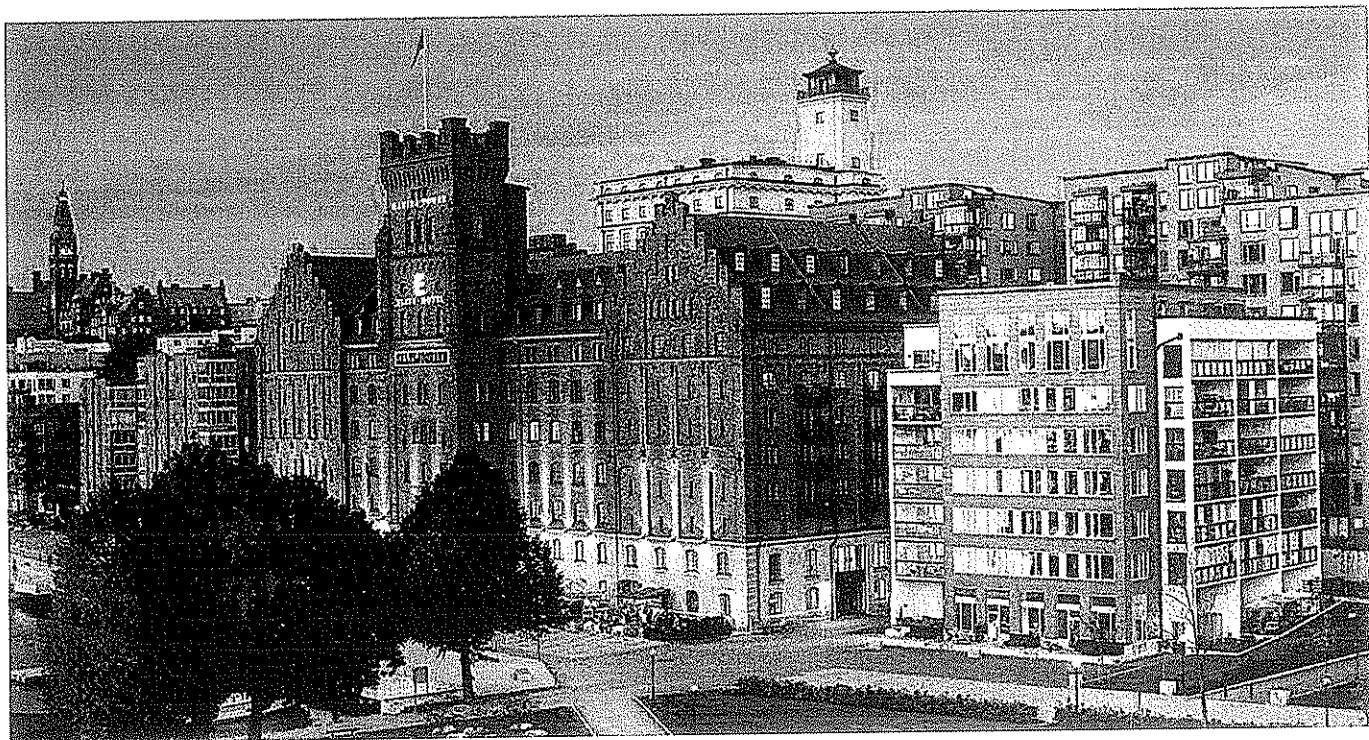
Bilaga

1. Sommarjobb 2015 Stockholms stad, utvärderingsrapport, Sweco Strategy AB

Sommarjobb 2015 Stockholms stad

UTVÄRDERINGSRAPPORT





Förord

Under våren 2015 fick konsultföretaget Sweco Strategy i uppdrag av Arbetsmarknadsförvaltningen i Stockholms stad att genomföra en utvärdering av stadens samlade arbete med sommarjobb till ungdomar.

Utvärderingen har genomförts av seniorkonsult David Rydberg.

Sweco vill härmed tacka personer som på olika sätt medverkat i utvärderingen i samband med enkäter och workshops och på andra sätt bidragit med sin tid och sin kunskap inom ramen för uppdraget.

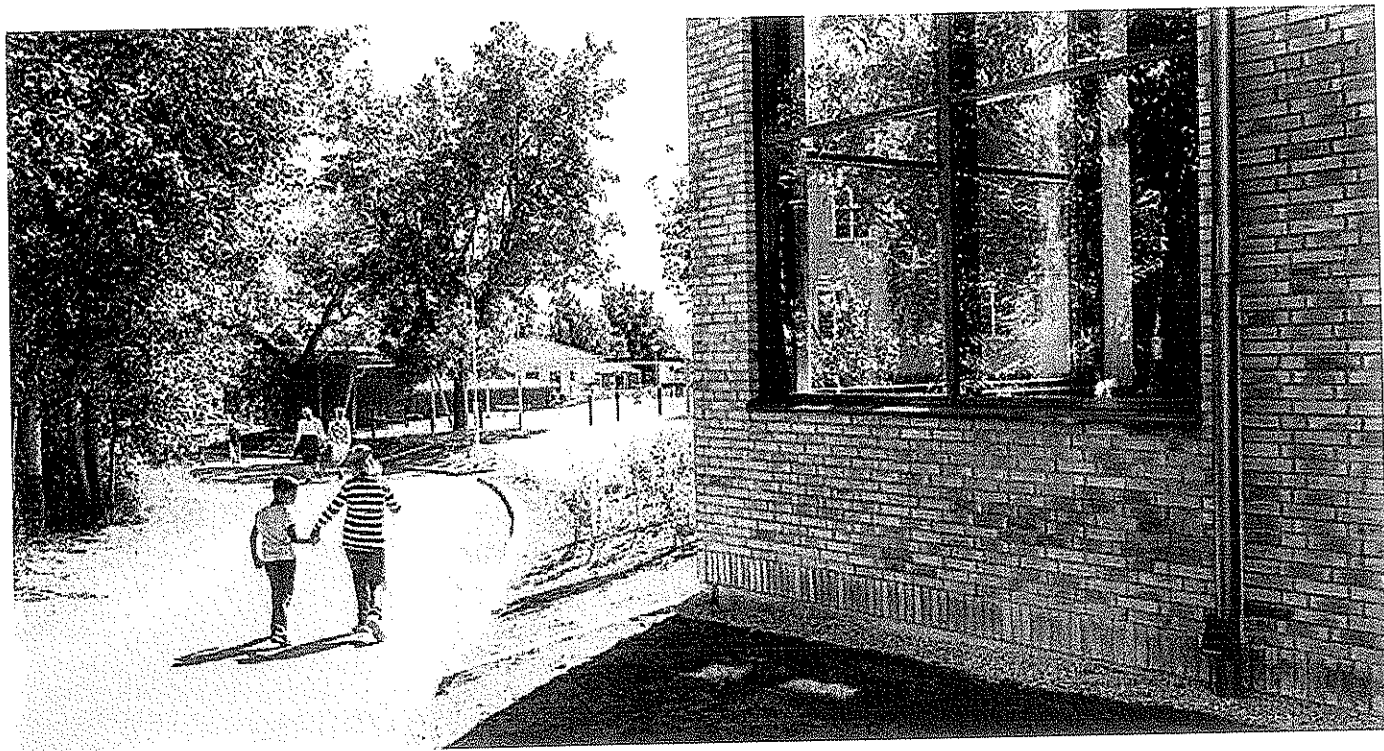
Stockholm i oktober 2015

David Rydberg

Sweco Strategy AB

Innehåll

1. Inledning	4
Uppdraget	4
Metod och upplägg	5
2. Bakgrundsanalys	5
3. Tillgång till sommarjobb.....	7
4. Styrningen av arbetet	8
Mål och riktlinjer	8
Ansvar och roller	11
5. Kvalitén på sommarjobben	13
6. Effekter.....	16
Effekter för sommarjobbarna	16
Effekter för stadens verksamheter	17
7. Helhetsomdöme	19
8. Sammanfattande analys och slutsatser.....	20
Swecos rekommendationer	22



1. Inledning

Varje sommar erbjuder Stockholms stad flera tusen sommarjobb till ungdomar mellan 16-19 år som är folkbokförda i en stadsdel i Stockholms stad. Sommarjobb är en viktig väg in på arbetsmarknaden. Tanken är att satsningen ska leda till värdefull erfarenhet och i förlängningen en stärkt position på arbetsmarknaden för ungdomarna. Att sommarjobba är också ett sätt för ungdomar att lära känna Stockholms stad som arbetsgivare.

Stadens nämnder och bolag har gemensamt i uppdrag att verka för att så många ungdomar som möjligt ska få möjlighet till sommarjobb. Av budgeten för 2015 framgår att arbetsmarknadsnämnden ska leda arbetet med stadens sommarjobb och sträva efter att kunna erbjuda alla unga i åldern 16-19 sommarjobb. Alla stadens nämnder och bolag har ett ansvar för att målet uppnås.

Uppdraget

Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad fick i budgeten för år 2015 i uppdrag att utvärdera stadens satsning på feriejobb med särskilt fokus på:

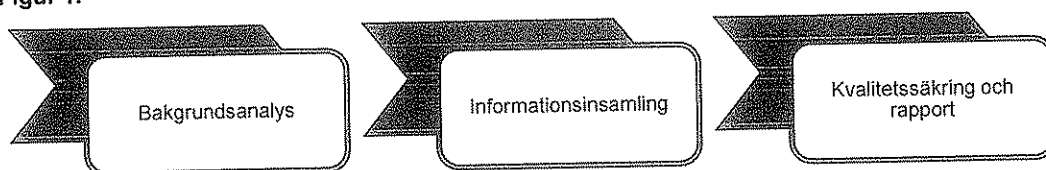
- Likvärdigheten i tillgången på feriejobb över staden
- Analysera styrning av arbetet
- Kvalitet i de feriejobb som erbjuds
- Effekter satsningen har gett för ungdomarna och stadens verksamheter
- Ge förslag på åtgärder för att utveckla stadens arbete på området

Arbetsmarknadsförvaltningen har efterfrågat Swecos stöd i detta arbete. Sweco har i samråd med arbetsmarknadsförvaltningen avgränsat uppdraget till att besvara dessa frågor på ett stadsövergripande plan. Stadens satsning på feriejobb är en satsning som inte bara fokuserar på sommarjobb, utan tanken är att arbete även ska förmedlas till ungdomar vid övriga lovtillfällen. Dessa feriejobb ingår dock inte i Swecos uppdrag att utvärdera.

Metod och upplägg

De frågor som behöver besvaras kräver delvis olika angreppssätt och utvärderingsmetoder. Genomförandet av utvärderingen har därför delats in i tre faser som beskrivs i figur ett nedan.

Figur 1.



Praktiskt handlar det om ett antal olika moment för att samla in information som kan bilda underlag för besvarandet av utvärderingens frågor. I uppdragets genomförande har följande praktiska undersökningsmetoder använts:

- Dokumentstudier
- Enkät till sommarjobbare
- Enkät till sommarjobbshandläggare
- Enkät till arbetsgivare
- Intervjuer av sommarjobbare
- Analysworkshop sommarjobbshandläggare

2. Bakgrundsanalys

Uppdraget inleddes med en analys av bakgrunden till stadens satsning på sommarjobb för ungdomar. Analysen bygger på studier av de dokument som reglerar verksamheten. Främst stadens budget och de riktlinjer för arbetet som tagits fram.

I Stockholms stads budget för år 2015 framgår det att arbetsmarknadsnämnden har ett stadsövergripande uppdrag att stötta människor till arbete och att förena stadens resurser med inriktning mot arbetsmarknaden. Inom ramen för detta uppdrag ingår samordning av information om stadens tillgängliga sommarjobb för ungdomar. Det framgår också av budgethandlingen att arbetsmarknadsnämnden inte bara ska samordna information om sommarjobb utan också leda arbetet med stadens sommarjobb och sträva efter att kunna erbjuda alla unga i åldern 16-19 sommarjobb. Detta ska ske i samarbete med övriga nämnder och bolag samt med näringsliv, andra offentliga organ och det civila samhället.

I budgeten för arbetsmarknadsåtgärder ingår 9,0 mnkr för feriearbeten. Från och med 2015 avsätts i detta anslag ytterligare 13 mnkr för fler feriejobb. Vidare avsätts 7 mnkr till kyrkogårdsnämnden för fler feriejobb och 3,0 mnkr ingår i trafiknämndens budget för detta ändamål. Därutöver avsätts ytterligare medel till detta från det som kallas "Central medelsreserv", som fördelas i samband med avstämning av mål och budget 2015, för en särskild satsning på feriearbeten.

I de riktlinjer som tagits fram framgår syftet med satsningen. Dessa har även beslutats i den styrgrupp som består av representanter för olika delar av staden. Syftet är att stimulera stadens verksamheter och bolag att anställa ungdomar och erbjuda dem en meningsfull sysselsättning. En ambition är också att väcka intresse hos ungdomar för att så småningom arbeta i de kommunala verksamheterna. En strävan ska vara att kunna erbjuda alla unga i åldern 16-19 sommarjobb. I stadens budget anges att indikatorn (som i praktiken fungerar som ett mål) för sommarjobb var 5100 platser men korrigerades upp till 6700 ungdomar i ett avstämningsärende i februari i år. I riktlinjerna uttrycks också att det finns en ambition om att ett likvärdigt, och till behoven anpassat, utbud av feriearbeten ska kunna erbjudas över hela staden.

Målgruppen för sommarjobb är ungdomar som har fyllt 16 år men inte 20 år när sommarjobsperioden inleds. Ungdomarna ska vara mantalsskrivna eller familjehemsplacerade i Stockholms stad. Följande prioriteringsgrunder tillämpas vid förmedling av sommarjobb:

- Ungdomar som sökt men inte feriearbetat i Stockholms stad tidigare ska erbjudas arbete i första hand. Ungdomar som tidigare haft feriearbete i staden erbjuds arbete i mån av plats.
- Ungdomar mellan 16-19 år som avbrutit gymnasiestudier och omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret ska prioriteras för sommarjobb.
- Ungdomar med funktionsnedsättning och som har behov av särskilt anpassning av arbetsuppgifter och/eller arbetsplatsen är en prioriterad grupp.
- Sociala skäl utgör också en prioriteringsgrund. Bedömning görs av handläggare eller skolpersonal.
- Prioriterade ungdomar kan få sommarjobb flera år i rad.

Sommarjobsperioden infaller under vecka 24-34 och ungdomarna anställs i tre veckor med sex timmars arbetsdag. Anställningens omfattning är 90 timmar. Handledare skall finnas på varje arbetsplats som tar emot sommarjobbande ungdomar.

3. Tillgång till sommarjobb

I de riktlinjer som tagits fram framgår det att det finns en tydlig ambition om att det ska kunna erbjudas ett likvärdigt, och till behoven anpassat, utbud av sommarjobb över hela staden. Vilka behov som finns i respektive stadsdel är svårt att utröna. Ett sammanfattande relativt "grovt" mått är hur många i målgruppen som sökt sommarjobb i respektive stadsdel. Givetvis finns andra aspekter att ta hänsyn till för att uttala sig om behovet i de olika stadsdelarna, men detta ger en indikation om behovet. I tabell 1 nedan sammanfattas i kolumn 2 antalet sökande från den aktuella målgruppen i stadens olika stadsdelar. Totalt sökte 15 852 ungdomar sommarjobb i Stockholms stad år 2015. Flest sökande hade Enskede-Årsta-Vantör och Hässelby-Vällingby med 1 852 respektive 1 884 sökande.

I kolumn tre och fyra i samma tabell framgår hur stor andel av de som sökt som blivit erbjudna ett sommarjobb. Sammantaget har 9 747 av totalt 15 852 sökande blivit erbjudna ett sommarjobb, det vill säga 61 procent. Det är stora och i vissa fall mycket stora skillnader i andelen som blivit erbjudna sommarjobb vid en jämförelse mellan stadens stadsdelar. Störst andel har Rinkeby-Kista och Spånga-Tensta där 100 respektive 87 procent av de sökande blivit erbjudna jobb. I Bromma och Älvsjö ligger motsvarande andelar på 22 respektive 29 procent. Detta mått beskriver dock inte vilken kvalitet de erbjudna jobben håller.

Tabell 1.

Stadsdel	Antal sökande i rätt målgrupp	Erbjudna (antal)	Erbjudna (%)	Anställda (antal)
	1126	249	22 %	207
	1852	867	47 %	767
	1056	561	53 %	504
	1089	358	33 %	298
	1884	1333	71 %	1062
	562	237	42 %	212
	581	227	39 %	198
	1806	1806	100 %	1523
	944	509	54 %	477
	1137	886	78 %	739
	1474	1279	87 %	1007
	1453	1031	71 %	874
	505	145	29 %	125
	383	259	68 %	201
Totalt	15852	9747	61 %	8194

4. Styrningen av arbetet

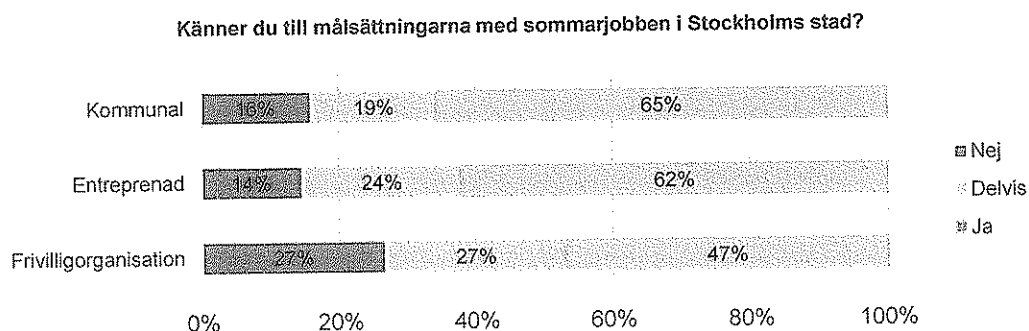
En väl fungerande och effektiv genomförandeorganisation är en viktig framgångsfaktor i den här typen av komplexa satsningar. Genom att analysera hur verksamheten har styrts kan en värdering av hur effektivt verksamheten genomförts och därmed organisationens funktionalitet göras.

Sweco har i samarbete med arbetsmarknadsförvaltningen konstruerat en enkät som besvarats av de handläggare som har i ansvar att förmedla sommarjobb. Handläggarna har ombetts besvara ett antal frågor med koppling till styrningen av arbetet med sommarjobb. Enkäten skickades till 26 handläggare, 20 av dessa valde att besvara den. En annan enkät på samma tema skickades till de arbetsplatser vilka haft sommarjobb under sommaren 2015. Denna enkät gick ut till 680 personer och av dessa besvarade 370 enkäten. Utöver detta ledde också Sweco en workshop där sommarjobbshandläggarna deltog. Fokus i denna workshop var främst på mål, roller och ansvar samt samsyn.

Mål och riktlinjer

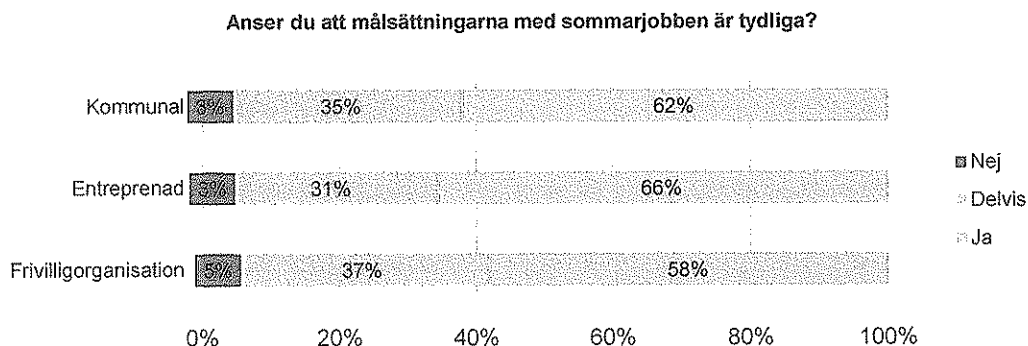
De arbetsplatser som besvarat Swecos enkät tillhör tre övergripande kategorier: kommunala arbetsplatser, arbetsplatser som bedriver verksamhet på entreprenad och frivilligorganisationer. Av dessa tre grupper framgår det i diagram 1 att det är främst frivilligorganisationerna som har en begränsad kunskap om vad målen med sommarjobben är. 54 procent av dessa vet inte alls eller bara delvis vilka målen är. Det är även en relativt stor andel av de svarande från de andra grupperna som inte vet eller bara delvis vet vilka målen är.

Diagram 1.



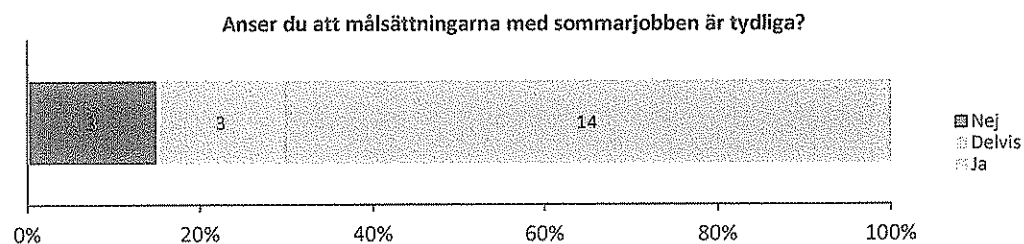
De arbetsplatser som svarat att de känner till målen har i enkäten också blivit ombedda att ange om de anser att dessa är tydliga. Det är endast tre till fem procent av de som svarat som anser att de inte är tydliga medan 58 till 62 procent anser att de är det. En relativt stor grupp menar dock att de bara är delvis tydliga. Detta framgår i diagram 2 nedan.

Diagram 2.



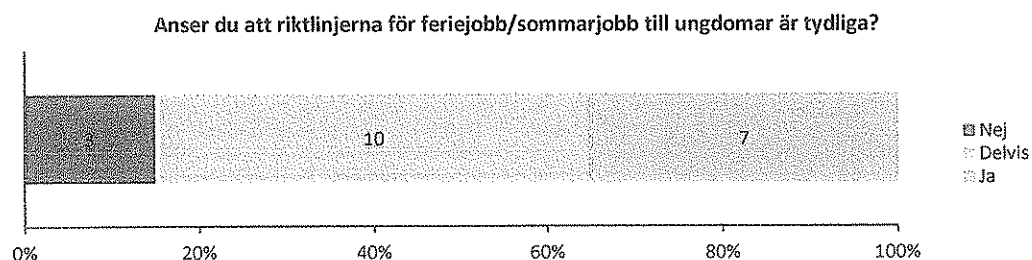
Även sommarjobbshandläggarna blev ombudda att svara på samma fråga. Siffrorna i diagrammet anger antalet svarande och inte andelen som angett svaret. Detta på grund av att gruppen svarande är liten och det är viktigt att det framgår hur många som egentligen svarat då att ingen övertolkning av den andel som detta genererar sker. Av handläggarna är det 70 procent som anser att målsättningarna är tydliga. I diagram 3 nedan framgår det också att det är lika många som anser att de inte är det som de som anser att de bara delvis är tydliga.

Diagram 3.



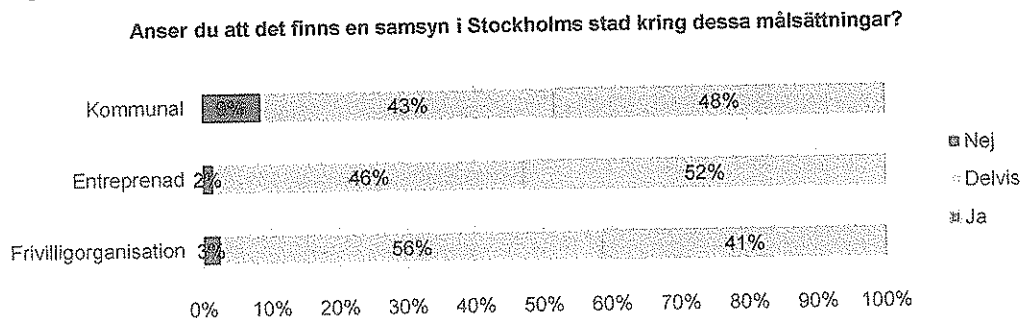
De riktlinjer som tagit fram ska fungera som ett samlat styrande dokument för arbetet med sommarjobb i staden. Av de sommarjobbshandläggare som svarat på enkäten anser 13 av totalt 20 att de är helt eller delvis otydliga (se diagram 4 nedan). I de skriftliga kommentarer som finns kopplat till frågorna framgår det att det främst handlar om att de urvalskriterier som finns beskrivna i riktlinjerna förändrades under den anställningsprocess som pågick under våren och att de prioriteringsgrunder som använts är otydliga när det gäller främst funktionshinder och sociala skäl. I enkäten till arbetsplatser fanns också frågor kring de urvalskriterier som tillämpas vid rekrytering. En stor del av arbetsplatserna (49 procent för kommunala, 62 procent för entreprenadverksamhet och 55 procent för frivilligorganisationer) känner inte till dessa.

Diagram 4.



Att det saknas kunskap kring vilka målsättningar som finns och att det finns otydligheter kring dessa återspeglas i svaren på frågor om det finns en samsyn kring mål och riktlinjer. Över 50 procent av de arbetsplatser som svarat på enkäten anser att det inte finns eller bara delvis finns en samsyn kring målsättningarna i Stockholms stad (se diagram 5).

Diagram 5.



Samma mönster framträder i svaren på den enkät som sommarjobbshandläggarna besvarat. Diagram 6 och 7 visar att en stor andel av handläggarna anser att det inte till fullo finns en samsyn kring målsättningarna mellan handläggarna samt mellan de olika delarna av Stockholms stad som är involverade i satsningen. Framförallt gäller detta mellan stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och kommunala bolag.

Diagram 6.

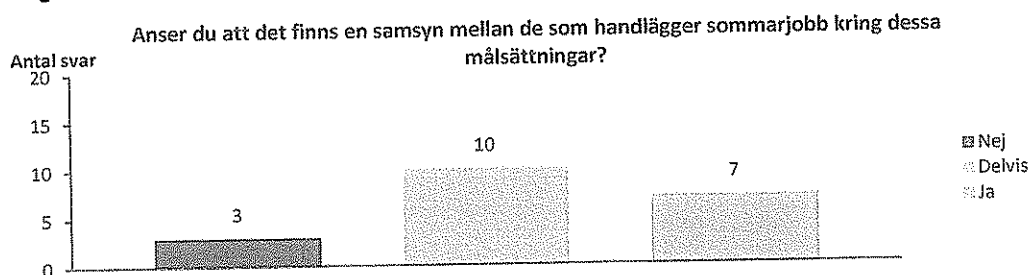
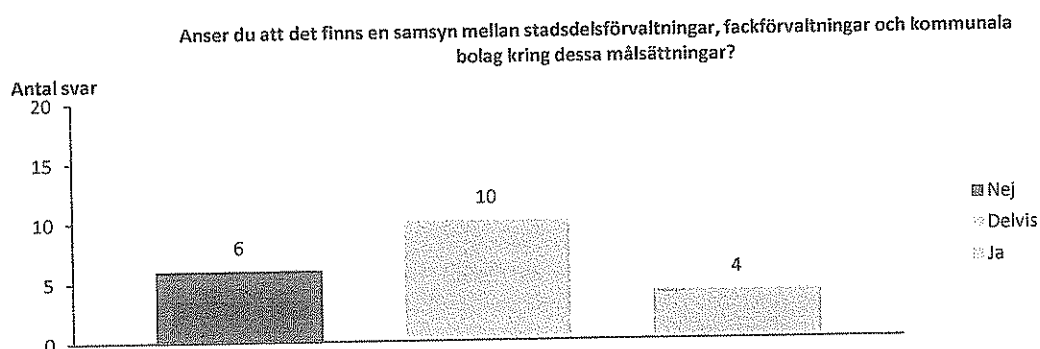


Diagram 7.



I workshopen fokuserade Sweco bland annat på verksamhetens mål. De deltagande handläggarna ombads ange vilka mål, formella och informella, som finns med satsningen utifrån deras verksamhets perspektiv. De mål som nämndes återfinns i tabell 1 nedan. Därefter ombads handläggarna rangordna målen utifrån hur prioriterade de varit i handläggningen av sommarjobb under år 2015. Av rangordningen framgår det att en mycket stor del av de som deltog i workshopen (11 av 12) anser att det mest

prioriterade varit att uppnå de volymmål som finns. Med andra ord har arbetet i första hand inriktats mot att få ett visst antal ungdomar anställda. Nummer två respektive tre i denna rangordning var att ge de ungdomar som får arbete värdefulla referenser, erfarenheter och ett starkare CV inför framtida yrkesliv samt att främja vissa grupper som av olika skäl behöver utökat stöd för att komma in på arbetsmarknaden. Bland de mål som också ligger högt upp i denna prioriteringslista lyfts också betydelsen att bidra till ekonomiskt utsatta familjers inkomst samt trygghet och ansvar för det egna närområdet. I diskussionen framfördes också att det i vissa stadsdelar tillskjutits resurser från stadsdelsnämnden utöver de centrala medel som satsats. Med detta har det också tillkommit målsättningar som inte återfinns i riktlinjerna och ett utökat tryck att "alla" stadsdelens ungdomar ska få ett arbete.

Tabell 2.

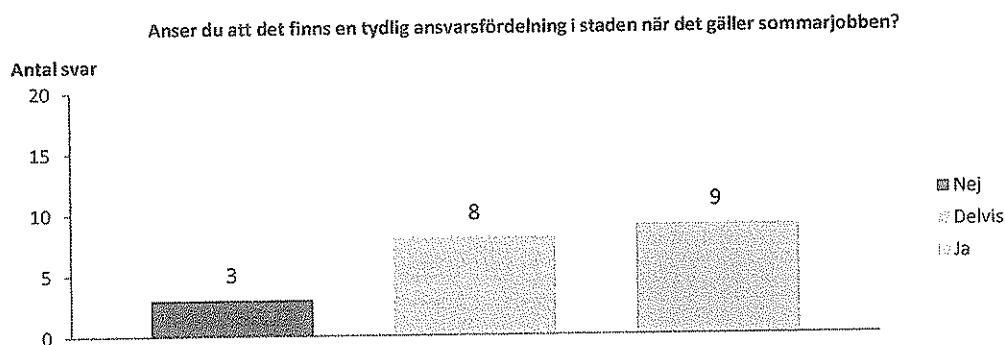
Mål	Prioritering
Volymmål	1.1.1.1.1.1.1.1.1.2
Referenser/CV	1.2.2.2.3.3.3.3.3
"Social åtgärd"	2.2.2.2.2.3.3
Inkomst till familj	3.3.3.3
Trygghet i närområdet	2.
Ansvar för närområdet	2.
Sysselsättning	
Bryta sociala arv	
Sysselsättning	
Orka fortsätta studier	
Bryta sociala arv	

Ansvar och roller

Det är viktigt för de inblandade parterna att det är tydligt vem som gör vad, när och hur. Detta gäller alla typer av komplexa satsningar som involverar mer än en intressent.

De handläggare som ansvarat för arbetet anser till en relativt stor del att det inte till fullo finns en helt tydlig ansvarsfördelning i staden när det gäller sommarjobben (se diagram 8). De skriftliga kommentarer som finns på detta område i enkäten bekräftar det som kom fram under workshopen. För sommarjobbshandläggarna handlar det främst om otydligheter efter att sommarjobbarna har inlett sitt arbete. Det händer då att frågor riktas till sommarjobbshandläggarna om sådant som är arbetsplatserna ansvar och vice versa. Från ett par sommarjobbshandläggare efterfrågas det ett mer tydligt ledarskap över processen från arbetsmarknadsförvaltningen som flera menar har ett "helikopterperspektiv" på verksamheten.

Diagram 8.



Att det av vissa upplevs som att det finns en mer eller mindre otydlig ansvarsfördelning framgår också i den enkät som besvarats av arbetsplatser. Det framgår av diagram 9 och 10 att över 30 procent av de svarande från frivilligorganisationer anser att det i någon mån finns otydligheter i både anställningsförfarandet och när ungdomen väl har börjat arbeta. Dessa siffror är lägre framförallt för entreprenadverksamheten men ungefär likvärdiga för de kommunala arbetsplatserna.

Diagram 9.

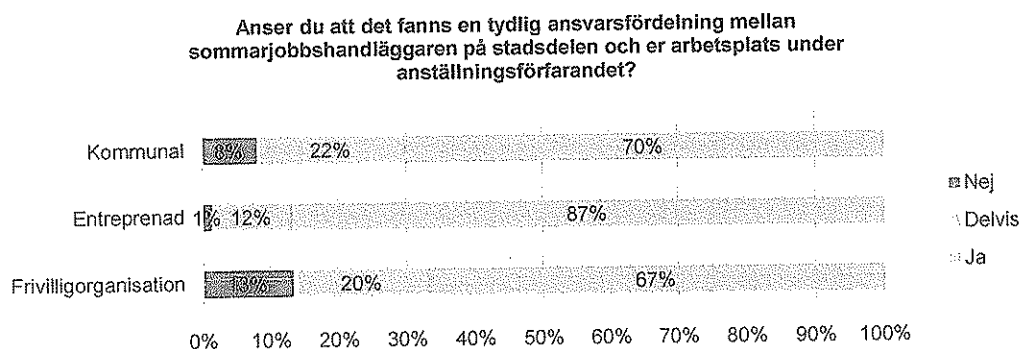
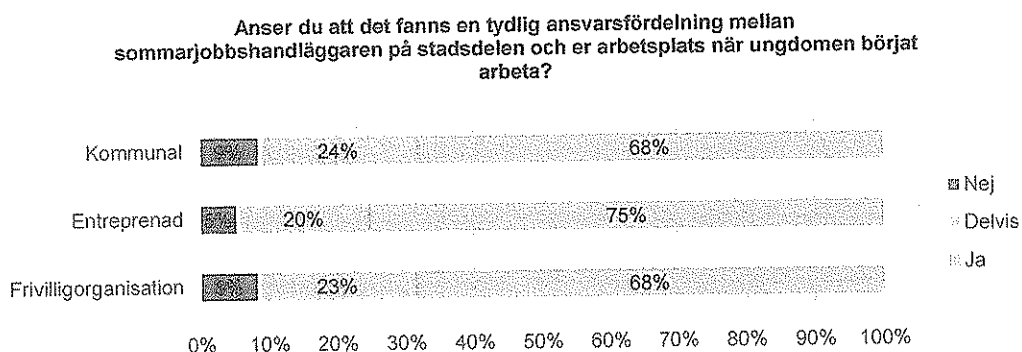


Diagram 10.



5. Kvalitén på sommarjobben

Vad som är god kvalitet i en verksamhet är ofta svårt att uttala sig om. Kvalitetsbegreppet är komplext och har lika många betydelser som det har användningsområden. I Swecos utvärdering har utgångspunkten varit att utgå från beskrivningar av vad sommarjobben ska innehålla och anta att om detta uppnås så håller de också hög kvalitet. I nedanstående avsnitt kommer också visst fokus att ligga på hur ungdomarna upplevt anställningsförfarandet.

I den enkät som 40 procent av de ungdomar som haft sommarjobb sommaren 2015 svarat på framgår det att de allra flesta hört talas om att det gick att söka sommarjobb av familj, vänner och/eller genom skolan. 90 procent av de svarande anser också att det var lätt att hitta information om sommarjobben. Detta är en ökning med tre procentenheter från föregående år. Att söka jobb på webben var enkelt enligt 99 procent av de som svarat på enkäten och nästan lika stor andel ansåg att det var enkelt att förstå informationen om att de hade fått jobb (94 procent). När det gäller den information som kommer från arbetsplatserna till ungdomarna är de inte lika positiva. 27 procent av ungdomarna anser att de inte fått tydlig information från den arbetsplats som erbjudit dem jobb. Detta är något bättre än föregående år men sämre än år 2013.

Av diagram 11 och 12 framgår det att det är en relativt stor grupp av sommarjobbarna som trivdes med sina arbetsuppgifter och känt sig väl omhändertagna på sin arbetsplats. Svaren på dessa frågor har också legat kvar på en stabil och hög nivå de senaste tre åren.

Diagram 11.

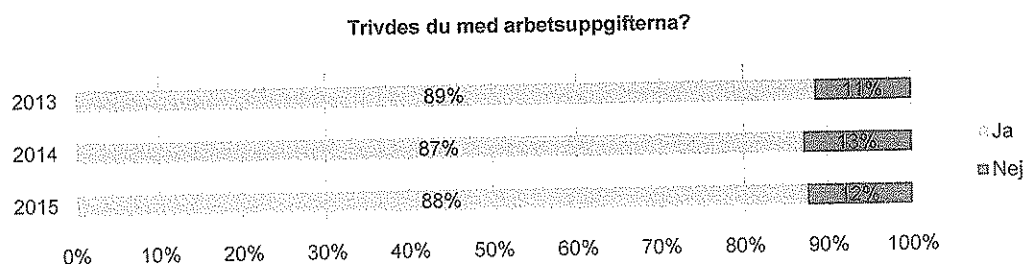
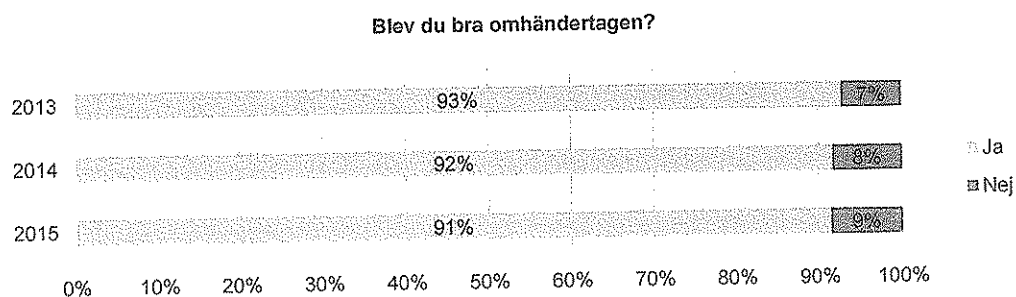
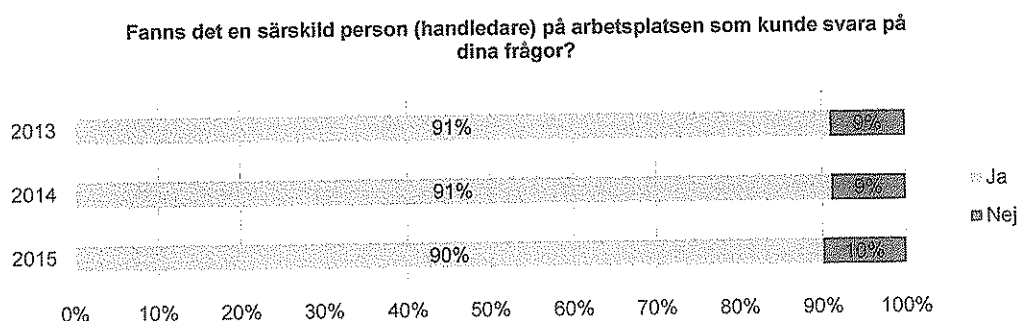


Diagram 12.



90 procent av ungdomarna har också angett att det fanns en särskild handledare på arbetsplatsen (se diagram 13). Även arbetsplatserna delar denna bild framgår det av den enkät som de besvarat.

Diagram 13.



När det gäller de arbetsuppgifter som ungdomarna fått göra så anges det i riktlinjerna för verksamheten att de ska vara meningsfulla. 78 procent upplever arbetsuppgifterna som meningsfulla. Det innebär dock att 22 procent av de som svarat på ungdomsenkäten anger att de inte anser att så är fallet (se diagram 14). Under sommaren fick en grupp sommarjobbare som arbetade på arbetsmarknadsförvaltningen i uppdrag att genomföra ett antal enkla intervjuer. Totalt genomfördes 76 intervjuer över hela staden. En majoritet av dessa genomfördes i Rinkeby-Kista. Lite över hälften svarade delvis eller nej på frågan om deras arbetsuppgifter varit meningsfulla. I intervjuerna förde de fram att detta berodde på att många kände att dem hade "onödiga" arbetsuppgifter. T.ex. fick en grupp ungdomar måla om ett staket som hade målats för någon månad sedan. Några som arbetade med administration kände också att de gjorde meningslösa uppgifter. Däremot kände de allra flesta ungdomar inom förskolor/äldreomsorg att deras arbetsuppgifter var meningsfulla.

Även sommarjobbshandläggarna ger negativa svar på denna fråga. Av dessa är det 35 procent som svarat att ungdomarna inte alls eller bara till viss del får göra meningsfulla arbetsuppgifter (se diagram 15).

Diagram 14.

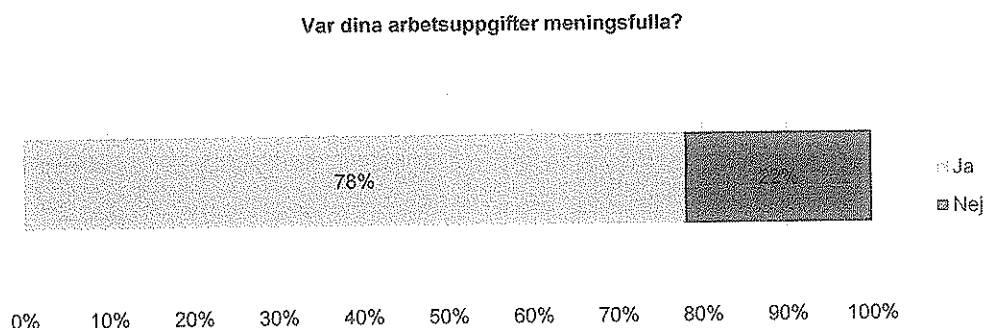
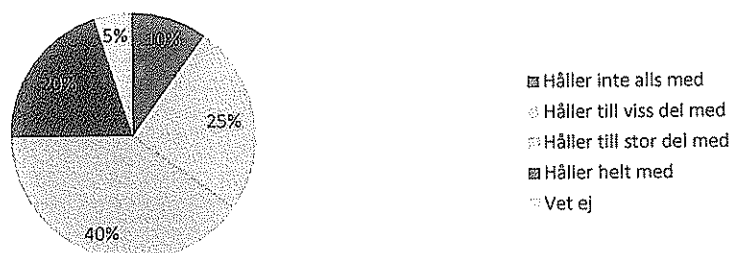


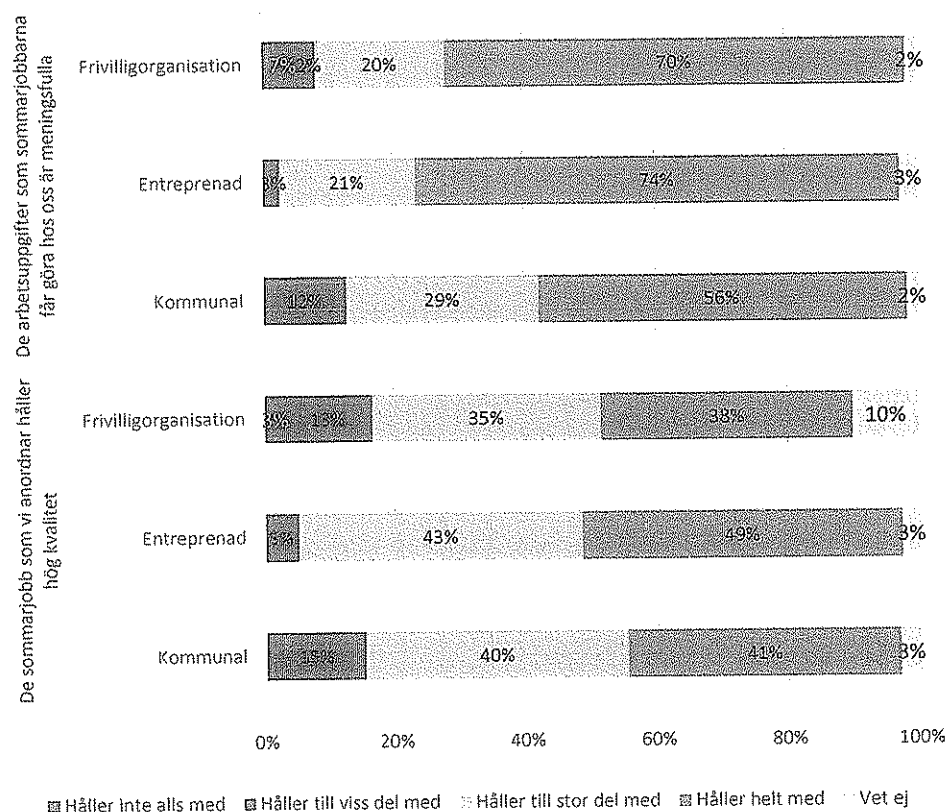
Diagram 15.

De arbetsuppgifter som sommarjobbarna får göra är meningsfulla



Arbetsplatserna är inte lika negativa på denna fråga. Där är det endast 3 procent för entreprenadverksamheter, 12 procent för kommunal verksamhet och 9 procent av frivilligorganisationerna som inte anser att ungdomarna har haft meningsfulla arbetsuppgifter hos dem. Det är dock en större grupp som anser att deras sommarjobb som helhet inte håller hög kvalitet. Framförallt frivilligorganisationerna och de kommunala arbetsplatserna, 16 respektive 15 procent, sticker ut i negativ bemärkelse (se diagram 16).

Diagram 16.



Även sommarjobbshandläggarna har blivit ombudda att uttala sig om vilken kvalitet de sommarjobb som finns i staden har. 50 procent av de tillfrågade handläggarna anser till stor del eller helt att de håller hög kvalitet. En relativt stor andel, 15 procent, anser att de inte kan uttala sig i denna fråga medan 35 procent till viss del tycker att de håller hög kvalitet. Allt detta framgår av diagram 17 nedan.

Diagram 17.

De sommarjobb som Stockholms stad anordnar håller hög kvalitet



Av de kommentarer som lämnats i enkäten framgår det att flera anser att det volymmål som finns är alltför högt satt. För att de ska kunna uppnå målet har de varit tvungen att sänka kraven på kvalitet. En handläggare skriver att i flera fall upplevs sommarjobben som ett tidsfördriv snarare än ett arbete. Detta kan påverka effekten av ungdomarnas "riktiga" arbetslivserfarenhet. Samma person menar att här saknas samsyn med många av stadens politiker som anser att sommarjobben enbart är till för sysselsättning. En annan person skriver att det inte finns tillräckligt med arbetsuppgifter för alla sommarjobbare och ibland kan sommarjobben bli mer som en fritidsverksamhet än en arbetsplats. Samma person menar dock också att stadsdelsförvaltningarna skapar för många arbetstillfällen som egentligen ej behövs för att tillfredsställa politikernas vilja. I den workshop som Sweco arrangerad framkom också åsikten att många sommarjobb håller hög kvalitet men att det finns en stor variation över staden. Flera upplever att det i vissa fall blivit "mer kvantitet än kvalitet" som styr. Att handläggarna sitter på olika delar av förvaltningen med ordinarie uppdrag med olika inriktningen, kan också det påverka kvaliteten och inriktningen menar någon.

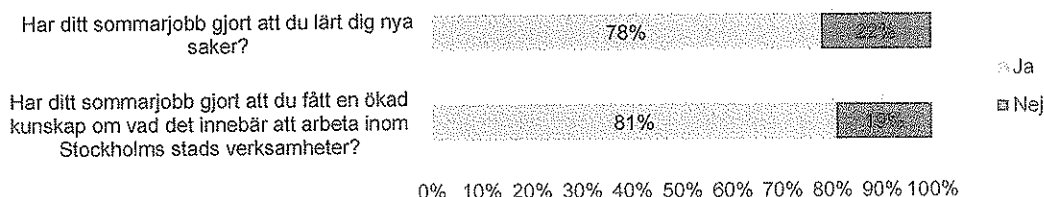
6. Effekter

Satsningen på sommarjobb ska leda till ett antal långsiktiga förändringar dels hos de ungdomar som haft arbeten men också på stadens verksamheter. Frågor på detta tema har därför ställts i de enkäter som riktats till ungdomar respektive arbetsplatser.

Effekter för sommarjobbarna

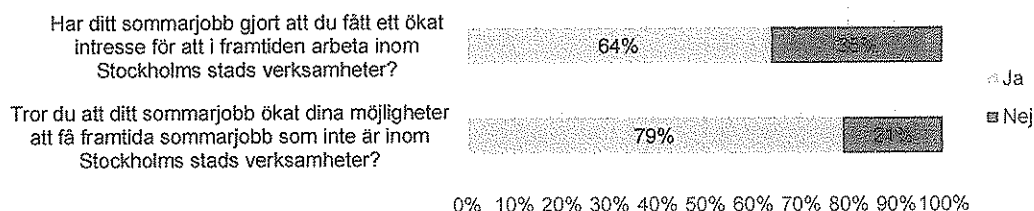
Tanken är att stadens sommarjobb ska leda till att ungdomarna lär sig nya saker och får utökad kunskap om stadens verksamheter. Av diagram 18 framgår att det är 78 procent av de ungdomar som svarat på enkäten som anser att de lärt sig nya saker. 81 procent av samma grupp anser också att de fått en ökad kunskap om vad det innebär att arbeta inom Stockholms stads verksamheter.

Diagram 18



Utöver detta är också avsikten att sommarjobben ska leda till ett ökat intresse för att i framtiden arbeta i staden. På denna fråga är det endast 64 procent som anser att så är fallet. På frågan om de tror att sommarjobbet ökat deras möjligheter att få sommarjobb som inte bedrivs inom ramen för Stockholm stad anger 79 procent att så är fallet.

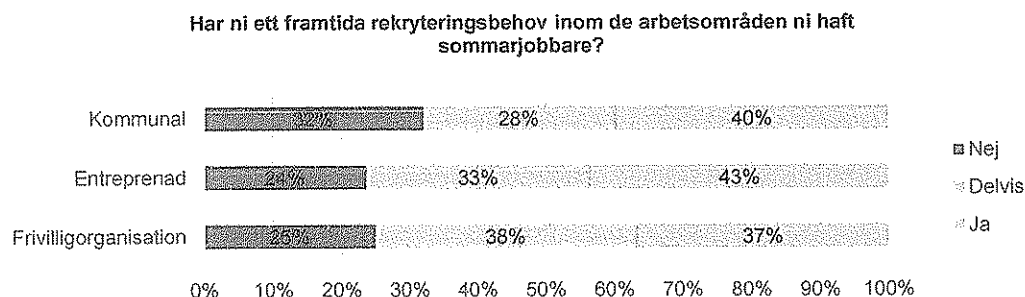
Diagram 19.



Effekter för stadens verksamheter

Satsningen på sommarjobbare ska bidra till att arbetsgivare i högre utsträckning ska vilja anställa ungdomar. En bra grundförutsättning för detta är att det finns ett framtida rekryteringsbehov inom de arbetsområden sommarjobbare arbetat. Så är dock inte fallet för alla de arbetsplatser som svarat på enkäten. Mellan 24 procent för entreprenadverksamheter till 32 procent för de kommunala arbetsplatserna menar att de inte har ett framtida rekryteringsbehov inom de arbetsområden de haft sommarjobbare.

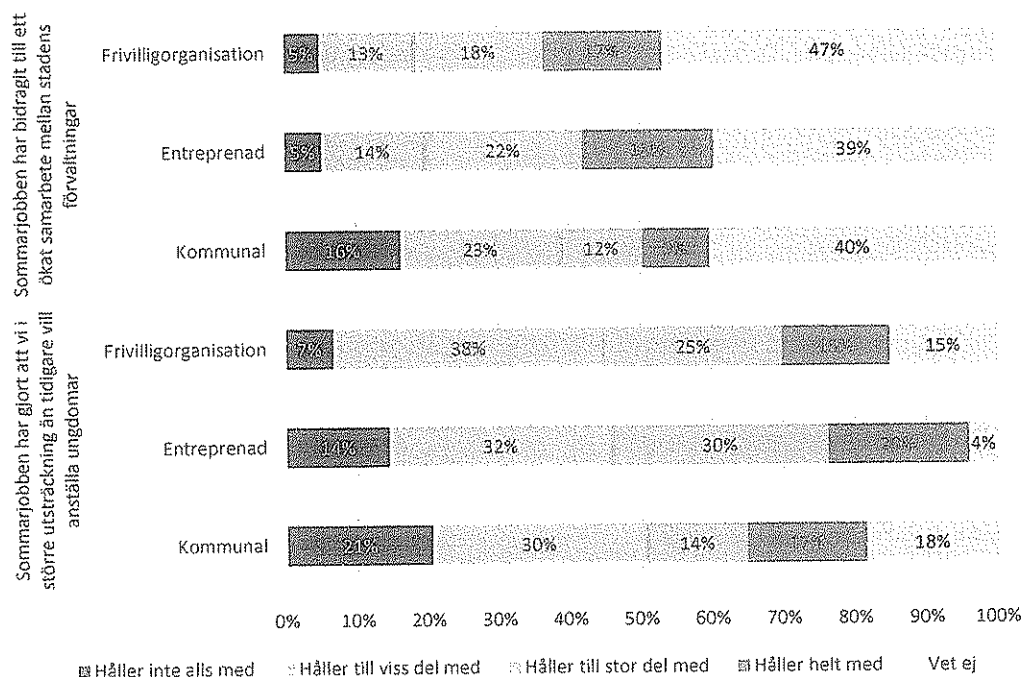
Diagram 20



På en direkt fråga om sommarjobben har gjort att arbetsplatserna i framtiden i större utsträckning vill anställa unga är det för frivilligorganisationerna något fler som angett ett negativt svar än de som angett ett positivt svar, 45 procent negativa kontra 40 procent positiva svar. För entreprenadverksamheten gäller det omvända. Där är det en något större grupp som är positiva än negativa. De mest negativa är de kommunala arbetsplatserna. Hela 21 procent av dessa menar att detta inte alls bidragit till att de vill anställa fler ungdomar i framtiden.

I diagram 21 framgår det att 39 procent av de kommunala arbetsgivarna inte alls eller till viss del anser att sommarjobben bidragit till ett ökat samarbete mellan stadens förvaltningar. Dessa siffror är mer positiva när det gäller frivilligorganisationerna och entreprenadverksamheten.

Diagram 21



Även sommarjobbshandläggarna blev ombudda att svara på en fråga om huruvida sommarjobben bidragit till ett ökat samarbete. 15 procent av dessa anser att det inte alls har gjort det, 50 procent att det till viss del gjort det och 30 procent har angett ett positivt svarsalternativ (se diagram 22).

Diagram 22.

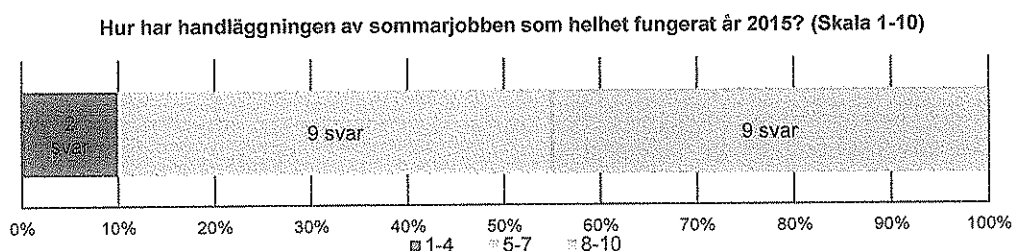
Sommarjobben har bidragit till ett ökat samarbete mellan stadens förvaltningar



7. Helhetsomdöme

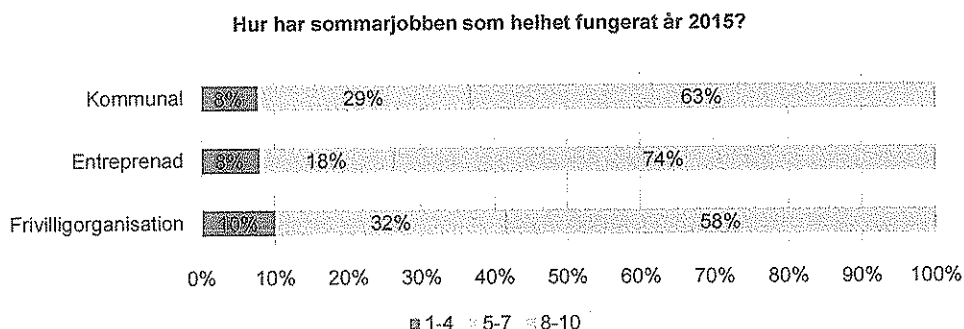
I de respektive enkäterna fick de olika respondentgrupperna möjligheten att ge ett sammanfattande omdöme av olika aspekter av sommarjobben 2015. Av sommarjobbshandläggarna är det 2 av 20 som inte anser att det fungerat bra med handläggningen som helhet. 9 personer har angett något av alternativen 5-7 på en tiogradig skala där tio är det mest positiva. Resterande 9 är mycket positiva (se diagram 23).

Diagram 23.



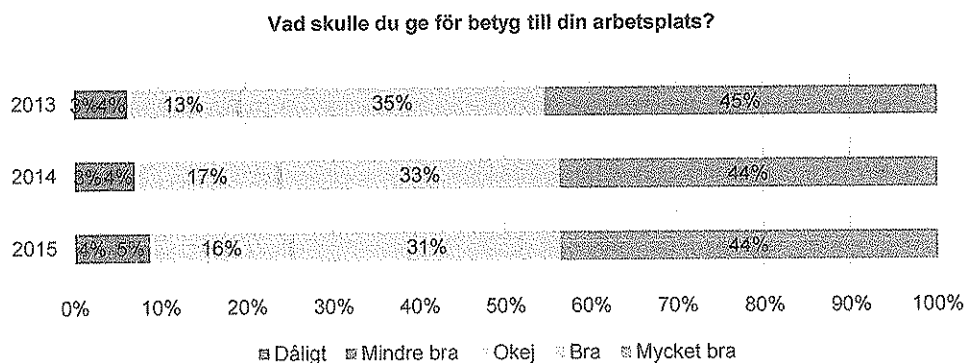
Arbetsplatserna har angett ett något mer positivt svar. Av dessa är det framförallt entreprenadverksamheterna som är positiva, där 74 procent angett ett positivt svarsalternativ (se diagram 24).

Diagram 24.



Av sommarjobbarna har 75 procent gett sin arbetsplats betyget bra eller mycket bra. Det är två procentenheter sämre än föregående år. Gruppen som anser att deras arbetsplats var mindre bra eller dålig har ökat från sju till nio procent från föregående två år.

Diagram 25.



8. Sammanfattande analys och slutsatser

Swecos analys och slutsatser baseras främst på den informationsinsamling som genomförts. Men även vår tidigare erfarenhet av utvärdering av komplexa projekt och verksamheter.

STYRNINGEN AV VERKSAMHETEN

De resultat som redovisats kan till stor del förklaras av den styrning som finns av verksamheten. Av den information som samlats in framträder en bild av en verksamhet som styrs av flera mer eller mindre officiella målsättningar. De målsättningar som framgår i stadens riktlinjer är i vissa fall otydliga. Att det finns ytterligare målsättningar som påverkar satsningen, främst från stadsdelsnämnderna, gör att det förefaller som att satsningen saknar en bestämd riktning och "sprettar" åt flera håll samtidigt. För att en satsning ska få avsedd effekt krävs att alla jobbar åt samma håll och har en gemensam bild av vilket håll detta är. Mycket tyder också på att explicita eller i vissa fall implicita krav på att ett visst antal ungdomar ska få ett sommarjobb haft negativ effekt på kvalitén på sommarjobben. Många sommarjobb förefaller ha haft hög kvalitet, men det finns också information som pekar på att det funnits jobb som i praktiken inte kan definieras som riktiga arbeten. De urvalskriterier som tillämpas är inte heller fullt ut kända för alla verksamheter som tar emot sommarjobbare. Det finns också ett behov av att skapa en gemensam praktik för hur flertalet av de prioriteringsgrunder som tillämpas ska tolkas vid handläggning.

När det gäller roller och ansvar finns det vissa otydligheter främst när ungdomarna är på plats på sitt sommarjobb. Det är främst de kommunala verksamheterna och frivilligorganisationen som upplever att det kan bli tydligare vem som gör vad, när och hur. Att de som arbetar med handläggning av sommarjobb sitter på antingen den del av en stadsdelsförvaltning som ansvarar för fritidsverksamhet, personalavdelning eller på individ- och familjeomsorgen påverkar sannolikt också styrningen av verksamheten.

LIKVÄRDIGHETEN I TILLGÅNGEN PÅ FERIEJOBB ÖVER STADEN

Det är ett sammansatt och omfattande företag att säkerställa att alla de ungdomar som söker sommarjobb ska få ett högkvalitativt sommarjobb som leder till positiva effekter för såväl ungdomar som stadens verksamheter. Stockholms stad har satsat stora resurser för att uppnå sina mål. För att få en bild av omfattningen av den satsning som gjorts så fanns det vid årsskiftet 2014/2015 31 094 ungdomar inom det aktuella åldersintervallet folkbokförda i Stockholms stad. Av dessa var 8 194 anställda under sommaren 2015. Det innebär att inom ramen för denna satsning fick cirka 26 procent av stadens ungdomar arbete sommaren 2015.

Tillgången till sommarjobb över hela staden matchar dock inte de behov som finns i varje stadsdel. Det är inte helt oproblematisk att likställa antal sökande med behovet av sommarjobb. De stora skillnader i andelen sökande som fått erbjudande om anställning är dock en tydlig indikation på att det finns en olikvärdighet i tillgången på sommarjobb i staden.

KVALITEN I DE SOMMARJOBB SOM ERBJUDS

Att de sommarjobb som erbjuds håller hög kvalitet är en viktig signal för de ungdomar som får jobben. Det visar att det är riktiga jobb och att med det kommer många fördelar men också stora skyldigheter. Att det allra flesta ungdomarna upplever att det har varit lätt att hitta information om sommarjobben samt att söka jobb är bra grundförutsättningar. Att de också i de allra flesta fall haft en handledare på plats och känts sig väl omhändertagna är också det bra "hygien" faktorer.

Det är dock så att en relativt stor grupp inte trivs med sina arbetsuppgifter och en än större grupp som inte anser att de varit meningsfulla. I de intervjuer med ungdomar som genomförts framgår det att det både kan handla om att de inte anses vara meningsfulla i termer av meriter inför framtiden, men också att de faktiska arbetsuppgifter inte ses som meningsfulla för stunden. Denna bild delas inte helt av arbetsgivarna men av sommarjobbshandläggarna.

Mycket tyder på att det finns stora variationer i de sommarjobb som erbjudits. En betydande del håller hög kvalitet, men det finns också starka indikationer på att stora grupper ungdomar haft sommarjobb som inte ger dem en rättvisande bild av vilka krav och förväntningar som finns i arbeten de kommer att söka i framtiden.

EFFEKTER SATSNINGEN HAR GETT FÖR UNGDOMARNA OCH STADENS VERKSAMHETER

Det är viktigt att skilja mellan resultat och effekter. Med effekt menas en förändring som inträffar som en följd av en genomförd insats och som annars inte skulle ha inträffat. Detta betyder ett kontrafaktiskt angreppsätt. Enklare uttryckt en "om inte" problematik. För detta krävs i de allra flesta fall någon form av kontrollgrupp. I det begränsade uppdrag som Sweco haft i att utvärdera Stockholms stads sommarjobbare har detta inte varit möjligt. Det går därför inte med säkerhet att uttala sig om vilken direkt effekt satsningen haft. Det går dock att visa på tendenser och indikationer på att en eventuell förändring skett.

Den samlade bild som framträder är att satsningen inte helt fått önskad effekt på de aktuella målgrupperna. En stor del av de sommarjobbare som arbetat under sommaren 2015 upplever att de lärt sig nya saker och fått utökad kunskap om vad det innebär att arbeta inom Stockholms stads verksamheter. Samtidigt är det hela 22 procent av ungdomarna som inte anser att de lärt sig något nytt. En siffra som är alltför hög. Om sommarjobben ska fungera som en marknadsföring för framtida kompetensförsörjning till staden har detta inte varit framgångsrikt. En stor grupp av ungdomar har inte fått ett ökat intresse för att arbeta inom Stockholms stads verksamheter. Samtidigt är de 21 procent av samma grupp ungdomar som inte tror att det sommarjobb de haft i förlängningen kommer underlätta i sökandet av framtida sommarjobb utanför stadens verksamheter.

Att en stor del av de arbetsplatser som ingått i utvärderingen inte har ett framtida rekryteringsbehov kopplat till de arbetsområden sommarjobbarna arbetat inom är en dålig förutsättning för att de också i framtiden ska vilja anställa fler ungdomar. Det är en betydande del av arbetsplatserna som inte har blivit mer positivt inställda till att anställa ungdomar. Mycket tyder också på att sommarjobben bara i begränsad uträkning har lett till ett utökad samarbete mellan stadens olika förvaltningar.

Swecos rekommendationer

De slutsatser som presenteras ovan ger i Swecos mening upphov till ett behov av vissa insatser och förändringar. Dessa sammanfattas nedan.

- Stockholms stad behöver tydliggöra och synliggöra mål och syfte med sommarjobben. Det behöver vara klart för alla involverade vad Stockholms stad vill uppnå med sommarjobben.
- Stockholms stad behöver problematisera kring vilka skillnader som finns mellan olika gruppers behov och vilken "typ" av sommarjobb som är lämplig för respektive grupp. Olika målgrupper kräver olika mycket handledning och stöd. Det går också att ha olika krav på olika grupper. Höga förväntningar på alla bör dock vara vägledande.
- Stockholms stad behöver separera olika satsningar från varandra och tydliggöra respektive satsnings mål och syfte. Att sommarjobb ska ha en positiv effekt på social oro, sysselsättning, förbereda ungdomar inför framtida arbeten, inkomst till utsatta familjer, marknadsföring av staden samt meritskapande inför framtiden etc. är inte alltid helt förenliga.
- Stockholms stad behöver styra arbete med sommarjobb mer mot kvalitet än kvantitet. Om det första arbetet saknar många beståndsdelar som ett jobb ska ha riskerar ungdomar att få en felaktig bild av vad ett arbete innebär. Om alltför många jobb skapas som inte håller hög kvalitet så risker det att devalvera värdet för framtida arbetsgivare av att ha haft ett sommarjobb i Stockholms stad.
- En beskrivning av vilka ansvar roller som finns i olika delar av processen behöver skapas och spridas.
- De ansvariga för sommarjobben behöver skapa gemensamma forum där prioriteringsgrunder diskuteras och en gemensam förståelse uppstår kring dessa.
- Sommarjobbshandläggarna behöver tydliggöra urvalskriterierna för arbetsplatserna.