



Stockholms
stad

Rapport feriejobb sommaren 2016

stockholm.se

Sammanfattning

Varje år anställer Stockholms stad feriearbetande ungdomar under sommaren. Stadens nämnder och bolag har enligt Stockholm stads budget ett gemensamt uppdrag i att verka för att ungdomar får möjligheten till feriejobb. 2016 har staden anställt 8156 ungdomar för feriejobb under sommaren.

Arbetsmarknadsförvaltningen har ett samordnande ansvar för stadens feriejobb. I det samordnande ansvaret ingår att ta fram de särskilda anvisningar som reglerar arbetet, anvisningarna fastställs och beslutas av stadsdirektören. I det samordnade ansvaret ingår även att utveckla stadens feriearbeten. Inom detta uppdrag har förvaltningen fortsatt sin samverkan med föreningen Stockholm Open i syfte att bredda utbudet av arbetstillfällen. Förvaltningen har även i samverkan med Stockholm Business Region/Start Up tagit fram ett koncept för entreprenörskap inom ramen för feriejobbet samt fortsatt utveckla språkstödjande insats för ensamkommande flyktingungdomar.

De feriejobbande ungdomarna är till största del nöjda med sitt feriejobb och 77 procent ger jobbet betyget fyra eller fem på en femgradig skala.

Även arbetsplatserna är till största delen nöjda och 78 procent svarar att de är nöjda eller mycket nöjda med hur helheten fungerat under 2016. En tredjedel av arbetsplatserna uppger dock att de haft svårt att hitta lämpliga arbetsuppgifter till ungdomarna och en fjärdedel uppger att de inte alltid har haft tillräckligt med arbetsuppgifter. I och med att volymerna gällande antalet anställda ungdomar ökat de senaste åren framhåller även de anställande förvaltningarna och styrgruppen för feriejobb en oro kring att inte kunna erbjuda tillräckligt många kvalitativa arbetstillfällen.

Innehåll

Sammanfattning.....	3
Inledning	5
Innehåll	5
Ansvarsfördelning inom staden.....	6
Styrning och samordning	7
Arbetsstillfällena	8
Arbetsstillfällena fackförvaltningarna.....	8
Arbetsstillfällena bolagen.....	9
Ungdomar- övergripande statistik	9
Antal sökande och anställda fördelat på anställande förvaltning	9
Prioriterade ungdomar	10
Antal anställda fördelat utifrån kön och arbetsområde	11
Andel ungdomar i stadsdelarna som söker feriejobb	11
Arbetsprocessen	12
Ansökningsförfarandet.....	12
Information	13
Samarbete arbetsplats - handläggare	13
Kvalitet på arbetsstillfällena	14
Särskilda satsningar utifrån budget 2016	17
Samverkan med näringslivet	18
Stockholm Open	18
Entreprenörskap - Summer Business Challenge	19
Handledarstöd till arbetsplatserna	21
Särskild satsning - Språkstöd i samband med feriejobbet	21
Helhetsbedömning	23
Summering och planerade åtgärder	25
Bilagor.....	26

Inledning

2016 har Stockholms stad anställt drygt 8 100 ungdomar för feriejobb under sommaren. Målgruppen är ungdomar mellan 16-19 år folkbokförda i Stockholm. Tanken är att satsningen ska leda till värdefulla erfarenheter och i förlängningen en stärkt position på arbetsmarknaden för ungdomarna. Feriejobben är också ett sätt för ungdomarna att lära känna Stockholms stad som arbetsgivare.

Stadens nämnder och bolag har gemensamt i uppdrag att verka för att ungdomar får möjlighet till feriejobb. Alla nämnder och bolag har enligt stadens budget ett ansvar för att detta uppnås.

Innehåll

I följande rapport kommer arbetsmarknadsförvaltningens samlade uppdrag och arbetet i stort gällande feriejobben att redovisas. Rapporten innehåller:

- Statistikuppgifter
- Redovisning av styrning och samordning
- Handläggningsprocessen
- Information kring feriejobben
- Kvalitet/meningsfullhet i de arbetstillfällen som erbjuds
- Redovisning av aktuella budgetuppdrag som samverkan med näringslivet, entreprenörskap och handledarutbildning
- Redovisning av insats med språkstöd för ensamkommande flyktingungdomar.
- Summering och planerade åtgärder.

För att samla in underlag till rapporten har följande undersökningsmetoder använts:

- Enkät till feriejobbare (särskilda enkäter har besvarats av ungdomar som ingått i språkstödssatsningen samt jobbat inom Stockholm Open eller med entreprenörskap)
- Fokusgrupp med 14 ungdomar inom språkstödssatsningen
- Enkät till arbetsplatser (särskild enkät har besvarats av arbetsplatser som deltagit i språkstödssatsningen)
- Enkät till feriejobbshandläggare
- Utvärderingsmöten med feriejobbshandläggare och chefer.
- Utvärderingsmöten med representanter från Stockholm Open, projektgruppen för entreprenörskap (Summer Business Challenge) och språkstödssatsningen.
- Enkät till deltagarna i handledarutbildning

Enkäten till arbetsplatserna har besvarats av 48 procent, vilket motsvarar 287 arbetsplatser. 70 procent av de svarande är kommunala arbetsplatser, 15 procent entreprenörer och resterande 15 procent ideella föreningar. Enkäten till ungdomarna som haft feriejobb under sommaren har besvarats av 42,5 procent. Enkäten har gått ut i samband med att ungdomarna avslutat sin anställning och påminnelse har skickats vid två tillfällen. Enkät till feriejobbshandläggarna har besvarats av 23 av 25 handläggare.

Ansvarsfördelning inom staden

Arbetet med feriejobben omfattar flera olika ansvarsområden inom staden och nedan ges en översiktlig beskrivning kring hur ansvaret är fördelat.

Samtliga stadsdelsnämnder tilldelas medel för att anställa ungdomar under sommaren. Stadsdelsnämnderna ansvarar för kontakt med ungdomar, framtagande av arbetstillfällen i samverkan med arbetsplatser inom stadsdelen, administration och handläggning av ansökningar samt matchning och anställning av ungdomar.

Samtliga nämnder ansvarar för att ta fram arbetstillfällen. De flesta facknämnder tillhandahåller arbetstillfällen och stadsdelsnämnderna står för administration av anställningarna och lönekostnader. Undantag från detta är trafik-, kyrkogårds-, utbildnings- och fastighetsnämnden som själva anställer ungdomar till arbetstillfällen inom sina verksamhetsområden. Av dessa tillförs särskilda centrala medel för feriejobb till trafik- och kyrkogårdsnämnden. Förutom att utbildningsnämnden anställer ungdomar till sina verksamheter tilldelar de även arbetstillfällen till stadsdelsnämnderna.

Arbetsmarknadsnämnden ansvarar för övergripande samordning av stadens arbete med feriejobb. I samordningen ingår att ta fram anvisningar och handlägningsrutiner, driva stadsövergripande verksamhetsutveckling som exempelvis handledarstöd till arbetsplatserna samt samverka med övriga nämnder och bolag för att skapa fler feriejobb, stärka kvaliteten och utveckla nya former av feriejobb. I samordningen ingår även att ta hand om annonsering och information om feriejobb 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 arbetstillfällen. CRM är kopplat till två e-tjänster,

varav den ena används av ungdomar för att ansöka om feriejobb på sommaren och den andra av arbetsplatser för att registrera arbetstillfällen.

Styrning och samordning

Stadens arbete med feriejobben regleras i särskilda anvisningar som varje år tas fram av arbetsmarknadsförvaltningen och fastställs och beslutas av stadsdirektören, nu gällande anvisningar framgår av bilaga 1. Inför 2016 föresenades anvisningarna något på grund av tidsplanen med de fackliga förhandlingarna. För arbetet med feriejobben finns också en stadsövergripande styrgrupp som leds av arbetsmarknadsförvaltningen.

Anvisningar ska fungera som ett samlat styrande dokument för arbetet med feriejobben. Utifrån att 65 procent av handläggarna vid uppföljning 2015 ansåg att anvisningarna var helt eller delvis otydliga gjordes ett arbete med att tydliggöra anvisningarna inför 2016. Vid årets uppföljning anser 48 procent handläggare fortfarande att anvisningarna är otydliga. I de skriftliga kommentarer som kopplats till frågan framkommer att det som upplevts otydligt främst gäller urvalskriterierna och bedömning av prioriteringar.

Ansvarsfördelningen mellan anställande förvaltning och arbetsmarknadsförvaltningen beskrivs också som otydlig, 48 procent av handläggarna svarar att ansvarsfördelningen är helt eller delvis otydlig. De kommentarer som följer här gäller i huvudsak 2016 års försenade anvisningar och de konsekvenser detta fick för handläggningen samt att det önskas tydligare styrning av arbetsmarknadsförvaltningen när anvisningarna inte följs.

För att få en likvärdig tillämpning av anvisningarna har arbetsmarknadsförvaltningen under perioden januari till mars bjudit in till tre nätverksträffar, utöver det har det förekommit fem ”jobba tillsammans möten” där handläggarna kunnat ta upp aktuella frågeställningar. Representanter från samtliga förvaltningar har deltagit vid något av nätverksmötena, vid ”jobba tillsammans mötena” har cirka hälften av förvaltningarna deltagit. 70 procent av handläggarna anser helt eller till stor del att det varit tillräckligt med möten och dialog mellan handläggarna och 78 procent anser att informationen på nätverksträffarna varit helt eller till stor del relevant.

Endast 39 procent av handläggarna anser att deras chef till stor del är insatt i deras arbete resterande uppger att chefen inte alls eller delvis är insatt i arbetet. Däremot svarar 74 procent att de får ett bra stöd av förvaltningens personalavdelning vid arbetsrättsliga frågor.

Arbetsstillfällena

Både stadsdelsnämnder, facknämnder och bolag har enligt stadens budget ett gemensamt uppdrag att tillhandahålla arbetsstillfällena för feriearbete. Av de cirka 8 200 arbetsstillfällena som i år har registrerats i CRM står stadsdelsnämnderna för en betydande del, cirka 7 100. Insamlandet av dessa arbetsstillfällena görs av feriejobbshandläggarna och stadsdelsnämndernas arbetsstillfällena finns hos de kommunala verksamheterna, upphandlade entreprenörer och ideella föreningar. Entreprenörer och ideella föreningar står för cirka 40 procent av de registrerade arbetsstillfällena. Stadsdelsnämnderna har olika volymmål vilket leder till att behovet av arbetsstillfällena ser olika ut. Utifrån det har cirka 180 arbetsstillfällena fördelats från stadsdelsnämnder med lägre volymmål till stadsdelsnämnder med höga volymmål. Samtliga nämnders arbetsstillfällena finns registrerade i CRM och ingår därmed i feriejobbsatsningen och kan användas av anställande nämnder i sin matchning av ungdomar.

Arbetsstillfällena fackförvaltningarna

Fackförvaltningarna står för cirka 900 av de 8 200 registrerade arbetsstillfällena, av dessa 900 står de anställande fackförvaltningarna för drygt 50 procent.

Det har tidigare inte funnits någon central samordning när det gäller fördelningen av de arbetsstillfällena som tillhandahålls av fackförvaltningarna. Det har skapat en uppfattning vid stadsdelsförvaltningarna om att fördelning av arbetsstillfällena inte har utgått från behov utan byggt på upparbetade relationer och goda kontakter förvaltningar emellan. Utifrån det påbörjade arbetsmarknadsförvaltningen ett arbete under 2016 att samordna fördelningen av platser mellan stadsdels- och fackförvaltningarna och i år har 80 procent av de arbetsstillfällena fackförvaltningarna tilldelat fördelats av arbetsmarknadsförvaltningen. Fördelningen har gjorts utifrån stadsdelarnas volymmål och behov.

För att kunna utöka antalet kvalitativa arbetstillfällen i staden behövs ett utökat och förbättrat samarbetet med fackförvaltningarna. Det saknas idag kontaktpersoner på flertalet av fackförvaltningarna gentemot arbetsmarknadsförvaltningens samordnare vilket försvårar utvecklingsarbetet.

Arbetstillfällen bolagen

Samarbete med stadens bolag har stärkts under 2016. Sedan juni deltar en representant från Stadshus AB i styrgruppen för sommarjobb och en pågående diskussion förs kring hur förvaltningarna jobbar med feriejobb och hur bolagen kan bidra i arbetet. Nyttillkomna bolag i samverkan 2016 är Stockholms hem och Stockholm Stadsteater som tillsammans bidragit med 90 arbetstillfällen.

Bolagen står för cirka 200 av de registrerade arbetstillfällena, utöver detta har cirka hälften av bolagen under 2016 haft egen rekrytering av ungdomar till feriejobb. Arbetstillfällen i den egna rekryteringen har inte registrerats i CRM och har därmed inte tilldelats ungdomar som sökt sommarjobb via stadens rekryteringssystem.

Ungdomar- övergripande statistik

Antal sökande och anställda fördelat på anställande förvaltning

Målgruppen för feriejobb inom Stockholms stad är ungdomar mellan 16-19 år och som är folkbokförda inom Stockholms stad. Erbjudandet om sommarjobb sker utifrån en lottordning samt att hänsyn tas till ungdomar som sökt tidigare men inte tidigare arbetat. Nedan följer en redovisning av antalet inkomna ansökningar, hur många ungdomar som erbjudits jobb, som tackat nej och som anställts, se tabell 1.

Tabell 1

Förvaltning	Inkomna ansökningar	Erbjudna plats	Anställda	Tackat nej
Total	14927	9830 (65 %)	8156 (55 %)	1666 (17%)
Bromma	909	317	255	62
Enskede-Årsta-Vantör	1663	913	790	123
Farsta	983	576	494	81
Hägersten-Liljeholmen	812	296	267	26
Hässelby-Vällingby	1757	1102	909	193
Kungsholmen	477	258	219	39
Norrmalm	465	197	172	25
Rinkeby-Kista	1775	1449	1215	234
Skarpnäck	888	485	434	51
Skärholmen	1154	1033	740	292
Spånga-Tensta	1470	1329	1087	242
Södermalm	1320	1055	901	152
Älvsjö	407	97	80	17
Östermalm	368	249	197	52
Fastighetskontoret	10	8	8	
Kyrkogårdsförvaltningen	126	126	110	16
Trafikkontoret	243	242	204	38
Utbildningsförvaltningen	99	98	74	23

Prioriterade ungdomar

Enligt anvisningarna för feriejobb för ungdomar bör följande ungdomar prioriteras till feriejobb.

- Ungdomar mellan 16-19 år som avbrutit gymnasiestudier och omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret.
- Ungdomar med funktionsnedsättning och som har behov av särskild anpassning av arbetsuppgifter och/eller arbetsplatsen.
- Ungdomar utifrån sociala skäl. Bedömning görs av socialsekreterare eller skolpersonal.
- Ungdomar från Vård- och omsorgscollege Stockholm

Under 2016 har 1 022 ungdomar prioriterats till feriejobb vilket motsvarar 7 procent av de sökande. 99 procent av de prioriterade ungdomarna har erbjudits jobb. På grund av sekretessbestämmelser kan inte skäl till prioritering registreras i CRM men vid förfrågan till stadsdelarnas handläggare framkommer att cirka 165 ungdomar

har prioriterats på grund av en funktionsnedsättning vilket motsvarar 16 procent av samtliga prioriteringar.

Antal anställda fördelat utifrån kön och arbetsområde

Andelen killar och tjejer som sökt feriejobb under sommaren och andelen som anställts är mycket jämt fördelat. När antalet anställningar bryts ner på olika arbetsområden framkommer dock en skillnad på fördelning mellan könen, se tabell 2

Tabell 2

Arbetsområde	Killar	Tjejer	Skillnaden i antal
Omsorg om barn	45%	55%	185
Omsorg om vuxna/äldre	43%	57%	228
Skötsel/städning/kontor inomhus	52%	48%	21
Skötsel/städning utomhus	60%	40%	410
Kultur/Idrott/Fritid	56%	44%	111
Övrigt	46%	54%	103
Totalt	50%	50%	26

Andel ungdomar i stadsdelarna som söker feriejobb

Eftersom befolkningsmängden räknas den sista december varje år kan inte en jämförelse av hur många ungdomar som söker feriejobb i förhållande till befolkningen göras för 2016, därför följer här siffror för 2015.

Under 2015 ansökte i snitt varannan ungdom inom målgruppen om sommarjobb inom Stockholms stad. När antalet sökande i relation till befolkningsmängden bryts ner på stadsdelsnivå framkommer stora variationer inom staden. På Östermalm ansökte endast 21 procent av ungdomarna medan 72 procent av ungdomarna inom Rinkeby/Kistas område ansökte, se tabell 3

Tabell 3

Stadsdel	Totalt antal ungdomar 16-19 år i stadsdelen	Antal ungdomar sökt sommarjobb i stadsdelen	Andel som sökt sommarjobb
Östermlam	1855	383	21%
Norrmalm	1691	581	34%
Bromma	3031	1126	37%
Kungsholmen	1437	562	39%
Södermalm	3418	1453	43%
Älvsjö	1168	505	43%
Hägersten-Liljeholmen	2298	1089	47%
Farsta	2108	1056	50%
Enskede-Årsta-Vantör	3589	1852	52%
Hässelby-Vällingby	3435	1884	55%
Skarpnäck	1594	944	59%
Skärholmen	1792	1137	63%
Spånga-Tensta	2186	1474	67%
Rinkeby-Kista	2507	1806	72%
Summa	32109	15852	49%

Arbetsprocessen

Ansökningsförfarandet

Ungdomarna ansöker via en e-tjänst på stadens hemsida och hela 98 procent av ungdomarna tycker att det var lätt att söka via webben en siffra som överensstämmer med förra årets undersökning. I de skriftliga kommentarerna från ungdomarna framkommer att viss otydlighet finns kring hur ungdomar med funktionsnedsättning kan ansöka om förtur samt att det upplevs svårt att veta vad och hur mycket som ska skrivas i det personliga brevet.

De senaste årens utökning av antal anställda ungdomar har medfört att fler olika former av arbetstillfällen skapats. För att kunna göra bra matchningar till de olika formerna av feriejobb har behovet av tydliga ansökningar ökat. I dialog med handläggarna framkommer att bristfälliga ansökningar ses som ett problem. Kommentarer framkommer i enkätsvaren från handläggarna att det är "för lätt" att få feriejobb samt att ungdomarna inte tar ansökningen på allvar när urvalet till jobben sker genom lottning. I vissa fall uppfattar

handläggarna att inte heller feriejobbet tas på allvar. Dessa kommentarer kommer främst från de stadsdelar där en stor andel av de sökande erbjuds jobb. Exempel på kommentar från en handläggare: ”Ungdomarna får jobb väldigt lätt ... Det är ett stort problem när ungdomarna tar jobbet för givet och det spelar ingen roll om man sköter sitt jobb eller inte, man får samma lön och har lika stor chans att få jobb via kommunen igen”.

Information

I den enkät ungdomarna besvarat framgår att de flesta av ungdomarna fått information om att det går att söka sommarjobb via familj, vänner och/eller skola. 91 procent anser att det var lätt att hitta information om feriejobben, vilket överensstämmer med förra årets undersökning.

När det gäller den information ungdomarna får av feriejobbshandläggarna och av arbetsplatserna inför feriejobbet är ungdomarna inte lika nöjda. 22 procent av ungdomarna tycker inte att de fått tillräcklig information från handläggarna rörande arbetsplats, anställningens omfattning och lön. 21 procent tycker inte heller att de fått tydlig information från arbetsplatsen gällande exempelvis arbetstider och arbetsuppgifter.

Utifrån enkät till arbetsplatserna framgår att knappt hälften av arbetsplatserna har tagit del av den information som finns för arbetsgivare på stadens hemsida. 90 procent uppger ändå att de fått tillräckligt med information kring vad som gäller kring feriejobben. 90 procent uppger också att de tagit del av informationshäftet ”Till chefer och handledare som tar emot sommarjobbare”. Av de som tagit del av informationshäftet uppger 7 procent att de saknar viktig information i häftet.

Samarbete arbetsplats - handläggare

57 procent av handläggarna anser att samarbetet med arbetsplatserna fungerar bra eller mycket bra, det innebär att nästan hälften av handläggarna ser brister i samarbetet med arbetsplatserna. Det handläggarna uppger som främsta orsak är deras egen tidsbrist gällande uppföljningsmöten med arbetsplatserna samt att informationsflödet mellan ansvariga chefer och handledare på arbetsplatsen inte alltid fungerar. Arbetsplatserna är mer positiva till hur de bedömer samarbetet med handläggarna, 86 procent av de svarande tycker att samarbetet med sommarjobbshandläggaren fungerar bra eller mycket bra. Det arbetsplatserna efterfrågar är tidigare information kring vilka ungdomar som kommer till arbetsplatsen, tydlighet kring vart de vänder sig när något inte

fungerar samt att det i vissa fall funnits bristfällig information om ungdomar med funktionsnedsättning.

Drygt 80 procent av arbetsplatserna tycker att det finns en tydlig ansvarsfördelning mellan sommarjobbshandläggaren på förvaltningen och arbetsplatsen både inför och under anställningen. Motsvarande siffra i handläggargruppen är 65 procent.

Kvalitet på arbetstillfällena

Vad är god kvalitet? Det är en fråga som är inte helt lätt att svara på. För att titta närmare på kvaliteten i de arbetstillfällena som erbjuds har frågor ställts till ungdomarna om de trivs med sina arbetsuppgifter, om arbetsuppgifterna varit meningsfulla, om de lärt sig nya saker samt om de har blivit väl omhändertagna och haft en särskild handledare. Vidare har frågor ställts till arbetsplatserna kring om de anser att deras arbetstillfällen håller hög kvalitet, om de anser att arbetsuppgifterna är meningsfulla, om det varit svårt att hitta lämpliga arbetsuppgifter, om ungdomarna haft tillräckligt med arbetsuppgifter samt om ungdomarna haft en särskild handledare.

89 procent av ungdomarna uppger att de trivs med sina arbetsuppgifter, se diagram 1, 81 procent anser att arbetsuppgifterna känts meningsfulla, se diagram 2, och 80 procent uppger att de lärt sig nya saker på sitt sommarjobb. Det innebär att en relativt stor andel, var femte, inte upplevt feriejobbet meningsfullt eller att de inte lärt sig något nytt under arbetet.

Diagram 1

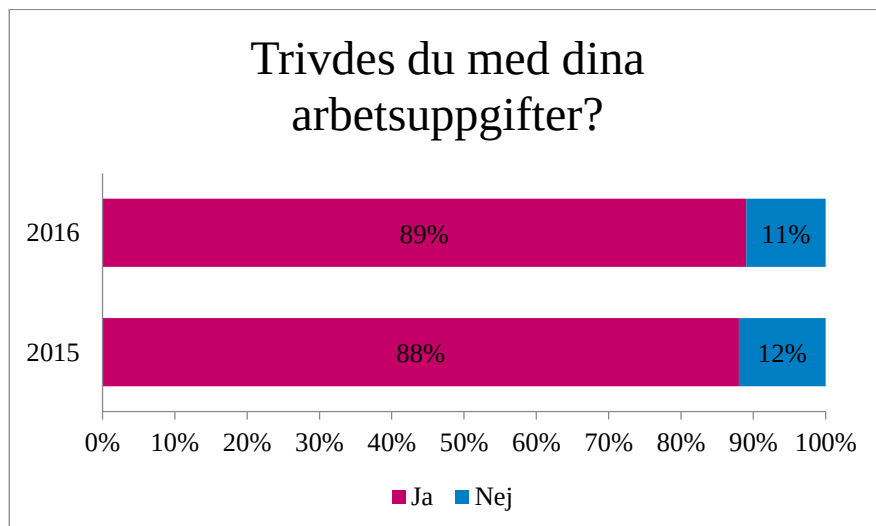
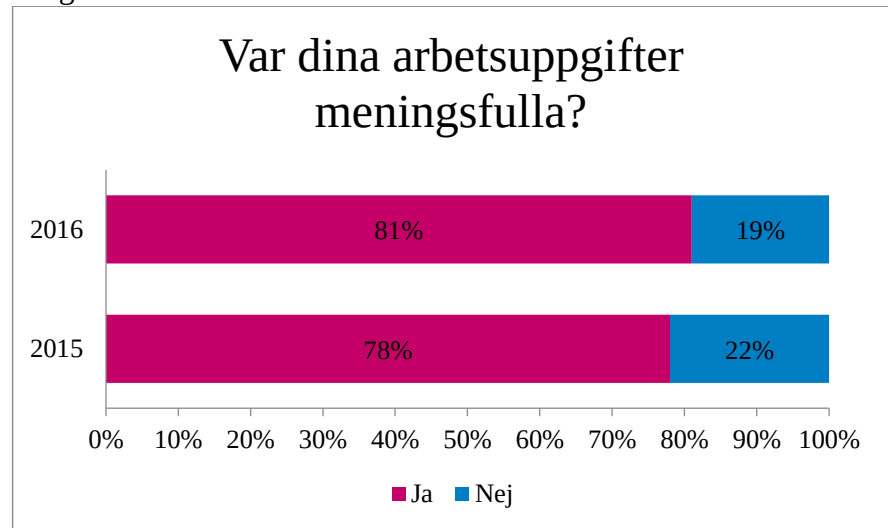


Diagram 2



Arbetsplatserna är något mer positiva i sina svar och 86 procent uppger att de helt eller till stor del anser att de arbetstillfällen de anordnat håller hög kvalitet, 85 procent uppger vidare att arbetsuppgifterna varit meningsfulla, se diagram 3 och 4. I kommentarerna framkommer farhåga om att arbetsuppgifter kanske inte upplevs meningsfulla av ungdomen utan upplevs som tråkiga och enformiga men att de är meningsfulla för arbetsplatsen. Exempel på kommentar: ”Sommarjobbaren kanske inte tycker det är meningsfullt att sortera papper men för oss är det meningsfullt och vi har svårt att annars hinna med arbetsuppgiften”.

Diagram 3

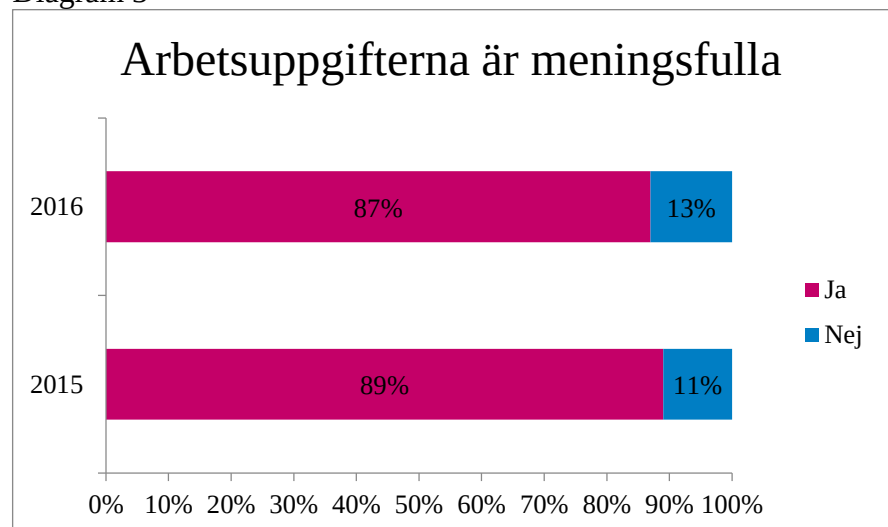
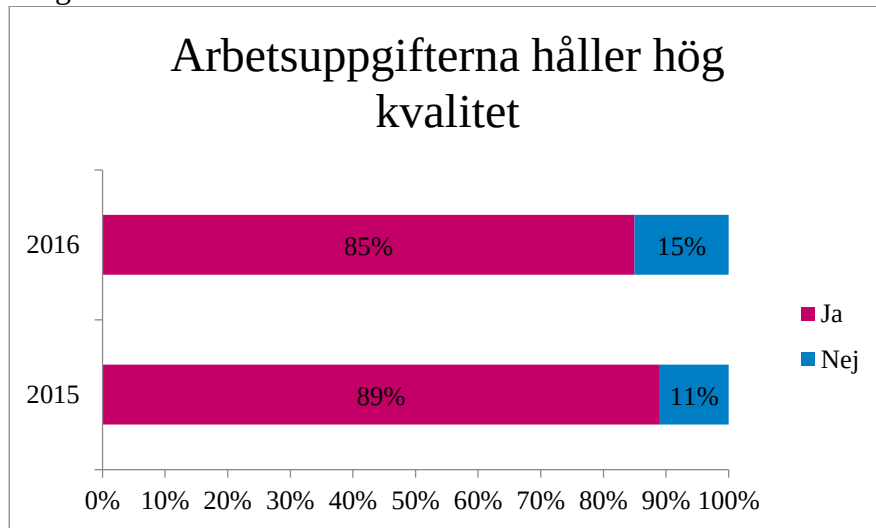


Diagram 4

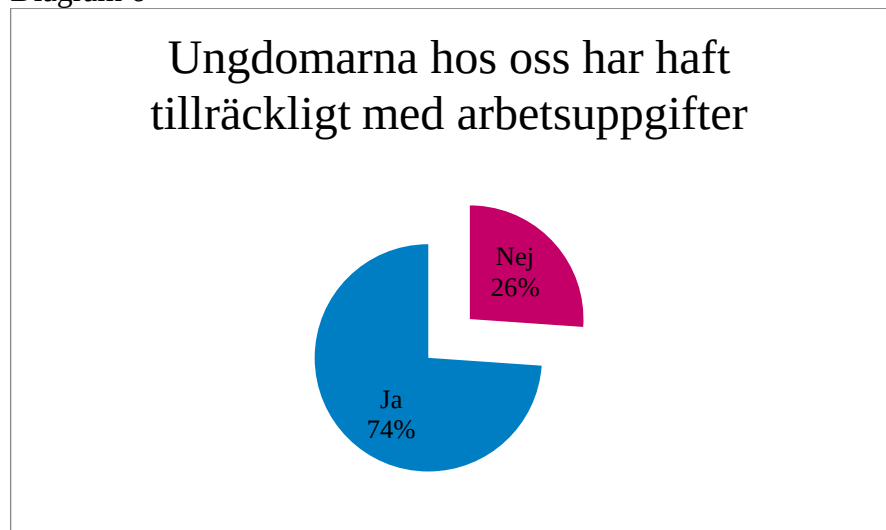


Svårigheten att få in tillräckligt med kvalitativa arbetstillfällen är en återkommande fråga i handläggargruppen och i styrgruppen för sommarjobb. Oron finns för att kvaliteten ska försämrats om volymmålen ytterligare ökar. Arbetsplatserna har tillfrågats hur de bedömer möjligheten att ta fram lämpliga arbetsuppgifter och en tredjedel av arbetsplatserna uppger att det finns svårigheter med detta, se diagram 5, och att en av svårigheterna är att feriejobben inte ska omfatta ordinarie arbetsuppgifter utan vara kvalitetshöjande. En fjärdedel av arbetsplatserna uppger vidare att de inte alltid kunnat erbjuda tillräckligt med arbetsuppgifter, se diagram 6.

Diagram 5



Diagram 6



Ett av syftena med sommarjobben är att staden ska profilera sig som arbetsgivare och locka framtida medarbetare. Utifrån det har frågor ställts till ungdomarna om de fått ökade kunskaper kring vad det innebär att jobba inom Stockholms stad och om de fått ett ökat intresse att jobba inom staden. 83 procent av ungdomarna uppger att de fått en ökad kunskap och 62 procent att de har fått ett ökat intresse av att jobba i staden.

Drygt 30 procent av arbetsplatserna beskriver svårigheter med att ta fram lämpliga arbetsuppgifter och 19 procent av ungdomarna upplever att arbetsuppgifterna inte är meningsfulla. Trots detta ger 77 procent av ungdomarna sin arbetsplats betyget 4-5 på en femgradig skala där 5 är det mest positiva och drygt 90 procent av ungdomarna har känt sig väl omhändertagna på arbetsplatsen.

Särskilda satsningar utifrån budget 2016

I budget för 2016 har arbetsmarknadsförvaltningen fått särskilda uppdrag att sträva efter att utveckla utbudet av arbetstillfällen så att fler unga i åldern 16-19 erbjuds feriejobb. Detta ska bland annat ske i samarbete med näringsliv samt att ungdomar ska erbjudas möjlighet till entreprenörskap inom ramen för sitt feriejobb. Nämnden ska även erbjuda stöd för handledning av feriejobbare.

Samverkan med näringslivet

Av bestämmelserna i kommunallagen följer att en kommun endast får ha hand om angelägenheter som är av allmänt intresse. I 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 om syftet är att skapa arbetstillfällen. Även förmedling av arbetstillfällen inom näringslivet innebär ett otillåtet stöd till enskild och stöd till näringslivet samt faller utanför den kommunala kompetensen. Under året har två olika varianter av tillåten näringslivssamverkan testats inom ramen för feriejobben – samarbetet med Stockholm Open och Summer Business Challenge.

Stockholm Open

Tillsammans med föreningen Stockholm Open har en modell för samarbete kring feriejobben inom kommunikationsbranschen tagits fram. Modellen innebär att ungdomar får arbeta med uppdrag från staden. Elever vid kommunikationsskolor och anställda vid kommunikationsbyråer ger ungdomarna handledning och stöd för att lösa sina uppdrag. De byråer som medverkar bidrar med sin tid och sina lokaler ideellt. Då ungdomar arbetar med uppdrag åt staden och näringslivet bidrar på ideell basis kan upplägget anses vara kompetensenligt.

I år har föreningen Stockholm Open erbjudit 276 arbetstillfällen. Dessa arbetstillfällen har fördelats till stadsdelar i ytterstaden eftersom en av grundidéerna med Stockholm Open har varit att sprida intresse och kunskap om kommunikationsbranschen till ungdomar i just ytterstaden.

De ungdomar som arbetat inom Stockholm Open är till största del nöjda med sitt sommarjobb. 82,5 procent ger jobbet betyget 4 eller 5 på en femgradig skala, vid jämförelse med hela ungdomsgruppen är motsvarande siffra 77 procent. Hela 91 procent skulle rekommendera jobbet till en kompis. De kommentarer som framkommer från ungdomarna är även de övervägande positiva som till exempel att de fått en inblick i och kunskap om en ny bransch, att det varit lärorikt och att de kommer ha nytta av kunskaperna i framtiden. De negativa kommentarer som framkommer gäller främst bristande information inför sommarjobbet, att de vissa dagar

haft för lite att göra samt brister i återkopplingen till den stadsdelsförvaltning som gett dem uppdrag att jobba med.

I uppföljningsenkät till sommarjobbshandläggarna kring Stockholm Open framkommer att 86 procent av handläggarna önskat mer information om projektet inför matchningen av ungdomar och 36 procent uppger att det varit svårt att matcha ungdomar. I de kommentarer handläggarna lämnar nämns just bristande information om projektet men också att för specifika krav ställts på ungdomarna gällande ålder och språkkunskaper. Otydligheter har även funnits kring vem som ansvarade för att ta fram uppdrag till ungdomarna samt att återkoppling till stadsdelarna gällande resultatet inte fungerat fullt ut.

I dialog med initiativtagarna till föreningen Stockholm Open framkommer att det funnits ett stort intresse bland de företag de kontaktat att vara med i projektet och ta emot och handleda ungdomar. Enligt Stockholm Opens egen undersökning med de 50 aktuella företagen är det endast ett fåtal som inte vill fortsätta ett eventuellt samarbete. Stockholm Open är införstådda med att det förekommit bristande information i början av projektet och åtgärdsförslag finns kring hur detta kan lösas inför en eventuell fortsättning. De har även de upplevt svårigheter och bristande rutiner kring hur kontakt och återkoppling till de stadsdelar som bidragit med uppdrag till ungdomarna har fungerat.

Entreprenörskap - Summer Business Challenge

I 2016 års budget har arbetsmarknadsförvaltningen och Stockholm Business Region genom StartUp fått i uppdrag att anordna entreprenörskap inom ramen för feriejobb. För att rymmas inom kommunallagens bestämmelser måste de affärsidéer ungdomarna arbetar med vara något 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 övriga feriejobb inom staden, får verksamheten inte tränga undan ordinarie arbetskraft eller konkurrera med ordinarie semestervikariat eller vikariat i övrigt. Startkapital kan inte utgå till feriejobbaren då det skulle innebära ett otillåtet understöd till enskild. Det har därför inte varit möjligt att låta ungdomarna starta egna företag inom ramen för feriejobbet.

Ett alternativ för att erbjuda ungdomar inblick i entreprenörskap blev istället Summer Business Challenge, SBC. Det övergripande syftet med SBC har varit att ungdomarna skulle få en inblick i

arbetslivet med fokus på affärsutveckling och företagande.

Ungdomarna har under sina tre veckors sommarjobb fått utveckla och arbeta med affärsidéer, åskådliggöra kundbehov samt avslutningsvis presenterat affärsidén.

I årets pilotsatsning har 25 ungdomar från hela Stockholms stad fått möjlighet att delta. Både arbetsmarknadsförvaltningen och StartUp har bidragit med personella resurser och StartUp har bidragit med sina lokaler samt upplägget under de tre veckorna.

De ungdomar som arbetat inom SBC är till stor del nöjda med sitt sommarjobb, 91 procent ger jobbet betyget 4 eller 5 på en femgradig skala och samtliga skulle rekommendera jobbet till en kompis. Ungdomarnas kommentarer är övervägande positiva som exempelvis att det varit lärorikt och att feriejobbet inneburit frihet under ansvar. Vidare nämner ungdomarna att de har uppskattat upplägget och föreläsningarna samt uppskattat att de fått jobba med verkliga uppdrag. De framhåller också att de haft bra handledare. I de negativa kommentarerna framkommer att de önskat mer information inför feriejobbet, att det kunde ha varit fler föreläsningar samt att det fanns brister i kontakten med uppdragsgivarna.

Handläggargruppen är övervägande positiv till satsningen, 64 procent anser att SBC är en satsning Stockholms stad bör fortsätta utveckla. 62 svarar att de fick tillräckligt med information inför att de skulle börja matcha ungdomar resterande 38 procent uppgav att de delvis fått tillräcklig information. Endast 8 procent tyckte att det var svårt att matcha ungdomar till SBC. I handläggarnas kommentarer framkommer bland annat att det är positivt med en bredd på arbetstillfällena. En orsak till att handläggarna upplever det lättare att matcha ungdomar mot denna satsning i jämförelse med Stockholm Open är att detta är i en betydligt mindre skala. De negativa kommentarer som framkommer i handläggargruppen är att det saknades tydlig information om arbetets innehåll samt att även detta projekt precis som Stockholm Open var avgränsat till de äldre ungdomarna.

I utvärdering med projektgruppen framkommer att alla bedömer att treveckorskonceptet på det stora hela fungerat bra och att de ser en möjlighet att skala upp och erbjuda möjligheten till fler ungdomar. Det utvecklingsområde man tydligt ser är att kopplingen till de förvaltningar som lämnat uppdrag till ungdomarna måste tydliggöras och att det måste finnas någon kontaktperson på plats på

förvaltningen för att kunna svara på ungdomarnas frågor och ta emot det färdiga arbetet.

Handledarstöd till arbetsplatserna

Under våren 2016 har handledningsutbildning till arbetsplatser som tar emot ferieungdomar anordnats. Handledarutbildning har hållits dels av Ung i Centrum och dels av Enheten för språkstöd. Båda verksamheterna har sedan tidigare framtagna utbildningskoncept de använder i sina ordinarie verksamheter och som anpassats till en endagsutbildning för handledning av ferieungdomar. Enheten för språkstöds handledarutbildning har främst riktat sig till arbetsplatser som tagit emot ungdomar med behov av språkstöd men upplägget på utbildningen lämpar sig för alla arbetsplatser som tar emot ungdomar i sin verksamhet.

Inbjudan har gått till både de kommunala verksamheterna, entreprenörer och ideella föreningar, fördelningen av deltagandet har varit relativt jämn mellan de olika organisationsformerna och sammanlagt har cirka 100 handledare deltagit i någon av utbildningarna.

Båda handledarutbildningarna har varit uppskattade och fått höga betyg i sina utvärderingar. Handledarutbildningen via Ung i Centrum fick betyget 5,6 på en sexgradig skala där 6 är det mest positiva. Språkstödet utvärdering visar på betyget 9 på en tiogradig skala där 10 är det mest positiva.

Särskild satsning - Språkstöd i samband med feriejobbet

Bland de ungdomar som söker feriejobb i staden finns det grupper som är relativt nyanlända och har brister i sina svenskakunskaper. Svårigheter att hitta lämpliga arbetsplatser för feriejobb där dessa ungdomar kan få en bra introduktion och ett tillfälle att öva sin svenska har identifierats. Metoder för att få ut nyanlända tidigt i praktik med språkstöd på sitt modersmål har utarbetats av enheten för Språkstödjande insatser inom Sfi. Utifrån det genomfördes under 2015 ett pilotprojekt att erbjuda 15 ensamkommande flyktingungdomar språkstödjande insatser i samband med sitt feriejobb. Utvärderingarna visar att insatsen upplevts positiv både från ungdomarna samt arbetsplatserna. För 2016 beslutades att utöka insatsen och i år har 54 ensamkommande flyktingungdomar deltagit. Språkstöd har kunnat erbjudas på tigrinja, somaliska, arabiska och dari. Inom

språkstödsprogrammet har även extra stöd till berörda arbetsplatser erbjudits, både genom handledarutbildning men även löpande under de veckor ungdomen sommarjobbat.

Den språkstödande insatsen omfattar ett program på sex veckor och består av:

- Två introduktionsveckor
- Tre veckor feriejobb
- En uppföljningsvecka

Enheten för språkstöd har ansvarat för program och personal under introduktions- och uppföljningsveckan samt språkstöd till ungdomar och arbetsplatser under feriejobbsveckorna. Feriejobbshandläggarna har ansvarat för matchning och tillsättning av feriejobbet. En matchare från enheten för språkstöd har under våren stöttat handläggarna i att hitta lämpliga arbetstillfällen.

Enkät har delats ut till samtliga ungdomar som deltagit i satsningen samt att 14 ungdomar deltagit i fokusgrupper. Utifrån de svar som inkommit kan sägas att ungdomarna hade ett mycket positivt intryck av insatsen och som särskild lämpad för just ensamkommande enligt dem själva. De flesta ungdomar upplevde att introduktionen var bra och lärorik men att själva sommarjobbveckorna var det mest positiva av insatsen.

Språkstödjaren har uppfattats av ungdomarna som ett bra stöd som ungdomarna kanske annars saknar på grund av att det inte finns så många i dess närhet som kan hjälpa dem att förstå arbetsrelaterade aspekter. Vid fokusgrupperna framkommer att ungdomarna som hade mer begränsade kunskaper i svenska hade en mer positiv uppfattning av hela insatsen. Intrycket var också att av de ungdomar som var rätt duktiga i svenska var det någon eller några som upplevde att språkstödet var en bra idé men kanske inte var helt nödvändigt för just dem. Alla utom en tyckte att det avslutande mötet med arbetsplatsen och språkstödet var bra. Samtliga ungdomar skulle rekommendera denna insats till någon de kände.

Av de 33 arbetsplatser som svarat på språkstödets enkät svarar 30 arbetsplatser att de fått tillräckligt stöd från ungdomens språkstödjare och att de är nöjda med den information som getts. Av de svarande arbetsplatserna uppger 25 att de kan tänka sig ta emot språkstödsungdom igen.

Personalen på ungdomarnas boenden är positiva, behov av en sådan här insats har funnits under många år då man sett att första jobbet inte alltid blivit så bra både utifrån språkliga och kulturella svårigheter. Visst motstånd bland ungdomarna har uppfattats av personalen kring att motivera ungdomarna att delta i introduktions och uppföljningsdelen.

Synpunkterna från sommarjobbshandläggargruppen är även de övervägande positiva. 78 procent av handläggarna anser att språkstöd i samband med sommarjobbet är en satsning staden bör fortsätta utveckla.

Svårigheter har funnits att hitta lämpliga arbetstillfällen. Sökandet försvåras av att feriejobbet är styrt till en period, i år till vecka 27-29, för att passa in i hela programmet. Utifrån detta har en matchare från enheten för språkstöd stöttat stadsdelarnas handläggare i att hitta lämpliga arbetstillfällen. Av de som besvarat uppföljningsenkäten för handläggare uppger 17 procent att de behövt ytterligare mer stöd i att hitta arbetstillfällen. Övriga handläggare är nöjda med det stöd de fått. Utifrån att urvalet av ungdomar styrs av behovet och inte stadsdelstillhörighet har fördelningen av de ungdomar som deltagit i satsningen varit ojämn över staden vilket medfört att fyra stadsdelar haft fler aktuella ungdomar än övriga och därmed även haft svårare att hitta arbetstillfällen. Utifrån detta ses ett ökat behov av att samtliga stadsdelar deltar i att samla in lämpliga arbetstillfällen åt denna målgrupp.

Helhetsbedömning

I respektive enkät fick de olika respondenterna möjlighet att ge ett sammanfattande omdöme av olika aspekter av sommarjobben 2016.

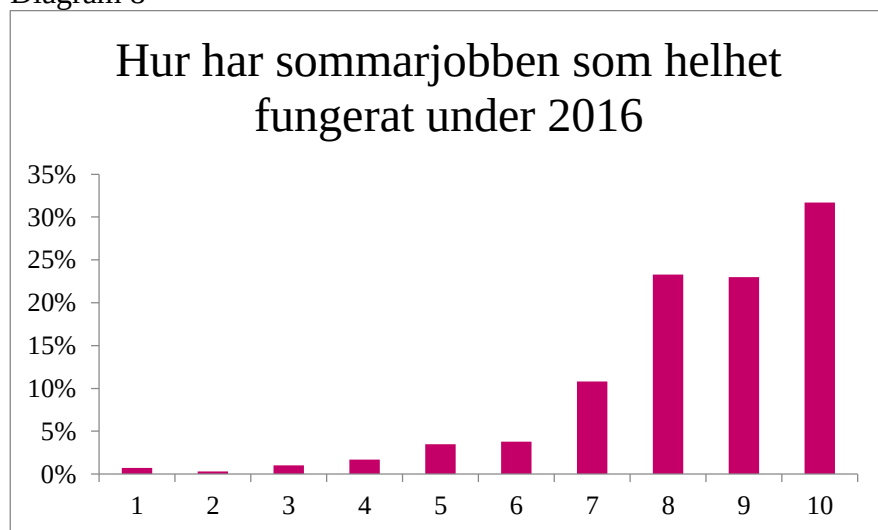
Av sommarjobbshandläggarna är det 2 av 23 som inte anser att det fungerat bra med handläggningen som helhet. 9 personer har angett något av alternativen 5-7 på en tiogradig skala där 10 är det mest positiva. Resterande 12 (49 procent) är mycket positiva, se diagram 7.

Diagram 7



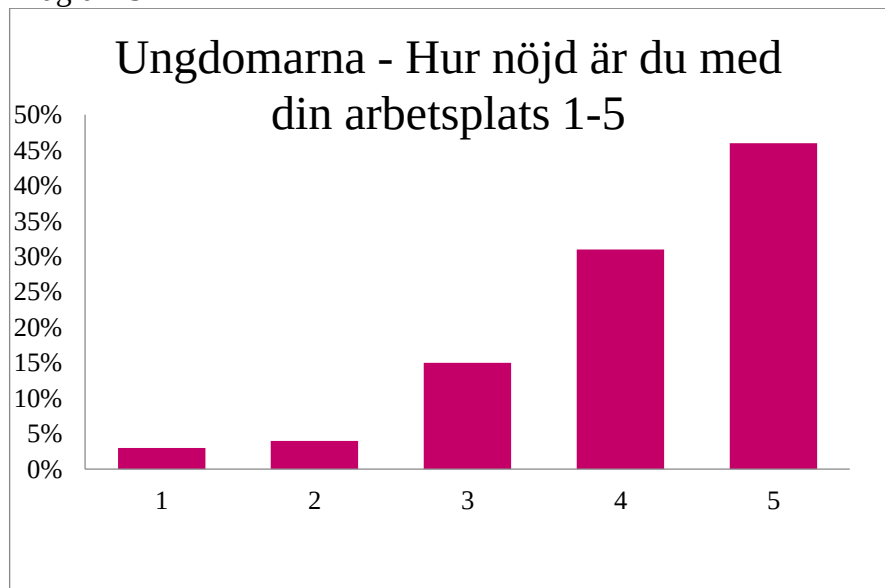
Arbetsplatserna har angett ett något mer positivt svar och där är 78 procent mycket positiva med hur helheten under sommaren har fungerat, se diagram 8.

Diagram 8



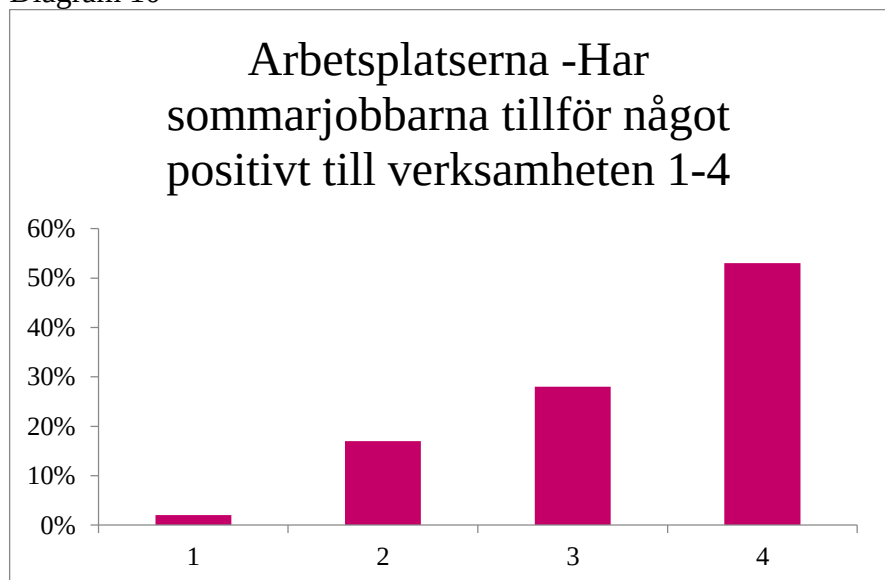
Ungdomarna har ombetts att betygsätta sin arbetsplats och här har 78 procent gett sin arbetsplats betyget bra eller mycket bra, se diagram 9.

Diagram 9



Avslutningsvis frågades arbetsplatserna om ungdomarna tillfört något positivt till verksamheten, där instämmer 80 procent helt eller till stor del i påståendet, se diagram 10

Diagram 10



Summering och planerade åtgärder

Cirka hälften av feriejobbshandläggarna anser att samordningen från arbetsmarknadsförvaltningen och det styrdokument som finns är delvis otydliga. För att tydliggöra detta kommer anvisningarna

och handläggningsrutiner uppdateras i samråd med handläggargruppen. I styrdokumentet kommer även de olika nämndernas ansvarsområden klargöras. Fortsatta närverksmöten och workshops kommer att anordnas av arbetsmarknadsförvaltningen i syfte att samordna handläggningen och på det sättet verka för att ungdomarna får en likvärdig hantering av sin ansökan.

Vid den utvärderingen som gjordes 2015 framkom från handläggargruppen att det saknades informationsöverföring och dialog mellan deras närmaste chefer och arbetsmarknadsförvaltningen. För att öka dialogen har chefsgruppen under 2016 bjudits in till ett uppstartmöte under våren och ett utvärderingsmöte under hösten. Regelbundna möten av denna form planeras att fortsätta under 2017.

Ungdomarna är över lag nöjda med sina sommarjobb men de önskar tydligare information inför sitt sommarjobb både övergripande information men även information kring arbetsuppgifter. Utifrån detta kommer den allmänna informationen att ses över samt att rutiner upprättas för att säkerställa att det informationshäfte som finns delges ungdomarna. Målsättningen är även att kunna delge ungdomarna en kortfattad beskrivning av arbetsuppgifter i samband med att de erbjuds sitt feriejobb.

I syfte att bredda utbudet av arbetstillfällen kommer informationsmaterialet till arbetsplatserna ses över och tonvikt läggas på information kring hur andra arbetsplatser gör för att ta fram lämpliga arbetsuppgifter.

Behov finns att utveckla samarbetet med fackförvaltningarna samt fortsätta det påbörjade samarbetet med bolagen inom staden i syfte att få fler kvalitativa arbetstillfällen.

Inför ett kommande uppdrag att utveckla språkstödande insats för nyanlända behöver samtliga förvaltningar samarbeta för att samla in lämpliga arbetstillfällen.

Bilagor

1. Anvisningarna för feriejobb till ungdomar 2016

Anvisningar för feriejobb till ungdomar

stockholm.se

Innehåll

Förord	4
Anvisningar för feriejobb till ungdomar 2016	5
Bakgrund	5
Syftet med feriejobb	6
Samarbete och samordning i staden kring feriejobb	6
Målgrupp för feriejobb	7
<i>Prioriteringsgrunder</i>	7
Ansökan och ansökningstid	7
Löner och anställningsvillkor	8
<i>Skatt</i>	9
<i>Arbetstider</i>	9
<i>Försäkringsskydd</i>	9
<i>Tjänstepension</i>	9
Lämpliga arbetsuppgifter	10
<i>Handledning</i>	10
<i>Regler gällande minderåriga</i>	10
Legala utgångspunkter vid placering av ferieungdomar vid enskilda företag	11
Särskilda förutsättningar för feriearbete hos stadens entreprenörer	11
Särskilda förutsättningar för feriearbete hos stadens kommunala bolag och stiftelser	11
Särskilda förutsättningar för feriearbete hos ideella föreningar	12
Arbetsmiljöansvar	12
Utdrag ur belastningsregistret	12
Vårdnadshavares samtycke till anställning av minderårig	13
Utbetalning av lön	13
Tidrapporter	13
Sjukfrånvaro	13
Anhöriguppgifter	13
Personalakt	14
Prövning av försörjningsstöd på grund av inkomst från feriejobb	14
Övrigt	14
Frågor	14
Bilaga	14

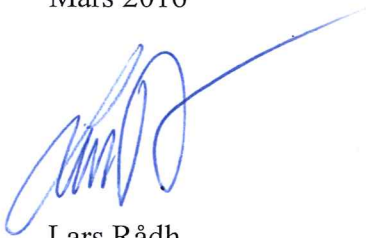
Förord

Genom satsningen på feriejobb kan staden ge ungdomar meningsfull sysselsättning, viktiga erfarenheter inför framtida yrkesliv och väcka intresse för yrken inom Stockholms stad och den kommunala sektorn.

Stadens nämnder och bolag har gemensamt i uppdrag att verka för att så många ungdomar som möjligt ska få möjlighet till feriejobb. Dessa anvisningar ska användas vid rekrytering och anställning av ungdomar, och förhoppningsvis ge stöd och vägledning som underlättar arbetet.

Anvisningar har arbetats fram av styrgruppen för feriejobb under ledning av arbetsmarknadsförvaltningen.

Mars 2016

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Lars Rådth', with a long, sweeping horizontal stroke extending to the right.

Lars Rådth
Stadsdirektör

Anvisningar för feriejobb till ungdomar 2016

Bakgrund

Stadens nämnder och bolag har gemensamt i uppdrag att verka för att så många ungdomar som möjligt ska få möjlighet till feriejobb. Av stadens budget för 2016 framgår att arbetsmarknadsnämnden ska leda arbetet med stadens sommarjobb och sträva efter att utveckla utbudet av platser. Kommunfullmäktige anger två målvärden för staden inför 2016 dels att 8 000 ungdomar ska få sommarjobb i stadens regi samt dels att 10 000 platser för feriejobb ska tillhandahållas.¹ Alla stadens nämnder och bolag har ett ansvar för att målen uppnås.

Stadens satsning på feriejobb ska främja goda och jämlika uppväxtvillkor vilket innebär att särskild uppmärksamhet behöver riktas mot de socioekonomiska förhållandena i stadens stadsdelsområden. Detta kan få till följd att antalet feriejobb i stadsdelsförvaltningarna varierar. Stadsdelsförvaltningar med uppdrag att erbjuda många ungdomar feriejobb har svårt att hitta tillräckligt med arbetstillfällen. Nämndernas verksamheter och bolagen behöver mot denna bakgrund fortlöpande, och i samarbete med varandra, arbeta med frågan utifrån en ambition om att ett likvärdigt, och till behoven anpassat, utbud av feriearbeten ska kunna erbjudas över staden. Liksom tidigare år har stadsdelsnämnderna, kyrkogårdsnämnden och trafiknämnden ett större ansvar än övriga nämnder genom att medel för feriearbeten fördelats till dessa.

I budgeten för stadsdelsnämnderna ingår 32 mnkr för feriejobb. Vidare avsätts 2 mnkr till kyrkogårdsnämnden och 3 mnkr ingår i trafiknämndens budget för detta ändamål. Därutöver avsätts ytterligare 60 mnkr i Central medelsreserv, som fördelas i samband med avstämning av mål och budget 2016, för en särskild satsning på feriearbeten vilket ska utformas med stöd av den utvärdering arbetsmarknadsförvaltningen haft i uppdrag att genomföra under 2015.

¹ Indikatorn *Antal ungdomar som fått sommarjobb*: Förvaltningarna räknar här de ungdomar man betalat lön till (oavsett var de jobbat). Indikatorn *Antal tillhandahållna platser/arbetstillfällen*: Förvaltningarna räknar här alla platser/arbetstillfällen man har erbjudit (både platser/arbetstillfällen till ungdomar där man själv betalat lönen och platser/arbetstillfällen man tilldelat annan förvaltning och där den andra förvaltningen stått för lönekostnaden).

Medlen för feriejobb kan användas för handledning samt till förstärkning av handläggningen.

Syftet med feriejobb

Syftet med den kommunala satsningen på feriearbeten är att stimulera stadens verksamheter och bolag att ta emot feriearbetande ungdomar och erbjuda dem meningsfulla arbetsuppgifter alternativt en meningsfull sysselsättning. Syftet är vidare att ge ungdomarna erfarenheter och möjlighet till framtida referenser. En ambition är också att väcka intresse hos ungdomar för att så småningom arbeta i de kommunala verksamheterna.

Samarbete och samordning i staden kring feriejobb

Stadsdelsförvaltningarna, trafikkontoret, kyrkogårdsförvaltningen, utbildningsförvaltningen och fastighetskontoret rekryterar och anställer ungdomar enligt dessa anvisningar.

Utifrån det gemensamma ansvaret att så många ungdomar som möjligt ska erbjudas feriejobb bör alla fackförvaltningar och bolag samverka med stadsdelsförvaltningarna och bidra med arbetstillfällen samt att dessa registreras i verksamhetssystemet CRM.

Stadens egna arbetsplatser både inom stadsdelsförvaltningarna och inom fackförvaltningarna kan registrera sina arbetstillfällen via e-tjänsten *Registrera arbetstillfällen*. Fördelning av arbetstillfällen från fackförvaltningar som inte själva rekryterar och anställer sker genom att deras arbetstillfällen vid registreringen tilldelas arbetsmarknadsförvaltningen. Arbetsmarknadsförvaltningen i egenskap av samordnande förvaltning fördelar arbetstillfällena med hänsyn till stadsdelarnas tilldelade medel och volymmål.

Övriga arbetsplatser som exempelvis entreprenörer och ideella föreningar anmäler arbetstillfällen till feriejobbshandläggaren inom sin stadsdel som ansvarar för att arbetstillfället förs in i systemet.

Målsättningen är att alla arbetstillfällen ska vara registrerade den 11 mars vilket är i samband med att ungdomarnas ansökningsperiod går ut.

De ungdomar som anställs av förvaltningarna kan placeras inom stadens egna verksamheter samt under särskilda förutsättningar hos stadens bolag, entreprenörer och ideella föreningar. Vid placering hos stadens bolag, entreprenörer och ideella föreningar inom kommunals avtalsområde gäller stadens kollektivavtal.

Målgrupp för feriejobb

Feriearbeten ska ges till ungdomar födda åren 2000, 1999, 1998, 1997 och ungdomar födda under perioden 1 juni – 31 december 1996. Ungdomarna ska vara mantalsskrivna inom Stockholms stad eller familjehemsplacerade av Stockholms stad.

Prioriteringsgrunder

Följande grupper av ungdomar är prioriterade:

- Ungdomar mellan 16-19 år som avbrutit gymnasiestudier och omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret.
- Ungdomar med funktionsnedsättning och som har behov av särskild anpassning av arbetsuppgifter och/eller arbetsplatsen.
- Ungdomar utifrån sociala skäl. Bedömning görs av socialsekreterare eller skolpersonal.
- Ungdomar från Vård- och omsorgscollege Stockholm².

Förutom ovan nämnda prioriterade grupper tillämpas följande prioriteringsgrunder:

- Ungdomar som sökt men inte feriearbetat i Stockholms stad tidigare ska erbjudas arbete i första hand. Ungdomar som tidigare haft feriearbete under sommarferierna i staden erbjuds arbete i mån av plats.
- Prioriterade ungdomar kan få sommarjobb flera år i rad.

Ansvarig feriejobbshandläggare fattar beslut om prioritering utifrån det underlag som inkommit.

Ansökan och ansökningstid

Ungdomarna söker sina sommarjobb via e-tjänst på stadens hemsida under perioden 19 februari – 11 mars.

Ansökan om sommarjobb ska alltid göras av ungdomen. Ungdomen måste själv (eller med stöd av handläggare) ansöka om sommarjobb via e-tjänsten inom ansökningstiden, det vill säga en strikt tillämpning görs och ingen efterregistrering av handläggarna är tillåten. Socialsekreterare, fältassistenter och andra yrkesgrupper som möter ungdomar ska få tydlig information om detta och informera de ungdomar som de anser vara i särskilt behov av sommarjobb så att de söker via e-tjänsten under ansökningstiden. Följande undantag finns då de inte kan söka via e-tjänsten:

² Denna grupp ungdomar prioriteras utifrån budgetuppdrag. Vård- och omsorgscollege Stockholm är initierat av Stockholms läns landsting och Stockholms stad i samverkan med Röda Korsets Högskola.

- Ungdomar med skyddad identitet.
- Ungdomar som är familjehemsplacerade av Stockholms stad men mantalsskrivna i annan kommun.
- Ungdomar som saknar fullständigt personnummer.

Efter avslutad ansökningstid gör arbetsmarknadsförvaltningen en lottning av alla inkomna ansökningar så att ansökningarna får ett lottnummer i rangordning 1 till det antal ansökningar som finns. Vid tillsättningen av feriejobben följs denna rangordning med undantag för ovan nämnda prioriteringsgrunder.

Arbetsmarknadsförvaltningen diarieför en sammanställning av inkomna ansökningar med undantag för ansökningar från ungdomar med skyddade personuppgifter.

Löner och anställningsvillkor

Feriejobbare omfattas av Allmänna anställningsvillkor (AB), (bilaga 1). Lönen bestäms efter ålder enligt följande:

16-åringar	83,50 kr/timme
17-åringar	93,50 kr/timme
18-åringar	110 kr/timme
19-åringar	122 kr/timme

Lönen, vilken även inkluderar semesterersättning, utges i enlighet med uppnådd ålder vid tidpunkten för när feriearbetet påbörjas. Den överenskomna lönen gäller sedan för hela feriearbetet oberoende av om feriearbetaren under feriearbetet fyller år. Det är även möjligt att erbjuda en person feriearbete som fyller 16 år senare under året. I sådant fall ska feriearbetaren få den lön som är avtalad för 16-åringar.

Feriejobben får inte skapa undanträngningseffekter och därmed inte ersätta ordinarie arbeten utan ska innebära en kvalitetsförstärkning för enheten.

Avtalade löne- och anställningsvillkor är tillämpliga för feriearbete inom Stockholm stads verksamheter samt i de fall feriejobbare anställs av Stockholms stad inom Kommunals avtalsområde med placering hos annan juridisk person inom Kommunals avtalsområde. En förutsättning för placering hos annan juridisk person är att verksamheten ryms inom den kommunala kompetensen, se nedan. Kommunal ska informeras om vilka arbetsgivare/arbetsplatser som staden har för avsikt att placera

feriearbetande ungdomar hos/på. Denna information ska ske innan placering sker.

Skatt

Ungdomar som kommer att tjäna mindre än 18 739 kr under år 2016 behöver inte betala någon skatt. Anställande förvaltning ska i samband med underskrift av anställningsavtal informera ungdomarna om detta. Genom en markering på anställningsavtalet och underskrift kan ungdomen intyga att hon/han har tagit del av Skatteverkets upplysningar för utbetalning av lön utan skatteavdrag och intyga att villkoren för befrielse från skatteavdrag uppfylls. Skolungdomar och studerande som räknar med att tjäna 18 739 kr eller mer kan ansöka om jämkning via e-tjänst på skatteverkets webbplats eller genom att fylla i skatteverkets blankett SKV 4301.

Arbetstider

Sommarjobbsperioden infaller under veckorna 24-33. Ungdomarna ska anställas i tre veckor med sex timmars arbetsdag.

Anställningens omfattning är maximalt 90 timmar. Ett arbetspass får pågå högst 4,5 timmar utan rast, härutöver har alla rätt till kortare pauser under arbetets gång. Midsommarafton är ledig obetald dag och bör ges möjlighet att jobba in.

Försäkringsskydd

Ungdomar som anställs av staden har genom avtalsförsäkringarna enligt kollektivavtalet samma försäkringsskydd som övriga kommunalt anställda.

Tjänstepension

Ungdomar mellan 16-19 år som har feriearbete i staden omfattas av tjänstepensionsavtalet AKAP-KL. Pensionsavgiften är 4,5 procent av inkomsten. Kostnaden ingår i personalförsäkringspåslaget för inkomster/lön utöver 19 766 kr. För att arbetsgivaren ska betala in pensionsavgiften måste den uppgå till minst 890 kr (1,5 procent av inkomstbasbeloppet 2016). I annat fall betalas beloppet ut direkt till arbetstagaren, året efter intjänandet.

Det är viktigt att varje förvaltning beaktar effekten av pensionsavgifter under gränsvärdet. Detta belopp får respektive förvaltningen själv betala ur sin budget som lön/ersättning och belastar nästkommande års budget. Serviceförvaltningen administrerar utbetalningen av beloppet.

Lämpliga arbetsuppgifter

Arbete kan erbjudas inom stadens egna verksamheter, till exempel inom barnomsorg, omsorg om äldre och funktionshindrade, administration och park- och trädgårdsskötsel. Inom omsorgen om äldre och funktionshindrade kan arbetsuppgifterna till exempel bestå i sociala aktiviteter som att umgås med brukarna/boende, promenera, högläsning, baka, det vill säga kvalitetshöjande arbete som ordinarie personal inte hinner med. Inom administration kan det röra sig om arbetsuppgifter till exempel inom arkivering, göra brukarundersökningar och andra intervjuer. Exempelen är inte uttömmande och andra arbeten och arbetsuppgifter kan naturligtvis också erbjudas. Att erbjuda arbetsuppgifter inom arbetsområden där staden ser ett framtida rekryteringsbehov kan vara ett sätt att marknadsföra staden.

Som framgår i anställningsvillkoren får inte arbetsuppgifterna undantränga ordinarie arbetskraft eller konkurrera med ordinarie personal, semestervikariat eller övriga vikariat.

Handledning

Handledarstöd ska finnas på varje arbetsplats som tar emot sommarjobbade ungdomar. I handledarens roll ingår att se till att ungdomen har lämpliga arbetsuppgifter och som inte undantränger ordinarie personal och vikarier. Information och introduktion av ungdomarna bör samordnas med de fackliga organisationerna på arbetsplatserna så att dessa kan medverka, särskilt i den del av informationen som berör ungdomarnas rättigheter och skyldigheter på arbetsmarknaden.

Regler gällande minderåriga

Regler om hur minderåriga får arbeta finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift om minderårigas arbetsmiljö, AFS 2012:03, och i vägledningen Minderårigas arbetsmiljö, H453. Vägledningen ger råd och rekommendationer om hur föreskriften tillämpas. Se följande länkar: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/minderarigas-arbetsmiljo-afs-20123-foreskrifter/>
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/bocker/om-minderarigas-arbetsmiljo---en-vagledning-till-foreskrifterna-afs-201203-bok/>

Det är respektive stadsdelsförvaltning och fackförvaltning som tar emot ungdomar som ska samråda med berörd facklig organisation om lämpliga arbetsuppgifter samt vilka åldersgrupper som kan komma ifråga med hänsyn tagen till föreskrifterna för minderåriga.

Legala utgångspunkter vid placering av ferieungdomar vid enskilda företag

En grundläggande förutsättning för att en kommun ska få ägna sig åt en verksamhet är att verksamheten ryms inom den kommunala kompetensen vilket innebär att kommunen inte får ha hand om sådana uppgifter som är förbehållet annan. Av bestämmelserna i kommunallagen följer även att en kommun endast får ha hand om angelägenheter som är av allmänt intresse. I 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 om syftet är att skapa arbetstillfällen. 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 samt falla utanför den kommunala kompetensen.

Särskilda förutsättningar för feriearbete hos stadens entreprenörer

I enlighet med ovanstående stycke tillåter kommunallagen inte heller att individuellt stöd ges till de näringsidkare som är entreprenörer till staden. Staden kan således inte ge stöd åt entreprenörer i form av gratis arbetskraft på sommaren.

Ungdomarna kan dock inom ramen för feriejobb anställas hos entreprenörer under förutsättning att de endast utför kvalitetshöjande insatser som ligger utanför det som entreprenörerna åtagit sig att göra åt staden. Detta kan till exempel vara sociala aktiviteter som att samtala med äldre och funktionshindrade på boenden och i hemtjänst eller vid parkskötsel göra extra fint utöver eventuella uppdrag och avtal entreprenören har med staden. Detta innebär också att ungdomarna inte undantränger ordinarie arbetskraft eller konkurrerar med ordinarie vikariat eller övriga vikariat.

Särskilda förutsättningar för feriearbete hos stadens kommunala bolag och stiftelser

Ungdomarna kan även anställas för att utföra kvalitetshöjande insatser i den service eller i de tjänster som de olika bolagen utför,

under förutsättning att ungdomarnas ferieanställningar inte undantränger ordinarie arbetskraft eller konkurrerar med ordinarie vikariat eller övriga vikariat.

Särskilda förutsättningar för feriearbete hos ideella föreningar

Att en ungdom anställs hos en ideell förening blir att jämställa med bidragsgivning till föreningen. Ungdomar kan dock anställas hos ideella föreningar inom kultur, idrott, vård, omsorg och annan kompetensenlig verksamhet förutsatt att denna verksamhet inte konkurrerar med näringslivet och förutsatt att arbetsuppgifterna är kvalitetshöjande.

Stadsledningskontoret rekommenderar att nämnden tydliggör detta, genom särskilda överenskommelser med arbetsplatsen, om förvaltningen avser att placera feriejobbande ungdomar i dessa verksamheter.

Arbetsmiljöansvar

I ett anställningsförhållande har arbetsgivaren det yttersta ansvaret för ungdomarnas arbetsmiljö. Det gäller även om staden anställer feriearbetare men placerar ungdomarna hos andra juridiska personer, exempelvis entreprenörer, kommunala bolag, stiftelser eller ideella föreningar. Därför är det viktigt att arbetsgivaren förvissar sig om att dessa uppfyller arbetsmiljöansvaret enligt arbetsmiljölagen innan placering sker.

Vid sidan om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar har den som råder över ett arbetsställe ett skyddsansvar. Detta framgår av 3 kap. 12 § AML. Den som råder över ett arbetsställe ska se till att de personer som arbetar på arbetsstället inte utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall. Om ungdomar till exempel bereds arbete hos entreprenörer, kommunala bolag och stiftelser eller ideella föreningar så har dessa ett skyddsansvar för ungdomarna, även om ungdomarna är anställda av stadsdelsförvaltningarna.

Utdrag ur belastningsregistret

Arbetsgivare är skyldig att genomföra registerkontroll av personer som erbjuds arbete inom förskola, skola, fritidshem, arbete med funktionshindrade barn samt hem för vård eller boende som tar emot barn (HVB). Vad gäller arbete med till exempel barn i föreningar, ideella organisationer eller öppna kommunala verksamheter har arbetsgivaren ingen skyldighet att genomföra en registerkontroll utan enbart en möjlighet att kräva ett utdrag ur belastningsregistret om så önskas före rekrytering. Det är ungdomen

själv som måste ansöka om ett registerutdrag hos Rikspolisstyrelsen. Bara den person som erbjuds anställning ska behöva visa upp ett utdrag. Erbjudande om sommarjobb inom nämnda verksamheter bör därför göras med förbehåll av vad registerutdraget kan komma att visa. Ansökan ska ske på särskilda blanketter som finns på polisens hemsida www.polisen.se.

Vårdnadshavares samtycke till anställning av minderårig

Enligt Föräldrabalken 6 kap 12 § krävs samtycke av vårdnadshavare vid anställning av minderårig. Finns det två vårdnadshavare ska båda samtycka. Samtyckesblankett som finns på samarbetsytan för sommarjobb ska användas vid anställning av ungdomar under 18 år. Samtycket förvaras tillsammans med anställningsavtalet.

Utbetalning av lön

Utbetalning av lön kan ske till bankkonto eller, om ungdomen inte har ett bankkonto, via utbetalningskort.

Kostnaden för löneutbetalningar som görs av serviceförvaltningen är 110 kr/löneutbetalningstillfälle.

Lönebesked går endast att få elektroniskt. Ungdomar som har personkonto vid Nordea eller Swedbank kan få sina e-lönebesked direkt genom sin bank, övriga ungdomar får öppna en elektronisk brevlåda via Kivra, för ungdomar under 18 år krävs målsmans samtycke.

Tidrapporter

Tidrapporten ska undertecknas av arbetsledaren/handledaren och skickas till ansvarig feriejobbshandläggare för attest när anställningen slutar. Om ungdomen av något skäl arbetar på dag som ligger utanför anställningsavtalets tidpunkt måste det noteras på tidrapporten i rutan "Utökad tjänstgöring".

Sjukfrånvaro

Ska noteras på tidrapporten. Då den avtalade anställningstiden är kortare än en månad inträder enligt sjuklönelagen rätten till sjuklön endast om ungdomen tillträtt anställningen och därefter varit anställd i 14 kalenderdagar i följd.

Anhöriguppgifter

Uppgifter om anhörig/vårdnadshavare ska inhämtas och finnas tillgänglig för arbetsledare/handledare och feriejobbshandläggare.

Hur uppgifterna inhämtas och dokumenteras avgörs av respektive förvaltning.

Personalakt

En personalakt ska upprättas av anställande förvaltning för varje ungdom som feriearbetar.

Prövning av försörjningsstöd på grund av inkomst från feriejobb

Hemmavarande barns och skolungdomars inkomster av eget arbete ska enligt 4 kap 1a § SoL inte beaktas som inkomst till den del som understiger ett halvt prisbasbelopp per kalenderår. Till skolungdomar räknas ungdomar under 21 år som studerar i grundskolan, gymnasieskolan eller annan jämförlik grundutbildning.

Övrigt

Förutom anvisningar för feriejobb för ungdomar finns dokumenten *Vägledning för handläggning av feriejobb* samt *Informationsblad till chefer och handledare som tar emot feriejobbare*.

Informationsmaterial och övriga stöddokument för exempelvis e-tjänsterna finns på <http://intranatet.stockholm.se/sommarjobb> eller på samarbetsytan för sommarjobb.

Frågor

Frågor kan ställas till:

Jennie Oukbir, Arbetsmarknadsförvaltningen, 08-508 35 506,
jennie.oukbir@stockholm.se

Elizabeth Castañeda Lindahl, Arbetsmarknadsförvaltningen, 08-508 35 569, elizabeth.castaneda-lindahl@stockholm.se

Johanna Barane, Stadsledningskontoret, 08-508 29 660,
johanna.barane@stockholm.se

Bilaga

1. Kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för feriearbetande ungdomar i Stockholms stad 2016



Kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för feriearbetande ungdomar i Stockholms stad 2016

Parter:

Stockholms kommunstyrelse och Kommunal Stockholms län
för Stockholms kommunstyrelse
Anita Lidberg, Sven Byström och Hans-Henrik Helldahl
för Kommunal Stockholms län
Per Bexelius.

§ 1

Till protokollförare utses Hans-Henrik Helldahl.

Till justeringsmän för protokollet utses Anita Lidberg och Per Bexelius.

§ 2

I ärendet antecknas

att kommunstyrelsen påkallat förhandling i rubricerat ärende och
att förhandling ägt rum.

§ 3

Kommunfullmäktige har fördelat medel för att Stockholms stad
under sommaren 2016 samt höstlov och jullovsperioden
2016/2017 ska anordna feriejobb till ungdomar.

§ 4

Parterna träffar överenskommelse om

att anställningsvillkoren för avsedda feriejobb regleras enligt
Allmänna bestämmelser (AB) och detta kollektivavtal,

att kollektivavtalet tillämpas vid feriejobb inom Stockholms
stads verksamheter,

att kollektivavtalet även tillämpas i de fall feriejobbare anställs
av Stockholms stad inom Kommunals avtalsområde med



placering hos annan juridisk person inom Kommunals
avtalsområde,

att feriejobben inte får skapa undanträngningseffekter och
därmed inte ersätta ordinarie arbeten utan ska innebära en
kvalitetsförstärkning för enheten,

att lön utges i enlighet med uppnådd ålder vid tidpunkten för när
feriearbetet påbörjas

- 16 åringar 83,50 kr/timme
- 17 åringar 93,50 kr/timme
- 18 åringar 110 kr/timme
- 19 åringar 122 kr/timme

Beloppen inkluderar semesterersättning.

I de fall staden anställer ungdomar på ordinarie arbetsuppgifter
ska lönesättning istället ske enligt Kommunals löneavtal (lägsta
lön).

§ 5

Parterna enas vidare om att det är respektive förvaltning som
träffar överenskommelse med Kommunal om lämpliga
arbetsuppgifter samt vilka åldersgrupper som kan komma ifråga.
Information om placering ska lämnas till Kommunal.

§ 6

Parterna noterar vikten av att de särskilda bestämmelserna i AFS
2012:3 avseende minderårigas arbetsmiljö beaktas.

§ 7

Förhandlingen förklaras avslutad den 25 februari 2016.

Vid protokollet

Hans-Henrik Helldahl

Justeras

Anita Lidberg

Per Bexelius