



Stockholms
stad

Rapport feriejobb sommaren 2019

stockholm.se

Sammanfattning

Varje år anställer Stockholms stad feriearbetande ungdomar under sommaren och 2019 anställde staden även unga under höstlov och jullov. Under sommaren 2019 anställdes drygt 7750 ungdomar, målet för hela året där inklusive höstlov och jullov är 9000 ungdomar. Stadens nämnder och bolag har enligt Stockholms stads budget ett gemensamt uppdrag i att verka för att ungdomar får möjligheten till feriejobb.

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 också att i samverkan med övriga nämnder och bolag utöka antalet kommunala feriejobb. För att feriejobbsperioden ska hålla hög kvalitet har arbetsmarknadsförvaltningen även i uppdrag att utveckla handledarstöd till arbetsplatser samt vidareutveckla språkstöd i samband med feriejobbet.

De utvärderingar som ligger till grund för denna rapport visar överlag på positiva resultat. Av ungdomarna ger 78 procent sin arbetsplats betyget 4-5 på en femgradig skala där 5 är det mest positiva, 84 procent av arbetsplatserna anser att sommarjobbarna tillför något positivt till verksamheten. De svårigheter som framkommer gäller främst problem med att hitta lämpliga arbetsplatser och att ungdomarna inte har tillräckligt mycket att göra. Av arbetsplatserna beskriver 25 procent svårigheter med att ta fram lämpliga arbetsuppgifter och något färre än 20 procent av ungdomarna upplever att arbetsuppgifterna inte är meningsfulla.

Innehåll

Sammanfattning.....	3
Inledning	5
Innehåll	5
Ansvarsfördelning inom staden.....	6
Styrning och samordning	7
Digitalisering	8
Arbetsstillfällen	9
Sommarjobben i korthet	10
Ungdomar- övergripande statistik.....	11
Antal sökande och anställda fördelat på anställande förvaltning	11
Andel ungdomar i stadsdelarna som söker feriejobb	13
Olika volymmål	13
Prioriterade ungdomar	14
Vilka arbetsområden väljer ungdomarna.....	15
Andel anställda fördelat utifrån kön och arbetsområde	16
Arbetsprocessen	17
Handläggning av feriejobsansökningar	17
Ansökningsförfarandet.....	18
Anställningsprocessen.....	19
Samarbete arbetsplats - feriejobbhandläggare	19
Kvalitet på arbetsstillfällen	20
Särskilda satsningar utifrån Stockholm stads budget 2019	22
Fler kvalitativa arbetsstillfällen.....	23
Handledarstöd till arbetsplatserna	27
Språkstöd i samband med feriejobb	24
Erbjuda vägledning för unga att starta företag som sommarjobb	25
Erbjuda feriejobb utanför egna stadsdelen.....	26
Jämställdhetsanalys.....	28
Helhetsbedömning	29
Summering och planerade åtgärder	31
Bilagor.....	33

Inledning

2019 har Stockholms stad anställt drygt 7 750 ungdomar för feriejobb under sommaren. Årsmålet som även inkluderar höstlov och jullov är 9 000 ungdomar. Målgruppen är ungdomar födda 2000, 2001, 2002 och 2003 (16-19 år) som är folkbokförda i Stockholms stad. Syftet med satsningen är att den 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 och alla nämnder och bolag har enligt stadens budget ett ansvar för att detta uppnås.

Innehåll

I följande rapport redovisar arbetsmarknadsförvaltningens samlade uppdrag och arbetet i stort gällande feriejobben, sommaren 2019.

Rapporten innehåller en redovisning av:

- Statistikuppgifter
- Styrning och samordning
- Handlägningsprocessen
- Information kring feriejobben
- Kvalitet/meningsfullhet i de arbetstillfällena som erbjuds
- Aktuella budgetuppdrag och extra satsningar
- Summering och planerade åtgärder

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

- Enkät till samtliga ungdomar som anställts. Utöver det har ungdomar som deltagit i en entreprenörskapssatsning besvarat ytterligare en enkät
- Enkät till samtliga arbetsplatser
- Enkät till feriejobbshandläggare
- Utvärderingsmöten med feriejobbshandläggare
- Utvärderingsmöten med representanter från språkstödssatsningen
- Utvärderingsmöten med representanter från entreprenörskapssatsningen
- Enkät till deltagarna i handledarutbildning

Enkäten till arbetsplatserna har besvarats av 360 arbetsplatser, vilket motsvarar omkring 50 procent. Av de arbetsplatser som svarat är 72 procent kommunala arbetsplatser, 6,5 procent

arbetsplatser vid bolagen, 7 procent entreprenörer och 7 procent ideella föreningar. Enkäten till ungdomarna har gått ut till de ungdomar som anställts och besvarats av 3993 ungdomar vilket motsvarar 54 procent. Enkät till feriejobbshandläggarna har besvarats av 22 av 28 handläggare vilket motsvarar 79 procent. De enkätsvar som inkommit vid årets undersökningar överensstämmer till stor del med de svar som inkommit vid enkätundersökningar som gjorts 2017 och 2018.

Ansvarsfördelning inom staden

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

Stadsdelsnämnderna, trafiknämnden och kyrkogårdsnämnden tilldelas medel för att anställa ungdomar under sommaren. Dessa nämnder ansvarar för kontakt med ungdomar, framtagande av arbetstillfällen i samverkan med arbetsplatser inom nämndens områden, administration och handläggning av ansökningar samt matchning och anställning av ungdomar. Utbildningsnämnden avsätter egna medel för anställningar och fungerar på samma sätt som stadsdelsnämnderna, trafiknämnden och kyrkogårdsnämnden.

Övriga facknämnder och bolag ansvarar för att ta fram arbetstillfällen. Dessa arbetstillfällen tilldelas arbetsmarknadsnämnden som fördelar till stadsdelsnämnderna som står för administration av anställningarna och ungdomarnas lönekostnader. Förutom att utbildningsnämnden själva anställer ungdomar till sina verksamheter tilldelar de även arbetstillfällen som fördelas till stadsdelsnämnderna.

Arbetsmarknadsnämnden ansvarar för övergripande samordning av stadens arbete med feriejobb. I samordningen ingår att ta fram förslag till anvisningar och handlägningsrutiner, driva stadsövergripande verksamhetsutveckling som exempelvis handledarstöd till arbetsplatserna samt samverka med nämnder och bolag för att skapa fler feriejobb, stärka kvaliteten och utveckla nya former av feriejobb.

I samordningen ingår även marknadsföring och information om feriejobb via stadens webbplats och intranät. För kommunikationen med ungdomarna finns även en särskild Facebook-sida.

En viktig del i samordningen består av förvaltningen av det administrativa verksamhetssystemet CRM Feriejobb som används för matchning och tillsättning av feriejobben. CRM Feriejobb är kopplat till två e-tjänster, varav den ena används av ungdomar för att ansöka om feriejobb och den andra av arbetsplatser för att registrera arbetstillfällen. Systemet är anpassat för att vara ett administrativt stöd vid samtliga lov där feriejobb erbjuds.

Under 2019 har ett arbete pågått med att se över om nuvarande CRM-system skulle övergå till en feriejobbsmodul i Jobba i stan, stadens rekryteringssystem. Under våren beslutade styrgrupp efter att ha tagit del av utredningens underlag att behålla nuvarande CRM-system. Ett arbete med att digitalisera tidrapporteringen för feriejobb har istället initierats och nuvarande målsättning är att den digitala lösningen ska testas under jullov 2019 och implementeras 2020.

Styrning och samordning

På arbetsmarknadsförvaltningen arbetar en samordnare, en kommunikatör och en systemförvaltare, i olika omfattning, inom ramen för feriejobb. Därtill finns en planeringsgrupp och vid behov utrednings- och utvecklingsresurser. För arbetet med feriejobben finns också en stadsövergripande styrgrupp som leds av arbetsmarknadsförvaltningens direktör.

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. Anvisningar ska fungera som ett samlat styrande dokument för arbetet med feriejobben. Av handläggarna anser 65 procent att anvisningarna är helt eller till stor del tydliga. Som komplement till anvisningarna finns gemensamma handläggningsrutiner på samarbetsytan för feriejobb, 90 procent av handläggarna anser att den information de behöver finns på samarbetsytan.

För att få en likvärdig tillämpning av anvisningarna och gemensamma handläggningsrutiner har arbetsmarknadsförvaltningen under tre tillfällen på hösten och vid två tillfällen under våren bjudit in feriejobbshandläggarna till workshops samt tre nätverksträffar. Nätverksmötena har haft ett övergripande informativt upplägg medan inbokade workshops mer

följt handläggningsprocessen och där det funnits utrymme att diskutera aktuella frågeställningar. Representanter från alla anställande förvaltning har deltagit vid något av nätverksmötena och de flesta anställande förvaltningar har varit representerade vid någon av de workshops som anordnats. Av feriejobbshandläggarna anser dock endast 41 procent att det helt eller till stor del varit tillräckligt med möten och dialog mellan handläggarna och 58 procent av de som deltagit på nätverksmöten och workshops anser att informationen och diskussionerna varit helt eller till stor del relevant. Vid utvärdering med feriejobbshandläggarna framkommer att tillfälligt vikariat inför byte av samordnare på arbetsmarknadsförvaltningen varit en stor omställning för arbetsgruppen samt att behovet av diskussioner ser olika ut beroende på hur länge de har jobbat inom området. Vissa tycker att tempot på mötena är för högt och andra uppger att de anser det mesta är repetitioner. Behov finns av att se över strukturen och innehållet i främst de workshops som anordnas.

Gällande styrningen från den egna förvaltningen anser 72 procent av feriejobbshandläggarna att deras chef till stor del eller helt är insatt i deras arbete, motsvarande siffra för 2018 var 65 procent och 2017 endast 35 procent. Sedan 2016 bjuder arbetsmarknadsförvaltningen in feriejobbshandläggarnas närmaste chefer till nätverksmöten för information och gemensamma diskussioner. Vidare uppger 59 procent av feriejobbshandläggarna att de får ett bra stöd av förvaltningens personalavdelning vid arbetsrättsliga frågor. En återkommande fråga i feriejobbshandläggargruppen är svårigheterna att hantera misskötsel på arbetsplatserna och svårigheterna att vid behov avbryta en anställning. Sedan 2017 har personalstrategiska avdelningen (PAS) bjudit in representanter från förvaltningarnas personalavdelningar för information och diskussion kring villkoren för feriejobben. Vid de mötena har samordnare från arbetsmarknadsförvaltningen deltagit. I januari i år bjöd arbetsmarknadsförvaltningen och PAS in till ett gemensamt möte med stadens feriejobbahandläggare, chefer och HR konsulter för diskussioner kring de svårigheter som kan uppstå under ungdomarnas anställningar. Även framgent kan behov ses av att fortsätta arbeta för att stärka samarbetet internt på förvaltningarna, men även samordnat över staden så att ungdomarnas anställningar hanteras på liknade sätt i de fall där problem uppstår.

Digitalisering

Under 2019 utreddes möjligheten att feriejobben skulle bli en del av Jobba i stan och använda samma IT-system som för övriga

rekryteringar i staden. Styrgruppen beslutade dock att inte gå vidare med förslaget då viktiga funktioner för prioritering och uppföljning skulle gå förlorade. Däremot beslutades att hanteringen av tidrapportering för feriejobb skulle digitaliseras genom att utveckla nuvarande IT-system. Arbetet med den digitala lösningen för tidrapportering av feriejobb är pågående och kommer att testas under årets jullovperiod. Enligt beräkningar kommer kostnaden för att utveckla och implementera en digital tidrapportering för feriejobb att betala sig redan till sommaren 2021.

I samband med att volymmålen för feriejobben i staden ökat har också antalet frågor via mail som inkommer till arbetsmarknadsförvaltningens funktionsbrevlåda ökat avsevärt från omkring 400 mail 2015 till nästan 2000 mail 2018. Se tabell 1. Behov finns att se över om digitala lösningar, till exempel en chattfunktion, kan bistå i arbetet med att besvara allmänna och återkommande frågor kring feriejobben.

Tabell 1.

År	Antal inkomna mail till sommarjobb.amf@stockholm.se
2012	258
2013	260
2014	319
2015	639
2016	845
2017	1415
2018	1949

Arbetsstillfällen

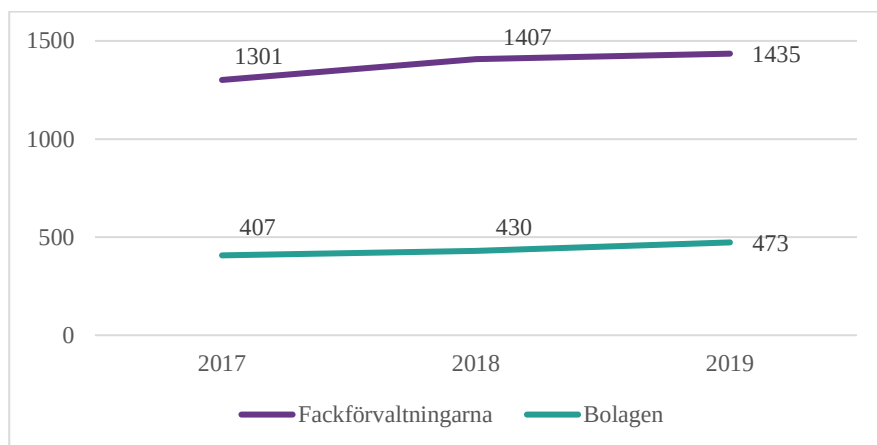
Både stadsdelsnämnder, facknämnder och bolag har enligt stadens budget ett gemensamt uppdrag att tillhandahålla arbetsstillfällen för feriearbete. Av de cirka 7 950 arbetsstillfällen som inkommit inför sommarlovet 2019 står stadsdelsnämnderna för en betydande del, cirka 6 050. Insamlandet av dessa arbetsstillfällen görs primärt av feriejobbshandläggarna. Stadsdelsnämndernas arbetsstillfällen finns hos de kommunala verksamheterna, upphandlade entreprenörer och ideella föreningar. Entreprenörer och ideella föreningar står för cirka 35 procent av de registrerade arbetsstillfällena. Stadsdelsnämnderna har olika volymmål vilket leder till att behovet av arbetsstillfällen ser olika ut. Utifrån det har drygt 260

arbetstillfällena fördelats från stadsdelsnämnder med lägre volymmål till stadsdelsnämnder med höga volymmål, ett sådant exempel är Bromma stadsdelsförvaltning som haft i uppdrag att bistå Hässelby-Vällingby stadsdel med 100 arbetstillfällena. Samtliga nämnders och bolags arbetstillfällena har registrerats i det administrativa systemet CRM Feriejobb.

Fackförvaltningarna och bolagen står för drygt 1 900 av de ca 7 950 registrerade arbetstillfällena, se diagram 1.

Arbetsmarknadsförvaltningen har haft en samordnande roll i att vara den primära kontakten med fackförvaltningar och bolag samt fördelat inkomna arbetstillfällena från fackförvaltningarna och bolagen till stadsdelsförvaltningarna utifrån tilldelade medel och volymmål. För andra året i rad har samtliga fackförvaltningar och bolag bidragit med arbetstillfällena, vilket också ingått i stadens satsning på feriejobb. Antalet arbetstillfällena från såväl fackförvaltningar som bolag har också ökat jämfört med föregående år.

Diagram 1 - Antal inrapporterade arbetstillfällena



Sommarjobben i korthet

Huvudsyftet med stadens feriejobb är att erbjuda ungdomar ett viktigt första möte med arbetsmarknaden och en första möjlighet att få erfarenhet och kontakter samt bidra till att ge ungdomar en meningsfull sysselsättning under loven. Övriga ambitioner med feriejobben är att väcka intresse hos ungdomar att så småningom arbeta i de kommunala verksamheterna.

Sommarjobben avser 3 hela veckors arbete med en arbetstid på max 90 timmar. Lönen varierar beroende på ålder.

Feriejobb kan erbjudas inom stadens egna verksamheter, till exempel inom barnomsorg, omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, administration och park- och trädgårdsskötsel. Arbetsuppgifterna får inte undantränga ordinarie arbetskraft eller konkurrera med ordinarie personal eller övriga vikariat.

Förutom att feriejobb kan erbjudas inom de kommunala verksamheterna kan staden inom ramen för feriejobb placera ungdomar hos entreprenörer under förutsättning att de endast utför kvalitetshöjande insatser som ligger utanför det som entreprenörerna åtagit sig att göra åt staden. Placering kan även ske hos ideella föreningar inom kultur, idrott, vård, omsorg och annan kompetensnlig verksamhet förutsatt att denna verksamhet inte konkurrerar med näringslivet och förutsatt att arbetsuppgifterna är kvalitetshöjande.

Ungdomar- övergripande statistik

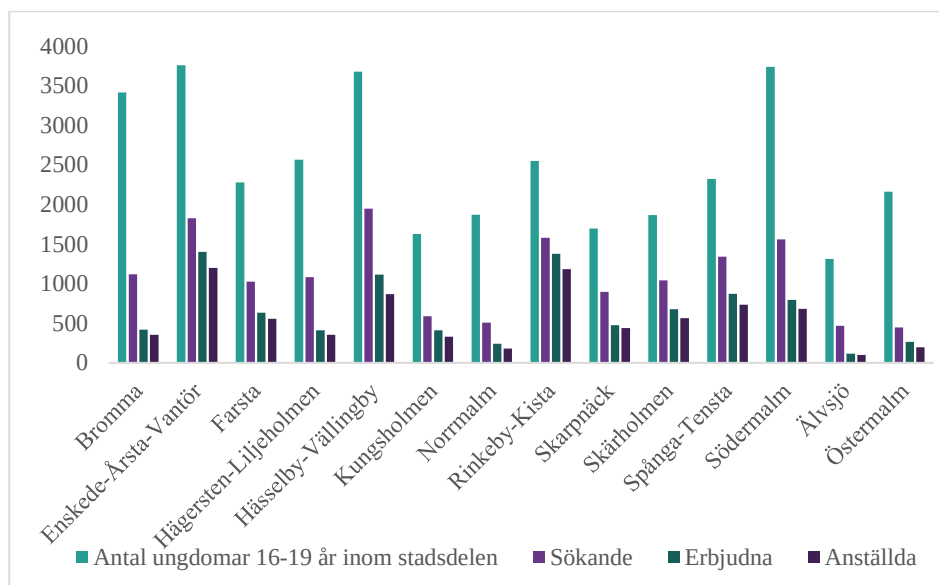
Antal sökande och anställda fördelat på anställande förvaltning

Målgruppen för feriejobb inom Stockholms stad är för 2019 ungdomar födda 2000, 2001, 2002 och 2003 som är folkbokförda inom Stockholms stad. Erbjudandet om feriejobb sker utifrån en lottordning samt att hänsyn tas till ungdomar som sökt tidigare men inte tidigare arbetat.

Till sommaren 2019 ansökte 15 417 ungdomar om sommarjobb i Stockholms stad. Av dessa erbjöds 9 215 ungdomar sommarjobb, 1 472 ungdomar tackade nej och 7 743 ungdomar anställdes. Av de 6 202 ungdomar som inte erbjöds sommarjobb var 365 inom fel åldersgrupp (för unga eller för gamla) och 2 199 hade jobbat tidigare somrar.

Nedan följer en redovisning av antalet ungdomar inom målgruppen, inkomna ansökningar, erbjudna och anställda fördelat på stadsdelsförvaltning, se diagram 2.

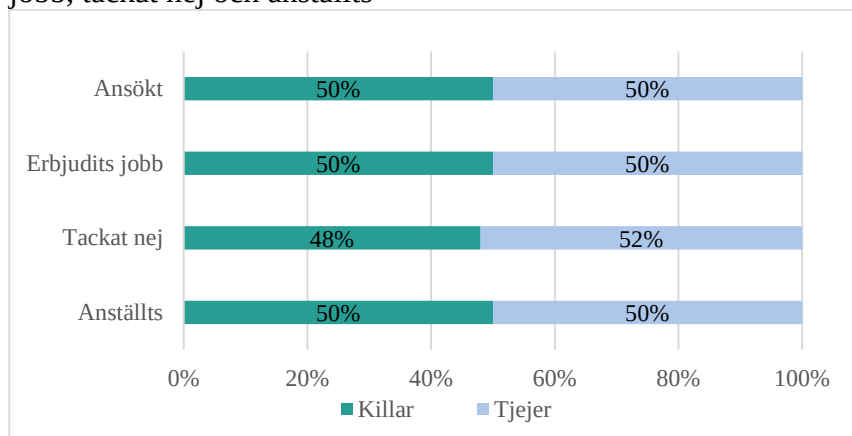
Diagram 2 - Antalet ungdomar inom målgruppen, inkomna ansökningar, erbjudna och anställda fördelat på stadsdelsförvaltning



Av anställningarna ovan står kyrkogårdsförvaltningen för 110 anställningar, trafikkontoret för 292 anställningar och utbildningsförvaltningen för 79 anställningar, dessa anställningar är i diagrammet ovan insorterade vid den förvaltning ungdomen är folkbokförd.

Andelen killar och tjejer som söker stadens feriejobb är mycket jämt fördelat och följer sedan samma jämna fördelning om man ser till de som erbjuds jobb, tackar nej och slutligen anställs. Nedan följer en redovisning av könsfördelning för ungdomar som ansökt, erbjudits jobb, tackat nej och anställts. se diagram 3.

Diagram 3 - Könsfördelning för ungdomar som ansökt, erbjudits jobb, tackat nej och anställts

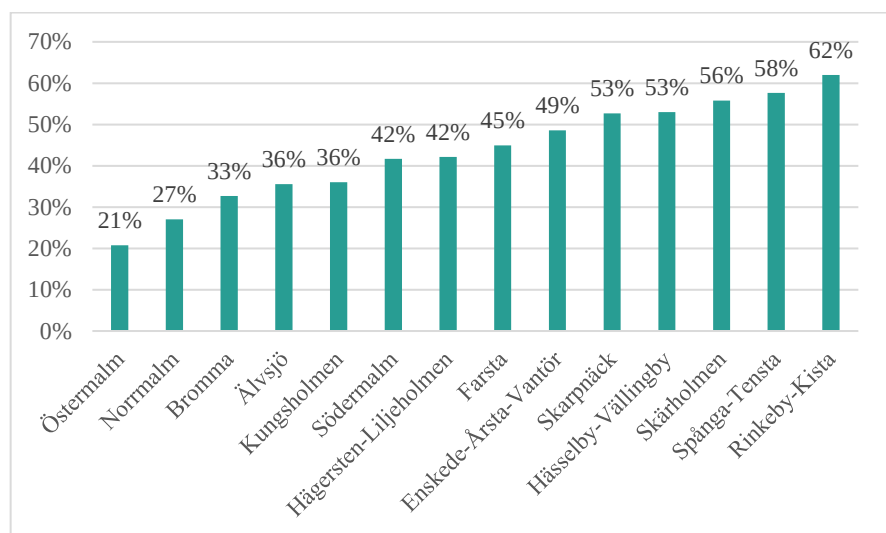


Andel ungdomar i stadsdelarna som söker feriejobb

Befolkningsmängden räknas den sista december varje år och en jämförelse av hur många ungdomar som söker feriejobb i förhållande till befolkningen kan därför inte göras för 2019. Här följer dock siffror för 2018. Det förekommer mindre avvikelser mellan 2018 till 2019 kring antal sökande per stadsdel.

Under 2018 ansökte 44 procent av ungdomar inom målgruppen om sommarjobb inom Stockholms stad. När antalet sökande i relation till befolkningsmängden bryts ner på stadsdelsnivå framkommer stora variationer. På Östermalm ansökte knappt var femte ungdom inom målgruppen (21 procent), medan över hälften av alla ungdomar inom målgruppen boende inom Rinkeby/Kistas område ansökte (62 procent), se diagram 4.

Diagram 4 - Andel sökande inom målgruppen



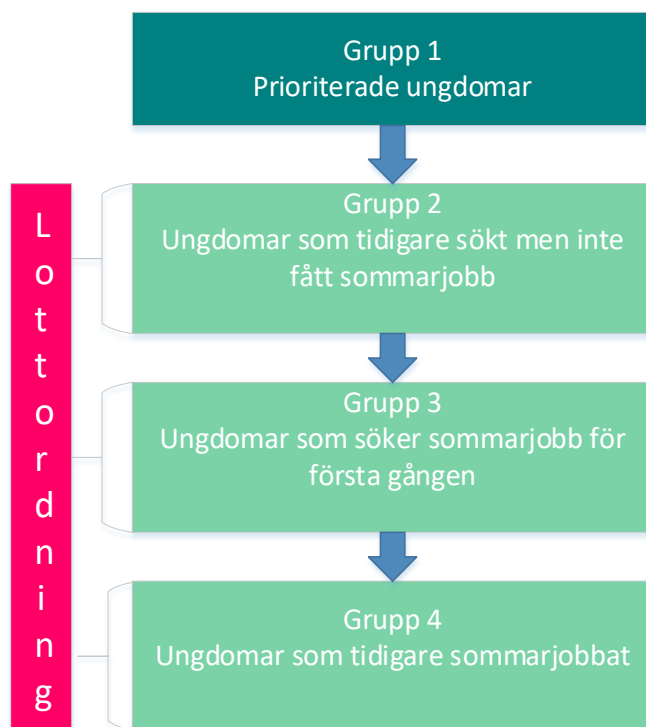
Olika volymmål

Respektive stadsdelsnämnd beslutar utifrån tilldelade medel kring det antal ungdomar som ska anställas samt att det förekommer att nämnderna omfördelar medel för att kunna öka volymmålen. De varierade volymmålen medför att chansen att erbjudas feriejobb varierar beroende på var i Stockholms stad ungdomen bor.

Tillsättning av feriejobben görs vid den förvaltning ungdomen är folkbokförd och följer en lottad rangordning samt att följande turordning följs:

1. Prioriterade ungdomar (prioriterade ungdomar kan få feriejobb flera år i rad)
2. Ungdomar som ansökt tidigare år men inte sommarjobbat
3. Ungdomar som söker för första gången
4. Ungdomar som tidigare sommarjobbat

Bild 1- Tillsättning av feriejobb



Om en stadsdelsnämnd har låga volymmål i förhållande till antal sökande kan det få konsekvensen att de endast anställer prioriterade ungdomar samt de med bäst lottnummer i turordningsgrupp 2, ungdomar kan alltså söka flera år utan att erbjudas sommarjobb. Stadsdelar med höga volymmål anställer däremot ungdomar som kan ha jobbat upp till tre år tidigare. I år har 63 ungdomar sökt feriejobb tidigare år (turordningsgrupp 2) men inte erbjudits feriejobb i förhållande till att 467 ungdomar jobbat i år trots att de sommarjobbat 2 eller 3 år tidigare, samma siffror 2018 var nästan 100 ungdomar som sökt feriejobb (turordningsgrupp 2) men inte erbjudits feriejobb i förhållande till att 748 ungdomar som jobbat i år trots att de sommarjobbat 2 eller 3 år tidigare.

Prioriterade ungdomar

Enligt anvisningarna för feriejobb för ungdomar 2019 bör följande ungdomar prioriteras till feriejobb:

- Ungdomar med funktionsnedsättning och som har behov av särskild anpassning av arbetsuppgifter och/eller arbetsplatsen.
- Ungdomar med sociala skäl.
- Ungdomar mellan 16-19 år som avbrutit gymnasiestudier och omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret.
- Ungdomar som bedöms ha behov av språkstödande insats via enheten för språkstöd, arbetsmarknadsförvaltningen.

Inför sommarjobb 2019 har 1 101 ungdomar (650 killar och 451 tjejer) prioriterats till feriejobb vilket motsvarar 7,1 procent av de totala antalet sökande ungdomar. 98 procent av de prioriterade ungdomarna har erbjudits jobb. På grund av sekretessbestämmelser kan inte skäl till prioritering registreras i CRM Feriejobb. Uppskattningsvis har ca 15 % av de prioriterade ungdomarna prioriterats på grund av funktionsnedsättning.

Arbetsområden som ungdomarna väljer

Feriejobben delas in i sex olika arbetsområden:

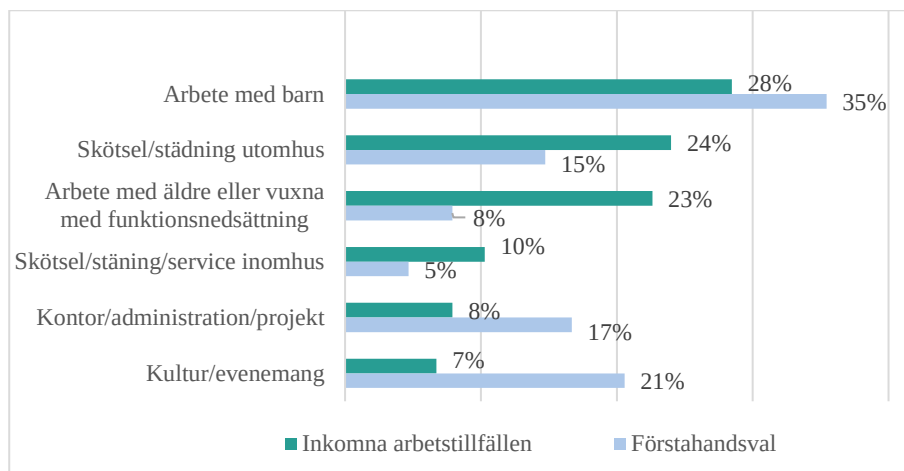
- Arbete med barn
- Arbete med äldre eller vuxna med funktionsnedsättning
- Skötsel/städning utomhus
- Skötsel/städning service inomhus
- Kontor/administration/projekt
- Kultur/evenemang

I ungdomarnas ansökan uppger de ett första-, andra- och tredjehandsval. En stor del av arbetstillfällena, 75 procent, finns inom arbetsområdena arbete med barn, skötsel/städning utomhus eller arbete med äldre eller vuxna med funktionsnedsättning.

De populäraste arbetsområdena för ungdomarna att söka är arbete med barn följt av kultur/evenemang.

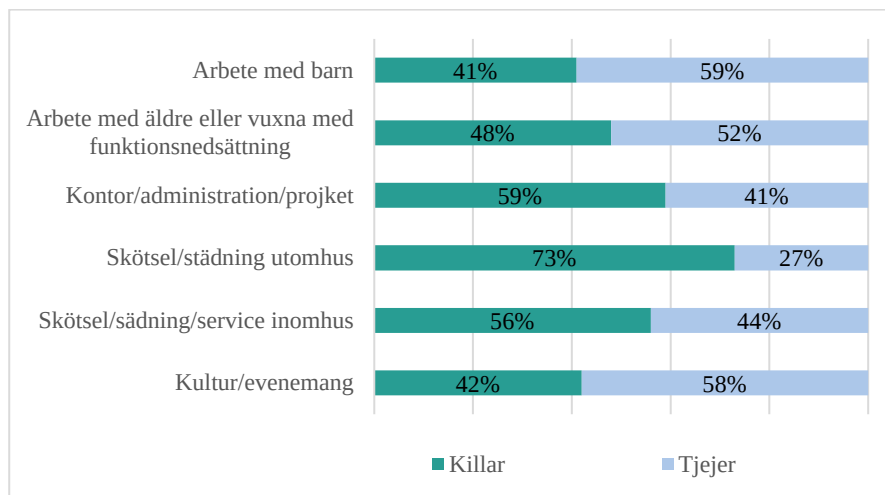
Om man ser till fördelningen av de arbetstillfällen som finns och de arbetsuppgifter som ungdomarna önskar förkommer skillnader, exempelvis arbetsområdet kultur/evenemang har endast ett fåtal arbetstillfällen men en hög andel sökande, se diagram 5. Utifrån att det även framkom en sådan ojämn fördelning 2018 har informationen om jobben som erbjuds förtydligats på stadens hemsida. Då samma ojämn fördelning kvarstår finns ytterligare behov av att se över hur staden når ut med information till ungdomarna så att förväntningarna inför feriejobbet blir realistiska.

Diagram 5 - Antal inkomna arbetstillfällen och förstahandsval



Om man tittar på förstahandsvalen inom respektive arbetsområde förekommer skillnader mellan killar och tjejer. Störst skillnad inom området skötsel/städning utomhus där fördelningen av sökande är 76 procent killar och 24 procent tjejer, se diagram 6.

Diagram 6 - Andel förstahandsval av arbetsområde fördelat på kön



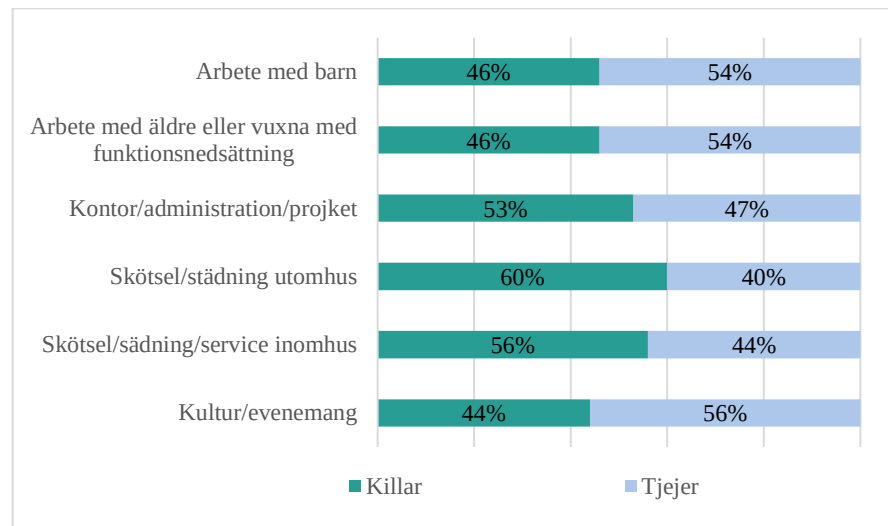
Andel anställda fördelat utifrån kön och arbetsområde

Andelen killar och tjejer som sökt feriejobb under sommaren och andelen som anställdts är mycket jämnt fördelat. Som nämns ovan finns det en skillnad i vilka arbetsområden killar och tjejer är intresserade av.

Könsskillnaden kan även ses när anställningar bryts ner på olika arbetsområden, skillnaden är dock mindre än i ansökningsskedet

vilket är ett resultat av att feriejobbshandläggarna över lag strävar efter jämn könsfördelning inom arbetsområdena, diagram 7.

Diagram 7 - Anställda per arbetstillfälle fördelat på kön

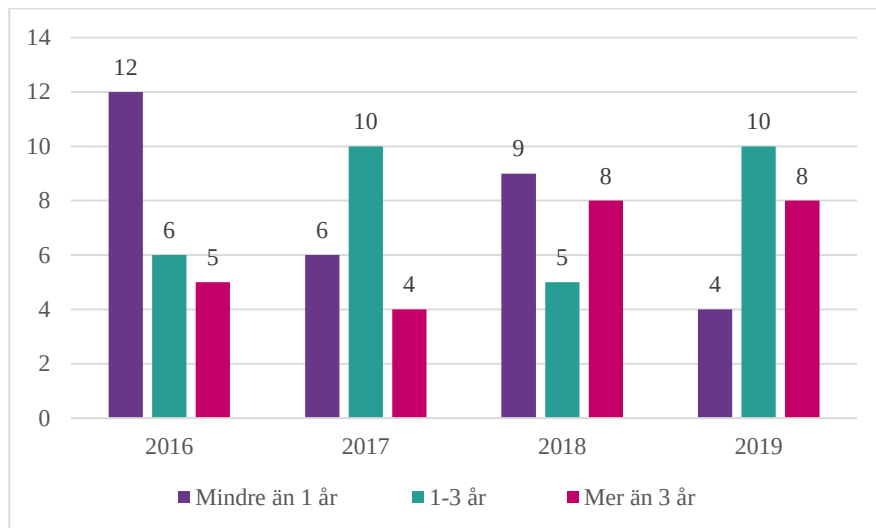


Arbetsprocessen

Handläggning av feriejobsansökningar

Handläggningen av feriejobsansökningarna görs av feriejobbshandläggare på stadsdelsförvaltningarna samt på de tre anställande fackförvaltningarna (trafikkontoret, kyrkogårdsförvaltningen och utbildningsförvaltningen). Under handläggningsperioden för sommarjobben har handläggargruppen som mest bestått av 29 handläggare. Handläggargruppen består dels av handläggare som jobbar med feriejobb året runt, dels av handläggare som återkommande jobbar med handläggningen av sommarjobben, men har andra arbetsuppgifter under höst och vinter samt dels av handläggare som anställts extra på förvaltningen under våren och sommaren när belastningen är som störst. Var i organisationen på förvaltningen handläggaren är placerad varierar från förvaltning till förvaltning. Om man ser tillbaka har personalomsättningen i feriejobbshandläggargruppen varit relativt hög men de senaste två åren har gruppen blivit stabilare, 8 av de 22 handläggarna som svarat på enkäten har jobbat mer än 3 år inom området och 18 av handläggarna har arbetat minst ett år tidigare med handläggningen, se diagram 8. En stabilare handläggargrupp har bidragit till bättre interna rutiner på de enskilda förvaltningarna och som också anpassats till den fram till sommaren tidspressade handläggningsprocessen.

Diagram 8 - Handläggarna - Hur länge har du arbetat med handläggning av feriejobb



Under 2019 ser vi en ökning av antal stadsdelsförvaltningar som erbjuder även höst- och jullovsjobb vilket bidrar till att fler handläggare jobbar året runt med handläggning av feriejobb och det bidrar också till att en kontinuitet skapas. I år erbjuder 11 av 14 stadsdelsförvaltningar höstlovsjobb, motsvarande siffra för 2018 var 8 av 14 och 2017 endast 2 av 14. Jullovsjobb erbjuder i år 8 av 14 stadsdelsförvaltningar vilket är två fler än föregående år. Uppskattningsvis kommer 15 procent av det totala antalet feriejobb att vara lokaliserade till andra lov än sommarlovet 2019. Ökningen har lett till att fler stadsdelar arbetar med feriejobb under hela året, vilket också leder till att erfarenheten hos feriejobbshandläggarna ökar.

Ansökningsförfarandet

I den enkät ungdomarna besvarat framgår att de flesta fått information om att det går att söka sommarjobb inom Stockholms stad via familj, vänner och/eller skola. 89 procent anser att det var lätt att hitta information om feriejobben. Samtidigt kommer det över 1000 mail per år till arbetsmarknadsförvaltningens funktionsbrevlåda med frågor kring ansökningsprocessen.

Ungdomarna ansöker via en e-tjänst på stadens hemsida och hela 96 procent av ungdomarna tycker att det är lätt att söka via webben.

Enkätundersökningen visar vidare att omkring hälften av ungdomarna som anställts också hade sökt andra jobb utanför kommunen.

Anställningsprocessen

När ungdomar får ett erbjudande om feriejobb bjuds de in till ett anställningsmöte. På anställningsmötet får ungdomarna muntlig och skriftlig information och de undertecknar sina anställningsavtal.

94 procent av ungdomarna uppger att de deltagit i ett anställningsmöte. Av de som deltagit uppger 17 procent att de inte fått tillräcklig information från handläggarna rörande exempelvis arbetsplats, anställningens omfattning och lön.

Arbetsmarknadsförvaltningen har tagit fram en presentation att utgå från vid anställningsmöten samt ett informationsmaterial med allmän information kring anställningarna. Under sommaren 2019 har det fortsatt framkommit synpunkter från både handläggande förvaltningar och arbetsplatser att behov finns av att förtydliga vilken information ungdomarna ska få vid anställningen. Det har även framkommit önskemål på att material innehåller delar som beskriver förhållningssätt på arbetsplatsen och stadens personalpolicy.

Samarbete arbetsplats - feriejobbhandläggare

Av feriejobbshandläggarna anser 73 procent att samarbetet med arbetsplatserna fungerar bra eller mycket bra, vilket är en ökning från föregående år när 68 procent ansåg samma. Av arbetsplatserna bedömer 86 procent att samarbetet med feriejobbshandläggaren fungerar bra eller mycket bra, vilket i stort är i linje med föregående år.

Vidare anser 86 procent av handläggarna att det finns en mycket tydlig eller tydlig ansvarsfördelning mellan feriejobbshandläggaren på förvaltningen och arbetsplatsen både inför och under anställningen. Detta är en markant ökning från föregående år, då det var 59 procent som svarat samma sak. Motsvarande siffra hos arbetsplatserna är 83 procent, vilket stämmer väl överens med resultatet i utvärderingen 2018.

Under 2019 har antalet platser på handledarutbildning ökat från 180 till 250 platser. I handledargruppen har även feriejobbshandläggarna lyft att de arbetat med att i dialog med arbetsplatserna informera mer om arbetsplatsen och handledarens roll.

Det arbetsplatserna lyfter som ett problem i kontakten med stadsdelsförvaltningarna är att de allt för sent får listor över vilka ungdomar som kommer till arbetsplatsen. Detta är ett problem som

återkommer från år till år och svårt att åtgärda i och med den tidspressade anställningsprocessen.

Utiifrån enkäten till arbetsplatserna framgår att det är cirka hälften av arbetsplatserna som tagit del av den information som finns för arbetsgivare på stadens hemsida och eller intranät. Samtidigt uppger 93 procent att de fått tillräckligt med information kring vad som gäller kring feriejobben och 89 procent uppger också att de tagit del av informationshäftet "Till chefer och handledare som tar emot sommarjobbare". De som saknar information uppger främst behov av mer information kring arbetstider och tidrapportering samt vilka arbetsuppgifter en ungdom får utföra.

Inför 2020 finns behov av att se över den information som finns tillgänglig för arbetsplatser som tar emot ungdomar och även informera arbetsplatser om var de kan hitta relevant information.

Den positiva utveckling som syns i resultatet kring samspelet mellan feriehandläggarna och arbetsplatsen kan tänkas vara ett resultat av att fler feriehandläggare har blivit mer erfarna och därmed fått mer kontakt och kontinuerlig dialog med arbetsplatserna samt att arbetsmarknadsförvaltningen tillfört fler platser på handledarutbildning under året.

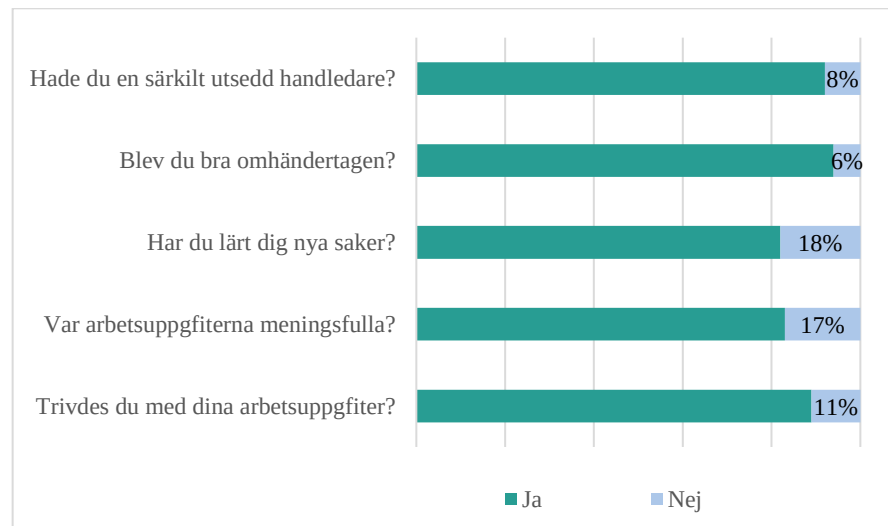
Kvalitet på arbetstillfällen

För att titta närmare på kvaliteten i de arbetstillfällen som erbjuds har frågor ställts till ungdomarna om de trivs med sina arbetsuppgifter, om arbetsuppgifterna varit meningsfulla, om de lärt sig nya saker, om de har blivit väl omhändertagna samt om de 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.

Av ungdomarna uppger 89 procent att de trivs med sina arbetsuppgifter. Vidare uppger 83 procent att arbetsuppgifterna känts meningsfulla och 82 procent uppger att de lärt sig nya saker på sitt sommarjobb. Många är positiva, ändå kvarstår att nästan var femte ungdom, inte upplevt feriejobbet meningsfullt och inte heller ansåg att de lärt sig något nytt under arbetet. En majoritet av ungdomarna, 94 procent, har känt sig väl omhändertagna på

arbetsplatsen och 92 procent uppger att det fanns en handledare på arbetsplatsen, se diagram 9

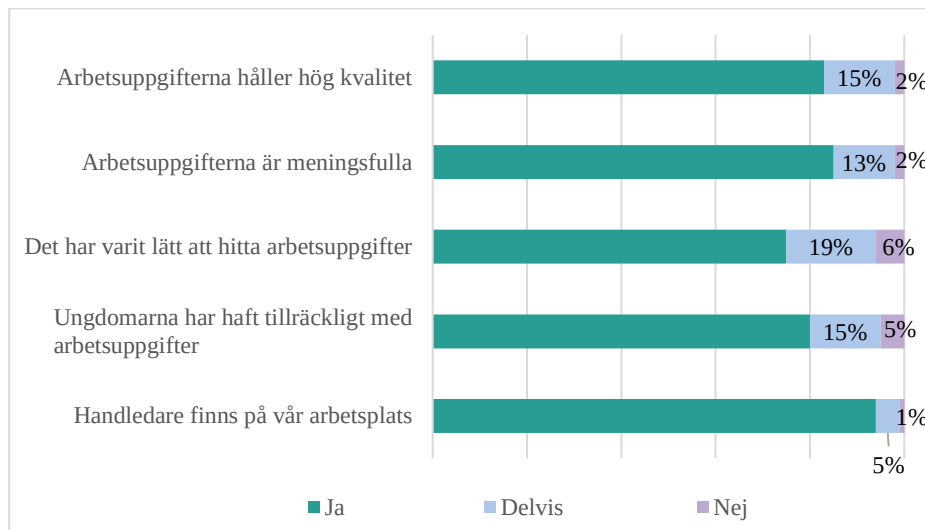
Diagram 9 – Svar från ungdomsenkät



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 kunskap kring vad det innebär att jobba inom Stockholms stad och om de fått ett ökat intresse att jobba inom staden. 87 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.

Av arbetsplatserna svarar 83 procent att de helt eller till stor del anser att de arbetstillfällen de anordnat håller hög kvalitet, 85 procent uppger vidare att arbetsuppgifterna varit meningsfulla. Arbetsplatserna har tillfrågats hur de bedömer möjligheten att ta fram lämpliga arbetsuppgifter och 26 procent av arbetsplatserna uppger att det finns svårigheter med detta och att en av svårigheterna är att feriejobben inte ska omfatta ordinarie arbetsuppgifter utan vara kvalitetshöjande. 20 procent av arbetsplatserna uppger vidare att de inte alltid kunnat erbjuda tillräckligt med arbetsuppgifter. 94 procent uppger att det finns en handledare till ungdomarna på arbetsplatsen, se diagram 10.

Diagram 10 – Svar från arbetsplatsenkäten



Svårigheten att erbjuda tillräckligt med kvalitativa arbetstillfällen är en återkommande fråga i handläggargruppen och i styrgruppen för feriejobb. Vid utvärdering med handläggarna framkommer att man ser att den tid handledarna har för ungdomarna inte räcker till och att det kan leda till att vissa ungdomar får svårt att fungera på arbetsplatserna. Vidare finns oro för att arbetsplatser inte orkar med när volymmålen för feriejobb ökar och att det avspeglar sig på kvalitén.

Särskilda satsningar utifrån Stockholm stads budget 2019

Av stadens budget för 2019 framgår att arbetsmarknadsnämnden ska samordna och leda arbetet med stadens feriejobb och utveckla samverkan med övriga nämnder och bolagsstyrelser för att skapa fler feriejobb med hög kvalitet. Arbetsmarknadsnämnden ska fortsätta att utveckla handledarstödet till de arbetsplatser som tar emot feriejobbande ungdomar samt vidareutveckla anpassade insatser för språkstöd i samband med feriejobb för nyanlända ungdomar.

Arbetsmarknadsnämnden ska även i samarbete med stadsdelsnämnderna erbjuda vägledning för unga att starta företag som sommarjobb samt tillsammans med stadsdelsnämnderna arbeta för att ungdomar ska ges möjlighet att feriearbeta i ett annat stadsdelsområde än där de bor.

Fler kvalitativa arbetstillfällen

Antalet ferie- och sommarjobb har sedan 2015 legat på en högre nivå. Tidigare års utvärderingar som gjorts med arbetsplatser som erbjuder feriejobb, ungdomar som feriejobbat samt med stadsdelsförvaltningarnas feriejobbshandläggare visar att det finns en svårighet att möta upp det ökade antalet feriearbeten i staden med kvalitativa arbetstillfällen. Som ett led i uppdraget att verka för fler kvalitativa arbetstillfällen samt bredda utbudet har arbetsmarknadsförvaltningen under 2016-2019 upphandlat externa arbetstillfällen. De arbetstillfällen som upphandlats har fördelats till stadsdelsförvaltningarna som anställt ungdomar, haft arbetsgivaransvar och stått för lönekostnad.

Upphandling har inför sommaren 2019 gjorts av 320 platser. Av dessa var 200 arbetstillfällen via föreningen Stockholm Open där ungdomarna jobbat inom kommunikationsbranschen på uppdrag av staden. Vidare var 45 arbetstillfällen vid kollo via Stiftelsen Barnens Ö. 35 arbetstillfällen har varit genom MISA för ungdomar som på grund av funktionsnedsättning har behov av extra handledning. Därutöver har arbetsmarknadsförvaltningen som pilot upphandlat 10 platser inom entreprenörskap hos Novare samt 30 språkstödsplatser hos samma företag. Vid samtliga upphandlingar förutom MISA har arbetsmarknadsförvaltningen stått för kostnader samt uppföljning och utvärdering.

I samverkan med Start up Stockholm har arbetsmarknadsförvaltningen också tillhandahållit 50 platser inom entreprenörskap.

Nedan redogörs mer utförligt för några av dessa arbetstillfällen som har särskild koppling till budgetuppgifterna för 2019.

Arbetstillfällen för ungdomar med behov av extra handledning

Vid återkommande utvärderingar med feriejobbshandläggarna har de framkommit ett behov av anpassade arbetstillfällen för att kunna tillgodose behovet av arbetstillfällen för ungdomar med funktionsnedsättning som medför ett behov av omfattande handledning. Inför sommaren 2019 upphandlades 35 arbetstillfällen via MISA, vilket är 15 fler än föregående år. MISA har ansvarat för att ta fram lämpliga feriejobb, stötta arbetsplatserna i sin handledning av ungdomarna samt har stått för extra handledning gentemot ungdomarna. Vid utvärdering med ungdomar som deltagit, feriejobbshandläggare och ansvariga vid MISA visar det sig att insatsen fortsatt fallit väl ut. Även fast antalet platser

utökades inför 2019 uppger feriejobbshandläggarna att behovet av fler arbetstillfällen av denna form kvarstår.

Språkstöd i samband med feriejobb

Metoder för att få ut nyanlända tidigt i praktik med språkstöd på sitt modersmål har utarbetats av enheten för Språkstödjande insatser, Efsi, inom vuxenutbildningen. Deras metoder har sedan 2015 anpassats i ett program för språkstöd i samband med feriejobb. Den språkstödjande insatsen har kunnat erbjudas på tigrinja, somaliska, arabiska och dari och har omfattat ett program på sex veckor som består av:

- Två introduktionsveckor (v 25-26)
- Tre veckor feriejobb (v 27-29)
- En uppföljningsvecka (v 30)

Efsi har ansvarat för program och personal under introduktions- och uppföljningsveckan samt vid behov språkstöd på modersmål till ungdomar och arbetsplatser under feriejobbsveckorna. Tidigare år har feriejobbshandläggarna haft ansvar för matchning och tillsättning av feriejobbet. Två matchare från enheten för språkstöd har då bistått handläggarna i att hitta lämpliga arbetstillfällen. Under 2019 prövade arbetsmarknadsförvaltningen på att upphandla språkstödsplatser under feriejobbsperioden genom Novare. Novare har därför under sommaren ordnat med 23 arbetstillfällen där ungdomarna parallellt med språkträning och olika studiebesök har arbetat med parkskötsel. Därtill var fem arbetstillfällen med språkstöd inom stadens egna verksamheter.

Under åren 2015-2017 har insatsen riktat sig till ensamkommande ungdomar boende på något av stadens boende för ensamkommande. För att säkerställa att insatsen går till de ungdomar som har störst behov riktar sig nu insatsen till ensamkommande ungdomar som har kontakt med stadsdelsförvaltningarnas enheter för ensamkommande. Till sommaren 2019 fanns möjlighet att erbjuda 90 ungdomar språkstöd, 28 ungdomar deltog i insatsen (22 killar och 6 tjejer) och feriejobbshandläggarna har återkopplat att det är svårt att motivera ungdomar att delta i en insats på sex veckor. Föregående år framkom också att insatsen krockar med sommarskola.

Tidigare år har enkät delats ut till samtliga ungdomar som deltagit i satsningen. Utifrån de svar som inkommit kan sägas att ungdomarna haft ett positivt intryck av insatsen.

Att ha merparten av alla arbetstillfällen för språkstöd hos Novare var ett resultat av att de tidigare år har funnits svårigheter i att hitta lämpliga arbetstillfällen. Sökandet försvåras av att feriejobbet inom språkstödssatsningen är styrt till endast en period under sommaren.

Vid en eventuell fortsättning av insatsen behöver insatsen ses över så att ungdomar som är i behov av språkstöd är motiverade att ta del av insatsen och att den inte krockar med annan planering för ungdomen.

Vägledning för unga att starta företag som sommarjobb

Under 2019 har två olika feriejobb inom entreprenörskap genomförts. Dels har Stockholm Business Region genom Start Up Stockholm och i samverkan med arbetsmarknadsförvaltningen för tredje sommaren i rad erbjudit ungdomar feriejobb "Summer Business Challenge". Antalet arbetstillfällen ökades från 25 platser tidigare år till 50 platser. Därtill har en pilot med 10 platser inom entreprenörskap upphandlats på Novare.

Summer Business Challenge

Det övergripande syftet med Summer Business Challenge (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. Upplägget har varit sådant att ungdomarna parallellt med att ha fått grundläggande kunskap i företagsamhet, har arbetat tillsammans med affärsrådgivare från Start Up Stockholm för att producera affärsidéer utifrån inkomna utmaningar från förvaltningar och bolag inom Stockholms stad.

50 ungdomar från hela Stockholms stad har fått möjlighet att delta i sommarjobbet. De ungdomar som arbetat inom SBC är till stor del nöjda med sitt sommarjobb, 86 procent ger jobbet betyget 4 eller 5 på en femgradig skala och över 90 procent skulle rekommendera jobbet till en kompis. Ungdomarnas kommentarer är övervägande positiva som exempelvis att det varit roliga arbetsuppgifter och lärorikt. I de negativa kommentarerna framkommer bland annat att lokalen varit dålig och att de stundtals upplevt feriejobbet som en skola.

I arbetet med Summer business Challenge har arbetsmarknadsförvaltningen tagit upp att arbetet varit kostsam och tidskrävande inför ferieperioden samt att samarbetet inför en eventuell fortsättning nästa år behöver ses över.

Novare entreprenörskap

Under tre veckor fick 10 ungdomar inom ramen för en pilot testa på att arbeta med entreprenörskap på Novare. Under perioden varvades kunskap inom entreprenörskap och att starta företag, med flera studiebesök inom näringslivet och med olika företagare.

Studiebesöken var väl genomtänka för att kännas attraktiva för ungdomar. Därtill fick ungdomarna arbeta med affärsidéer och en projektportfolio för att ta fram affärsidéer som på olika sätt skulle bidra till en fortsatt utveckling av behov och utmaningar inom Stockholms stad. Ungdomar som ville skulle också få möjlighet att faktiskt starta ett företag.

De ungdomar som arbetat med entreprenörskap på Novare är även de till stor del nöjda med sitt sommarjobb, 82 procent ger jobbet betyget 4 eller 5 på en femgradig skala och samtliga svarande skulle rekommendera jobbet till en kompis. Ingen ungdom valde att starta ett företag under feriejobbsperioden. I ungdomarnas kommentarer uttrycks mycket positiva erfarenheter av att ha fått mer kunskap kring entreprenörskap och för att ha fått möjlighet att träffa många personer från näringslivet. Flertalet ungdomar skriver att deras intresse för att starta företag i framtiden har ökat.

Inför en eventuell fortsättning nästa över behöver arbetsmetoden med utmaningar eller innovationer kopplade till stadens arbete ses över och även återkoppling till staden med ungdomarnas resultat efter ferieperiodens avslut.

Erbjuda feriejobb utanför egna stadsdelen

I Stockholm stads budget för 2019 framgår att ungdomar ska ges möjlighet att jobba utanför sin egen stadsdel. För att detta praktiskt ska vara genomförbart flyttas arbetstillfällen i det administrativa systemet mellan förvaltningar. Ungdomarna handläggs av den stadsdelsförvaltning där de är folkbokförda och det är den förvaltningen som anställer och står för lönekostnaden.

Under sommaren 2019 har uppskattningsvis 1 645 ungdomar feriejobbat utanför den egna stadsdelen, vilket är en minskning mot föregående år då uppskattningen var ca 2000 ungdomar. Detta har gjorts dels genom att vissa av de arbetstillfällen fackförvaltningarna och bolagen erbjuder har administrerats av andra stadsdelar än där arbetsplatsen geografiskt ligger. Exempel på detta är de arbetstillfällen arbetsmarknadsförvaltningen upphandlat vid föreningen Stockholm Open där föreningens 200 arbetstillfällen till största del funnits i innerstaden men att arbetstillfällena

administrerats av stadsdelar i ytterstaden och de anställda ungdomar som jobbat vid föreningen bott i ytterstaden.

Det har även förekommit interna byten av arbetstillfällen mellan stadsdelsförvaltningar, detta har skett på stadsdelsförvaltningarnas egna initiativ.

Att erbjuda ungdomar feriejobb utanför sin egen stadsdel kan ha positiva effekter som exempelvis att ungdomar får se delar av staden de annars inte besöker och träffa ungdomar från andra delar av staden. Utifrån arbetsplats och handläggarsynpunkt framkommer dock svårigheter med att tillämpa detta i allt för stor omfattning. Man upplever att ett kontinuerligt samarbete mellan handläggare och chef på arbetsplatsen är viktigt. Arbetsplatser som tar emot många ungdomar är beroende av en smidig kontakt med stadsdelens handläggare. Om allt för många arbetstillfällen flyttas mellan förvaltningar resulterar det i att väl upparbetade samarbeten bryts och en arbetsplats kan ha kontakt med handläggare från flera olika förvaltningar.

Inför 2020 kommer arbetsmarkandsförvaltningen att undersöka förutsättningarna att stadsdelarna samarbetar i mindre kluster för att uppnå målet att fler unga ska erbjudas arbetsplats utanför den egna stadsdelen.

Handledarstöd till arbetsplatserna

Under våren 2019 har handledarutbildning till arbetsplatser som tar emot ferieungdomar anordnats inom arbetsmarknadsförvaltningen. Handledarutbildningen har omfattat en heldag och har haft plats för 250 handledare, vilket är en ökning med 70 platser från föregående år. Inbjudan har gått ut till både de kommunala verksamheterna, entreprenörer och ideella föreningar.

Handledarutbildningen har varit uppskattad och fått högt betyg i sin utvärdering, 5,7 på en skala där 6 är det mest positiva. Utbildningen har kompletterats med praktisk information kring exempelvis handläggningsrutiner på stadsdelarna, tidrapportering och arbetstider.

Enkätundersökningen till samtliga arbetsplatser visar på ett fortsatt behov av handledarutbildning. Vid utvärderingsmöte med feriejobbshandläggarna lyfter man behovet av utbildning för handledare men även tid för handledarna att utföra sitt uppdrag.

För tredje året i rad har även en extra halvdagsutbildning med inriktning handledning av ungdomar med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar anordnats. Föreningen Attention har anlitats för utbildningen. Utbildningen har tidigare år fått högt betyg av deltagarna, men antalet anmälda handledare har varit lågt och i år var endast 17 personer anmälda, varav 15 deltog under utbildningstillfället. Inför kommande år behöver vi se över om behovet att köpa in denna utbildning finns i och med att antalet deltagare genomgående varit lågt.

Jämställdhetsanalys

Intresset att söka sommarjobb inom Stockholms stad är jämt fördelat över könen. Könsfördelningen är även jämn om man ser till de ungdomar som erbjuds jobb, tackar nej och slutligen anställs, se diagram 3 tidigare i rapporten.

Gällande de förstahandsval av arbetsområden ungdomarna gör framkommer vissa skillnader mellan killar och tjejer. Störst skillnad finns inom området skötsel/städning utomhus där fördelningen av sökande är 73 procent killar och 27 procent tjejer, se diagram 6 tidigare i rapporten. Könsskillnaden kan även ses när anställningar bryts ner på olika arbetsområden, skillnaden är dock mindre än i ansökningsskedet vilket är ett resultat av att feriejobbshandläggarna där det är möjligt strävar efter jämn könsfördelning inom arbetsområdena.

För att arbeta för jämnare könsfördelning gällande de arbetsområden ungdomarna söker har de texter och bilder som används på stadens hemsida analyserats utifrån ett jämställdhetsperspektiv. I de annonskampanjer som förekommer finns bilder av tjejer inom traditionellt manliga yrken och tvärt om. Bedömningen är att detta är ett långsiktigt arbete och att det i den kommunikation som görs från arbetsmarkandsförvaltningen aktivt ska ingå att sprida information om olika yrken inom de kommunala verksamheterna.

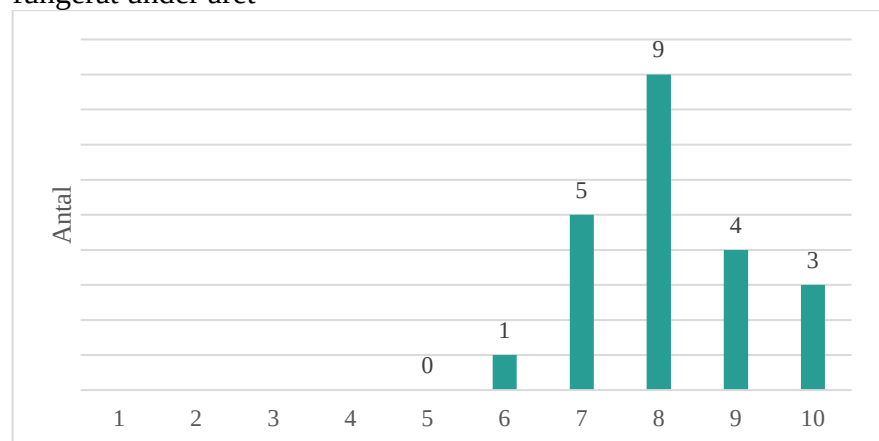
En mer ojämn könsfördelning ses dock kring de ungdomar som prioriteras. Av de prioriterade ungdomarna är 58 procent killar och 42 procent tjejer. Orsaken till prioriteringen kan inte anges i det administrativa systemet men uppskattningsvis görs de flesta prioriteringar utifrån sociala skäl och i dessa fall görs prioritering främst från socialsekreterare och andra yrkesgrupper inom stadsdelsförvaltningarna.

Helhetsbedömning

I respektive enkät till handläggarna, arbetsplatserna och ungdomarna har de olika respondenterna fått möjlighet att ge ett sammanfattande omdöme av olika aspekter av sommarjobben 2019.

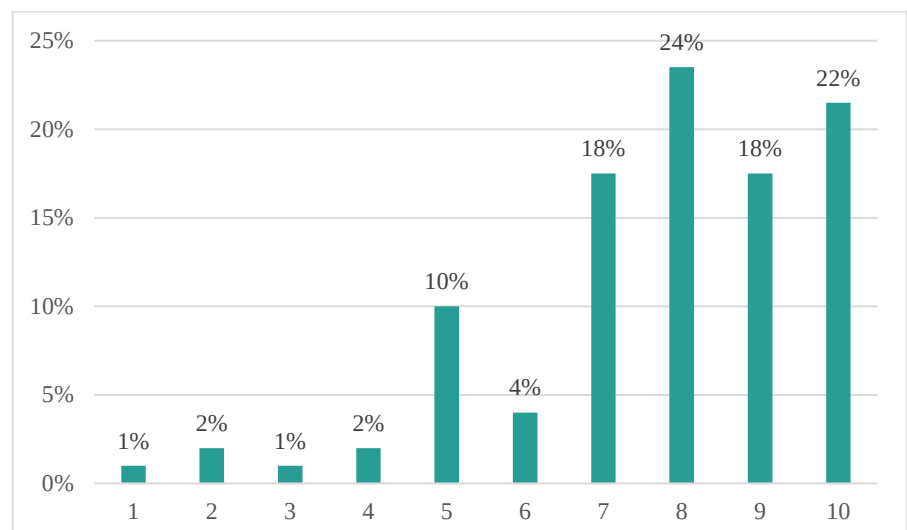
Feriejobbshandläggarna är överlag positiva i helhetsbedömningen av hur handlägningsprocessen fungerat under 2019 och merparten av handläggarna markerar 8-10 på en tiogradig skala där 10 är det mest positiva, se diagram 12.

Diagram 12 - Hur har handläggningen av sommarjobben som helhet fungerat under året



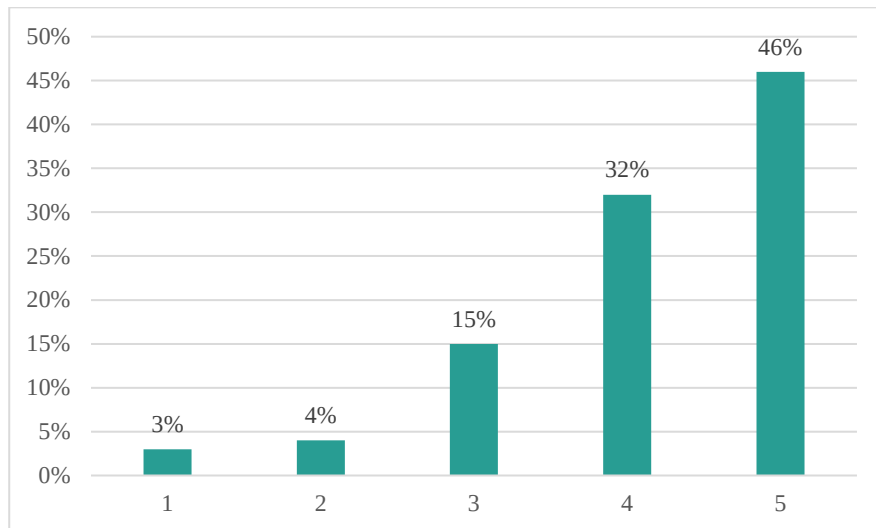
Arbetsplatserna är mestadels positiva i sin helhetsbedömning av sommaren och över hälften markerar 8-10 på en tiogradig skala där 10 är det mest positiva, se diagram 13.

Diagram 13 - Hur har sommarjobben som helhet fungerat under året



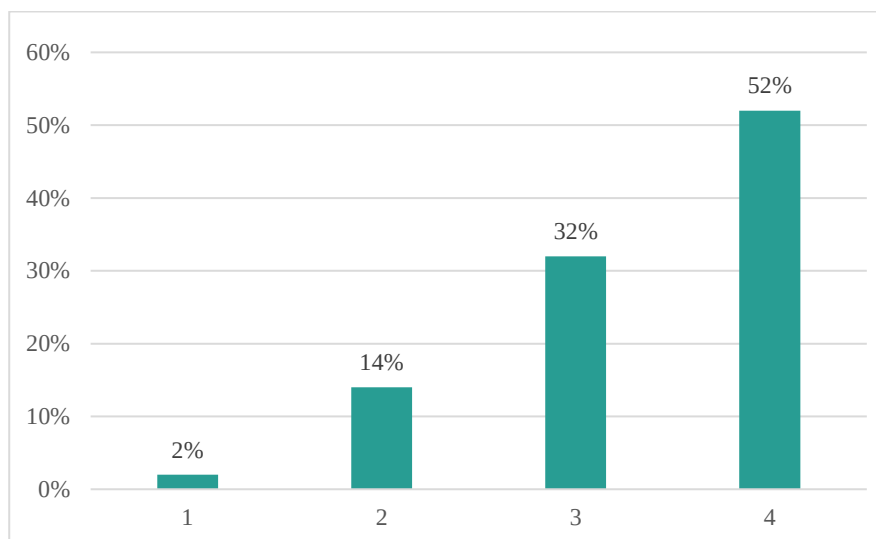
Ungdomarna har ombetts att betygsätta sin arbetsplats och här har 78 procent gett sin arbetsplats betyget bra eller mycket bra, se diagram 14.

Diagram 14 - Hur nöjd är du med ditt sommarjobb



Avslutningsvis frågades arbetsplatserna om ungdomarna tillfört något positivt till verksamheten. Där instämmer 84 procent helt eller till stor del i påståendet, se diagram 15.

Diagram 15 - Sommarjobbarna tillför något positivt till verksamheten



Summering och planerade åtgärder

De utvärderingar som ligger till grund för rapporten visar över lag på positiva resultat och skiljer sig inte avsevärt från tidigare år. Av ungdomarna ger 78 procent sin arbetsplats betyget 4-5 på en femgradig skala där 5 är det mest positiva och 84 procent av arbetsplatserna anser att sommarjobbarna tillför något positivt till verksamheten. De svårigheter som framkommer gäller främst problem med att hitta lämpliga arbetsuppgifter och att ungdomarna har tillräckligt mycket att göra. Av arbetsplatserna beskriver 25 procent svårigheter med att ta fram lämpliga arbetsuppgifter och 17 procent av ungdomarna upplever att arbetsuppgifterna inte är meningsfulla. Även om resultaten generellt är positiva finns fortsatt behov av att utveckla arbetet för att erbjuda feriejobb av hög kvalité.

Under sommaren 2019 har antalet ungdomar som fått feriejobb minskat jämfört med 2018. En anledning till minskningen kan vara att de ekonomiska tillskott som tidigare år kommit från regeringen i år uteblev. Därutöver ser vi också en förskjutning till att erbjuda fler arbetstillfällen under andra ferier. Uppskattningsvis kommer 15 procent av det totala antalet feriejobb i år att vara lokaliserade till höst- och jullov, 11 stadsdelar har i år feriejobb på höstlovet och 8 kommer erbjuda jullovsjobb. Utifrån de senaste årens trend med volymmål på 9000 för ferieåret finns behov av att fortsätta utveckla samarbetet med fackförvaltningarna och bolagen inom staden i syfte att bredda utbudet och stärka kvaliteten i de arbetstillfällen som erbjuds. Med anledning av detta kommer förvaltningen under året att se över möjligheten att samarbeta med en koordinator från enheten för arbetsgivarsamverkan för att arbeta med samverkan med fackförvaltningar och bolag för feriejobben.

Arbetsmarkandsförvaltningen planerar att när det är lämpligt fortsätta upphandla externa arbetstillfällen vid föreningar, stiftelser och vissa företag för att bredda utbudet av arbetstillfällen och erbjuda feriejobb av hög kvalité. Dessa arbetstillfällen ska som övriga feriejobb vara kvalitetshöjande och inte konkurrera med näringslivet.

Under 2019 ökades antalet upphandlade platser hos MISA för ungdomar som på grund av funktionsnedsättning har behov av anpassade arbetsplatser och eller extra handledning. Behovet av fler lämpliga arbetstillfällen för målgruppen finns dock kvar på

stadsdelarna. En förutsättning för att ytterligare öka antalet upphandlade platser är att kostnaderna för upphandlingen fördelas på de nämnder som utnyttjar dessa platser, alternativt att arbetsmarknadsnämnden tilldelas medel för att finansiera upphandlingen.

De senaste åren har intresset för att delta i sex veckors koncept med språkstöd tillsammans med feriejobb minskat. I samtal med deltagarna har framkommit att upplägget med sex veckor inte motiverar samt att den fasta tidsperioden krockat med till exempel sommarskola. Samtidigt har också den nuvarande målgruppen för språkstöd minskat. Inför 2020 finns ett behov av att se över konceptet för att se om språkstöd kan rymmas inom ramen för tre veckors feriejobb och om insatsen kan erbjudas under flera ferieperioder på sommaren samt om målgruppen kan utvidgas till fler ungdomar i behov av språkstöd.

Under 2019 har arbetet med erbjuda feriejobb och vägledning inom entreprenörskap utvecklats, bland annat har Summer Business Challenge (SBC) utvidgats från 25 till 50 platser. I ungdomsenkäten framkommer att ungdomarna generellt varit positiva till sitt feriejobb och att de genererat nya kunskaper kring entreprenörskap. Arbetsmarknadsförvaltningen anser dock att samarbetet kring SBC varit mer kostsamt och tidskrävande än vad som planerats för. Det finns därför ett behov av att tillsammans med Start Up Stockholm se över fortsatt upplägg och ansvar.

Arbetsmarknadsförvaltningen upphandlade även en pilot med 10 platser inom entreprenörskap hos Novare. Även här är ungdomarna överlag positiva och uppger att de fått fördjupade kunskaper om entreprenörskap. Feriejobb inom entreprenörskap är juridiskt komplicerat och det finns ett fortsatt behov av mer arbete för att se över förutsättningarna och fortsätta utvecklingsarbetet. Målet är att möjliggöra fler feriejobb inom ramen för entreprenörskap.

I enkätundersökningen med arbetsplatserna syns ett fortsatt behov av att arbeta med stöd till handledare som tar emot ungdomar för feriejobb. Under 2019 erbjöds 12 tillfällen för handledarutbildning med totalt 250 deltagare. Inför kommande år planeras ett liknande upplägg och förvaltningen kommer också att se över de skrivna material som finns tillgängligt för arbetsplatser och handledare samt komplettera informationen med mer tips och råd inför handledning av ungdomar. Den handledarutbildning som upphandlats kring handledning med fokus på neuropsykiatriska funktionsnedsättningar har haft lågt deltagande och intresset hos arbetsplatserna har också

upplevt som svalt. Det finns därför anledning att se över om denna utbildning fortsatt ska upphandlas inför kommande år eller inte.

För att få en sammanhållen och likvärdig handläggning av feriejobben kommer arbetsmarknadsförvaltningen fortsätta att bjuda in feriejobbshandläggarna till nätverksmöten och workshops. Därtill kommer ny samordnare också att efter behov prioritera tid till att lära känna handläggargruppen och skapa förtroende.

För att öka dialogen och informationsöverföringen mellan de anställande förvaltningarna och arbetsmarknadsförvaltningen kommer även ansvariga chefer fortsatt bjudas in till ett nätverksmöte per halvår.

Arbetet med att digitalisera tidrapporteringen för feriejobb har pågått under året och kommer testas på jullovet. Våren 2020 ser förvaltningen en risk för att det under en övergångsperiod kommer vara tidskrävande både för feriehandläggare och arbetsplatser att gå över till digital tidrapportering. På sikt kommer detta dock att underlätta arbetet och bli mer kostnadseffektivt.

Avslutningsvis finns ett behov av att se över och utveckla den gemensamma kommunikationen kring feriejobb. Detta gäller bland annat information som riktar sig till ungdomar inför och under ansökningsprocessen och till arbetsplatser som tar emot ungdomar samt till andra som söker information om stadens arbete med feriejobb. I detta arbete bör även ingå att se över om delar av kommunikationen kring feriejobb kan digitaliseras till exempel genom en digital chattfunktion som besvarar allmänna och återkommande frågor.

Bilagor

1. Anvisningarna för feriejobb till ungdomar 2019
2. Feriejobb - lokalt kollektivavtal 2019

Anvisningar för feriejobb till ungdomar 2019

stockholm.se

Innehåll

Förord	5
Anvisningar för feriejobb till ungdomar 2019	6
Bakgrund	6
Syftet med feriejobb	6
Samarbete och samordning i staden kring feriejobb	7
Arbetsmarknadsförvaltningen	7
Samtliga förvaltningar och bolag	7
Stadsdelsförvaltningarna	7
Anställande fackförvaltningar och bolag	7
Fackförvaltningar och bolag som tillhandahåller platser	8
Stadsledningskontoret	8
Stockholms Stadshus AB	8
Samarbete inom staden kring arbetstillfällen	8
Rapportering i ILS	9
Omfattning feriejobb 2019	10
Målgrupp för feriejobb	10
Prioriteringsgrunder	10
Ansökan och ansökningstider 2019	11
Asylsökande	12
Tillsättning/matchning	12
Löner och anställningsvillkor	12
Skatt	13
Arbetstider	13
Försäkringsskydd	14
Tjänstepension	14
Information till ungdomarna	14
Lämpliga arbetsuppgifter	15
Handledning	15
Regler gällande minderåriga	15
Placering utanför stadens egna verksamheter	16
Överenskommelse mellan Stockholms stad och externa arbetsplatser ..	16
Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens entreprenörer	16

<i>Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens bolag och stiftelser ...</i>	<i>17</i>
<i>Särskilda förutsättningar för feriejobb hos ideella föreningar</i>	<i>17</i>
Arbetsmiljöansvar	17
Utdrag ur belastningsregistret	18
Vårdnadshavares samtycke till anställning av minderårig.....	18
Utbetalning av lön	18
Tidrapporter	19
Sjukfrånvaro.....	19
Arbetsskada.....	19
Hantering av personuppgifter	19
<i>Allmänt</i>	<i>19</i>
<i>Personuppgiftsbehandling i samband med ungdomens ansökan.....</i>	<i>19</i>
<i>Externa arbetsplatser.....</i>	<i>19</i>
<i>Kommunicering av känsliga uppgifter.....</i>	<i>20</i>
Anhöriguppgifter	20
Personalakt.....	20
Prövning av försörjningsstöd på grund av inkomst från feriejobb.....	20
Övrigt	21
Frågor	21
Bilaga.....	21

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 riktlinjer ska användas vid rekrytering och anställning av ungdomar, och förhoppningsvis ge stöd och vägledning som underlättar arbetet.

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



Magdalena Bosson
Stadsdirektör
VD Stockholms Stadshus AB

Anvisningar för feriejobb till ungdomar 2019

Bakgrund

Enligt Stockholms stads budget för 2019 ska alla stadens nämnder och bolagsstyrelser samverka för att erbjuda feriejobb till ungdomar. Inför 2019 anger kommunfullmäktige ett målvärde om att 9 000 ungdomar ska få feriejobb under sommar-, höst- och vinterlov i stadens regi. Stadens satsning på feriejobb ska främja goda och jämlika uppväxtvillkor med särskild uppmärksamhet mot socioekonomiska förhållanden i stadsdelsnämndsområdena.

Av stadens budget framgår vidare att arbetsmarknadsnämnden ska samordna och leda arbetet med stadens feriejobb och i samverkan med övriga nämnder och bolagsstyrelser erbjuda feriejobb som är meningsfulla och erbjuder ett första steg in på arbetsmarknaden. Stadens arbete med feriejobb ger viktiga meriter, kontakter och motivation, och väcker samtidigt intresse för staden som arbetsgivare och bidrar till stadens framtida kompetensförsörjning.

Arbetsmarknadsnämnden ska fortsätta att utveckla handledarstödet till de arbetsplatser som tar emot feriejobbade ungdomar. Arbetsmarknadsnämnden ska också vidareutveckla anpassade insatser för språkstöd i samband med feriejobb för nyanlända ungdomar.

Stadsdelsnämnderna ska i samverkan med arbetsmarknadsnämnden arbeta för att ungdomar ges möjlighet att feriearbeta i ett annat stadsdelsområde än där de bor. Stadsdelsnämnderna ska vidare tillsammans med arbetsmarknadsnämnden erbjuda vägledning för unga att starta företag som sommarjobb.

I budgeten för stadsdelsnämnderna ingår 98 mnkr för feriejobb. Kyrkogårdsnämnden och trafiknämnden har tilldelats egna medel för feriejobb.

Syftet med feriejobb

Huvudsyftet med stadens feriejobb är att erbjuda ungdomar ett viktigt första möte med arbetsmarknaden och en första möjlighet att få erfarenhet och kontakter samt bidra till att ge ungdomar en meningsfull sysselsättning under loven.

Övriga ambitioner med feriejobben är att väcka intresse hos ungdomar att så småningom arbeta i de kommunala verksamheterna.

Samarbete och samordning i staden kring feriejobb

Nedan följer en översiktlig beskrivning av ansvarsfördelning och samarbete inom staden.

Arbetsmarknadsförvaltningen

Arbetsmarknadsförvaltningen har ett samordnande ansvar gentemot övriga förvaltningar och bolag. I arbetsmarknadsförvaltningens uppdrag ingår bland annat att leda styrgruppen för feriejobb, ta fram förslag till anvisningar som beslutas av stadsdirektören och VD för bolagskoncernen, utforma handlägningsrutiner samt samordna handläggningen. Förvaltningen ska sträva efter att utveckla nya former av feriejobb och stärka kvaliteten i feriejobben samt ansvara för den initiala kontakten med fackförvaltningarna och bolagen kring deras arbetstillfällen. Arbetsmarknadsförvaltningen förvaltar det administrativa systemet *CRM feriejobb* och ansvarar för e-tjänsterna *Söka feriejobb* och *Registrera feriejobb*. Förvaltningen ansvarar vidare för den övergripande kommunikationen på stadens hemsida, intranät och arbetet med informationskampanjer. Centrala informationskampanjer exempelvis tunnelbanekampanj gentemot ungdomar sker endast för sommarlovet.

Samtliga förvaltningar och bolag

Utifrån det gemensamma ansvaret att uppnå stadens mål i antal erbjudna feriejobb har alla förvaltningar och bolag i uppdrag att samarbeta och tillhandahålla arbetstillfällen. Arbetstillfällen bör inkomma i god tid, det vill säga senast i samband med att ansökningstiden för ungdomarna går ut. I det praktiska arbetet kan förvaltningarna och bolagen delas upp i anställande förvaltningar och bolag samt i förvaltningar och bolag som inte anställer men tillhandahåller arbetstillfällen.

Stadsdelsförvaltningarna

Stadsdelsnämnderna tilldelas medel för anställning av feriejobbande ungdomar och har ansvaret för arbetet kring rekrytering och anställning samt har arbetsgivaransvaret och det yttersta arbetsmiljöansvaret för de ungdomar stadsdelsnämnderna anställer.

Anställande fackförvaltningar och bolag

Även kyrkogårdsnämnden och trafiknämnden tilldelas medel för anställning av feriejobbande ungdomar och har ansvaret för arbetet

kring rekrytering och anställning inom sina arbetsområden samt har arbetsgivaransvaret och det yttersta arbetsmiljöansvaret för de ungdomar de anställer.

Det är även möjligt för andra fackförvaltningar och bolag att avsätta egna medel och ansvara för anställning av ungdomar

Bolagen rekommenderas att tillhandahålla sina platser till stadsdelsnämnderna i stället för att anställa i egen regi då det förenklar administrationen, skapar samordningsvinster och gör att ungdomarna anställs med samma lön, kollektivavtal, försäkringsskydds och tjänstepensionsplan som gäller i stadens övriga verksamheter.

Fackförvaltningar och bolag som tillhandahåller platser

De förvaltningar och bolag som inte själva anställer ungdomar har ett ansvar för att tillhandahålla arbetstillfällen till de anställande stadsdelsförvaltningarna. Den som råder över ett arbetstillfälle har ett skyddsansvar för de ungdomar de tar emot, se sidan 16.

Stadsledningskontoret

Stadsdirektören tillika VD för bolagskoncernen beslutar om stadens anvisningar för feriejobb. Personalstrategiska avdelningen, PAS, ansvarar för den fackliga förhandlingen i samband med kollektivavtal och löner som gäller för nämnderna samt att tydliggöra de arbetsrättsliga aspekterna i anvisningarna. Avdelningen för välfärdsstyrning ansvarar för uppföljning av kommunfullmäktiges mål genom indikatorer i ILS.

Stockholms Stadshus AB

VD för bolagskoncernen tillika stadsdirektör beslutar om stadens anvisningar för feriejobb. Stockholms Stadshus AB samordnar tillsammans med arbetsmarknadsförvaltningen på en övergripande nivå bolagens arbete. Stockholms Stadshus AB har även en dialog med de fackliga representanterna i koncernstyrelsen. Varje bolag är dock en egen arbetsgivare, som ansvarar för varje enskild anställning. Stockholms Stadshus AB ansvarar för uppföljningen av bolagen och har en nära dialog med stadsledningskontorets avdelning för välfärdsstyrning, som ansvarar för kommunfullmäktiges indikatorer för feriejobb.

Samarbete inom staden kring arbetstillfällen

Utifrån det gemensamma ansvaret att uppnå stadens mål i antal erbjudna feriejobb har alla förvaltningar och bolag i uppdrag att samarbeta och erbjuda arbetstillfällen.

Stadens satsning på feriejobb ska främja goda och jämlika uppväxtvillkor i hela staden vilket kan få till följd att antalet feriejobb i stadsdelsförvaltningarna varierar. Stadsdelsförvaltningar med uppdrag att erbjuda många ungdomar feriejobb har svårt att hitta arbetstillfällen och utifrån det bör stadsdelsförvaltningar med lägre satta mål bidra med extra arbetstillfällen genom att de fördelas till stadsdelsförvaltningar med behov.

För registrering av arbetstillfällen finns e-tjänsten *Registrera arbetstillfällen*.

För att undvika dubbelregistrering av arbetsplatser i *CRM feriejobb* ska:

- Arbetstillfällen vid stadsdelsförvaltningarnas arbetsplatser samt hos dess entreprenörer registreras vid den stadsdelsförvaltning där arbetsplatsen geografiskt ligger.
- Anställande fackförvaltningars och bolags arbetstillfällen registreras hos respektive fackförvaltning eller bolag.
- Fackförvaltningar och bolag som inte själva anställer registrerar sina arbetstillfällen hos arbetsmarknadsförvaltningen. Arbetsmarknadsförvaltningen i egenskap av samordnande förvaltning fördelar dessa arbetstillfällen till stadsdelsförvaltningarna med hänsyn till stadsdelarnas tilldelade medel och volymmål.

Målsättningen är att alla arbetstillfällen ska vara registrerade i samband med att ungdomarnas ansökningstid går ut.

De anställda ungdomarna kan placeras inom stadens egna verksamheter samt under särskilda förutsättningar hos stadens bolag, entreprenörer och ideella föreningar, se sidan 15-16. Vid placering hos stadens bolag, entreprenörer och ideella föreningar inom kommunals avtalsområde gäller stadens kollektivavtal. Vid anställning hos stadens bolag gäller respektive bolags kollektivavtal.

Rapportering i ILS

Alla feriejobb (sommар-, höst- och jullov) ska registreras i ILS, oavsett hur de förmedlats och finansierats eller vilken verksamhet inom staden som anställer. Kommunfullmäktige har beslutat om två indikatorer för feriejobben ”Antal tillhandahållna platser för feriejobb” och ”Antal ungdomar som fått feriejobb i stadens regi”. Exakta definitioner och information om hur feriejobben registreras framgår i ILS.

Med anledning av att bolagen rekommenderas att endast tillhandahålla platser samt för att undvika dubbelrapportering i ILS rapporterar bolagen ej på indikatorn ”Antal ungdomar som fått feriejobb i stadens regi”. Detsamma gäller fackförvaltningar som tillhandahåller platser.

Omfattning feriejobb 2019

Samtliga stadsdelsförvaltningar erbjuder feriejobb under sommarlovet men möjlighet finns även att erbjuda feriejobb under andra lov.

- Sommarjobben ska förläggas mellan veckorna 24-33 och avse minst 3 hela veckor i följd, omfattning maximalt 90 timmar.
- Höstlovet är under vecka 44 och omfattar 5 arbetsdagar och maximalt 30 timmar.
- Jullovet är under vecka 52 och vecka 1 och omfattar 5 arbetsdagar och maximalt 30 timmar.
- Arbetstiden ska i normalfallet förläggas dagtid.
- Arbetstiden omfattar som regel 6 timmar/dag, avvikelser kan förekomma men får inte överstiga 8 timmars arbetsdag.
- Varje ungdom ska ha en handledare på arbetsplatsen.

Målgrupp för feriejobb

Målgruppen för sommarjobb och eventuellt andra feriejobb under vårterminen är ungdomar födda åren 2003, 2002, 2001 och 2000. För höst- och jullovsjobb är målgruppen ungdomar födda 2003, 2002 och 2001. Ungdomarna ska vara folkbokförda inom Stockholms stad eller familjehemsplacerade av Stockholms stad.

Prioriteringsgrunder

Följande grupper av ungdomar är prioriterade:

- Ungdomar med funktionsnedsättning och som har behov av särskild anpassning av arbetsuppgifter och/eller arbetsplatsen.
- Ungdomar med sociala skäl.
- Ungdomar mellan 16-19 år som avbrutit gymnasiestudier och omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret. Här ingår även ungdomar födda 1 juni-31 december 1999
- Ungdomar som bedöms ha behov av språkstödande insats via enheten för språkstöd, arbetsmarknadsförvaltningen.

Bedömning av behov av prioritering till feriejobb görs av en person som har professionell kontakt med ungdomen exempelvis socialsekreterare, kurator eller läkare. Ansvarig

feriejobbshandläggare fattar beslut om prioritering till feriejobb utifrån det underlag som inkommit samt ansvarar för att stämna av att arbetsuppgifter/arbetsplats är lämplig utifrån exempelvis funktionsnedsättning.

Ansökan från ungdom folkbokförd utanför staden ska bara registreras om hen prioriteras av sin socialsekreterare vid stadsdelsförvaltningen. Detsamma gäller under höst och jullov med tillägg att ansökan för ungdom folkbokförd i stadsdel som inte erbjuder feriejobb det aktuella lovet bara ska registreras om ungdomen prioriteras av socialsekreterare vid stadsdelsförvaltning som erbjuder jobb det aktuella lovet.

Ansökan och ansökningstider 2019

Ansökningstider för sommar, höst och jullovsjobb 2019 är följande:

Sommarlovsansökan: 13 februari - 6 mars

Höstlovsansökan: 2 september - 16 september

Jullovs ansökan: 21 oktober - 4 november

Ungdomarna söker sina feriejobb via e-tjänst på stadens hemsida under aktuella ansökningsperioder.

Ansökan om feriejobb ska alltid göras av ungdomen. Ungdomen måste själv (eller med stöd av handläggare) ansöka om feriejobb via e-tjänsten inom ansökningstiden. Efterregistrering av ansökningar får endast göras vid ytterst särskilda skäl. Ansvariga för feriejobben vid stadsdelsförvaltningarna ska informera socialsekreterare, fältassistenter och andra yrkesgrupper inom förvaltningen som möter ungdomar om möjlighet till feriejobb och ansökningstider så att de i sin tur kan informera de ungdomar som de anser vara i särskilt behov av feriejobb och att dessa ansöker under ansökningstiden.

Följande undantag finns då de inte kan söka via e-tjänsten utan ansökan görs direkt till handläggaren vid den stadsdelsförvaltning ungdomen tillhör:

- Ungdomar med skyddad identitet.
- Ungdomar som ska prioriteras och som är familjehemsplacerade av Stockholms stad men folkbokförda 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 till det antal ansökningar som finns.

Asylsökande

Asylsökande ungdomar kan ansöka om feriejobb i staden om de är undantagna från skyldigheten att ha arbetstillstånd, så kallas AT-UND. Beslut om AT-UND ska finnas innan ansökningsperiodens slut. Eftersom de saknar fullständigt personnummer kan de inte ansöka via e-tjänsten utan ansökan görs direkt till handläggaren vid den stadsdelsförvaltning ungdomen tillhör. För att registrera anställningar i lönesystemet behövs personnummer eller samordningsnummer. För mer information kring handläggning av ansökningar från asylsökande ungdomar se samarbetsytan för feriejobb.

Tillsättning/matchning

Vid tillsättning av feriejobben följs den lottade rangordningen med undantag för de prioriterade ungdomarna samt att följande urvalskriterier tillämpas.

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

Ungdomar som inte är prioriterade kan få feriejobb fler år i rad under förutsättning att de ungdomar inom stadsdelen som inte tidigare jobbat under sommarlovet erbjudits jobb. Hänsyn ska tas till hur många år ungdomen haft feriejobb under sommarloven.

Vid tillsättning av feriejobb under höst och jullovet ska ungdomar som inte tidigare sommarjobbat erbjudas jobb i första hand.

Löner och anställningsvillkor

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

16-åringar	87 kr/timme
17-åringar	97 kr/timme
18-åringar	107 kr/timme
19-åringar	117 kr/timme

Lönen, vilken även inkluderar semesterersättning, utges i enlighet med uppnådd ålder vid tidpunkten för när feriejobbet påbörjas. Den överenskomna lönen gäller sedan för hela feriejobbet oberoende av om ungdomen under feriejobbet fyller år. Det är även möjligt att erbjuda en ungdom feriejobb som fyller 16 år senare under året. I sådant fall ska ungdomen 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 verksamheten. Vikariat som ersätter ordinarie personal ska inte räknas eller ingå i feriejobben.

Avtalade löne- och anställningsvillkor är tillämpliga för feriejobb 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 feriejobbande ungdomar hos/på. Denna information ska ske innan placering sker.

Skatt

Ungdomar som kommer att tjäna mindre än 19 670 kr under år 2019 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 19 670 kr eller mer kan ansöka om jämkning via e-tjänst på skatteverkets webbplats eller genom att fylla i skatteverkets blankett SKV 4301.

Serviceförvaltningen behöver få in uppgift om skatt innan utbetalning. Korrigering kan inte ske i efterhand.

Arbetstider

Ungdomarna ska som regel jobba 6 timmars arbetsdag, avvikelser kan förekomma men arbetstiden får inte överstiga 8 timmars arbetsdag. Ett arbetspass får pågå högst 4,5 timmar utan rast, härutöver har alla rätt till kortare pauser under arbetets gång. Lunchrasten ska vara minst 30 minuter och är obetald.

Midsommarafton är ledig obetald dag och ska **inte** ges möjlighet att jobba in. Detta innebär att ungdomar som jobbar en period som innefattar midsommarafton har en max arbetstid på 84 timmar. Övrig frånvaro exempelvis på grund av sjukdom bör inte heller ges möjlighet att jobba in.

Försäkringsskydd

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

För bolag som anställer i egen regi gäller respektive bolags försäkringsskydd.

Tjänstepension

Ungdomar mellan 16-19 år som har anställts för feriejobb i stadens förvaltningar omfattas av tjänstepensionsavtalet AKAP-KL. Anställande förvaltning ska i samband med underskrift av anställningsavtal informera ungdomarna om detta. Pensionsavgiften är 4,5 procent av inkomsten. Kostnaden ingår i personalförsäkringspåslaget för inkomster/lön utöver cirka 21 400 kr. För att arbetsgivaren ska betala in pensionsavgiften som en avsättning måste den uppgå till minst 966 kr (1,5 procent av inkomstbasbeloppet 2019). 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 förvaltning själv betala ur sin budget som lön/ersättning och belastar nästkommande års budget. Serviceförvaltningen administrerar utbetalningen av beloppet.

För bolagen som anställer i egen regi gäller respektive bolags tjänstepensionsplan

Information till ungdomarna

Ungdomarna ska av, anställande förvaltning eller bolag, inför sitt feriejobb få information rörande sin anställning exempelvis anställningens omfattning, lön, skatt och tjänstepension. De fackliga organisationerna bör ges möjlighet att medverka vid informationen särskilt kring den information som berör ungdomars rättigheter och skyldigheter på arbetsmarknaden.

Lämpliga arbetsuppgifter

Feriejobb kan erbjudas inom stadens egna verksamheter, till exempel inom barnomsorg, omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, administration och park- och trädgårdsskötsel. Inom omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning kan arbetsuppgifterna till exempel bestå i sociala aktiviteter som att umgås med brukarna/boende, promenera, högläsning, baka, det vill säga kvalitetshöjande arbete. Inom barnomsorg kan arbetsuppgifter exempelvis vara att bidra med extra lek till barnen både inomhus och utomhus men även att hjälpa till vid måltider och med att hålla ordning i lokalerna och utemiljön, som exempelvis sortera ut trasiga leksaker eller laga ett trasigt staket. Inom administration kan det röra sig om arbetsuppgifter till exempel inom arkivering, göra brukarundersökningar och andra intervjuer, inventera och testa tillgänglighet i stadens lokaler. Exemplen 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 feriejobbande ungdomar. I rollen som ansvarig chef ingår att se till att ungdomen har lämpliga arbetsuppgifter som inte undantränger ordinarie personal och vikarier. Introduktionen av ungdomarna på arbetsplatsen bör samordnas med de fackliga organisationerna på arbetsplatserna.

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 verksamhet 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.

Placering utanför stadens egna verksamheter

Generellt sett är det inte tillåtet att placera ferieungdomar hos 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. Enligt kommunallagen får en kommun endast 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 (avser ej stadens bolag) i form av gratis arbetskraft, 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.

Det finns dock vissa möjligheter för kommunen att placera feriearbetande ungdomar hos entreprenörer, kommunala bolag/stiftelser och ideella föreningar.

Överenskommelse mellan Stockholms stad och externa arbetsplatser

Den framtagna överenskommelse bör undertecknas av arbetsplats som är placerad utanför Stockholms stad i syfte att tydliggöra ansvarsfördelningen i de olika delar som hör till en feriejobbsanställning samt tydliggöra personuppgiftsansvaret.

Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens entreprenörer

Kommunallagen tillåter inte att individuellt stöd ges till de näringsidkare som är entreprenörer till staden. Staden får således inte ge stöd åt entreprenörer i form av gratis arbetskraft.

Ungdomar 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 personer med funktionsnedsättning på boenden och i hemtjänst eller vid parkskötsel göra extra fint utöver eventuella uppdrag och avtal entreprenören har med staden. Ungdomarna får inte undantränga ordinarie arbetskraft eller konkurrerar med ordinarie vikariat eller övriga vikariat.

Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens bolag och stiftelser

Ungdomarna kan anställas för att utföra kvalitetshöjande insatser i den service eller i de tjänster som stadens olika bolag utför, under förutsättning att ungdomarnas ferieanställningar inte undantränger ordinarie arbetskraft eller konkurrerar med ordinarie vikariat eller övriga vikariat.

Särskilda förutsättningar för feriejobb hos ideella föreningar

Att en ungdom anställs hos en ideell förening kan jämföras med bidragsgivning till föreningen. Ungdomar kan dock anställas hos ideella föreningar inom kultur, idrott, vård, omsorg och annan verksamhet som ryms inom den kommunala kompetensen förutsatt att verksamheten inte konkurrerar med näringslivet och förutsatt att arbetsuppgifterna är kvalitetshöjande.

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, stadens bolag, stiftelser eller ideella föreningar. Därför är det viktigt att arbetsgivaren förvissar sig om att dessa uppfyller arbetsmiljöansvaret enligt arbetsmiljölagen innan placering sker. Detta bör ske genom att verksamheten tillfrågas av anställande förvaltning hur de har organiserat sitt arbetsmiljöarbete, vilka specifika risker som kan finnas samt poängtera regler gällande minderåriga.

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, stadens 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 exempelvis 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.

Rekommendationen är att registerkontroll görs även inom dessa verksamheter. 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 feriejobb 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 och arkiveras tillsammans med anställningsavtalet.

Utbetalning av lön

Utbetalning av lön sker säkrast till bankkonto. Om konto saknas sker utbetalning via utbetalningskort, banken tar en avgift för att lösa in utbetalningskort.

Kostnaden för löneutbetalningar som görs manuellt av serviceförvaltningen är 253:50 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 stämpling och attest när anställningen slutar. Olovlig frånvaro och sjukfrånvaro ska anges på tidrapporten.

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.

Arbetsskada

Om en feriejobbade ungdom råkar ut för en incident/arbetsskada ska det anmälas i stadens system för händelserapportering, IA, där görs även anmälan till AFA Försäkring och Försäkringskassan. Anställande förvaltning eller bolag ansvarar för att detta görs och skyddsombudet skriver under via systemet.

Hantering av personuppgifter

Allmänt

De förvaltningar och bolag som behandlar personuppgifter kopplade till feriejobb ska säkerställa att behandlingarna registreras i förvaltningen/bolagets registerförteckning.

Personuppgiftsbehandling i samband med ungdomens ansökan

Samtycke för behandling av personuppgifter i samband med ansökan inhämtas tillsammans med att ansökan skickas in. Allmänintresse ger laglig grund för urvalsprocessen enligt rättvisepincip som beskrivs på sidan 11.

Externa arbetsplatser

De externa arbetsplatserna, som entreprenörer och ideella föreningar, har ett eget personuppgiftsansvar för de personuppgifter de får av anställande nämnd. Det beror på att personuppgiftsbehandlingen som sker hos de externa arbetsplatserna inte sker för den anställande nämndens räkning. De anställande nämnderna styr inte ändamålen och medlen för behandlingen av personuppgifter hos arbetsplatserna.

Utifrån att de externa arbetsplatserna har ett eget personuppgiftsansvar behövs inte ett personuppgiftbiträdesavtal skrivas. Överenskommelse bör undertecknas av arbetsplats som är

placerad utanför Stockholms stad i syfte att tydliggöra ansvarsfördelningen i de olika delar som hör till en feriejobbsanställning samt tydliggöra personuppgiftansvaret.

Kommunicering av känsliga uppgifter

En överföring av personuppgifter mellan två personuppgiftsansvariga ska ske på ett säkert sätt och personuppgifterna ska vara adekvata, relevanta och inte för omfattande i förhållande till det ändamål för vilka de behandlas. Det är således viktigt att uppgiftminimera innan personuppgifter överförs. Vardera part ansvarar för sin överlämning av personuppgifter.

Anhöriguppgifter

Kontaktuppgifter till anhörig/vårdnadshavare ska inhämtas och under arbetsperioden finnas tillgänglig för arbetsledare/handledare och feriejobbshandläggare. Hur uppgifterna inhämtas och dokumenteras avgörs av respektive förvaltning.

Personalakt

Personalakt inte ska upprättas för feriejobbande ungdomar. Dokumentation som rör anställningen för dessa ungdomar ska samlas på lämpligt sätt på förvaltningarna exempelvis att dokumenten samlas i en pärm i personnummerordning och årsvis.

Prövning av försörjningsstöd på grund av inkomst från feriejobb

Ungdomars inkomst kan ha påverkan vid en eventuell ansökan om ekonomiskt bistånd. Följande gäller: Hemmavarande barns och skolungdomars inkomster av eget arbete ska enligt 4 kap 1a § SoL inte beaktas som inkomst till den del som understiger ett helt prisbasbelopp per kalenderår. Till skolungdomar räknas ungdomar under 21 år som studerar i grundskolan, gymnasieskolan eller annan jämförlik grundutbildning.

När det gäller ungdomar som saknar föräldrar med försörjningsansvar ex ensamkommande flyktingbarn, är bestämmelserna i 4 kap 1 a § SoL inte tillämpliga eftersom den avser prövning av föräldrars rätt till ekonomiskt bistånd. Istället gäller den särskilda beräkningsregeln om jobbstimulans enligt 4 kap 1 b § SoL

Läs mer i *Riktlinjer för handläggning av ekonomiskt bistånd*, beslutade av kommunfullmäktige 2017-10-16.

Övrigt

Förutom anvisningar för feriejobb för ungdomar finns handläggningsrutiner på samarbetsytan för feriejobb.

Frågor

Frågor kring den praktiska handläggningen och rutinerna:

Sukran Aslan-Nilsson, Arbetsmarknadsförvaltningen, 08-508 35 566, sukran.aslan@stockholm.se

Frågor som rör stadens uppdrag kring feriejobb:

Johanna Barane, Stadsledningskontoret, 08-508 29 473, johanna.barane@stockholm.se

Bilaga

Kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för feriearbetande ungdomar i Stockholms stad 2019

**Kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för
feriearbetande ungdomar i Stockholms stad 2019****Parter:**

Stockholms kommunstyrelse och Kommunal Stockholms län
för Stockholms kommunstyrelse
Johanna Torstensson och Sven Byström
för Kommunal Stockholms län
Pernilla Westerberg

§ 1

Till protokollförare utses Sven Byström.

Till justeringsmän för protokollet utses Johanna Torstensson och Pernilla Westerberg.

§ 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 2019 samt höstlov och jullovsperioden 2019/2020 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 87 kr/timme
- 17 åringar 97 kr/timme
- 18 åringar 107 kr/timme
- 19 åringar 117 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.

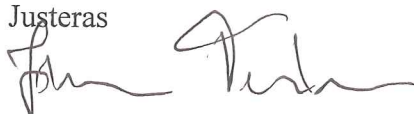
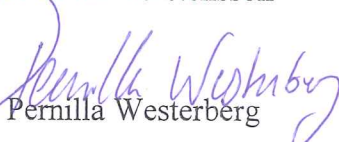
§ 7

Förhandlingen förklaras avslutad den 2 oktober 2018.

Vid protokollet


Sven Byström

Justeras


Johanna Torstensson
Pernilla Westerberg