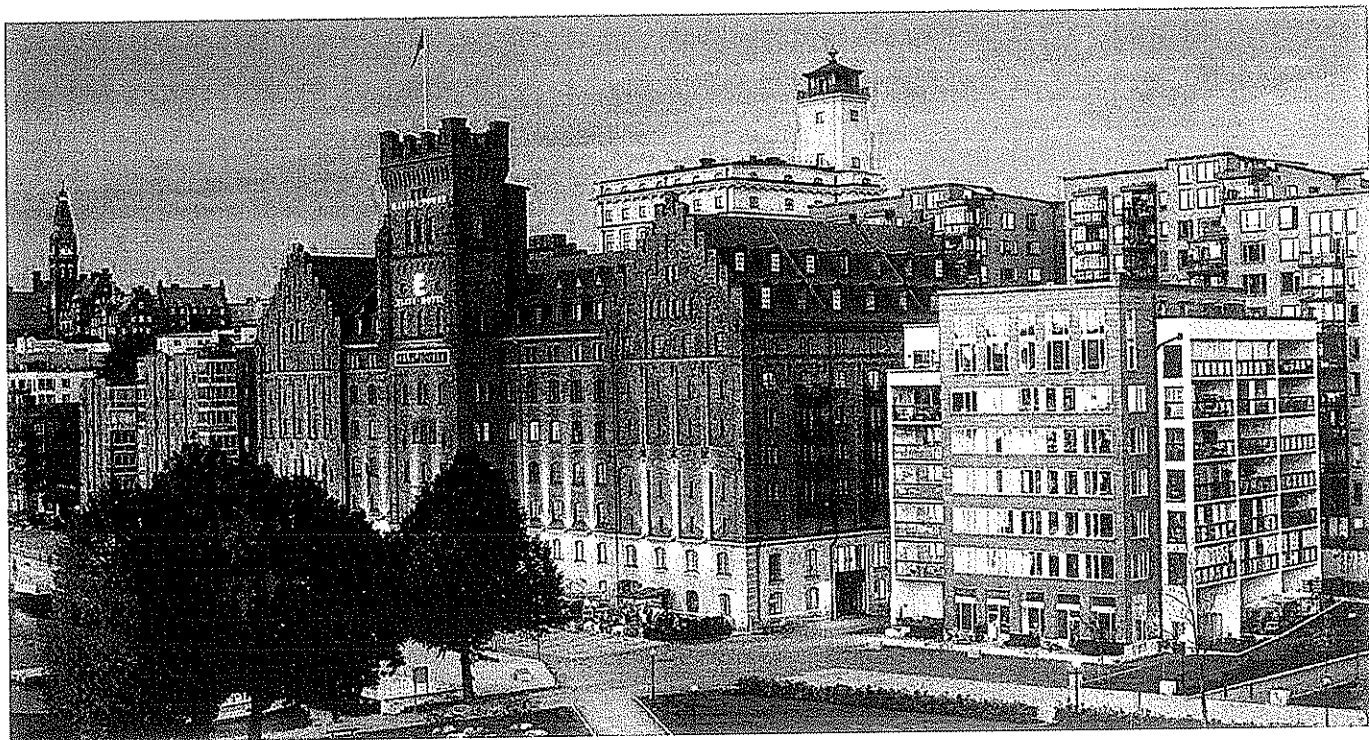


Sommarjobb 2015 Stockholms stad

UTVÄRDERINGSRAPPORT





Förord

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

Utvärderingen har genomförts av seniorkonsult David Rydberg.

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

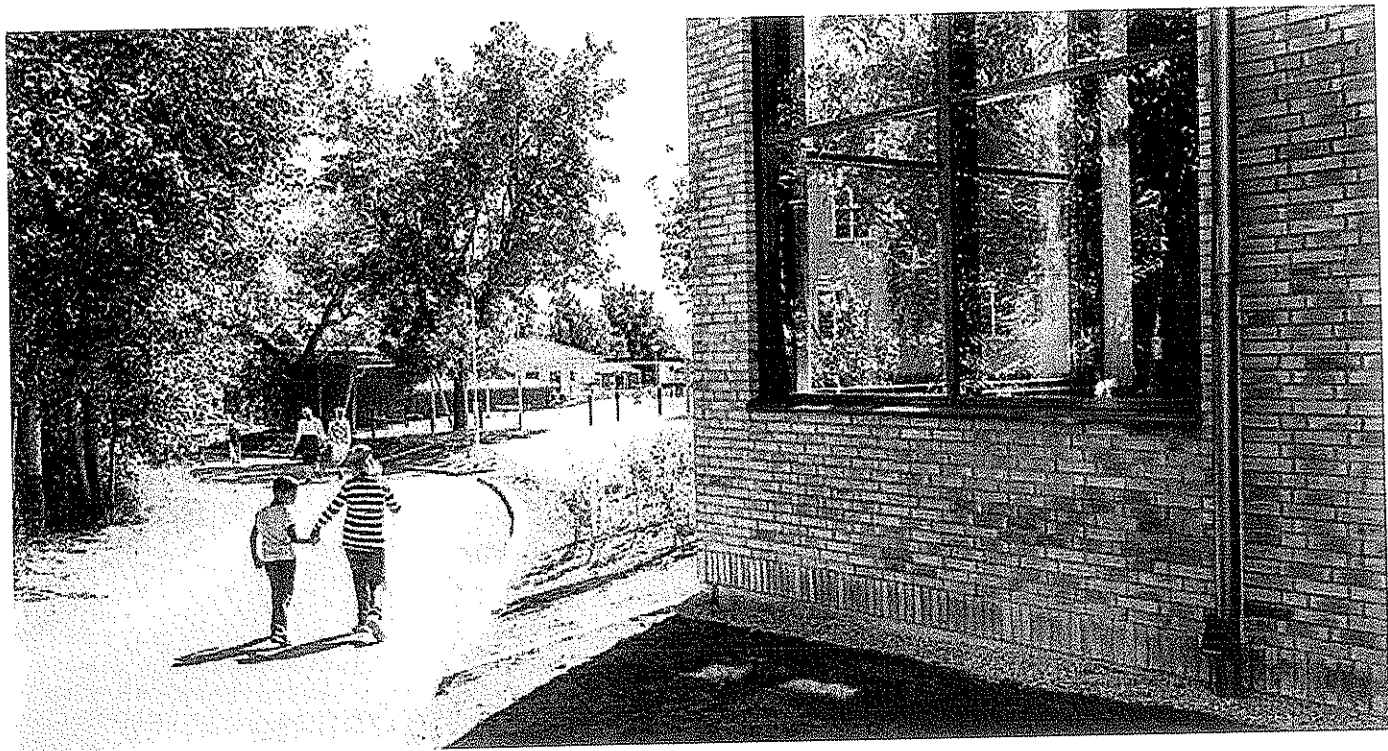
Stockholm i oktober 2015

David Rydberg

Sweco Strategy AB

Innehåll

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



1. Inledning

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

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

Uppdraget

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

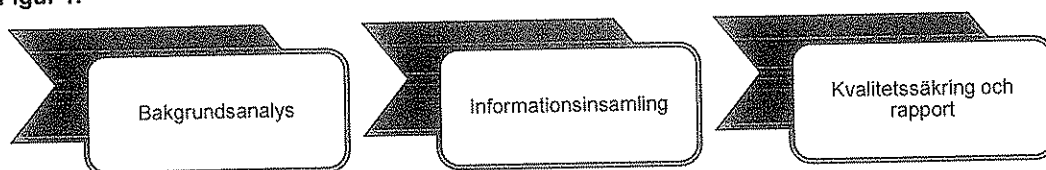
- Likvärdigheten i tillgången på feriejobb över staden
- Analysera styrning av arbetet
- Kvalitet i de feriejobb som erbjuds
- Effekter satsningen har gett för ungdomarna och stadens verksamheter
- Ge förslag på åtgärder för att utveckla stadens arbete på området

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

Metod och upplägg

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

Figur 1.



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

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

2. Bakgrundsanalys

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

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

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

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

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

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

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

3. Tillgång till sommarjobb

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

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

Tabell 1.

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

4. Styrningen av arbetet

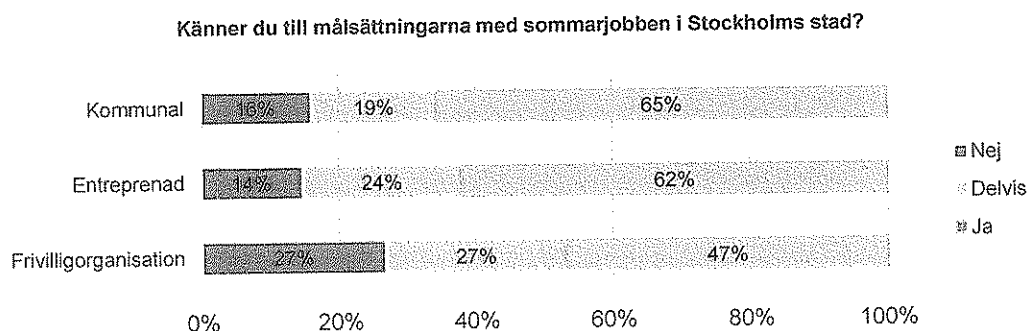
En väl fungerande och effektiv genomförandeorganisation är en viktig framgångsfaktor i den här typen av komplexa satsningar. Genom att analysera hur verksamheten har styrts kan en värdering av hur effektivt verksamheten genomförts och därmed organisationens funktionalitet göras.

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

Mål och riktlinjer

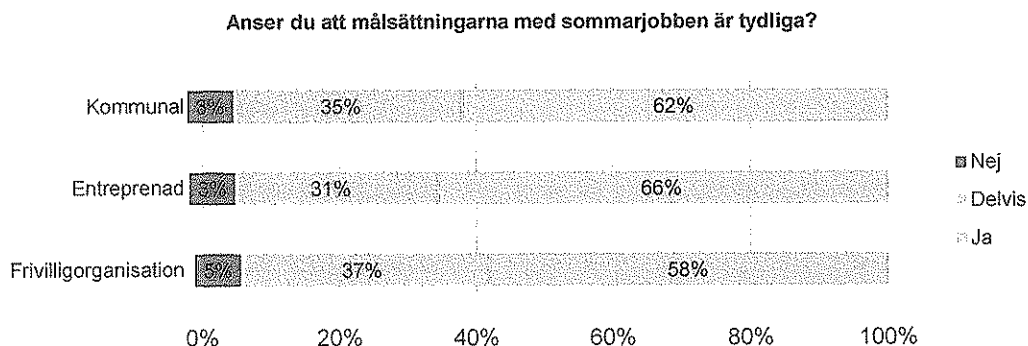
De arbetsplatser som besvarat Swecos enkät tillhör tre övergripande kategorier: kommunala arbetsplatser, arbetsplatser som bedriver verksamhet på entreprenad och frivilligorganisationer. Av dessa tre grupper framgår det i diagram 1 att det är främst frivilligorganisationerna som har en begränsad kunskap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

Diagram 1.



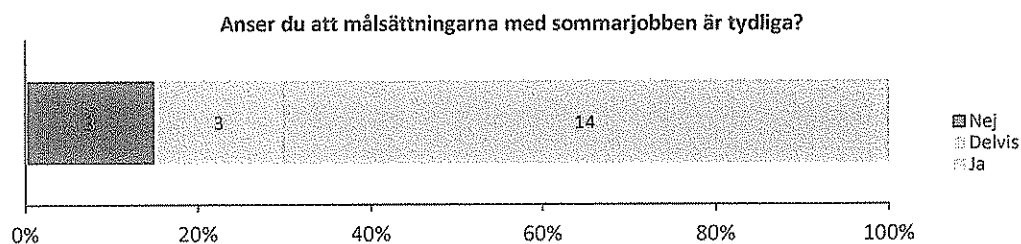
De arbetsplatser som svarat att de känner till målen har i enkäten också blivit ombudda att ange om de anser att dessa är tydliga. Det är endast tre till fem procent av de som svarat som anser att de inte är tydliga medan 58 till 62 procent anser att de är det. En relativt stor grupp menar dock att de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

Diagram 2.



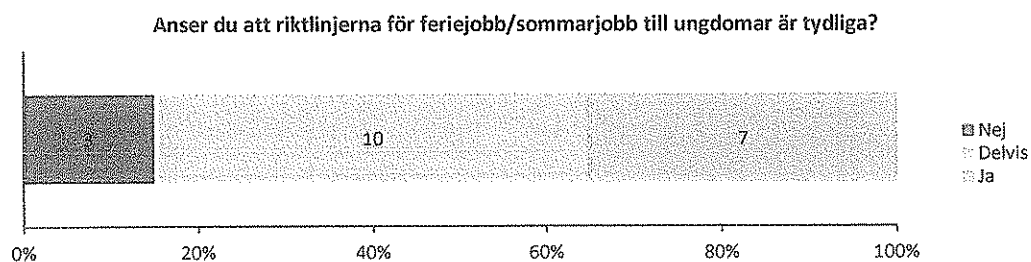
Även sommarjobbshandläggarna blev ombedda att svara på samma fråga. Siffrorna i diagrammet anger antalet svarande och inte andelen som angett svaret. Detta på grund av att gruppen svarande är liten och det är viktigt att det framgår hur många som egentligen svarat då att ingen övertolkning av den andel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

Diagram 3.



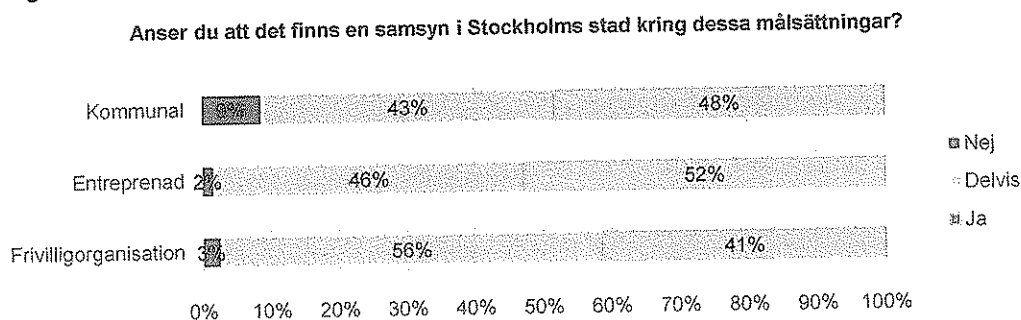
De riktlinjer som tagit fram ska fungera som ett samlat styrande dokument för arbetet med sommarjobb i staden. Av de sommarjobbshandläggare som svarat på enkäten anser 13 av totalt 20 att de är helt eller delvis otydliga (se diagram 4 nedan). I de skriftliga kommentarer som finns kopplat till frågorna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

Diagram 4.



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

Diagram 5.



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

Diagram 6.

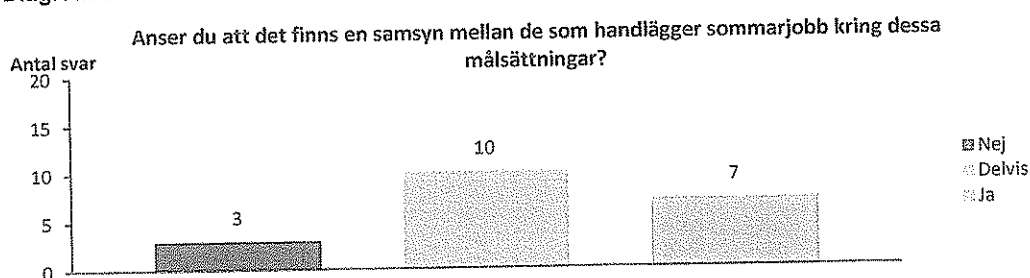
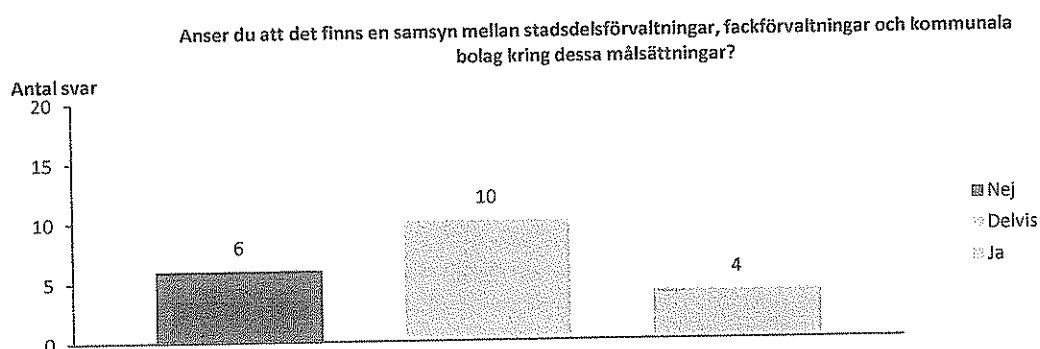


Diagram 7.



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

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

Tabell 2.

Mål	Prioritering
Volymmål	1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.2
Referenser/CV	1.2.2.2.3.3.3.3.3
"Social åtgärd"	2.2.2.2.2.3.3
Inkomst till familj	3.3.3.3
Trygghet i närområdet	2.
Ansvar för närområdet	2.
Sysselsättning	
Bryta sociala arv	
Sysselsättning	
Orka fortsätta studier	
Bryta sociala arv	

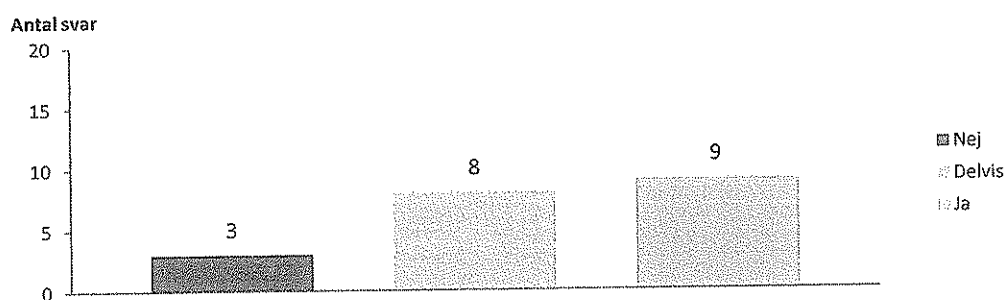
Ansvar och roller

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

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

Diagram 8.

Anser du att det finns en tydlig ansvarsfördelning i staden när det gäller sommarjobben?



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

Diagram 9.

Anser du att det fanns en tydlig ansvarsfördelning mellan sommarjobbshandläggaren på stadsdelen och er arbetsplats under anställningsförfarandet?

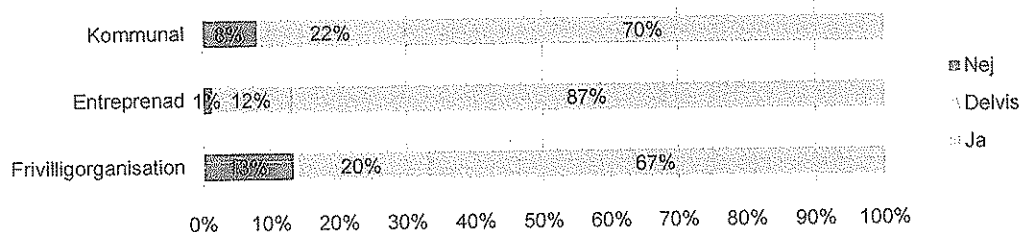
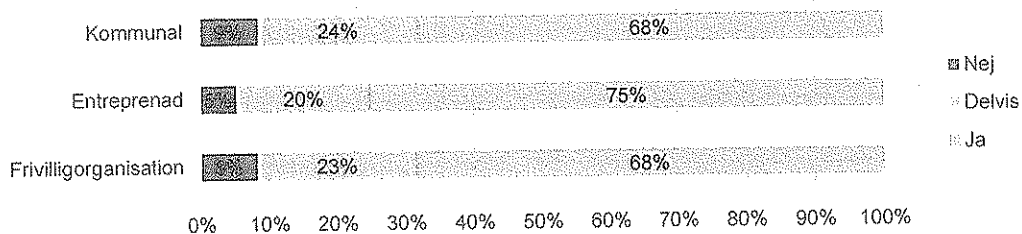


Diagram 10.

Anser du att det fanns en tydlig ansvarsfördelning mellan sommarjobbshandläggaren på stadsdelen och er arbetsplats när ungdomen börjat arbeta?



5. Kvalitén på sommarjobben

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

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

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

Diagram 11.

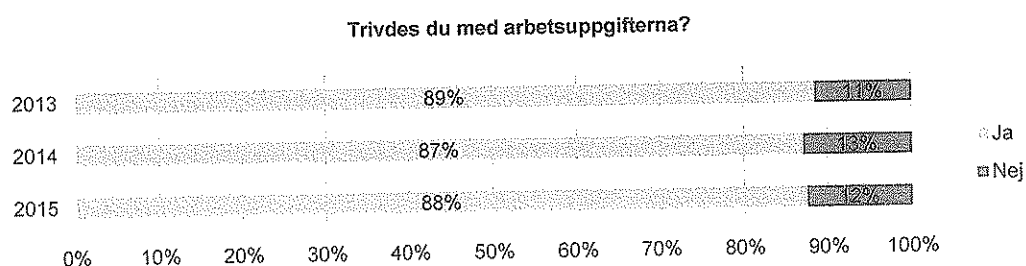
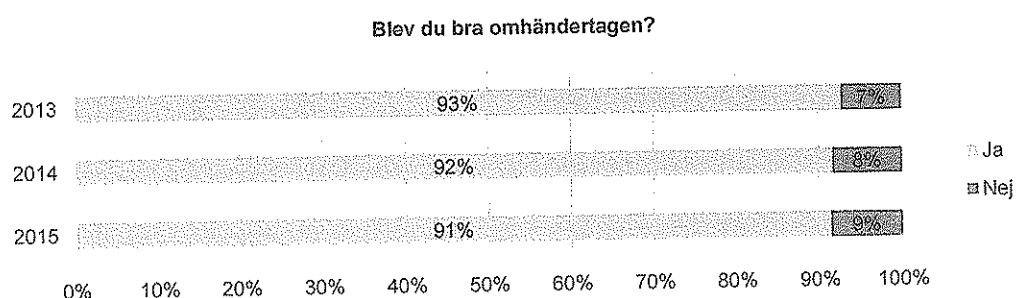
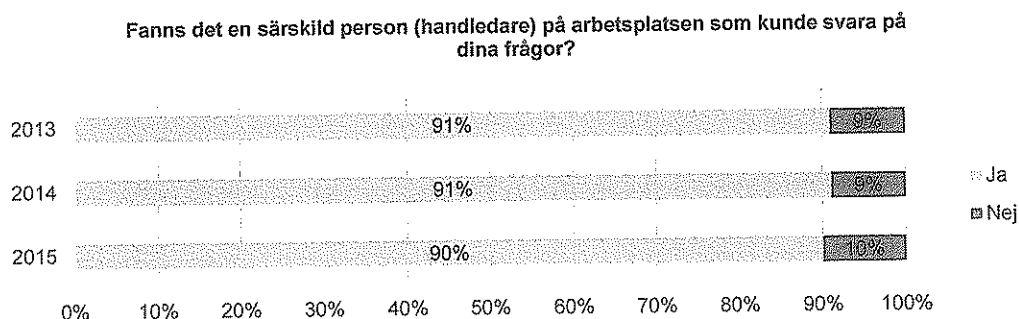


Diagram 12.



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

Diagram 13.



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

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

Diagram 14.

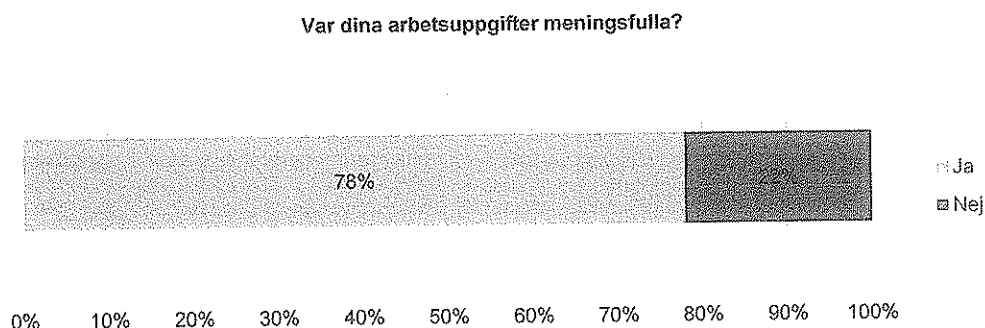
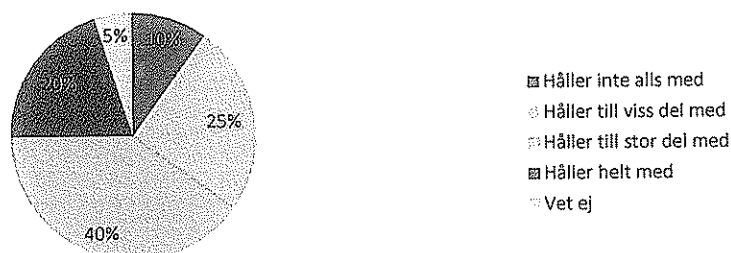


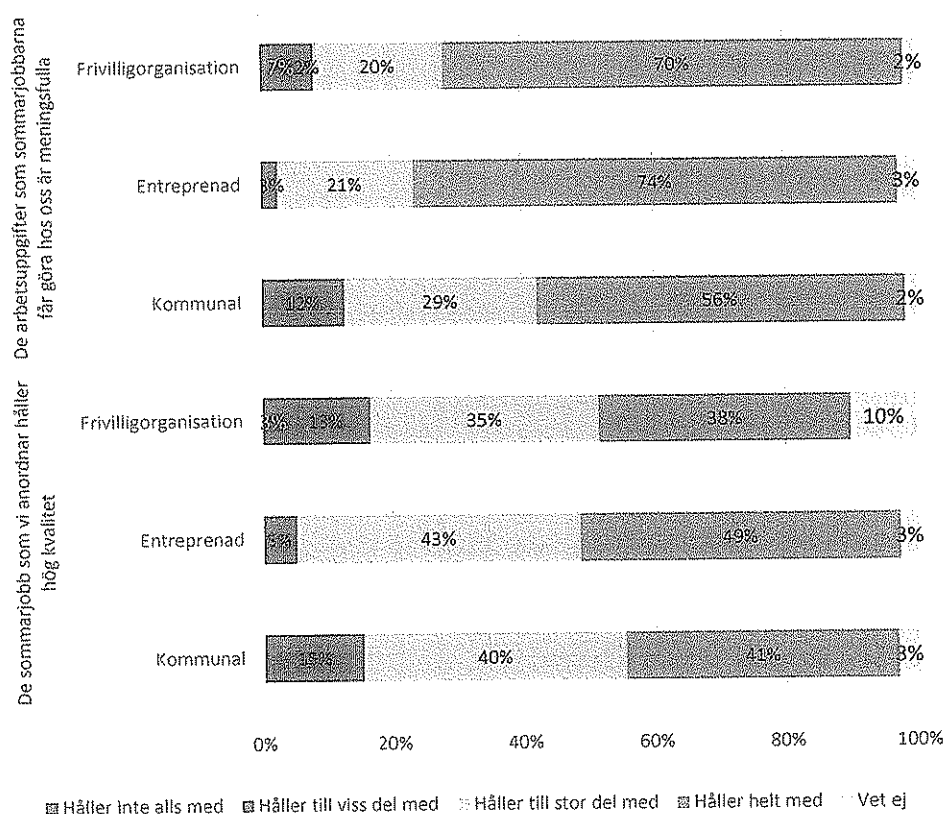
Diagram 15.

De arbetsuppgifter som sommarjobbarna får göra är meningsfulla



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

Diagram 16.



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

Diagram 17.

De sommarjobb som Stockholms stad anordnar håller hög kvalitet



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

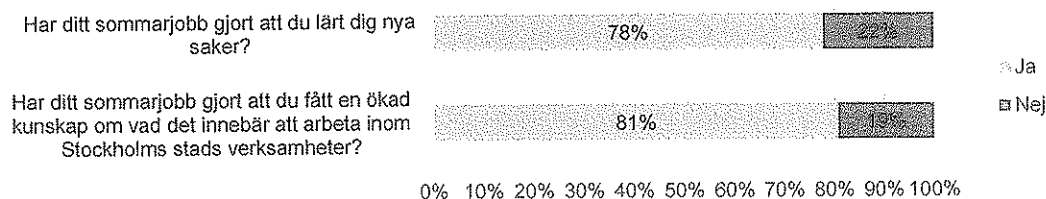
6. Effekter

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

Effekter för sommarjobbarna

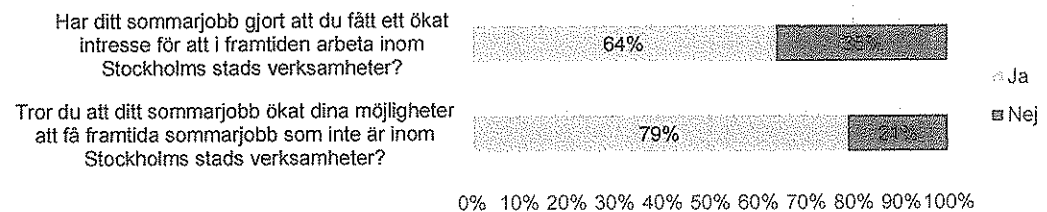
Tanken är att stadens sommarjobb ska leda till att ungdomarna lär sig nya saker och får utökad kunskap om stadens verksamheter. Av diagram 18 framgår att det är 78 procent av de ungdomar som svarat på enkäten som anser att de lärt sig nya saker. 81 procent av samma grupp anser också att de fått en ökad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

Diagram 18



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

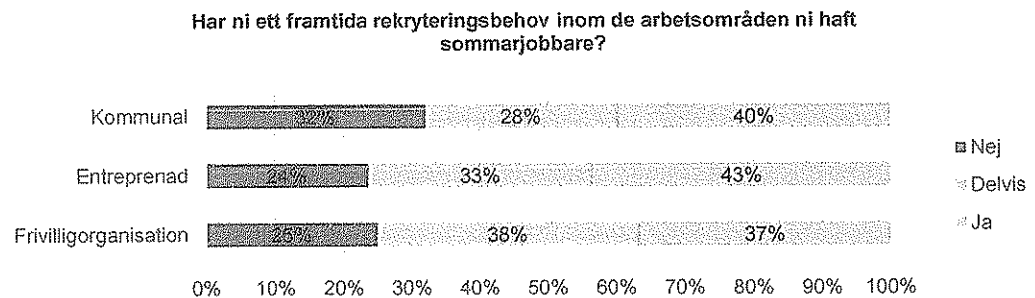
Diagram 19.



Effekter för stadens verksamheter

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

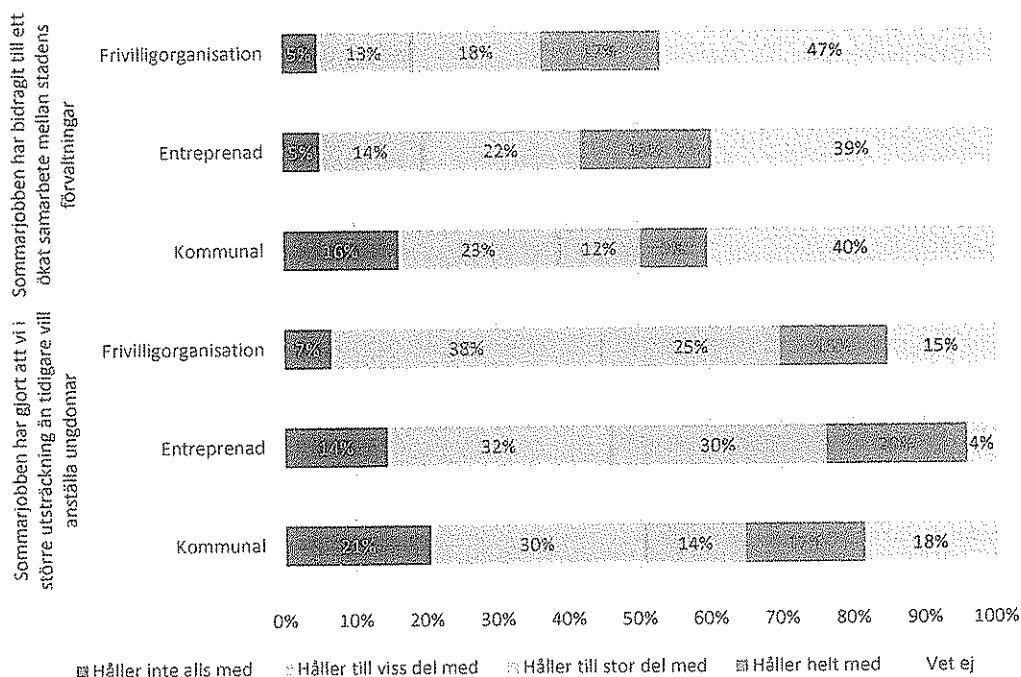
Diagram 20



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

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

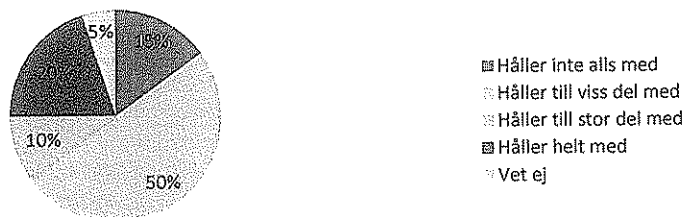
Diagram 21



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

Diagram 22.

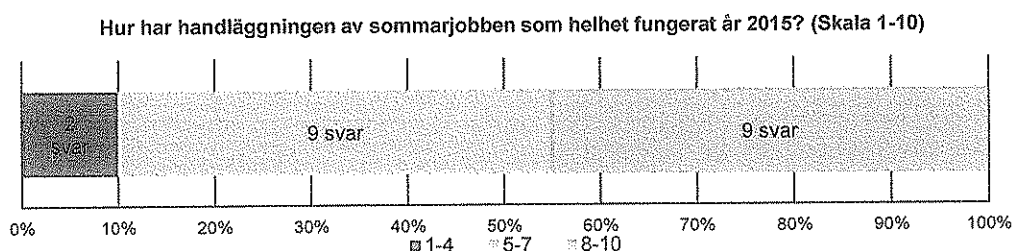
Sommarjobben har bidragit till ett ökat samarbete mellan stadens förvaltningar



7. Helhetsomdöme

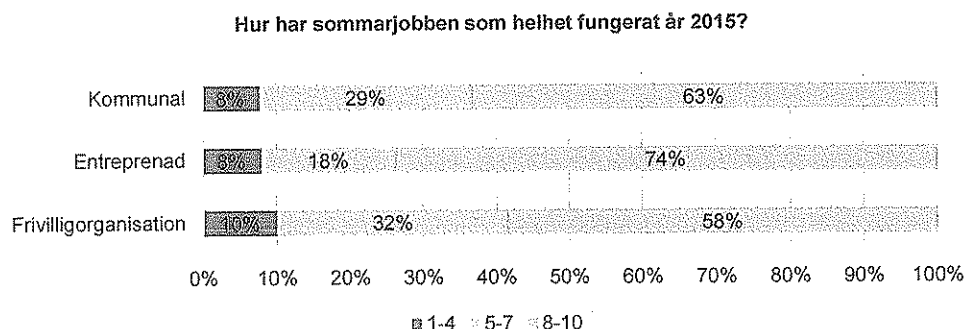
I de respektive enkäterna fick de olika respondentgrupperna möjligheten att ge ett sammanfattande omdöme av olika aspekter av sommarjobben 2015. Av sommarjobbshandläggarna är det 2 av 20 som inte anser att det fungerat bra med handläggningen som helhet. 9 personer har angett något av alternativen 5-7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

Diagram 23.



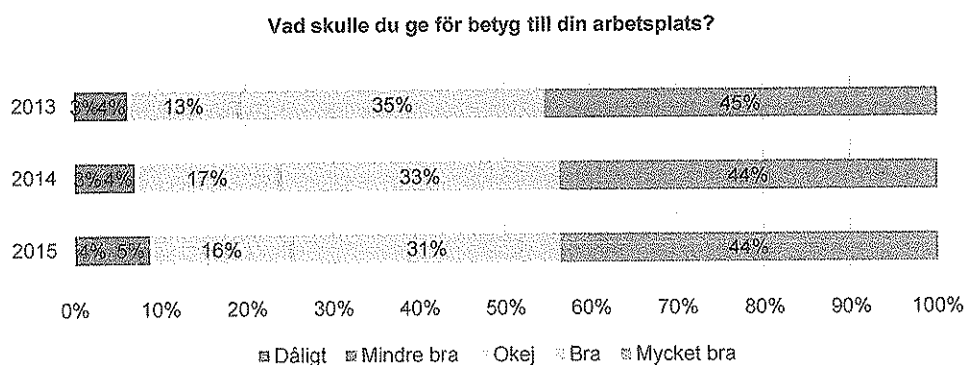
Arbetsplatserna har angett ett något mer positivt svar. Av dessa är det framförallt entreprenadverksamheterna som är positiva, där 74 procent angett ett positivt svarsalternativ (se diagram 24).

Diagram 24.



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

Diagram 25.



8. Sammanfattande analys och slutsatser

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

STYRNINGEN AV VERKSAMHETEN

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

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

LIKVÄRDIGHETEN I TILLGÅNGEN PÅ FERIEJOBB ÖVER STADEN

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

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

KVALITEN I DE SOMMARJOBBSOM ERBJUDS

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

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

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

EFFEKTER SATSNINGEN HAR GETT FÖR UNGDOMARNA OCH STADENS VERKSAMHETER

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

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

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

Swecos rekommendationer

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

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