



Stockholms  
stad

# Rapport feriejobb sommaren 2017

[stockholm.se](http://stockholm.se)



## Sammanfattning

Varje år anställer Stockholms stad feriearbetande ungdomar under sommaren. Stadens nämnder och bolag har enligt Stockholms stads budget ett gemensamt uppdrag i att verka för att ungdomar får möjligheten till feriejobb. 2017 har staden anställt cirka 8 500 ungdomar för feriejobb under sommaren.

Arbetsmarknadsförvaltningen har ett samordnande ansvar för stadens feriejobb. I det samordnande ansvaret ingår att ta fram de särskilda anvisningar som reglerar arbetet, anvisningarna fastställs och beslutas av stadsdirektören. I det samordnade ansvaret ingår även att 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 rapporten visar över lag på positiva resultat. Av ungdomarna ger 78 procent sin arbetsplats betyget 4-5 på en femgradig skala där 5 är det mest positiva och 86 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 har tillräckligt mycket att göra. Av arbetsplatserna beskriver 24 procent svårigheter med att ta fram lämpliga arbetsuppgifter och 19 procent av ungdomarna upplever att arbetsuppgifterna inte är meningsfulla.

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>5</b>
Innehåll .....	5
<b>Ansvarsfördelning inom staden</b> .....	<b>6</b>
Handläggning av feriejobsansökningar .....	7
<b>Styrning och samordning</b> .....	<b>7</b>
<b>Arbetsstillfällena</b> .....	<b>9</b>
Arbetsstillfällena fackförvaltningarna .....	9
Arbetsstillfällena bolagen.....	9
<b>Ungdomar- övergripande statistik</b> .....	<b>10</b>
Antal sökande och anställda fördelat på anställande förvaltning .....	10
Prioriterade ungdomar .....	12
Vilka arbetsområden väljer ungdomarna.....	13
Andel anställda fördelat utifrån kön och arbetsområde .....	14
Andel ungdomar i stadsdelarna som söker feriejobb .....	15
<b>Arbetsprocessen</b> .....	<b>16</b>
Ansökningsförfarandet.....	16
Information .....	16
Samarbete arbetsplats - feriejobbshandläggare .....	17
<b>Kvalitet på arbetsstillfällena</b> .....	<b>18</b>
<b>Särskilda satsningar utifrån budget 2017</b> .....	<b>22</b>
Samverkan med näringslivet .....	22
Stockholm Open .....	22
Entreprenörskap - Summer Business Challenge .....	23
Kollo – Ungdoms Crew .....	24
Särskild satsning - Språkstöd i samband med feriejobbet .....	25
Handledarstöd till arbetsplatserna .....	26
<b>Helhetsbedömning</b> .....	<b>27</b>
<b>Summering och planerade åtgärder</b> .....	<b>29</b>
<b>Bilagor</b> .....	<b>30</b>

## Inledning

2017 har Stockholms stad anställt 8 495 ungdomar för feriejobb under sommaren. Målgruppen är ungdomar mellan 16-19 år folkbokförda i Stockholm. Tanken är att satsningen ska leda till värdefulla erfarenheter och i förlängningen en stärkt position på arbetsmarknaden för ungdomarna. Feriejobben är också ett sätt för ungdomarna att lära känna Stockholms stad som arbetsgivare.

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

## Innehåll

I följande rapport kommer arbetsmarknadsförvaltningens samlade uppdrag och arbetet i stort gällande feriejobben, sommaren 2017, att redovisas. Rapporten innehåller:

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

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

- Enkät till samtliga ungdomar som sommarjobbat, utöver det har ungdomar som ingått i språkstödssatsningen samt jobbat inom Stockholm Open, entreprenörskap och projektet Ungdoms Crew fått besvara en ytterligare enkät.
- Enkät till samtliga arbetsplatser, utöver det har arbetsplatser som deltagit i språkstödssatsningen besvarat ytterligare en enkät.
- Enkät till feriejobbshandläggare.
- Utvärderingsmöten med feriejobbshandläggare.
- Utvärderingsmöten med representanter från Stockholm Open, projektgruppen för entreprenörskap, Ungdoms Crew och språkstödssatsningen.
- Enkät till deltagarna i handledarutbildning.

Enkäten till arbetsplatserna har besvarats av 321 arbetsplatser, vilket motsvarar 46 procent. Av de svarande är 70 procent kommunala arbetsplatser, 6 procent bolagens arbetsplatser, 9 procent entreprenörer och resterande 15 procent ideella föreningar. Enkäten till ungdomarna har besvarats av 4054 ungdomar vilket motsvarar 51 procent. Enkäten har gått ut i samband med att ungdomarna avslutat sin anställning och påminnelse har skickats vid två tillfällen. Enkät till feriejobbshandläggarna har besvarats av 20 av 25 handläggare vilket motsvarar 80 procent.

## 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 och fastighetsnämnden avsätter egna medel för anställningar och fungerar på samma sätt som stadsdelsnämnderna, trafiknämnden och kyrkogårdsnämnden.

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

Arbetsmarknadsnämnden ansvarar för övergripande samordning av stadens arbete med feriejobb. I samordningen ingår att ta fram anvisningar och handläggningsrutiner, 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 att ta hand om marknadsföring och information om feriejobb via stadens webbplats och intranät,

exempelvis har en serie arbetsgivarintervjuer publicerats på intranätet i syfte att locka fler arbetsplatser och tipsa om lämpliga arbetsuppgifter. 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 arbetstillfällen. 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. Under 2017 har systemet anpassats för att även vara ett administrativt stöd för ansökning och handläggning av andra lov än sommarlovet.

## **Handläggning av feriejobsansökningar**

Handläggningen av feriejobsansökningarna görs av feriejobbshandläggare på stadsdelsförvaltningarna samt på de fyra anställande fackförvaltningarna (trafikkontoret, kyrkogårdsförvaltningen, utbildningsförvaltningen och fastighetskontoret). Under handläggningsperioden för sommarjobben har handläggargruppen som mest bestått av 29 feriejobbshandläggare. Var i organisationen på förvaltningen handläggaren är placerad samt om de har andra arbetsuppgifter parallellt eller på andra delar av året varierar från förvaltning till förvaltning. Handläggargruppen består dels av handläggare som jobbar med feriejobb året runt, dels av handläggare som jobbar återkommande med handläggningen av sommarjobben men har andra arbetsuppgifter på sin arbetsplats under höst och vinter samt dels några som anställts extra på förvaltningen under våren och sommaren när belastningen är som störst. Om man ser tillbaka har personalomsättningen varit relativt hög, 2016 hade 12 handläggare jobbat mindre än ett år med feriejobbshandläggning vilket då motsvarade halva handläggargruppen. I år har gruppen varit något stabilare och av de 20 feriejobbshandläggare som svarat på enkäten har 6 handläggare arbetat mindre än ett år.

## **Styrning och samordning**

Stadens arbete med feriejobben regleras i särskilda anvisningar som varje år tas fram av arbetsmarknadsförvaltningen och fastställs och beslutas av stadsdirektören, nu gällande anvisningar framgår av bilaga 1. För arbetet med feriejobben finns också en

stadsövergripande styrgrupp som leds av arbetsmarknadsförvaltningens direktör.

Anvisningar ska fungera som ett samlat styrande dokument för arbetet med feriejobben. I 2016 års rapport om sommarjobben konstaterades att cirka hälften av feriejobbshandläggarna ansåg att anvisningarna var helt eller delvis otydliga. För att anvisningarna ska fylla sitt syfte gjordes under hösten 2016 ett arbete med att förtydliga anvisningarna inför 2017. De förtydliganden som gjordes rörde främst ansvarsfördelningen i staden. Vid 2017 års enkätundersökning med feriejobbshandläggarna uppger nu 25 procent att anvisningarna är delvis otydliga medan 75 procent att de är helt eller till stor del tydliga. Som komplement till anvisningarna finns handläggningsrutiner på samarbetsytan för feriejobb.

För att få en likvärdig tillämpning av anvisningarna och handläggningsrutiner har arbetsmarknadsförvaltningen under perioden januari till maj bjudit in feriejobbshandläggarna till tre nätverksträffar samt sex stycken workshops. Nätverksmötena har haft ett övergripande informativt upplägg medan inbokade workshops följt handläggningsprocessen och där det funnits utrymme att diskutera aktuella frågeställningar. Representanter från alla utom en förvaltning har deltagit vid något av nätverksmötena och de flesta förvaltningar har varit representerade vid någon de workshops som anordnats. Av feriejobbshandläggarna anser 75 procent att det helt eller till stor del varit tillräckligt med möten och dialog mellan handläggarna och samtliga som deltagit på nätverksmöten och workshops anser att informationen och diskussionerna varit helt eller till stor del relevant.

Gällande styrningen från den egna förvaltningen anser endast 35 procent av feriejobbshandläggarna att deras chef till stor del eller helt är insatt i deras arbete, resterande uppger att chefen inte alls eller delvis är insatt i arbetet. Dock svarar 65 procent att de får ett bra stöd av sin närmste chef. Vidare uppger 75 procent att de får ett bra stöd av förvaltningens personalavdelning vid arbetsrättsliga frågor. Under våren 2017 har personalstrategiska avdelningen bjudit in representanter från förvaltningarnas personalavdelningar för information och diskussion kring villkoren för feriejobben. Vid de mötena har samordnare från arbetsmarknadsförvaltningen deltagit.



## Arbetsstillfällena

Både stadsdelsnämnder, facknämnder och bolag har enligt stadens budget ett gemensamt uppdrag att tillhandahålla arbetsstillfällena för feriearbete. Av de cirka 8 600 arbetsstillfällena som inkommit inför sommarlovet 2017 står stadsdelsnämnderna för en betydande del, cirka 6 900. Insamlandet av dessa arbetsstillfällena görs av feriejobbshandläggarna. Stadsdelsnämndernas arbetsstillfällena finns hos de kommunala verksamheterna, upphandlade entreprenörer och ideella föreningar. Entreprenörer och ideella föreningar står för cirka 40 procent av de registrerade arbetsstillfällena. Stadsdelsnämnderna har olika volymmål vilket leder till att behovet av arbetsstillfällena ser olika ut. Utifrån det har cirka 100 arbetsstillfällena fördelats från stadsdelsnämnder med lägre volymmål till stadsdelsnämnder med höga volymmål. Samtliga nämnders och bolags arbetsstillfällena har registrerats i det administrativa systemet CRM Feriejobb.

Fackförvaltningarna, bolagen samt Storstockholms brandförsvaret står för 1704 av de ca 8600 registrerade arbetsstillfällena. Arbetsmarknadsförvaltningen har haft en samordnande roll i att vara den primära kontakten med fackförvaltningar och bolag samt fördelat inkomna arbetsstillfällena från fackförvaltningarna och bolagen till stadsdelsförvaltningarna utifrån tilldelade medel och volymmål. I år har samtliga fackförvaltningar och bolag bidragit med arbetsstillfällena.

### Arbetsstillfällena fackförvaltningarna

Fackförvaltningarna står för cirka 1300 av de ca 8 600 inkomna arbetsstillfällena, vilket är en ökning med ca 400 arbetsstillfällena. Av dessa 1300 arbetsstillfällena står de anställande fackförvaltningarna (fastighetskontoret, kyrkogårdsförvaltningen, trafikkontoret och utbildningsförvaltningen ) för drygt 60 procent.

Arbete med att utveckla samarbetet med fackförvaltningarna i syfte att kunna erbjuda fler kvalitativa arbetsstillfällena har under året påbörjats. Det saknas idag kontaktpersoner på flertalet av fackförvaltningarna gentemot arbetsmarknadsförvaltningens samordnare vilket försvårar utvecklingsarbetet.

### Arbetsstillfällena bolagen

Samarbete med stadens bolag har stärkts ytterligare under 2017. Detta har skett dels genom att samordnare från arbetsmarknadsförvaltningen deltagit vid informationsmöte med

representanter från bolagen samt att kontakt etablerats med kontaktpersoner vid flertalet bolag. Stadshus AB har också varit behjälplig i kontakten med bolagen. Sedan juni 2016 deltar en representant från Stadshus AB i styrgruppen för sommarjobb och en pågående diskussion förs kring hur förvaltningarna jobbar med feriejobb och hur bolagen kan bidra i arbetet.

Samtliga bolag har under sommaren 2017 bidragit med arbetstillfällena till stadens satsning på feriejobb och har stått för 407 av de registrerade arbetstillfällena, vilket är en fördubbling mot sommaren 2016. Samtliga arbetstillfällena har registrerats i det administrativa systemet CRM Feriejobb och har därmed tilldelats ungdomar som sökt sommarjobb via stadens rekryteringssystem.

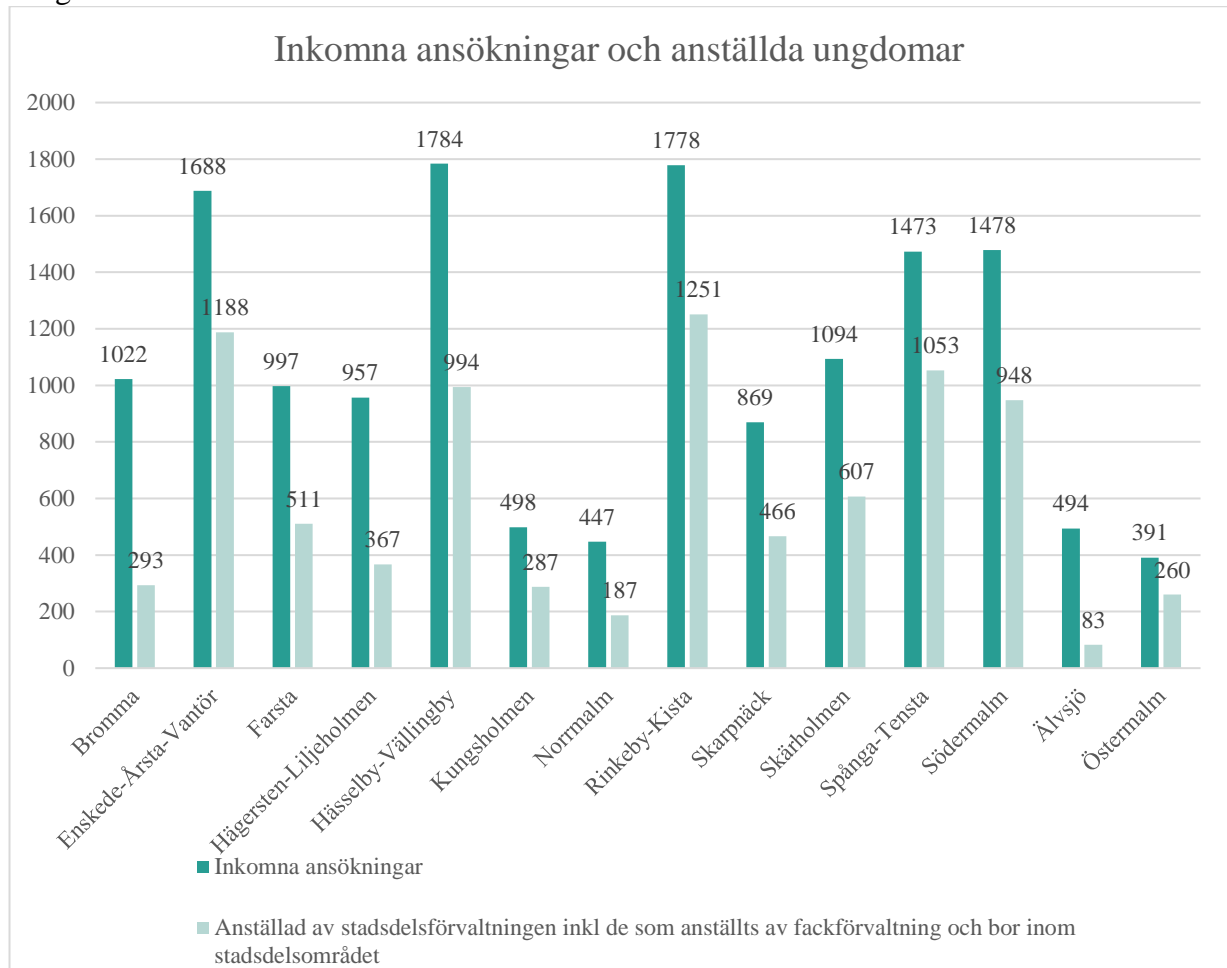
## Ungdomar- övergripande statistik

### Antal sökande och anställda fördelat på anställande förvaltning

Målgruppen för feriejobb inom Stockholms stad är ungdomar mellan 16-19 år och som är folkbokförda inom Stockholms stad. Erbjudandet om feriejobb sker utifrån en lottordning samt att hänsyn tas till ungdomar som sökt tidigare men inte tidigare arbetat.

Till sommaren 2017 ansökte 14 970 ungdomar om sommarjobb i Stockholms stad. Av dessa erbjöds 10 071 ungdomar sommarjobb, 1 588 tackat nej och 8 495 ungdomar anställdes. Av de anställda avbröt 164 sin anställning. Av de 4 899 ungdomar som inte erbjöds sommarjobb har 3 248 jobbat tidigare somrar. Nedan följer en redovisning av antalet inkomna ansökningar och anställda fördelat på stadsdelsförvaltning, se diagram 1.

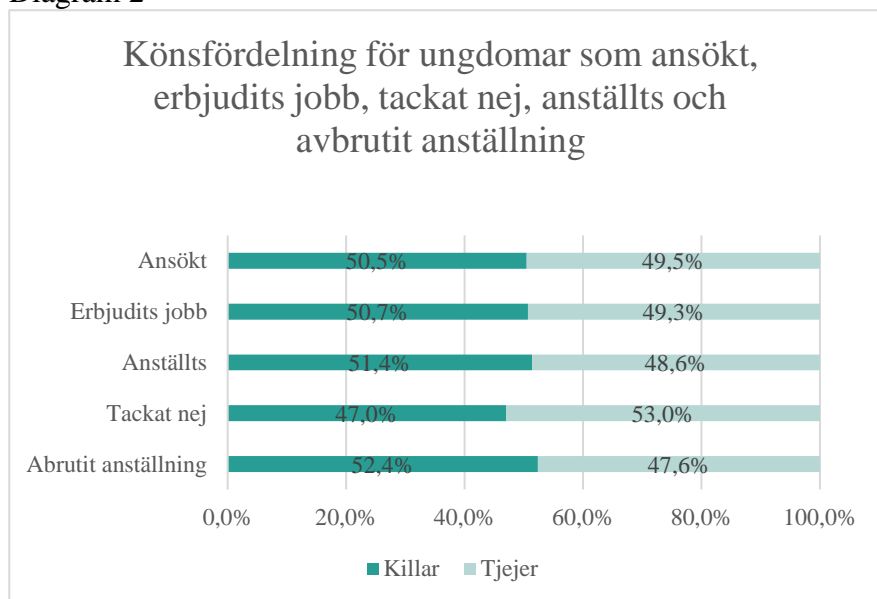
Diagram 1



Av anställningarna ovan står fastighetskontoret för 9 anställningar, kyrkogårdsförvaltningen för 114 anställningar, trafikkontoret för 382 anställningar och utbildningsförvaltningen för 75 anställningar.

Nedan följer en redovisning av könsfördelning för ungdomar som ansökt, erbjudits jobb, tackat nej, anställdt och avbrutit anställning. se diagram 2.

Diagram 2



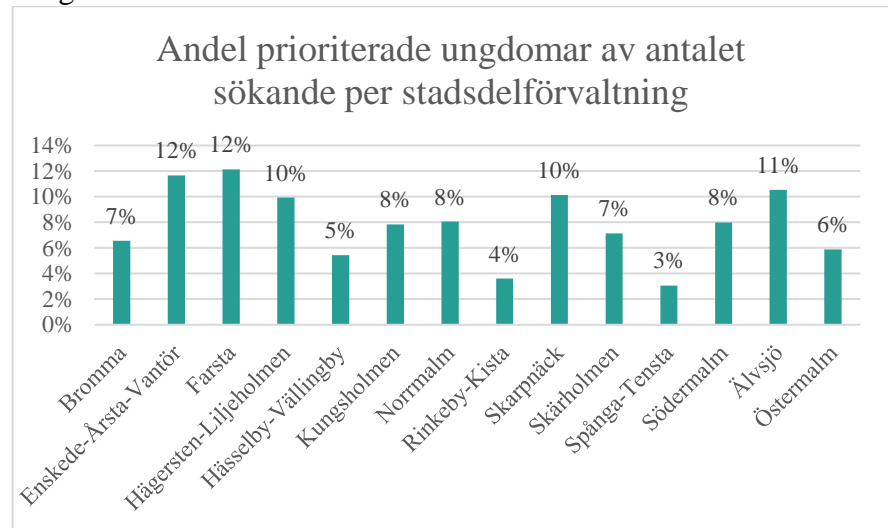
## Prioriterade ungdomar

Enligt anvisningarna för feriejobb för ungdomar 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. Bedömning görs av exempelvis socialsekreterare eller skolkurator.
- Ungdomar mellan 16-19 år som avbrutit gymnasiestudier och omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret. Här ingår även ungdomar födda 1 juni-31 december 1997
- Ungdomar som bedöms ha behov av språkstödande insats via enheten för språkstöd, arbetsmarknadsförvaltningen. Bedömning av behov görs av arbetsgruppen för språkstöd.

Under 2017 har 1 120 ungdomar (674 killar och 446 tjejer) prioriterats till feriejobb vilket motsvarar 7,5 procent av de sökande. 99 procent av de prioriterade ungdomarna har erbjudits jobb. På grund av sekretessbestämmelser kan inte skäl till prioritering registreras i CRM Feriejobb, uppskattningsvis har ca 15 % av de prioriterade ungdomarna prioriterats på grund av funktionsnedsättning. Nedan visas fördelningen av prioriterade ungdomar utifrån antalet sökande per stadsdelsförvaltning, se diagram 3.

Diagram 3

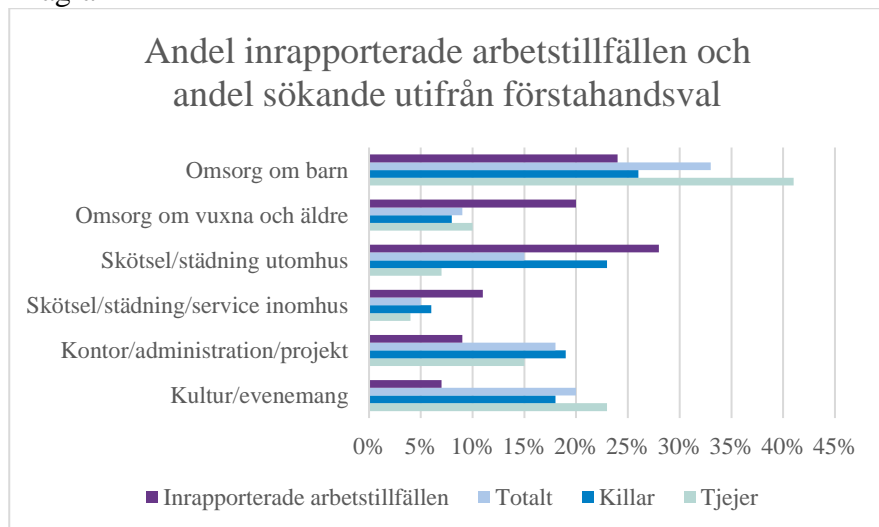


### Vilka arbetsområden väljer ungdomarna

Feriejobben delas in i sex olika arbetsområden; omsorg om barn, omsorg om vuxna och äldre, skötsel/städning utomhus, skötsel/städning service inomhus, kontor/administration/projekt samt kultur/evenemang. I ungdomarnas ansökan uppger de ett förstahands-, andrahands- och tredjehandsval. En stor del av arbetstillfällena, 72 procent, finns inom arbetsområdena skötsel/städning utomhus, omsorg om barn och omsorg om vuxna och äldre. Om man ser till fördelningen av de arbetsuppgifter som finns och de arbetsuppgifter som ungdomarna önskar förekommer skillnader, exempelvis arbetsområdet kultur/evenemang som endast har ett fåtal arbetstillfällen har en hög andel sökande, se diagram 4. Här behövs tydligare informationen till ungdomarna vilka arbetsuppgifter som är vanligt förekommande inom staden så att förväntningarna inför feriejobbet blir realistiska.

Om man tittar på vad tjejer respektive killar väljer som förstahandsval finns också här skillnader. Arbetsområdet omsorg om barn är populärast både hos tjejer och hos killar. Hos tjejerna följer sedan arbete inom kultur/evenemang som näst vanligaste förstahandsvalet medans hos killarna är skötsel/städning utomhus det näst vanligaste.

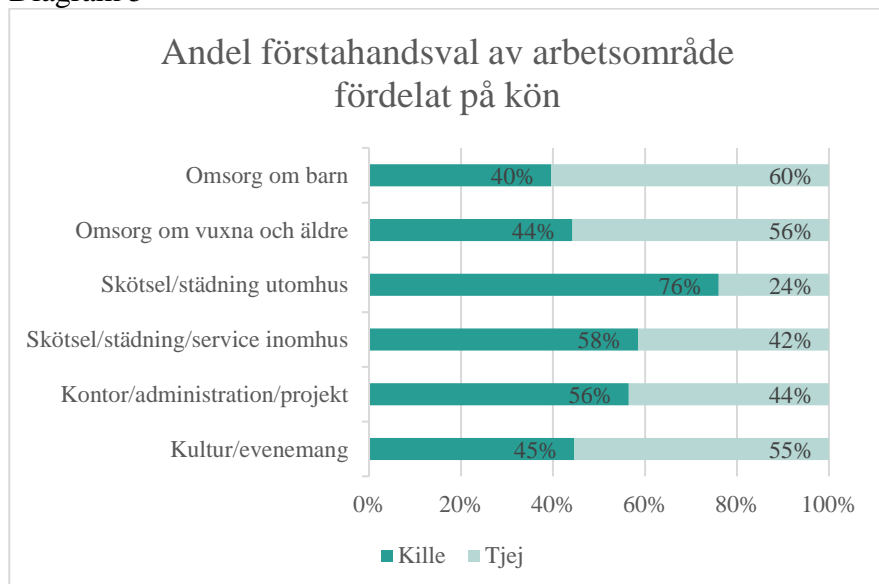
Diagram 4



## Andel anställda fördelat utifrån kön och arbetsområde

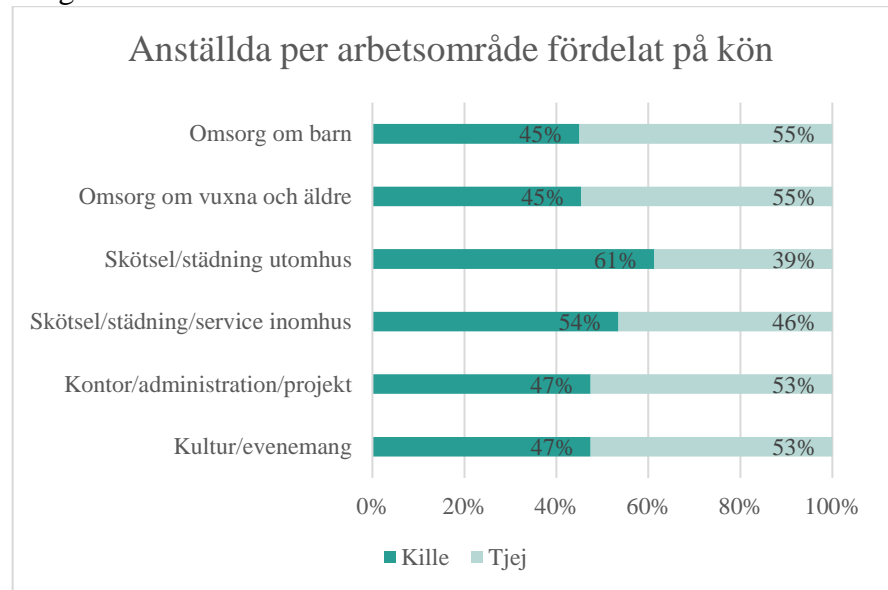
Andelen killar och tjejer som sökt feriejobb under sommaren och andelen som anstälts är mycket jämnt fördelat. Men som nämns ovan skiljer det sig kring vilka arbetsområden killar och tjejer söker sig till, om man ser till respektive arbetsområde är störst skillnad inom området skötsel/städning utomhus där fördelningen av sökande är 76 procent killar och 24 procent tjejer, se diagram 5.

Diagram 5



Könsskillnaden kan även ses när anställningar bryts ner på olika arbetsområden, skillnaden är dock mindre än i ansökningskedet vilket är ett resultat av att feriejobbshandläggarna över lag strävar efter jämn könsfördelning inom arbetsområdena, diagram 6.

Diagram 6

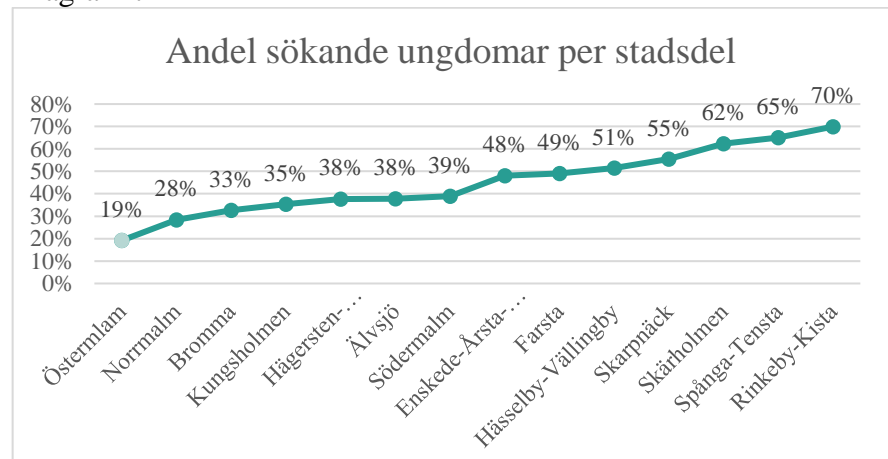


## Andel ungdomar i stadsdelarna som söker feriejobb

Eftersom befolkningmängden räknas den sista december varje år kan inte en jämförelse av hur många ungdomar som söker feriejobb i förhållande till befolkningen göras för 2017, därför följer här siffror för 2016.

Under 2016 ansökte 46 procent av ungdomar inom målgruppen om sommarjobb inom Stockholms stad. När antalet sökande i relation till befolkningmängden bryts ner på stadsdelsnivå framkommer stora variationer inom staden. På Östermalm ansökte endast 19 procent av ungdomarna medan 70 procent av ungdomarna inom Rinkeby/Kistas område ansökte, se diagram 7

Diagram 7



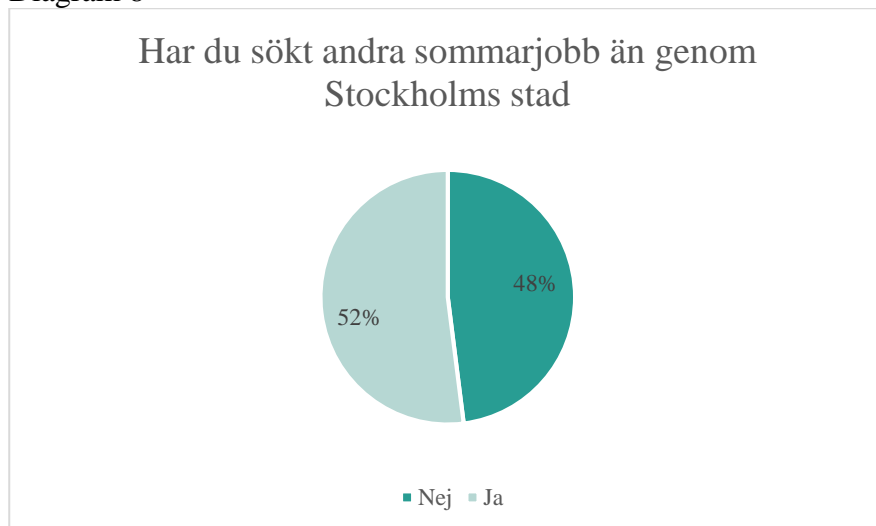
## Arbetsprocessen

### Ansökningsförfarandet

Ungdomarna ansöker via en e-tjänst på stadens hemsida och hela 98 procent av ungdomarna tycker att det var lätt att söka via webben, en siffra som överensstämmer med förra årets undersökning.

De senaste årens utökning av antal anställda ungdomar har medfört att fler olika former av arbetstillfällen skapats. För att kunna göra bra matchningar till de olika formerna av feriejobb har behovet av tydliga ansökningar ökat. I likhet med de senaste åren lyfter feriejobbshandläggarna att bristfälliga ansökningar ses som ett problem. Det anses ”för lätt” att få feriejobb och att det leder till att ansökningen inte tas på allvar. I vissa fall uppfattar handläggarna att inte heller feriejobbet tas på allvar. Dessa kommentarer kommer främst från de stadsdelar där en stor andel av de sökande erbjuds jobb. Vid enkätundersökningen med ungdomarna visar det sig också att endast hälften av ungdomarna som anställdts hade sökt andra jobb utanför kommunen, se diagram 8.

Diagram 8



### Information

I den enkät ungdomarna besvarat framgår att de flesta av dem fått information om att det går att söka sommarjobb via familj, vänner och/eller skola. 90 procent anser att det var lätt att hitta information om feriejobben, vilket överensstämmer med förra årets undersökning.



När det gäller den information ungdomarna får av feriejobbshandläggarna inför feriejobbet är ungdomarna inte lika nöjda. Av ungdomarna uppger 95 procent att de varit på ett informationsmöte med feriejobbshandläggarna inför sitt feriejobb. Ändå uppger 18 procent (motsvarande siffra 2016: 22 procent) att de inte fått tillräcklig information från handläggarna rörande exempelvis arbetsplats, anställningens omfattning och lön. Inför sommaren 2017 har samtliga anställande förvaltningar bjudit in ungdomarna till informationsmöten. På informationsmötena får ungdomarna muntlig och skriftlig information och de undertecknar sina anställningsavtal. Under våren har informationsmaterialet till ungdomarna uppdaterats och workshops har hållits med handläggarna i syfte att få bra fungerande informationsmöten. Uppdatering har även gjorts av det administrativa systemet så att en arbetsbeskrivning kan skickas med i samband med att ungdomen erbjuds jobb.

Utifrån enkät till arbetsplatserna framgår att drygt hälften av arbetsplatserna har tagit del av den information som finns för arbetsgivare på stadens hemsida. 90 procent uppger att de fått tillräckligt med information kring vad som gäller kring feriejobben och 90 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 arbetsmiljöansvaret.

## **Samarbete arbetsplats - feriejobbshandläggare**

Av feriejobbshandläggarna anser 80 procent att samarbetet med arbetsplatserna fungerar bra eller mycket bra, motsvarande siffra för 2016 var 56 procent. Av arbetsplatserna bedömer 83 procent att samarbetet med feriejobbshandläggaren fungerar bra eller mycket bra. 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 trots att de i god tid anmält arbetstillfällen. Frågetecken finns även kring arbetsplatsernas arbetsmiljöansvar.

Drygt 80 procent av arbetsplatserna tycker att det finns en tydlig ansvarsfördelning mellan sommarjobbshandläggaren på förvaltningen och arbetsplatsen både inför och under anställningen. Motsvarande siffra i handläggargruppen är 75 procent.

## Kvalitet på arbetstillfällena

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

88,5 procent av ungdomarna uppger att de trivs med sina arbetsuppgifter, se diagram 9, 80,5 procent uppger att arbetsuppgifterna känts meningsfulla, se diagram 10, och samma andel uppger att de lärt sig nya saker på sitt sommarjobb. Många är positiva men det innebär ändå att en relativt stor andel, var femte, inte upplevt feriejobbet meningsfullt eller att de inte lärt sig något nytt under arbetet, se diagram 11. En majoritet av ungdomarna, 90 procent, har känt sig väl omhändertagna på arbetsplatsen och 92 procent uppger att det fanns en handledare på arbetsplatsen.

Diagram 9

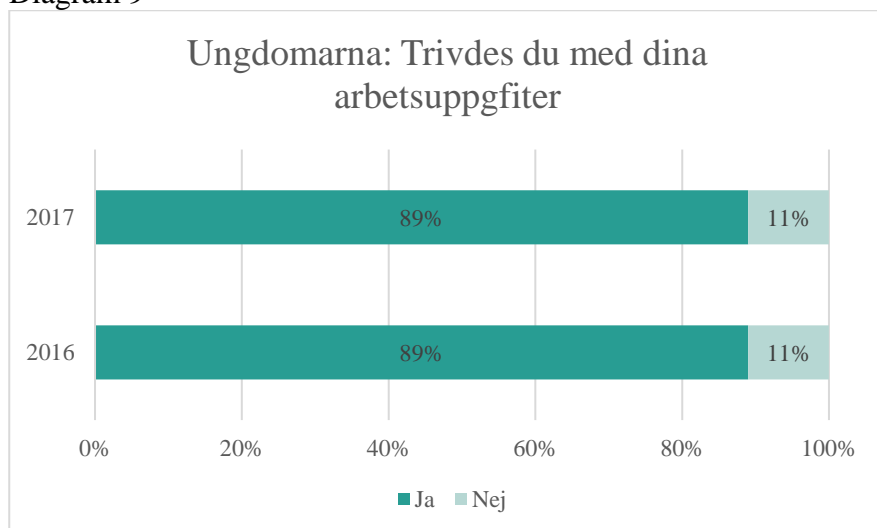


Diagram 10

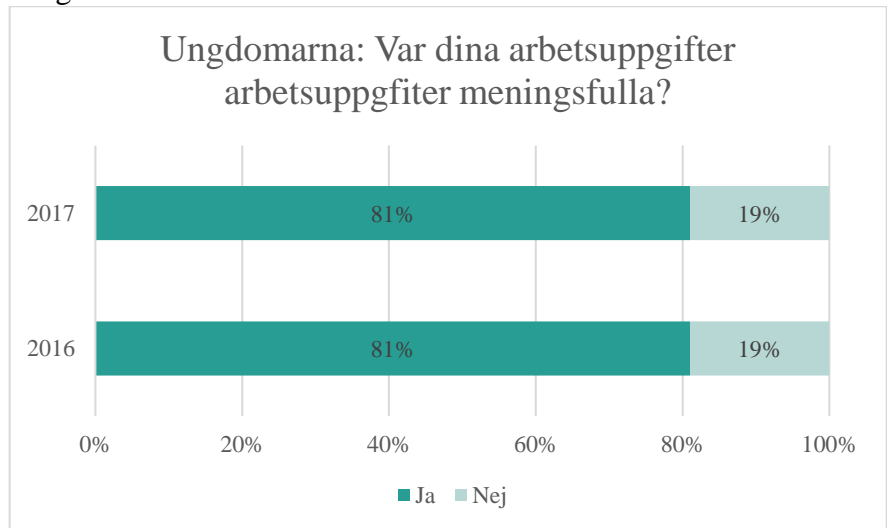
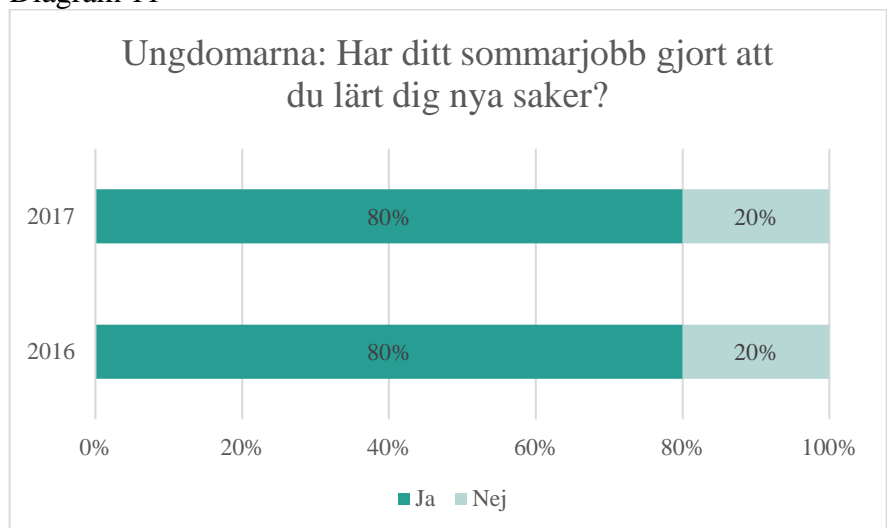


Diagram 11



Av arbetsplatserna svarar 88 procent att de helt eller till stor del anser att de arbetstillfällen de anordnat håller hög kvalitet, 89 procent uppger vidare att arbetsuppgifterna varit meningsfulla, se diagram 12 och 13.

Diagram 12

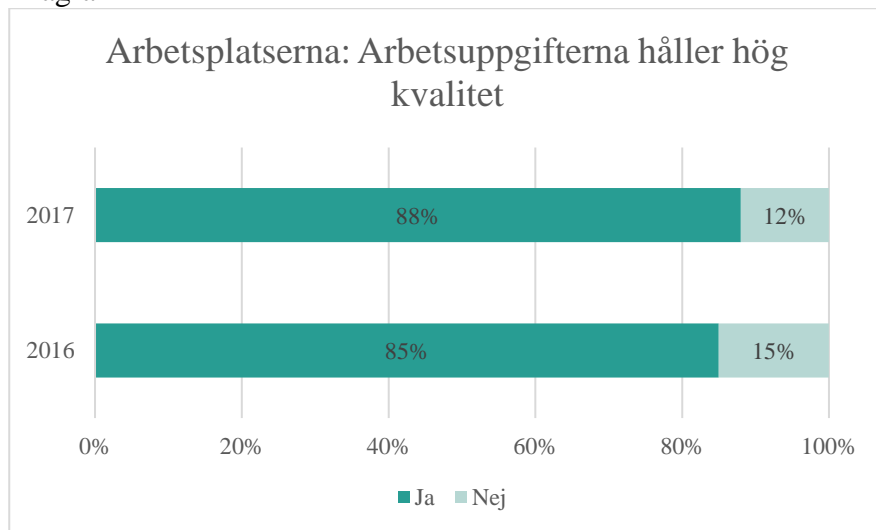
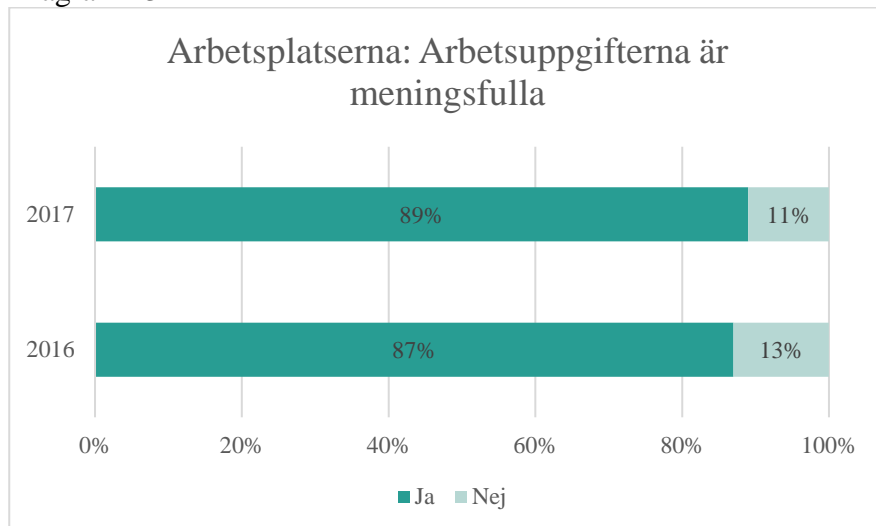


Diagram 13



Svårigheten att få in tillräckligt med kvalitativa arbetstillfällen är en återkommande fråga i handläggargruppen och i styrgruppen för feriejobb. Oron finns för att kvaliteten ska försämrats om volymmålen ytterligare ökar. Ett ständigt arbete pågår med att involvera fler arbetsplatser så att utbudet breddas. Arbetsplatserna har tillfrågats hur de bedömer möjligheten att ta fram lämpliga arbetsuppgifter och en fjärdedel av arbetsplatserna uppger att det finns svårigheter med detta, se diagram 14, och att en av svårigheterna är att feriejobben inte ska omfatta ordinarie arbetsuppgifter utan vara kvalitetshöjande. Cirka en femtedel av arbetsplatserna uppger vidare att de inte alltid kunnat erbjuda tillräckligt med arbetsuppgifter, se diagram 15.

Diagram 14

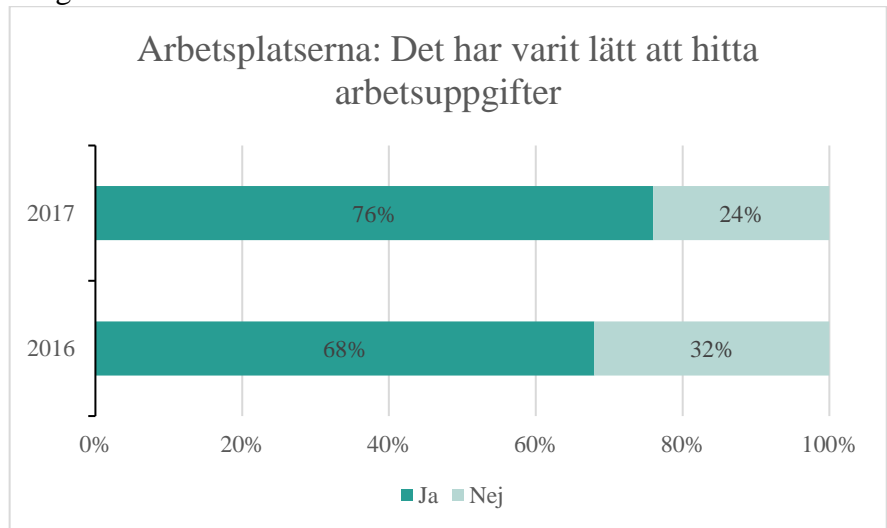
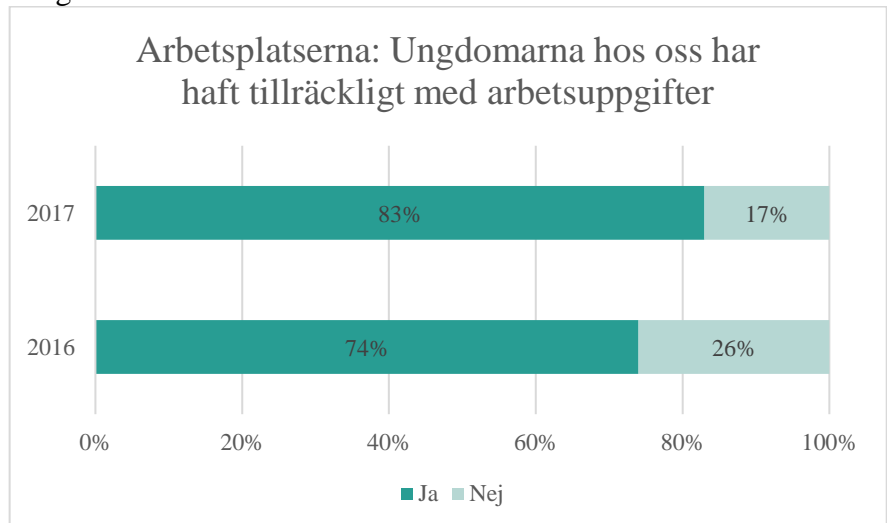


Diagram 15



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. 83 procent av ungdomarna uppger att de fått en ökad kunskap och 62 procent att de har fått ett ökat intresse av att jobba i staden.

## Särskilda satsningar utifrån budget 2017

I budget för 2017 har arbetsmarknadsförvaltningen fått särskilda uppdrag att sträva efter att utveckla utbudet av arbetstillfällen så att fler unga i åldern 16-19 erbjuds feriejobb. Detta ska bland annat ske i samarbete med näringsliv samt att ungdomar ska erbjudas möjlighet till entreprenörskap inom ramen för sitt feriejobb. Förvaltningen ska även erbjuda stöd för handledning av feriejobbare.

### Samverkan med näringslivet

Sedan tidigare är samarbetar arbetsmarknadsförvaltningen med föreningen Stockholm Open kring kommunikationsjobb och med Start Up kring entreprenörskap, Summer Business Challenge. Dessa samarbeten innebär två olika varianter av tillåten näringslivssamverkan inom ramen för feriejobben.

### Stockholm Open

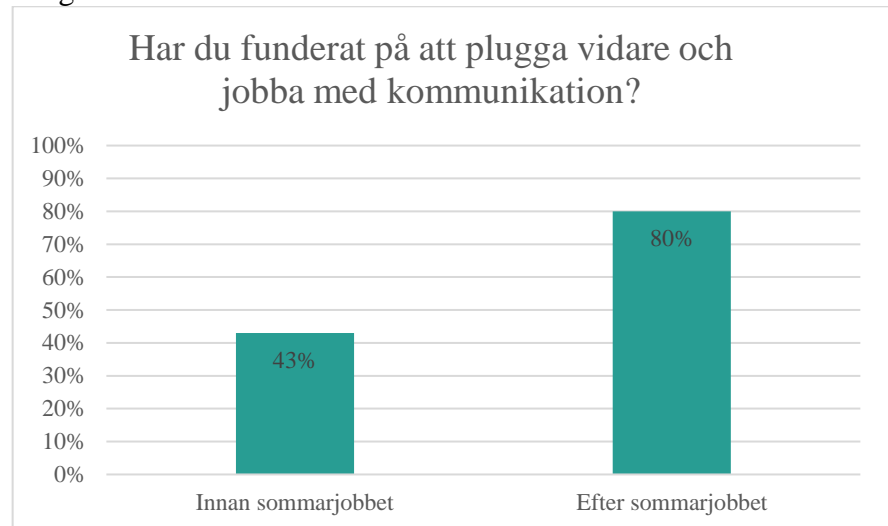
Tillsammans med föreningen Stockholm Open har en modell för samarbete kring feriejobb inom kommunikationsbranschen tagits fram. Modellen innebär att ungdomar får arbeta med uppdrag från staden. Elever vid kommunikationsskolor och anställda vid kommunikationsbyråer ger ungdomarna handledning och stöd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

I år har föreningen Stockholm Open erbjudit 228 arbetstillfällen. Dessa arbetstillfällen har fördelats till stadsdelsförvaltningar i ytterstaden eftersom en av grundidéerna med Stockholm Open är att sprida intresse och kunskap om kommunikationsbranschen till ungdomar i just ytterstaden.

De ungdomar som arbetat inom Stockholm Open är till största del nöjda med sitt sommarjobb. 86 procent ger jobbet betyget 4 eller 5 på en femgradig skala, vid jämförelse med hela ungdomsgruppen är motsvarande siffra 78 procent. Hela 91 procent skulle rekommendera jobbet till en kompis. De kommentarer som framkommer från ungdomarna är även de övervägande positiva som till exempel att de fått en inblick i, kunskap och intresse för en ny bransch, se diagram 16. De negativa kommentarer som framkommer gäller främst bristande information inför

sommarjobbet, att de vissa dagar haft för lite att göra och bristande engagemang hos gruppdeltagarna.

Diagram 16

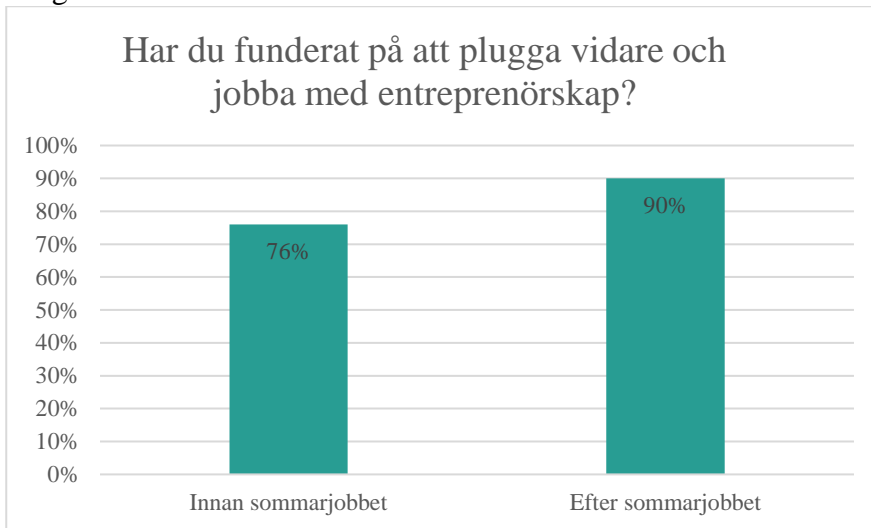


## Entreprenörskap - Summer Business Challenge

Utifrån samma koncept som under sommaren 2016 har arbetsmarknadsförvaltningen och Stockholm Business Region genom StartUp samverkat i att anordna entreprenörskap inom ramen för feriejobb, Summer Business Challenge. För att rymmas inom kommunallagens bestämmelser måste de affärsidéer ungdomarna arbetar med vara något som faller inom den kommunala kompetensen genom att ha anknytning till kommunens verksamhet. Under sommaren 2017 har ungdomarna jobbat med olika utmaningar som ett antal fackförvaltningar står inför. Det övergripande syftet med SBC har varit att ungdomarna skulle få en inblick i arbetslivet med fokus på affärsutveckling och företagande. Ungdomarna har under sina tre veckors sommarjobb fått utveckla och arbeta med affärsidéer, åskådliggöra kundbehov samt avslutningsvis presenterat affärsidén.

25 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, 90 procent ger jobbet betyget 4 eller 5 på en femgradig skala och samtliga skulle rekommendera jobbet till en kompis. Ungdomarnas kommentarer är övervägande positiva som exempelvis att det varit roliga arbetsuppgifter och lärorikt. I de negativa kommentarerna framkommer bland annat att det varit för mycket tid för uppgifterna. Även här har ungdomarna fått svara på om deras intresse för branschen ändrats under sommarlovet, se diagram 17.

Diagram 17



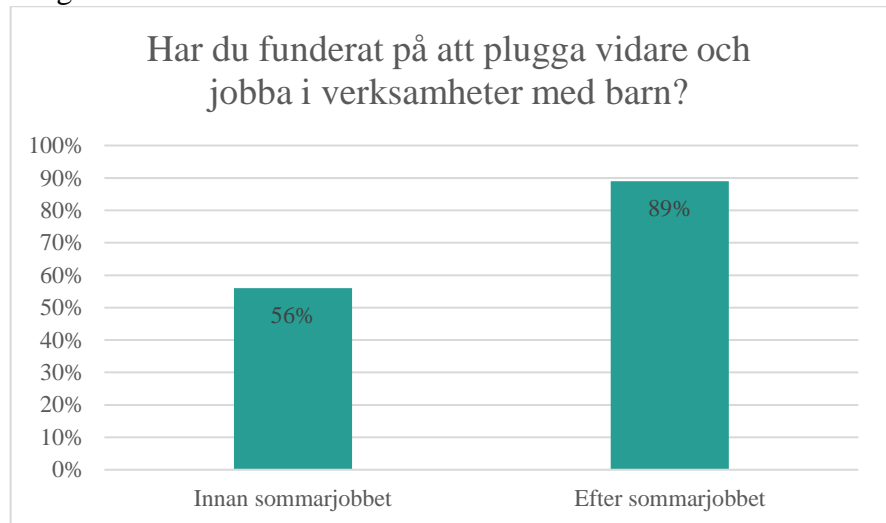
I utvärdering med projektgruppen framkommer att treveckorskonceptet fungerat bra och att inget i arbetssättet hindrar att det skalas upp och erbjudas till fler ungdomar. Efter sommaren 2016 konstaterades att kopplingen behövde bli tydligare till de förvaltningar som lämnat uppdrag till ungdomarna och att det måste finnas någon kontaktperson på plats på förvaltningen för att kunna svara på ungdomarnas frågor och ta emot det färdiga arbetet. Detta har tagits med i planeringen för sommaren 2017 och fungerat mycket bättre.

## Kollo – Ungdoms Crew

Som ett led i att bredda feriejobben har ett strukturerat samarbete inletts med Stiftelsen Barnens Ö. Stiftelsen Barnens Ö har skapat ett program som de kallar Ungdoms Crew. Genom Ungdoms Crew har 24 ungdomar getts möjlighet att sommarjobba på kollverksamhet för barn. Arbetsuppgifterna har varierat och ungdomarna har erhållit utbildning för att kunna genomföra arbetsuppgifterna och särskilda handledare har anställts för att stötta ungdomarna. Samtliga ungdomar som svarat på enkäten ger högsta poäng på helhetsintrycket av sommarjobbet. Ungdomarnas intresse till att plugga vidare och jobba i verksamheter med barn har också ökat, se diagram 18.



Diagram 18



### Särskild satsning - Språkstöd i samband med feriejobbet

Metoder för att få ut nyanlända tidigt i praktik med språkstöd på sitt modersmål har utarbetats av enheten för Språkstödjande insatser, Efsi, inom Sfi. Deras metoder har sedan 2015 anpassats i ett program för språkstöd i samband med feriejobb. Den språkstödande insatsen omfattar ett program på sex veckor och 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 språkstöd på modersmål till ungdomar och arbetsplatser under feriejobsveckorna. Feriejobbshandläggarna har ansvarat för matchning och tillsättning av feriejobbet. En matchare från enheten för språkstöd har haft en samordnande roll där det bland annat ingått att bistå handläggarna i att hitta lämpliga arbetstillfällen.

Insatsen har riktats till ensamkommande ungdomar boende på något av stadens boenden för enskommande. Till sommaren 2017 anmäldes 62 ungdomar (43 killar och 19 tjejer) till insatsen. Alla anmälda erbjöds att delta och slutligen deltog 51 ungdomar (32 killar och 19 tjejer). Språkstöd har kunnat erbjudas på tigrinja, somaliska, arabiska och dari. Inom språkstödsprogrammet har även extra stöd till berörda arbetsplatser erbjudits genom löpande kontakt under de veckor ungdomen sommarjobbat.

Enkät har delats ut till samtliga ungdomar som deltagit i satsningen. Utifrån de svar som inkommit kan sägas att ungdomarna hade ett

mycket positivt intryck av insatsen. De flesta ungdomar upplevde att introduktionen var bra och lärorik men att själva sommarjobbveckorna var det mest positiva av insatsen.

Samtliga av de 30 arbetsplatser som svarat på språkstödets arbetsgivarenkät uppger att ungdomens språkstödjare varit tillgänglig under sommarjobbet. Vidare uppger 25 arbetsplatser att de kan tänka sig ta emot språkstödsungdom igen. Av ungdomarna som ingått i insatsen har två ungdomar erbjudit fortsatt timanställning på sin arbetsplats.

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

Svårigheter har funnits att hitta lämpliga arbetstillfällen. Sökandet försvåras av att feriejobbet är styrt till en period, i år till vecka 27-29, för att passa in i hela programmet. Utifrån detta har en matchare från enheten för språkstöd stöttat stadsdelarnas handläggare i att hitta lämpliga arbetstillfällen.

## **Handledarstöd till arbetsplatserna**

Under våren 2017 har handledningsutbildning till arbetsplatser som tar emot ferieungdomar anordnats inom arbetsmarknadsförvaltningen. Handledarutbildningen har omfattat en heldag och har haft plats för 120 handledare. Inbjudan har gått till både de kommunala verksamheterna, entreprenörer och ideella föreningar.

Handledarutbildningen har varit uppskattad och fått högt betyg i sin utvärdering, 4,9 på en skala där 6 är det mest positiva. I utvärderingen framkommer att man under utbildningen önskar ett inslag med praktisk information kring exempelvis handläggningsrutiner på stadsdelarna, tidrapportering och arbetstider.

Enkätundersökningen till samtliga arbetsplatser visar på ett fortsatt behov av handledarutbildning.

Under våren har en extra halvdagsutbildning med inriktning handledning av ungdomar med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar anordnats. Föreningen Attention har anlits

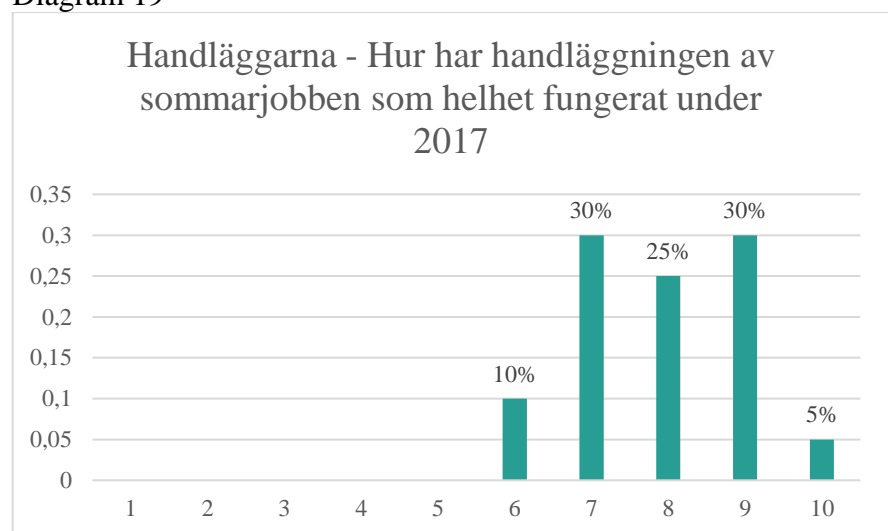
för utbildningen. Även denna utbildning har fått högt betyg i sin utvärdering.

## 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 2017.

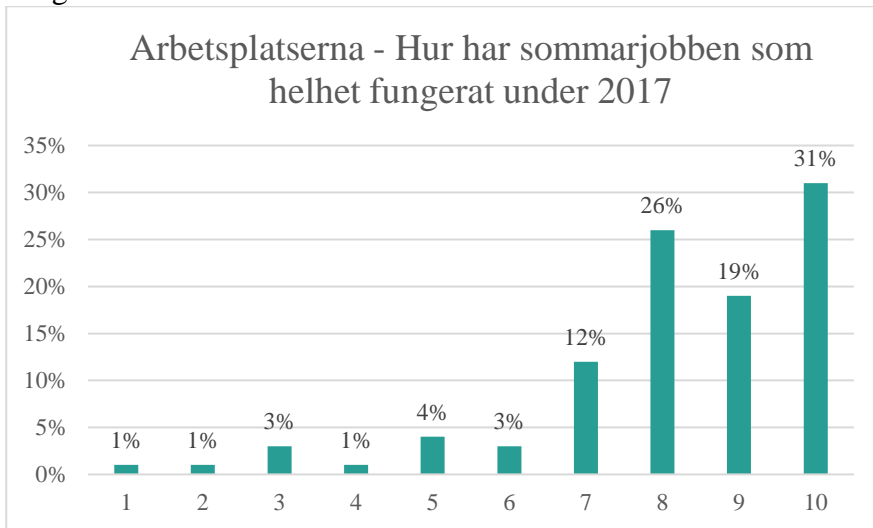
Feriejobbshandläggarna är överlag positiva till helhetsbedömningen och 12 av 20 (motsvarar 60 procent) markerar 8-10 på en tiogradig skala där 10 är det mest positiva, se diagram 19.

Diagram 19



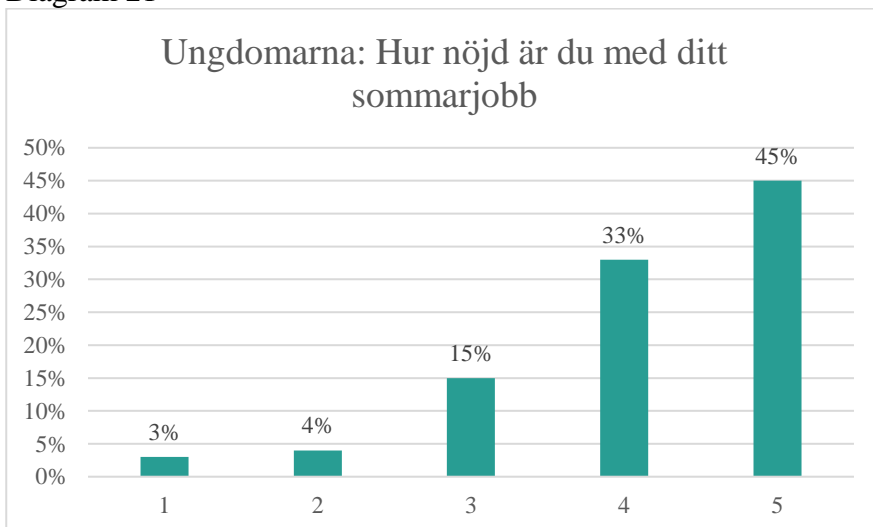
Arbetsplatserna har angett ett något mer positivt svar och där är 76 procent angett alternativ 8-10 med hur helheten under sommaren har fungerat, se diagram 20.

Diagram 20



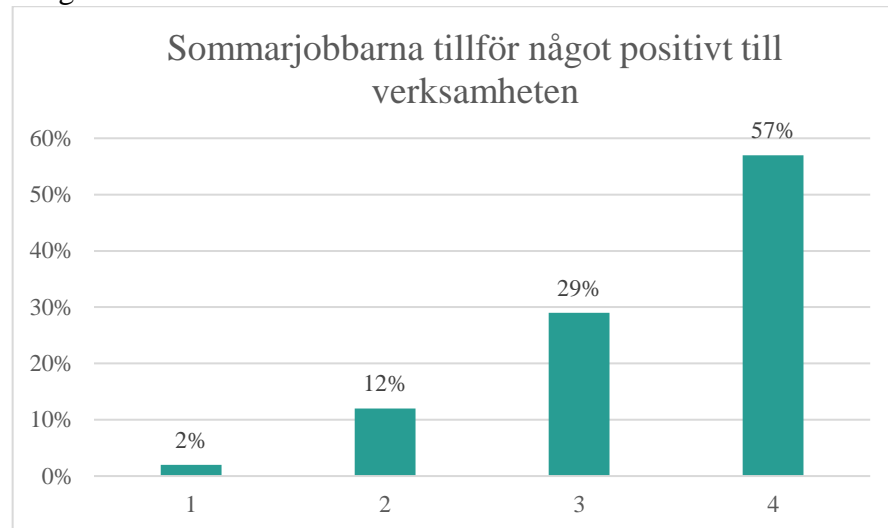
Ungdomarna har ombetts att betygsätta sin arbetsplats och här har 78 procent gett sin arbetsplats betyget bra eller mycket bra, se diagram 21.

Diagram 21



Avslutningsvis frågades arbetsplatserna om ungdomarna tillfört något positivt till verksamheten, där instämmer 86 procent helt eller till stor del i påståendet, se diagram 22

Diagram 22



## Summering och planerade åtgärder

De utvärderingar som ligger till grund för rapporten visar över lag på positiva resultat. Av ungdomarna ger 78 procent sin arbetsplats betyget 4-5 på en femgradig skala där 5 är det mest positiva och 86 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 24 procent svårigheter med att ta fram lämpliga arbetsuppgifter och 19 procent av ungdomarna upplever att arbetsuppgifterna inte är meningsfulla.

I syfte att bredda utbudet och stärka kvaliteten i de arbetstillfällena som erbjuds finns behov av att fortsätta utveckla samarbetet med fackförvaltningarna och bolagen inom staden.

Utifrån syftet att bredda utbudet och stärka kvaliteten på arbetstillfällena planeras fortsatt samverkan med föreningen Stockholm Open, fortsatt samarbete kring entreprenörskap och kollektiv verksamhet. Utredning kommer även ske gällande att upphandla arbetsträningssliknade arbetstillfällena för ungdomar med funktionsnedsättning.

Målsättningen är att utöka antalet deltagare i den språkstödande insatsen och utifrån detta kommer möjligheten att erbjuda insatsen

till andra ungdomar än de som bor på något av stadens boenden att utredas.

Enkätundersökning med arbetsplatserna visar på ett fortsatt behov av handledarutbildning och som ett led i att stärka kvaliteten i de arbetstillfällena som erbjuds kommer handledarutbildning erbjudas. Målsättningen är även att utöka antalet platser.

För att få en sammanhållen och likvärdig handläggning av feriejobben kommer arbetsmarknadsförvaltningen att bjuda in feriejobbshandläggarna till fortsatta nätverksmöten och workshops. Utvärderingen med handläggargruppen visar att de nätverksmöten och workshops som anordnas under våren 2017 har varit uppskattade och att information och diskussioner varit relevanta. I utvärderingen med handläggargruppen framkommer vidare att de upplever brister i hur väl insatta deras närmaste chefer är i arbetet kring feriejobben. För att öka dialogen och informationsöverföringen mellan de anställande förvaltningarna och arbetsmarknadsförvaltningen kommer ansvariga chefer bjudas in till ett nätverksmöte per halvår.

Utifrån de senaste årens ökade volymmål när det gäller anställningar och den kritik som kommer från arbetsplatserna att de får information om aktuella ungdomar allt för sent flyttas ansökningstiden fram en vecka i jämförelse med 2016.

## **Bilagor**

1. Anvisningarna för feriejobb till ungdomar 2017



Stockholms  
stad

# Anvisningar för feriejobb till ungdomar 2017

[stockholm.se](http://stockholm.se)





# Innehåll

<b>Anvisningar för feriejobb till ungdomar 2017 .....</b>	<b>5</b>
Bakgrund .....	5
Syftet med feriejobb .....	5
Samarbete och samordning i staden kring feriejobb.....	6
<i>Arbetsmarknadsförvaltningen .....</i>	<i>6</i>
<i>Samtliga förvaltningar och bolag.....</i>	<i>6</i>
<i>Stadsledningskontoret.....</i>	<i>7</i>
<i>Samarbete inom staden kring arbetstillfällen .....</i>	<i>7</i>
Rapportering i ILS .....	8
Målgrupp för feriejobb .....	8
<i>Prioriteringsgrunder.....</i>	<i>8</i>
Ansökan och ansökningstid .....	9
<i>Asylsökande .....</i>	<i>9</i>
Tillsättning/matchning .....	9
Löner och anställningsvillkor .....	10
<i>Skatt .....</i>	<i>10</i>
<i>Arbetstider .....</i>	<i>11</i>
<i>Försäkringsskydd.....</i>	<i>11</i>
<i>Tjänstepension.....</i>	<i>11</i>
<i>Information till ungdomarna.....</i>	<i>11</i>
Lämpliga arbetsuppgifter.....	12
<i>Handledning .....</i>	<i>12</i>
<i>Regler gällande minderåriga .....</i>	<i>12</i>
Legala utgångspunkter vid placering av ferieungdomar vid enskilda företag .....	13
Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens entreprenörer .....	13
Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens kommunala bolag och stiftelser .....	13
Särskilda förutsättningar för feriejobb hos ideella föreningar .....	14
Arbetsmiljöansvar.....	14
Utdrag ur belastningsregistret .....	14
Vårdnadshavares samtycke till anställning av minderårig .....	15
Utbetalning av lön.....	15
Tidrapporter.....	15
Sjukfrånvaro .....	15
Arbetskada .....	15
Anhöriguppgifter .....	16
Personalakt .....	16
Prövning av försörjningsstöd på grund av inkomst från feriejobbjobb .....	16
Övrigt .....	16
Frågor .....	16
Bilaga .....	16

## 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.

Januari 2017



Ingela Lindh  
Stadsdirektör

# Anvisningar för feriejobb till ungdomar 2017

## Bakgrund

Enligt Stockholms stads budget för 2017 ska alla stadens nämnder och bolag samverka för att utöka antalet kommunala feriejobb. Inför 2017 anger kommunfullmäktige ett målvärde med att 8 500 ungdomar ska få sommarjobb i stadens regi.

Av stadens budget framgår vidare att arbetsmarknadsnämnden ska samordna och leda arbetet med stadens feriejobb och i samverkan med övriga nämnder och bolag skapa fler feriejobb, stärka kvaliteten och utveckla nya former som kan uppstå mellan stadens aktörer. Arbetsmarknadsnämnden ska fortsätta att utveckla handledarstödet till de arbetsplatser som tar emot feriejobbande ungdomar. Arbetsmarknadsnämnden ska också vidareutveckla anpassade insatser för språkstöd i samband med feriejobb för nyanlända ungdomar.

Stadens satsning på feriejobb ska främja goda och jämlika uppväxtvillkor vilket innebär att extra hänsyn bör tas till de socioekonomiska förhållandena i stadens stadsdelsnämndsområden.

I budgeten för stadsdelsnämnderna ingår 82,0 mnkr för feriejobb. Därutöver fördelas ytterligare 10,0 mnkr till stadsdelarna i samband med avstämning av mål och budget. Kyrkogårdsnämnden och trafiknämnden har tilldelats egna medel för feriejobb.

För att feriejobsperioden ska hålla hög kvalitet och vara lärorik är det viktigt att varje feriejobbande ungdom får bra handledning. Medlen för feriejobb kan därför användas för handledning.

## 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.

Övriga ambitioner med feriejobben är att väcka intresse hos ungdomar att så småningom arbeta i de kommunala verksamheterna samt att erbjuda ungdomar med särskilda behov en meningsfull sysselsättning.

## **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, utforma handläggningsrutiner 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.

### **Samtliga förvaltningar och bolag**

Utifrån det gemensamma ansvaret att uppnå stadens mål i antal erbjudna sommarjobb har alla förvaltningar och bolag i uppdrag att samarbeta och bidra med arbetstillfällen. 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. I och med att medel avsätts till stadsdelsnämnderna, kyrkogårdsnämnden och trafiknämnden har de större ansvar att stadens mål med feriejobben uppnås.

### **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 de anställer.

### **Anställande fackförvaltningar och bolag**

Kyrkogårdsnämnden och trafiknämnden tilldelas även de 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. Vilket exempelvis görs av utbildningsförvaltningen och fastighetskontoret.

### Övriga fackförvaltningar och bolag

De förvaltningar och bolag som inte själva anställer ungdomar har ett ansvar i att tillhandahålla arbetstillfällen till de anställande stadsdelsförvaltningarna.

### Stadsledningskontoret

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

### Samarbete inom staden kring arbetstillfällen

Utifrån det gemensamma ansvaret att uppnå stadens mål i antal erbjudna sommarjobb har alla förvaltningar och bolag i uppdrag att samarbeta och bidra med 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.

Rekommendationen är att samtliga arbetstillfällen som ingår i stadens satsning på feriejobb ska registreras i det administrativa systemet *CRM feriejobb*. 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

arbetstillfällena till stadsdelsförvaltningarna med hänsyn till stadsdelarnas tilldelade medel och volymmål.

Målsättningen är att alla arbetstillfällena ska vara registrerade den 17 mars vilket är 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 12. Vid placering hos stadens bolag, entreprenörer och ideella föreningar inom kommunals avtalsområde gäller stadens kollektivavtal.

## Rapportering i ILS

Alla sommarjobb ska registreras i ILS, oavsett hur de förmedlats och finansierats. För sommarjobben finns två indikatorer ”Antal tillhandahållna platser för sommarjobb” och ”Antal ungdomar som fått sommarjobb i stadens regi”. Exakta definitioner och information om hur sommarjobben räknas framgår i ILS.

Kommunfullmäktiges målsättning gäller bara sommarjobb, därför ska inte feriejobb under höst-/vinterlov registreras i ILS.

## Målgrupp för feriejobb

Feriejobb ska ges till ungdomar födda åren 2001, 2000, 1999 och 1998. 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. Bedömning görs av exempelvis socialsekreterare eller skolkurator.
- Ungdomar mellan 16-19 år som avbrutit gymnasiestudier och omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret. Här ingår även ungdomar födda 1 juni-31 december 1997
- Ungdomar som bedöms ha behov av språkstödande insats via enheten för språkstöd, arbetsmarknadsförvaltningen. Bedömning av behov görs av arbetsgruppen för språkstöd.

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

## **Ansökan och ansökningstid**

Ungdomarna söker sina sommarjobb via e-tjänst på stadens hemsida under perioden 24 februari – 17 mars.

Ansökan om sommarjobb ska alltid göras av ungdomen. Ungdomen måste själv (eller med stöd av handläggare) ansöka om sommarjobb via e-tjänsten inom ansökningstiden, efterregistrering av ansökningar får endast göras vid ytterst särskilda skäl. Socialsekreterare, fältassistenter och andra yrkesgrupper som möter ungdomar ska få tydlig information om detta och informera de ungdomar som de anser vara i särskilt behov av sommarjobb så att de söker via e-tjänsten under ansökningstiden. Följande undantag finns då de inte kan söka via e-tjänsten utan ansökan görs direkt till handläggaren vid den stadsdelsförvaltning ungdomen tillhör:

- Ungdomar med skyddad identitet.
- Ungdomar 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 1 till det antal ansökningar som finns.

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

## **Asylsökande**

Asylsökande ungdomar kan ansöka om feriejobb i staden om de är undantagna från skyldigheten att ha arbetstillstånd, så kallas AT-UND. Eftersom de saknar fullständigt personnummer kan de ej ansöka via e-tjänsten.

## **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 under sommarferierna i Stockholms stad ska erbjudas arbete i första hand.
- Ungdomar som tidigare haft feriejobb under sommarferierna 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 på rad under förutsättning att de ungdomar inom stadsdelen som inte tidigare feriejobbat under sommarferierna erbjudits jobb.

## Löner och anställningsvillkor

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

16-åringar	85 kr/timme
17-åringar	95 kr/timme
18-åringar	105 kr/timme
19-åringar	115 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 enheten. 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 rymms 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 18 951 kr under år 2017 behöver inte betala någon skatt. Anställande förvaltning ska i samband med underskrift av anställningsavtal informera ungdomarna om detta. Genom en markering på anställningsavtalet och underskrift kan ungdomen intyga att hon/han har tagit del av Skatteverkets upplysningar för utbetalning av lön utan skatteavdrag och intyga att villkoren för befrielse från skatteavdrag uppfylls. Skolungdomar och studerande som räknar med att tjäna 18 951 kr



eller mer kan ansöka om jämkning via e-tjänst på skatteverkets webbplats eller genom att fylla i skatteverkets blankett SKV 4301.

### **Arbetstider**

Sommarjobbsperioden infaller under veckorna 24-33. Ungdomarna ska anställas i tre veckor med som regel sex timmars arbetsdag. Anställningens omfattning är maximalt 90 timmar. Ett arbetspass får pågå högst 4,5 timmar utan rast, härutöver har alla rätt till kortare pauser under arbetets gång. Midsommarafton är ledig obetald dag och bör ges möjlighet att jobba in. Rekommendationen är att detta görs under arbetsperioden.

### **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 feriejobb i staden 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 20 500 kr. För att arbetsgivaren ska betala in pensionsavgiften måste den uppgå till minst 923 kr (1,5 procent av inkomstbasbeloppet 2017). 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 funktionshindrade, administration och park- och trädgårdsskötsel. Inom omsorgen om äldre och funktionshindrade kan arbetsuppgifterna till exempel bestå i sociala aktiviteter som att umgås med brukarna/boende, promenera, högläsning, baka, det vill säga kvalitetshöjande arbete som ordinarie personal inte hinner med. Inom administration kan det röra sig om arbetstuppgifter till exempel inom arkivering, göra brukarundersökningar och andra intervjuer. Exempelen är inte uttömmande och andra arbeten och arbetsuppgifter kan naturligtvis också erbjudas. Att erbjuda arbetsuppgifter inom arbetsområden där staden ser ett framtida rekryteringsbehov kan vara ett sätt att marknadsföra staden.

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

## Handledning

Handledarstöd ska finnas på varje arbetsplats som tar emot feriejobbande ungdomar. I handledarens roll ingår att se till att ungdomen har lämpliga arbetsuppgifter och som inte undantränger ordinarie personal och vikarier. Introduktion av ungdomarna 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 stadsdelsförvaltning och fackförvaltning som tar emot ungdomar som ska samråda med berörd facklig organisation om lämpliga arbetsuppgifter samt vilka åldersgrupper som kan komma ifråga med hänsyn tagen till föreskrifterna för minderåriga.

## **Legala utgångspunkter vid placering av ferieungdomar vid enskilda företag**

En grundläggande förutsättning för att en kommun ska få ägna sig åt en verksamhet är att verksamheten ryms inom den kommunala kompetensen vilket innebär att kommunen inte får ha hand om sådana uppgifter som är förbehållet annan. Av bestämmelserna i kommunallagen följer även att en kommun endast får ha hand om angelägenheter som är av allmänt intresse. I praktiken innebär det att det råder principiellt förbud mot att ge ekonomiskt stöd åt enskilda, eftersom det i regel inte kan anses vara av allmänt intresse att sådant stöd lämnas. Lagstiftningen innebär också att viss näringsverksamhet inte får ges konkurrensfördelar genom understöd från kommunen.

Staden kan således inte ge stöd åt enskilda företag i form av gratis arbetskraft på sommaren, även om syftet är att skapa arbetstillfällen. Även förmedling av arbetstillfällen inom näringslivet genom att staden står till tjänst med att genomföra intervjuer och sedan skicka lämpliga kandidater till företagen skulle innebära ett otillåtet stöd till enskild och stöd till näringslivet samt falla utanför den kommunala kompetensen.

## **Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens entreprenörer**

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

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

## **Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens kommunala bolag och stiftelser**

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

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

## **Särskilda förutsättningar för feriejobb hos ideella föreningar**

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

## **Arbetsmiljöansvar**

I ett anställningsförhållande har arbetsgivaren det yttersta ansvaret för ungdomarnas arbetsmiljö. Det gäller även om staden anställer feriearbetare men placerar ungdomarna hos andra juridiska personer, exempelvis entreprenörer, kommunala bolag, stiftelser eller ideella föreningar. Därför är det viktigt att arbetsgivaren förvissas sig om att dessa uppfyller arbetsmiljöansvaret enligt arbetsmiljölagen innan placering sker. Detta kan ske genom kontakter med respektive förvaltnings/bolags personalfunktioner.

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

## **Utdrag ur belastningsregistret**

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

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](http://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 kan ske till bankkonto eller, om ungdomen inte har ett bankkonto, via utbetalningskort.

Kostnaden för löneutbetalningar som görs manuellt av serviceförvaltningen är 115 kr/löneutbetalningstillfälle.

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

## **Tidrapporter**

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

## Anhöriguppgifter

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

## Personalakt

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

## Prövning av försörjningsstöd på grund av inkomst från feriejobb

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

## Övrigt

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

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

## Frågor

Frågor kan ställas till:

Jennie Oukbir, Arbetsmarknadsförvaltningen, 08-508 35 506,

[jennie.oukbir@stockholm.se](mailto:jennie.oukbir@stockholm.se)

Johanna Barane, Stadsledningskontoret, 08-508 29 473,

[johanna.barane@stockholm.se](mailto:johanna.barane@stockholm.se)

## Bilaga

Kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för feriearbetande ungdomar i Stockholms stad 2017