



Stockholms
stad

Rapport feriejobb sommaren 2018

stockholm.se

Sammanfattning

Varje år anställer Stockholms stad feriearbetande ungdomar under sommaren och 2018 anställde staden drygt 9 000 ungdomar. Stadens nämnder och bolag har enligt Stockholms stads budget ett gemensamt uppdrag i att verka för att ungdomar får möjligheten till feriejobb.

Arbetsmarknadsförvaltningen har ett samordnande ansvar för stadens feriejobb. I det samordnande ansvaret ingår att ta fram de särskilda anvisningar som reglerar arbetet, anvisningarna fastställs och beslutas av stadsdirektören. I det samordnade ansvaret ingår 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 77 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 inte har tillräckligt mycket att göra. Av arbetsplatserna beskriver 26 procent svårigheter med att ta fram lämpliga arbetsuppgifter och 20 procent av ungdomarna upplever att arbetsuppgifterna inte är meningsfulla.

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	5
Innehåll	5
Ansvarsfördelning inom staden	6
Styrning och samordning	7
Arbetsstillfällena	8
Sommarjobben i korthet	9
Ungdomar- övergripande statistik	10
Antal sökande och anställda fördelat på anställande förvaltning	10
Andel ungdomar i stadsdelarna som söker feriejobb	12
Olika volymmål	12
Prioriterade ungdomar	13
Vilka arbetsområden väljer ungdomarna.....	13
Andel anställda fördelat utifrån kön och arbetsområde	15
Arbetsprocessen	16
Handläggning av feriejobsansökningar	16
Ansökningsförfarandet.....	17
Anställningsprocessen.....	17
Samarbete arbetsplats - feriejobbshandläggare	17
Kvalitet på arbetsstillfällena	18
Särskilda satsningar utifrån Stockholm stads budget 2018	20
Erbjuda feriejobb utanför egna stadsdelen.....	20
Uppmuntra ungdomar att söka till feriejobb som går utanför traditionella könsmonster	21
Språkstöd i samband med feriejobb	21
Handledarstöd till arbetsplatserna	23
Fler kvalitativa arbetsstillfällena.....	23
Jämställdhetsanalys	24
Helhetsbedömning	25
Summering och planerade åtgärder	28
Bilagor	29

Inledning

2018 har Stockholms stad anställt drygt 9 000 ungdomar för feriejobb under sommaren. Målgruppen är ungdomar mellan 16-19 år folkbokförda i Stockholm. Syftet med satsningen är att den ska leda till värdefulla erfarenheter och i förlängningen en stärkt position på arbetsmarknaden för ungdomarna. Feriejobben är också ett sätt för ungdomarna att lära känna Stockholms stad som arbetsgivare.

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

Innehåll

I följande rapport kommer arbetsmarknadsförvaltningens samlade uppdrag och arbetet i stort gällande feriejobben, sommaren 2018, att redovisas. Rapporten innehåller en redovisning av:

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

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

- Enkät till samtliga ungdomar som anställts.
- 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 språkstödssatsningen.
- Enkät till deltagarna i handledarutbildning.

Enkäten till arbetsplatserna har besvarats av 372 arbetsplatser, vilket motsvarar 53 procent. Av de arbetsplatser som svarat är 72 procent kommunala arbetsplatser, 5 procent arbetsplatser vid bolagen, 4 procent entreprenörer och 12 procent ideella föreningar. Enkäten till ungdomarna har gått ut till de ungdomar som anställts och besvarats av 4852 ungdomar vilket motsvarar 56 procent. Enkät

till feriejobbshandläggarna har besvarats av 22 av 28 handläggare vilket motsvarar 79 procent. De enkätsvar som inkommit vid årets undersökningar överensstämmer till stor del med de svar som inkommit vid enkätundersökningar som gjorts 2016 och 2017.

Ansvarsfördelning inom staden

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

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

Övriga nämnder och bolag ansvarar för att ta fram arbetstillfällen. Dessa arbetstillfällen tilldelas stadsdelsnämnderna som står för administration av anställningarna och ungdomarnas 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 handlägningsrutiner, driva stadsövergripande verksamhetsutveckling som exempelvis handledarstöd till arbetsplatserna samt samverka med nämnder och bolag för att skapa fler feriejobb, stärka kvaliteten och utveckla nya former av feriejobb.

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

En viktig del i samordningen består av förvaltningen av det administrativa verksamhetssystemet CRM Feriejobb som används för matchning och tillsättning av feriejobben. CRM Feriejobb är kopplat till två e-tjänster, varav den ena används av ungdomar för

att ansöka om feriejobb och den andra av arbetsplatser för att registrera arbetstillfällen. Systemet är anpassat för att vara ett administrativt stöd vid samtliga lov där feriejobb erbjuds.

På initiativ av personalstrategiska avdelningen har styrgruppen för feriejobb beslutat att utreda möjligheten att övergå från nuvarande CRM system till den feriejobbsmodul som finns i Jobba i stan, stadens rekryteringssystem. Att se över stadens processer och hur de kan anpassas samt hur feriejobbsmodulen i Jobba i stan kan anpassas har varit ett omfattande arbete under 2018. Nuvarande målsättning är att det nya systemet ska testas under höstlov 2019

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. Av handläggarna anser 77 procent att anvisningarna är helt eller till stor del tydliga. Som komplement till anvisningarna finns handläggningsrutiner på samarbetsytan för feriejobb, 86 procent av handläggarna anser att den information de behöver finns på samarbetsytan.

För att få en likvärdig tillämpning av anvisningarna och handläggningsrutiner har arbetsmarknadsförvaltningen under perioden januari till maj bjudit in feriejobbshandläggarna till två 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 anställande förvaltning har deltagit vid något av nätverksmötena och de flesta förvaltningar har varit representerade vid någon av de workshops som anordnats. Av feriejobbshandläggarna anser 73 procent att det helt eller till stor del varit tillräckligt med möten och dialog mellan handläggarna och 82 procent av de som deltagit på nätverksmöten och workshops anser att informationen och diskussionerna varit helt eller till stor del relevant. Vid utvärdering med feriejobbshandläggarna framkommer

att behovet av diskussioner ser olika ut beroende på hur länge de har jobbat inom området. Vissa tycker att tempot på mötena är för högt och andra uppger att de anser det mesta är repetitioner. Behov finns av att se över strukturen och innehållet i främst de workshops som anordnas.

Gällande styrningen från den egna förvaltningen anser 64 procent av feriejobbshandläggarna att deras chef till stor del eller helt är insatt i deras arbete, motsvarande siffra för 2017 var endast 35 procent. Sedan 2016 bjuder arbetsmarknadsförvaltningen in feriejobbshandläggarnas närmaste chefer till nätverksmöten för information och gemensamma diskussioner. Vidare uppger 73 procent av feriejobbshandläggarna att de får ett bra stöd av förvaltningens personalavdelning vid arbetsrättsliga frågor. Återkommande fråga i feriejobbshandläggargruppen är svårigheterna att hantera misskötsel på arbetsplatserna och svårigheterna att vid behov avbryta en anställning. Under våren 2017 och 2018 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. Behov kan ses av att ytterligare stärka samarbetet internt på förvaltningarna men även samordnat över staden så att ungdomarnas anställningar hanteras på liknade sätt i de fall där problem uppstår.

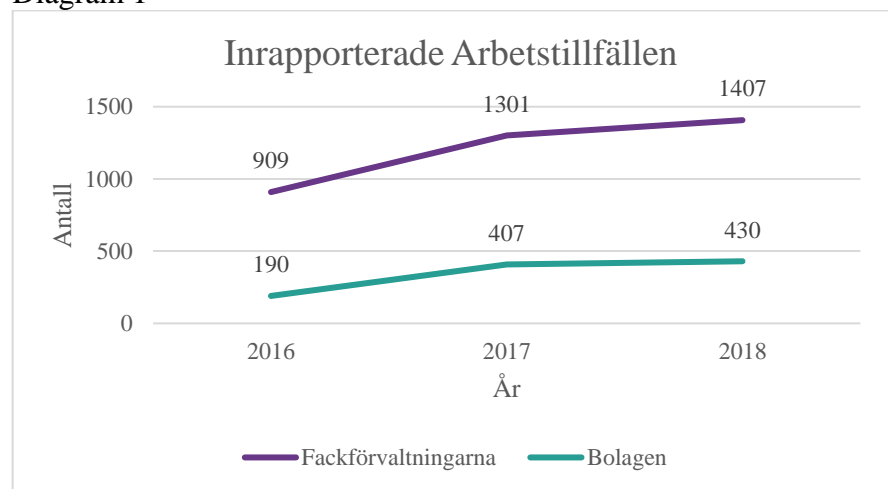
Arbetsstillfällen

Både stadsdelsnämnder, facknämnder och bolag har enligt stadens budget ett gemensamt uppdrag att tillhandahålla arbetsstillfällen för feriearbete. Av de cirka 9 100 arbetsstillfällen som inkommit inför sommarlovet 2018 står stadsdelsnämnderna för en betydande del, cirka 7 200. Insamlandet av dessa arbetsstillfällen görs av feriejobbshandläggarna. Stadsdelsnämndernas arbetsstillfällen finns hos de kommunala verksamheterna, upphandlade entreprenörer och ideella föreningar. Entreprenörer och ideella föreningar står för cirka 38 procent av de registrerade arbetsstillfällena. Stadsdelsnämnderna har olika volymmål vilket leder till att behovet av arbetsstillfällen ser olika ut. Utifrån det har drygt 200 arbetsstillfällen fördelats från stadsdelsnämnder med lägre volymmål till stadsdelsnämnder med höga volymmål. Samtliga nämnders och bolags arbetsstillfällen har registrerats i det administrativa systemet CRM Feriejobb.

Fackförvaltningarna och bolagen står för drygt 1 800 av de ca 9 100 registrerade arbetstillfällena, se diagram 1.

Arbetsmarknadsförvaltningen har haft en samordnande roll i att vara den primära kontakten med fackförvaltningar och bolag samt fördelat inkomna arbetstillfällen från fackförvaltningarna och bolagen till stadsdelsförvaltningarna utifrån tilldelade medel och volymmål. I år har samtliga fackförvaltningar och bolag bidragit med arbetstillfällen och de har ingått i stadens satsning på feriejobb.

Diagram 1



Sommarjobben i korthet

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

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

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

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

Ungdomar- övergripande statistik

Antal sökande och anställda fördelat på anställande förvaltning

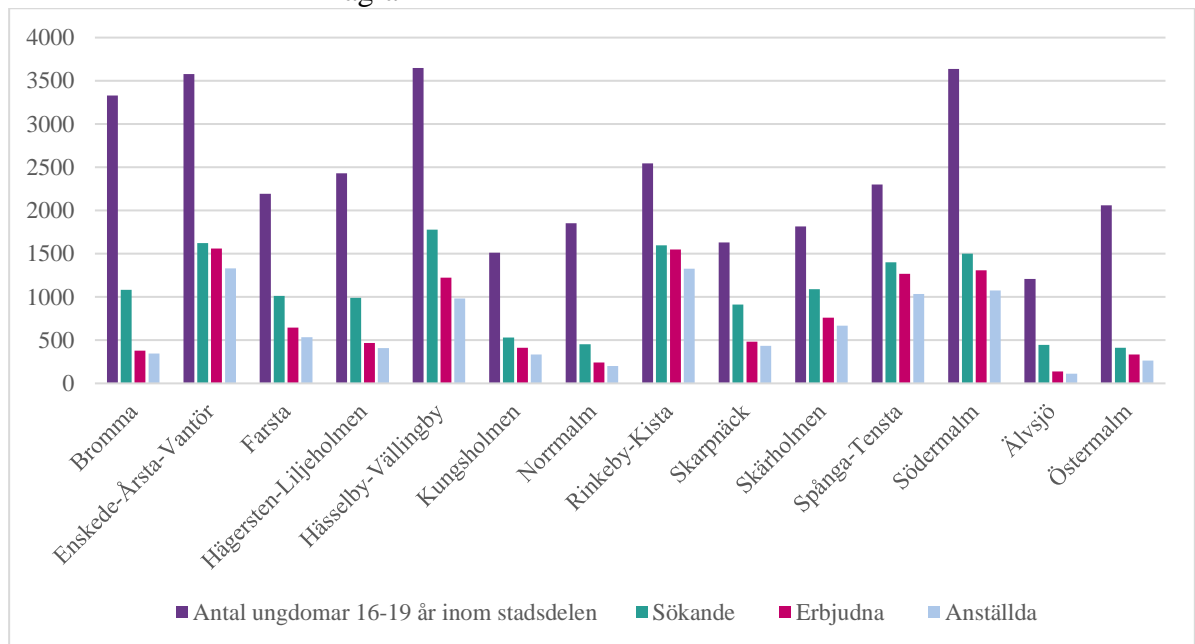
Målgruppen för feriejobb inom Stockholms stad är ungdomar mellan 16-19 år som är folkbokförda inom Stockholms stad. Erbjudandet om feriejobb sker utifrån en lottordning samt att hänsyn tas till ungdomar som sökt tidigare men inte tidigare arbetat.

Till sommaren 2018 ansökte 14 828 ungdomar om sommarjobb i Stockholms stad. Av dessa erbjöds 10 756 ungdomar sommarjobb, 1 708 ungdomar tackade nej och 9 048 ungdomar anställdes. Av de 4 072 ungdomar som inte erbjöds sommarjobb var 333 inom fel målgrupp (för unga eller för gamla) och 2 340 hade jobbat tidigare somrar.

I regeringens vårbudget beslutades om en satsning på feriejobb för skolungdomar. Målgruppen skulle vara ungdomar, oberoende av ålder och födelseår, som avslutar årskurs nio samt de som går ut gymnasiets första och andra årskurs. Ungdomar som annars kan ha svårt att hitta feriejobb på egen hand, exempelvis ungdomar med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, nyanlända invandrare eller ungdomar som av sociala skäl behöver sysselsättning, skulle prioriteras. De av regeringen anslagna medlen till feriejobb skulle huvudsakligen gå till lönekostnader, dock kunde en mindre del täcka administrationskostnader för att anskaffa nya feriejobb. Stockholms stad tilldelades 7 733 000 kronor vilket fördelades ut till stadsdelsförvaltningarna via stadsledningskontoret. De extra medlen resulterade i 608 extra anställningar (328 killar och 280 tjejer).

Nedan följer en redovisning av antalet inkomna ansökningar och anställda (inkluderat de som anställts utifrån de statliga medlen) fördelat på stadsdelsförvaltning, se diagram 2.

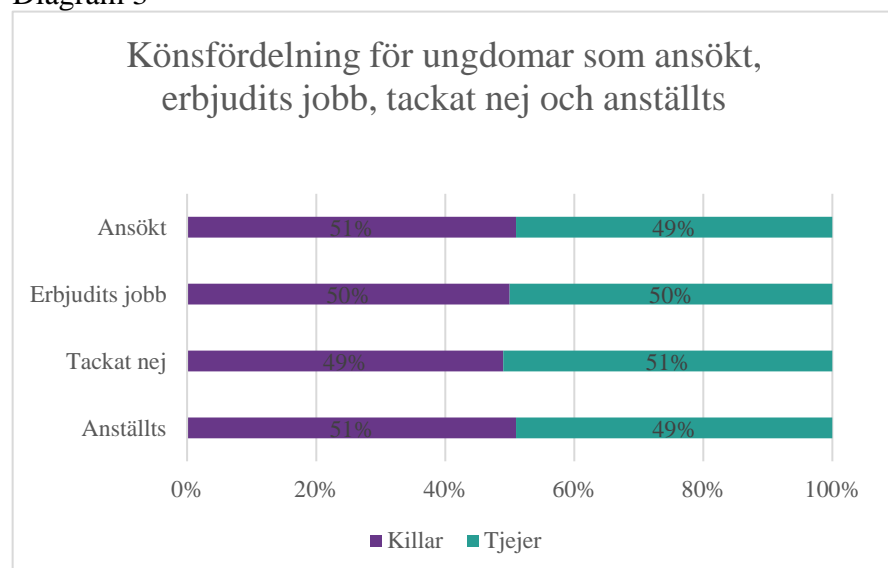
Diagram 2



Av anställningarna ovan står kyrkogårdsförvaltningen för 112 anställningar, trafikkontoret för 401 anställningar och utbildningsförvaltningen för 78 anställningar, dessa anställningar är i diagrammet ovan insorterade vid den förvaltning ungdomen är folkbokförd.

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

Diagram 3

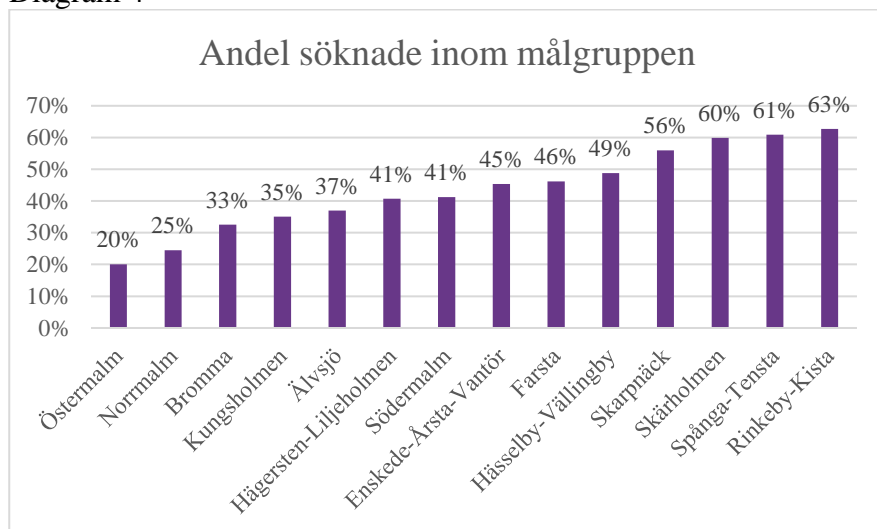


Andel ungdomar i stadsdelarna som söker feriejobb

Befolkningsmängden räknas den sista december varje år därför kan inte en jämförelse av hur många ungdomar som söker feriejobb i förhållande till befolkningen göras för 2018, därför följer här siffror för 2017. Endast mindre avvikelser finns mellan 2017 till 2018 kring antal sökande per stadsdel.

Under 2017 ansökte 43 procent av ungdomar inom målgruppen om sommarjobb inom Stockholms stad. När antalet sökande i relation till befolkningsmängden bryts ner på stadsdelsnivå framkommer stora variationer. På Östermalm ansökte endast 20 procent av ungdomarna inom målgruppen medan 63 procent av ungdomarna boende inom Rinkeby/Kistas område ansökte, se diagram 4.

Diagram 4



Olika volymmål

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

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

1. Prioriterade ungdomar (prioriterade ungdomar kan få feriejobb flera år i rad)
2. Ungdomar som ansökt tidigare år men inte sommarjobbat

3. Ungdomar som söker för första gången
4. Ungdomar som tidigare sommarjobbat

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

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.
- Ungdomar mellan 16-19 år som avbrutit gymnasiestudier och omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret.
- Ungdomar som bedöms ha behov av språkstödande insats via enheten för språkstöd, arbetsmarknadsförvaltningen.

Inför sommarjobb 2018 har 1 148 ungdomar (721 killar och 427 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

Vilka arbetsområden väljer ungdomarna

Feriejobben delas in i sex olika arbetsområden:

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

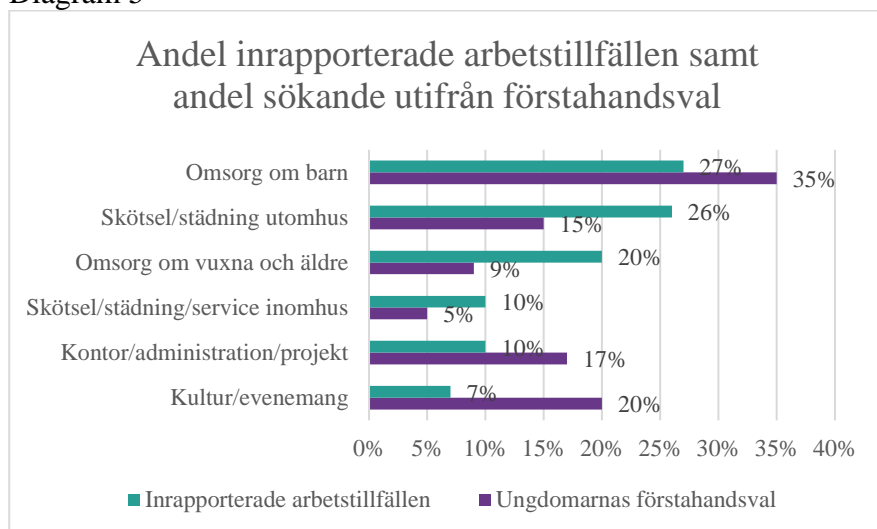
I ungdomarnas ansökan uppger de ett förstahands-, andrahands- och tredjehandsval. En stor del av arbetstillfällena, 73 procent, finns

inom arbetsområdena arbete med barn, skötsel/städning utomhus eller arbete med äldre eller vuxna med funktionsnedsättning.

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

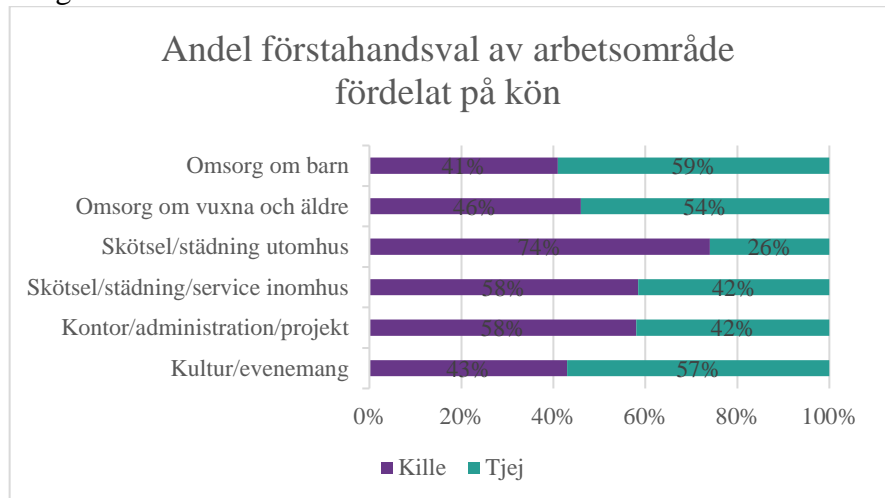
Om man ser till fördelningen av de arbetstillfällena som finns och de arbetsuppgifter som ungdomarna önskar förkommer skillnader, exempelvis arbetsområdet kultur/evenemang har endast ett fåtal arbetstillfällen men en hög andel sökande, se diagram 5. Utifrån att det även framkom en sådan ojämn fördelning 2017 har informationen om jobben som erbjuds förtydligats på stadens hemsida. Eftersom fortfarande samma ojämn fördelning finns ses ytterligare behov av se över hur vi når ut med information till ungdomarna så att förväntningarna inför feriejobbet blir realistiska.

Diagram 5



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

Diagram 6

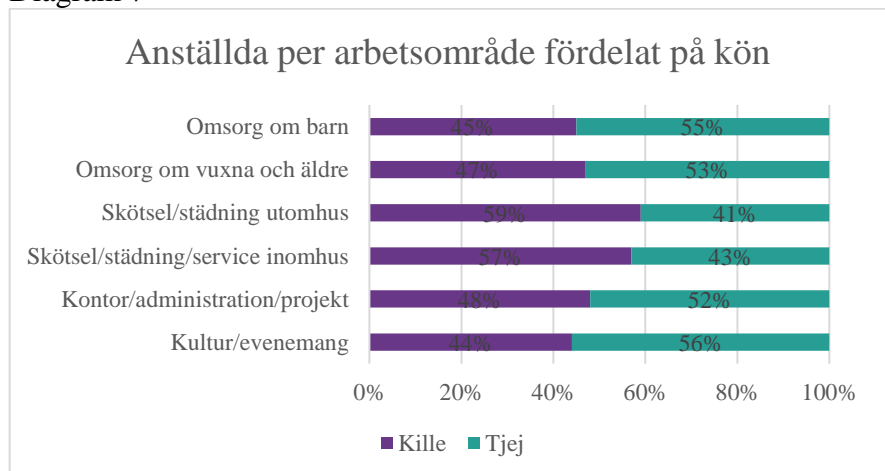


Andel anställda fördelat utifrån kön och arbetsområde

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

Könsskillnaden kan även ses när anställningar bryts ner på olika arbetsområden, skillnaden är dock mindre än i ansökningsskedet vilket är ett resultat av att feriejobbshandläggarna över lag strävar efter jämn könsfördelning inom arbetsområdena, diagram 7.

Diagram 7

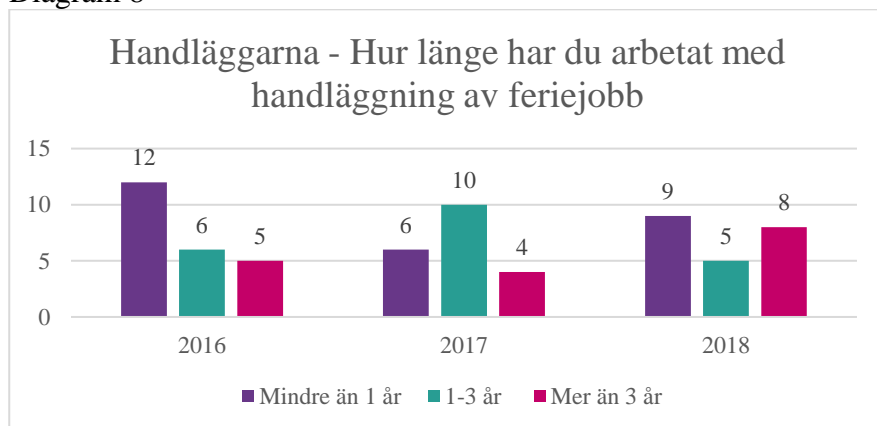


Arbetsprocessen

Handläggning av feriejobsansökningar

Handläggningen av feriejobsansökningarna görs av feriejobbshandläggare på stadsdelsförvaltningarna samt på de tre anställande fackförvaltningarna (trafikkontoret, kyrkogårdsförvaltningen och utbildningsförvaltningen). Under handläggningsperioden för sommarjobben har handläggargruppen som mest bestått av 28 handläggare. Handläggargruppen består dels av handläggare som jobbar med feriejobb året runt, dels av handläggare som återkommande jobbar med handläggningen av sommarjobben men har andra arbetsuppgifter under höst och vinter samt dels av handläggare som anställts extra på förvaltningen under våren och sommaren när belastningen är som störst. Var i organisationen på förvaltningen handläggaren är placerad varierar från förvaltning till förvaltning. Om man ser tillbaka har personalomsättningen i feriejobbshandläggargruppen varit relativt hög men de senaste två åren har gruppen blivit stabilare, 8 av de 22 handläggarna som svarat på enkäten har jobbat mer än 3 år inom området. Vidare har i år 14 av de 17 anställande förvaltningarna en eller flera handläggare som jobbat ett år eller mer, se diagram 8. En stabilare handläggargrupp har bidragit till bättre interna rutiner på förvaltningarna och som anpassats till den tidspressade handläggningsprocessen.

Diagram 8



Under 2018 ser vi en ökning av antal stadsdelsförvaltningar som erbjuder höst- och jullovsjobb vilket bidrar till att fler handläggare jobbar året runt med handläggning av feriejobb vilket också skapar en kontinuitet. I år erbjuder 8 av 14 stadsdelsförvaltningar höstlovsjobb, motsvarande siffra för 2017 var 2 av 14. Jullovsjobb erbjuder 7 av 14 stadsdelsförvaltningar, motsvarande siffra för 2017 var 6 av 14.

Ansökningsförfarandet

I den enkät ungdomarna besvarat framgår att de flesta fått information om att det går att söka sommarjobb inom Stockholms stad via familj, vänner och/eller skola. 90 procent anser att det var lätt att hitta information om feriejobben.

Ungdomarna ansöker via en e-tjänst på stadens hemsida och hela 97 procent av ungdomarna tycker att det är lätt att söka via webben

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

Anställningsprocessen

När ungdomar får ett erbjudande om feriejobb bjuds de in till ett anställningsmöte. På anställningsmötet får ungdomarna muntlig och skriftlig information och de undertecknar sina anställningsavtal. De senaste två åren har samtliga anställande förvaltningar det arbetssättet. Mötena kan dock ha olika utformning beroende på förvaltningens förutsättningar.

Av ungdomarna uppger 95 procent att de varit på ett anställningsmöte, av de som deltagit uppger 18 procent att de inte fått tillräcklig information från handläggarna rörande exempelvis arbetsplats, anställningens omfattning och lön.

Arbetsmarknadsförvaltningen har tagit fram en presentation att utgå från vid anställningsmöten samt ett informationsmaterial med allmän information kring anställningarna. Under sommaren 2018 har det framkommit synpunkter från både handläggande förvaltningar och arbetsplatser att behov finns av att förtydliga vilken information ungdomarna ska få vid anställningen och att det i informationen även ska framgå grundläggande värderingar utifrån stadens personalpolicy exempelvis kring respektfullt bemötande.

Samarbete arbetsplats - feriejobbshandläggare

Av feriejobbshandläggarna anser 68 procent att samarbetet med arbetsplatserna fungerar bra eller mycket bra. Av arbetsplatserna bedömer 83 procent att samarbetet med feriejobbshandläggaren fungerar bra eller mycket bra.

Vidare anser 59 procent av handläggarna att det finns en tydlig ansvarsfördelning mellan feriejobbshandläggaren på förvaltningen och arbetsplatsen både inför och under anställningen. Motsvarande siffra hos arbetsplatserna är 82 procent

I handläggargruppen lyfts att man ser brister i handledningen och att arbetsplatsen ibland inte är införstådda med det ansvar de har för ungdomen.

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 arbetstillfällena. Detta är ett problem som återkommer från år till år och svårt att åtgärda i och med den tidspressade anställningsprocessen.

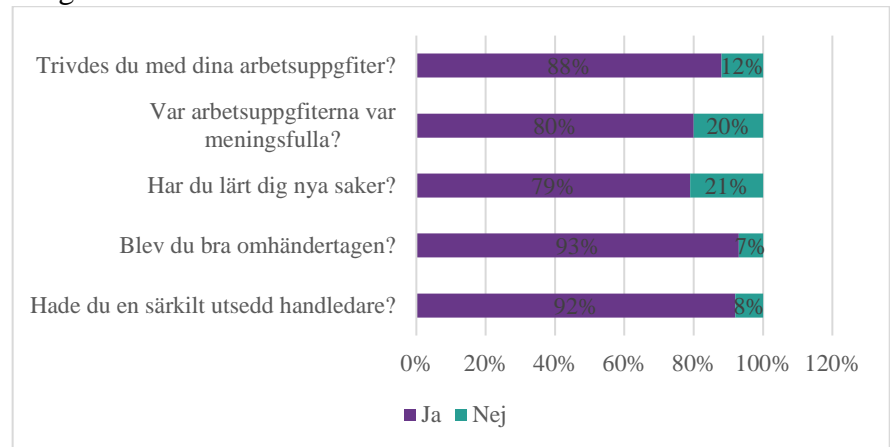
Utifrån enkät till arbetsplatserna framgår att drygt hälften av arbetsplatserna har tagit del av den information som finns för arbetsgivare på stadens hemsida. 91 procent uppger att de fått tillräckligt med information kring vad som gäller kring feriejobben och 88 procent uppger också att de tagit del 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 arbetsmiljöansvar.

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, om de har blivit väl omhändertagna samt om de haft en särskild handledare. Vidare har frågor ställts till arbetsplatserna kring om de anser att deras arbetstillfällena håller hög kvalitet, om de anser att arbetsuppgifterna är meningsfulla, om det varit svårt att hitta lämpliga arbetsuppgifter, om ungdomarna haft tillräckligt med arbetsuppgifter samt om ungdomarna haft en särskild handledare.

Av ungdomarna uppger 88 procent att de trivs med sina arbetsuppgifter vidare uppger 80 procent att arbetsuppgifterna känns meningsfulla och 79 procent 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. En majoritet av ungdomarna, 93 procent, har känt sig väl omhändertagna på arbetsplatsen och 92 procent uppger att det fanns en handledare på arbetsplatsen, se diagram 9

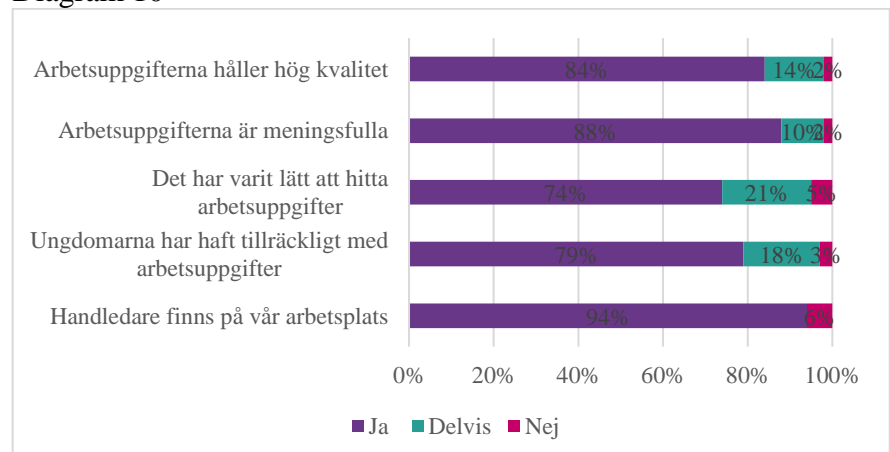
Diagram 9



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

Av arbetsplatserna svarar 84 procent att de helt eller till stor del anser att de arbetstillfällen de anordnat håller hög kvalitet, 88 procent uppger vidare att arbetsuppgifterna varit meningsfulla. Arbetsplatserna har tillfrågats hur de bedömer möjligheten att ta fram lämpliga arbetsuppgifter och 26 procent av arbetsplatserna uppger att det finns svårigheter med detta och att en av svårigheterna är att feriejobben inte ska omfatta ordinarie arbetsuppgifter utan vara kvalitetshöjande. 21 procent av arbetsplatserna uppger vidare att de inte alltid kunnat erbjuda tillräckligt med arbetsuppgifter. 94 procent uppger att det finns en handledare till ungdomarna på arbetsplatsen, se diagram 10.

Diagram 10



Svårigheten att erbjuda 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. Vid utvärdering med handläggarna framkommer att man ser att den tid handledarna har för ungdomarna inte räcker till och att det kan leda till att vissa ungdomar får svårt att fungera på arbetsplatserna.

Särskilda satsningar utifrån Stockholm stads budget 2018

Av stadens budget för 2018 framgår att arbetsmarknadsnämnden ska samordna och leda arbetet med stadens feriejobb och utveckla samverkan med övriga nämnder och bolagsstyrelser för att skapa fler feriejobb med hög kvalitet. Arbetsmarknadsnämnden ska fortsätta att utveckla handledarstödet till de arbetsplatser som tar emot feriejobbade ungdomar samt vidareutveckla anpassade insatser för språkstöd i samband med feriejobb för nyanlända ungdomar.

Arbetsmarknadsnämnden ska även i samarbete med stadsdelsnämnderna öka utbytet mellan stadsdelarna kring sommarjobben för att öka sammanhållningen i staden och möjliggöra för fler att testa arbete i andra stadsdelar än där man bor. Som ett led i att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden ska unga tjejer och killar uppmuntras till feriejobb utanför traditionella könsroller.

Erbjuda feriejobb utanför egna stadsdelen

I Stockholm stads budget för 2018 framgår att ungdomar ska ges möjlighet att jobba utanför sin egen stadsdel. För att detta praktiskt ska vara genomförbart flyttas arbetstillfällen i det administrativa systemet mellan förvaltningar. Ungdomarna handläggs av den stadsdelsförvaltning där de är folkbokförda och det är den förvaltningen som anställer och står för lönekostnaden.

Under sommaren 2018 har uppskattningsvis 2 000 ungdomar jobbat utanför den egna stadsdelen, motsvarande siffra för 2017 är 1 600 ungdomar.

Detta har gjorts dels genom att vissa av de arbetstillfällen fackförvaltningarna och bolagen erbjuder har administrerats av andra stadsdelar än där arbetsplatsen geografiskt ligger. Exempel på

detta är de arbetstillfällena arbetsmarknadsförvaltningen upphandlat vid föreningen Stockholm Open där föreningens 200 arbetstillfällen till största del funnits i innerstaden men att arbetstillfällena administrerats av stadsdelar i ytterstaden och de anställda ungdomar som jobbat vid föreningen bott i ytterstaden.

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

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

Uppmuntra ungdomar att söka till feriejobb som går utanför traditionella könsmonster

De texter och bilder som används på stadens hemsida har analyserats utifrån ett jämställdhetsperspektiv. I de annonser som förekommer finns bilder av tjejer inom traditionellt manliga yrken och tvärt om. När vi tittar på de val av arbetsområden ungdomarna gör ligger fem av sex arbetsområden relativt jämt könsmässigt. Det enda område som sticker ut är området skötsel/städning utomhus där 76 procent killar och 24 procent tjejer som har valt det som sitt förstahandsval, se diagram 6, sid 15. Bedömningen är att detta är ett långsiktigt arbete och att det i den kommunikation som görs från arbetsmarknadsförvaltningen aktivt ska ingå att sprida information om olika yrken inom de kommunala verksamheterna.

Språkstöd i samband med feriejobb

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

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

Efsi har ansvarat för program och personal under introduktions- och uppföljningsveckan samt vid behov språkstöd på modersmål till ungdomar och arbetsplatser under feriejobbsveckorna.

Feriejobbshandläggarna har ansvarat för matchning och tillsättning av feriejobbet. Två matchare från enheten för språkstöd har bistått handläggarna i att hitta lämpliga arbetstillfällen.

Under åren 2015-2017 har insatsen riktat sig till ensamkommande ungdomar boende på något av stadens boende för ensamkommande. För att säkerställa att insatsen går till de ungdomar som har störst behov riktar sig nu insatsen till ensamkommande ungdomar som har kontakt med stadsdelsförvaltningarnas enheter för ensamkommande. Till sommaren 2018 fanns möjlighet att erbjuda 90 ungdomar språkstöd, 74 intresseanmälningar inkom från stadsdelsförvaltningarnas enheter för ensamkommande och 54 (40 killar och 14 tjejer) ungdomar påbörjade insatsen. En orsak till det höga bortfallet är att insatsen krockat med sommarskola.

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

Flertalet av de 30 arbetsgivare som svarat på språkstödets arbetsgivarenkät uppger att ungdomens språkstödjare varit tillgänglig under sommarjobbet. Vidare uppger 21 arbetsplatser att de kan tänka sig ta emot språkstödsungdom igen.

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

Vid en eventuell fortsättning av insatsen behöver anmälningsförfarandet ses över så att insatsen går till de ungdomar som mest behöver insatsen och att den inte krockar med annan planering för ungdomen.

Handledarstöd till arbetsplatserna

Under våren 2018 har handledningsutbildning till arbetsplatser som tar emot ferieungdomar anordnats inom arbetsmarknadsförvaltningen. Handledarutbildningen har omfattat en heldag och har haft plats för 180 handledare. Inbjudan har gått till både de kommunala verksamheterna, entreprenörer och ideella föreningar.

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

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

Som under våren 2017 har även i år en extra halvdagsutbildning med inriktning handledning av ungdomar med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar anordnats. Föreningen Attention har anlitats för utbildningen. Även denna utbildning har fått högt betyg i sin utvärdering.

Fler kvalitativa arbetstillfällen

Antalet ferie- och sommarjobb har ökat kraftigt i staden de senaste åren. Tidigare års utvärderingar som gjorts med arbetsplatser som erbjuder feriejobb, ungdomar som feriejobbat samt med stadsdelsförvaltningarnas feriejobbshandläggare visar att det finns en svårighet att möta upp det ökade antalet feriearbeten i staden med kvalitativa arbetstillfällen. Som ett led i uppdraget att verka för fler kvalitativa arbetstillfällen samt bredda utbudet har arbetsmarknadsförvaltningen under 2016-2018 upphandlat externa arbetstillfällen. De arbetstillfällen som upphandlats har fördelats till stadsdelsförvaltningarna som anställt ungdomar, haft arbetsgivaransvar och stått för lönekostnad. Arbetsmarknadsförvaltningen har stått för övriga kostnader samt uppföljning och utvärdering.

Upphandling har inför sommaren 2018 gjorts av 200 arbetstillfällen via föreningen Stockholm Open där ungdomarna jobbat inom kommunikationsbranschen på uppdrag av staden, 45 arbetstillfällen vid kollo via Stiftelsen Barnens Ö, 80 arbetstillfällen via Fryshuset där ungdomarna jobbat med att skapa event kring social hållbarhet

samt 20 arbetstillfällen för ungdomar som på grund av funktionsnedsättning har behov av extra handledning.

Vid upphandling av externa arbetstillfällen krävs, utifrån dialog med juridiska avdelningen, att upphandlingen avser en specifik målgrupp och att behov finns av extra handledning och utbildning. Upphandling av arbetstillfällen kan även göras vid ideella föreningar och stiftelser inom kultur, idrott, vård, omsorg och annan kompetensenlig verksamhet förutsatt att denna verksamhet inte konkurrerar med näringslivet och förutsatt att de arbetsuppgifter ungdomarna erbjuds är kvalitetshöjande eller kommer staden till nytta. För att upphandling ska bli aktuellt ska leverantören alltid kunna beskriva hur arbetet är en merit för framtida jobbmöjligheter samt beskriva vilka synergieffekter arbetstillfället tros kunna uppnå, exempelvis möten mellan ungdomar från olika stadsdelar eller leda till större inblick i en ny bransch som anknyter till de kommunala verksamheterna.

Arbetstillfällen för ungdomar med behov av extra handledning

Vid förra årets utvärdering med feriejobbshandläggarna framkom ett behov av anpassade arbetstillfällen för att kunna tillgodose behovet av arbetstillfällen för ungdomar med funktionsnedsättning som medför ett behov av omfattande handledning. Inför sommaren 2018 upphandlades 20 arbetstillfällen via MISA. MISA har ansvarat för att ta fram lämpliga feriejobb, stötta arbetsplatserna i sin handledning av ungdomarna samt stått för extra handledning gentemot ungdomarna. Vid utvärdering med ungdomar som deltagit, feriejobbshandläggare och ansvariga vid MISA visar det sig att insatsen fallit väl ut. Feriejobbshandläggarna uppger ett fortsatt behov av denna form av arbetstillfällen samt även behov av att utöka antalet.

Jämställdhetsanalys

Intresset att söka sommarjobb inom Stockholms stad är jämt fördelat över könen. Könsfördelningen är även jämn om man ser till de ungdomar som erbjuds jobb, tackar nej och slutligen anställs, se diagram 3 sid 11.

Gällande de förstahandsval av arbetsområden ungdomarna gör framkommer vissa skillnader mellan killar och tjejer. Störst skillnad finns inom området skötsel/städning utomhus där fördelningen av

sökande är 76 procent killar och 24 procent tjejer, se diagram 6 sid 15. 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 överlag strävar efter jämn könsfördelning inom arbetsområdena, diagram 7 sid 15. För att verka för jämnare könsfördelning gällande de arbetsområden ungdomarna söker har de texter och bilder som används på stadens hemsida analyserats utifrån ett jämställdhetsperspektiv. I de annonskampanjer som förekommer finns bilder av tjejer inom traditionellt manliga yrken och tvärt om. Bedömningen är att detta är ett långsiktigt arbete och att det i den kommunikation som görs från arbetsmarknadsförvaltningen aktivt ska ingå att sprida information om olika yrken inom de kommunala verksamheterna.

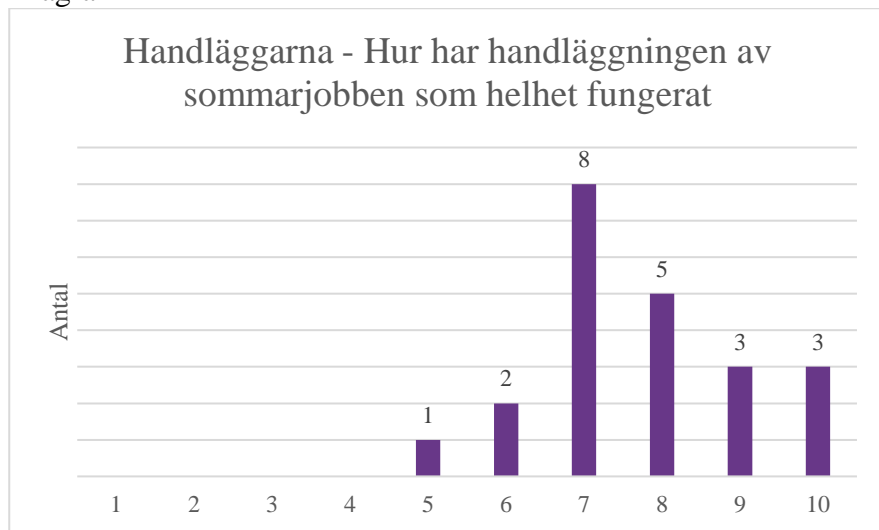
Vidare kan en ojämn könsfördelning ses kring de ungdomar som prioriteras, av de prioriterade ungdomarna är 63 procent killar och 37 procent tjejer. Orsaken till prioriteringen kan inte anges i det administrativa systemet men uppskattningsvis görs de flesta prioriteringar utifrån sociala skäl och i dessa fall görs prioritering främst från socialsekreterare inom stadsdelsförvaltningarna.

Helhetsbedömning

I respektive enkät till handläggarna, arbetsplatserna och ungdomarna har de olika respondenterna fått möjlighet att ge ett sammanfattande omdöme av olika aspekter av sommarjobben 2018.

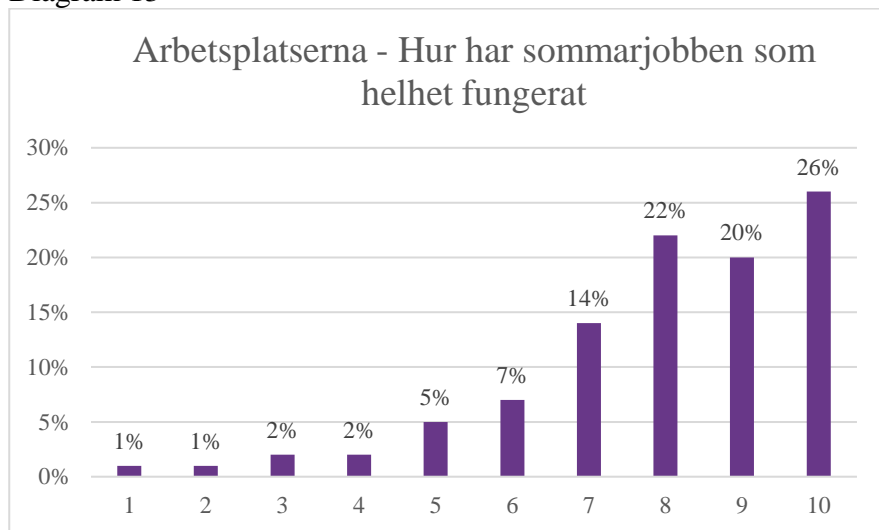
Feriejobbshandläggarna är överlag positiva i helhetsbedömningen av hur handlägningsprocessen fungerat under 2018 och hälften av handläggarna markerar 8-10 på en tiogradig skala där 10 är det mest positiva, se diagram 12.

Diagram 12



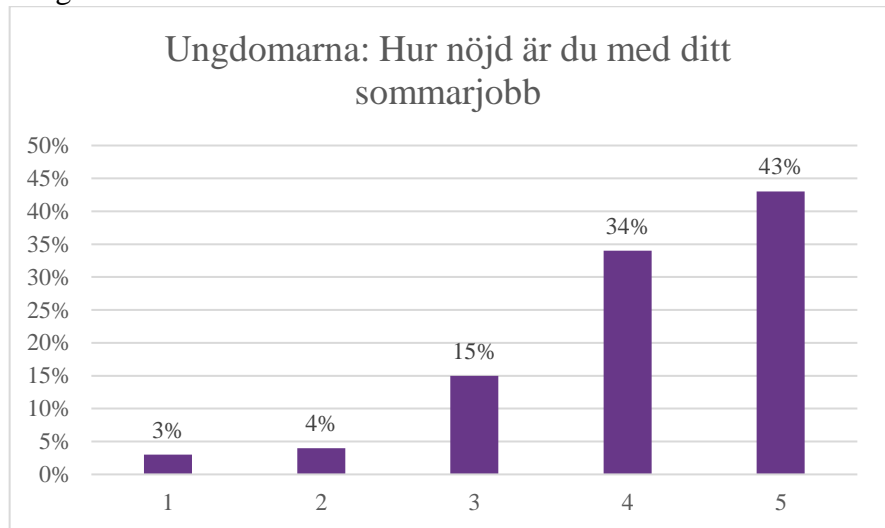
Arbetsplatserna är mer positiva i sin helhetsbedömning av sommaren och 69 procent markerar 8-10 på en tiogradig skala där 10 är det mest positiva, 13.

Diagram 13



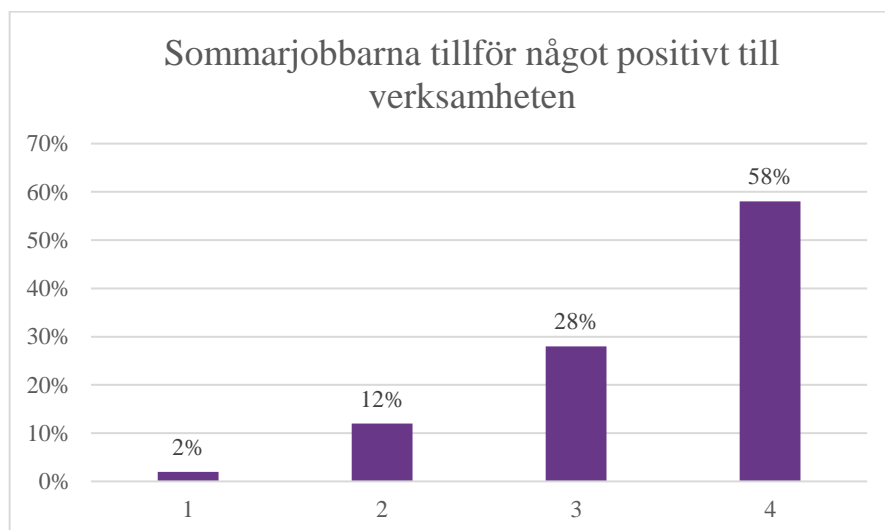
Ungdomarna har ombetts att betygsätta sin arbetsplats och här har 77 procent gett sin arbetsplats betyget bra eller mycket bra, se diagram 14.

Diagram 14



Avslutningsvis frågades arbetsplatserna om ungdomarna tillfört något positivt till verksamheten, där instämmer 86 procent helt eller till stor del i påståendet, se diagram 15

Diagram 15



Summering och planerade åtgärder

De utvärderingar som ligger till grund för rapporten visar över lag på positiva resultat och skiljer sig inte nämnvärt från föregående år. Av ungdomarna ger 77 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 26 procent svårigheter med att ta fram lämpliga arbetsuppgifter och 20 procent av ungdomarna upplever att arbetsuppgifterna inte är meningsfulla.

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

Utifrån syftet att bredda utbudet och stärka kvaliteten på arbetstillfällena planeras att fortsatt upphandla externa arbetstillfällena vid föreningar och stiftelser för att öka bredden på feriejobben. Dessa arbetstillfällena ska som övriga feriejobb vara kvalitetshöjande och inte konkurrera med näringslivet. Behov ses även av att fortsätta utveckla lämpliga arbetstillfällena för ungdomar som på grund av funktionsnedsättning har behov av extra handledning.

Enkätundersökning med arbetsplatserna visar på ett fortsatt behov av handledarutbildning och som ett led i att stärka kvaliteten i de arbetstillfällena som erbjuds planeras att även fortsättningsvis erbjuda handledarutbildning. Arbetsmarknadsförvaltningen kommer se över den information som går ut till chefer och handledare inför feriejobbet och utreda möjligheten att komplettera informationen med tips och råd inför handledning av ungdomar.

För att få en sammanhållen och likvärdig handläggning av feriejobben kommer arbetsmarknadsförvaltningen fortsätta att bjuda in feriejobbshandläggarna till fortsatta nätverksmöten och workshops. Mötesstrukturen kommer att ses över inför kommande år för att anpassas till de olika behov handläggargruppen ger uttryck för.

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

Arbetsmarkandsförvaltningen kommer även se över den information som kommunicerar med ungdomarna inför deras anställning.

Bilagor

1. Anvisningarna för feriejobb till ungdomar 2018 samt kollektivavtal



Stockholms
stad

Anvisningar för feriejobb till ungdomar 2018

stockholm.se

Innehåll

Förord.....	5
Anvisningar för feriejobb till ungdomar 2018	6
Bakgrund.....	6
Syftet med feriejobb	6
Samarbete och samordning i staden kring feriejobb.....	7
<i>Arbetsmarknadsförvaltningen</i>	<i>7</i>
<i>Samtliga förvaltningar och bolag.....</i>	<i>7</i>
<i>Stadsdelsförvaltningarna.....</i>	<i>7</i>
<i>Anställande fackförvaltningar och bolag</i>	<i>7</i>
<i>Fackförvaltningar och bolag som tillhandahåller platser.....</i>	<i>8</i>
<i>Stadsledningskontoret.....</i>	<i>8</i>
<i>Stockholms Stadshus AB.....</i>	<i>8</i>
<i>Samarbete inom staden kring arbetstillfällen</i>	<i>8</i>
Rapportering i ILS	9
Feriejobb inom Stockholms stad i korthet	10
Målgrupp för feriejobb	10
<i>Prioriteringsgrunder.....</i>	<i>10</i>
Ansökan och ansökningstid	11
<i>Asylsökande.....</i>	<i>11</i>
Tillsättning/matchning	12
Löner och anställningsvillkor	12
<i>Skatt</i>	<i>13</i>
<i>Arbetstider.....</i>	<i>13</i>
<i>Försäkringsskydd.....</i>	<i>13</i>
<i>Tjänstepension.....</i>	<i>14</i>
<i>Information till ungdomarna.....</i>	<i>14</i>
Lämpliga arbetsuppgifter.....	14
<i>Handledning.....</i>	<i>15</i>
<i>Regler gällande minderåriga</i>	<i>15</i>
Placering utanför stadens egna verksamheter	15
<i>Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens entreprenörer.....</i>	<i>16</i>
<i>Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens bolag och stiftelser... </i>	<i>16</i>

<i>Särskilda förutsättningar för feriejobb hos ideella föreningar</i>	<i>16</i>
Arbetsmiljöansvar	17
Utdrag ur belastningsregistret	17
Vårdnadshavares samtycke till anställning av minderårig.....	18
Utbetalning av lön	18
Tidrapporter	18
Sjukfrånvaro.....	18
Arbetskada.....	18
Anhöriguppgifter	19
Personalakt.....	19
Prövning av försörjningsstöd på grund av inkomst från feriejobb.....	19
Övrigt	19
Frågor	19
Bilaga	19

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.



Ingela Lindh

Stadsdirektör
VD Stockholms Stadshus AB

Anvisningar för feriejobb till ungdomar 2018

Bakgrund

Enligt Stockholms stads budget för 2018 ska alla stadens nämnder och bolagsstyrelser samverka för att utöka antalet kommunala feriejobb. Inför 2018 anger kommunfullmäktige ett målvärde om att 9 000 ungdomar ska få feriejobb under sommar-, höst- och jullov i stadens regi.

Av stadens budget framgår vidare att arbetsmarknadsnämnden ska samordna och leda arbetet med stadens feriejobb och utveckla samverkan med övriga nämnder och bolagsstyrelser för att skapa fler feriejobb med hög kvalitet. Arbetsmarknadsnämnden ska fortsätta att utveckla handledarstödet till de arbetsplatser som tar emot feriejobbande ungdomar. 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, och ungdomar ska ges möjlighet att feriearbeta i ett annat stadsdelsområde än där de bor. Detta arbete är extra prioriterat 2018 genom en särskild aktivitet i budgeten: ”Arbetsmarknadsnämnden ska i samarbete med stadsdelsnämnderna öka utbytet mellan stadsdelarna kring sommarjobben för att öka sammanhållningen i staden och möjliggöra för fler att testa arbete i andra stadsdelar än där man bor”. Som ett led i att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden ska unga tjejer och killar uppmuntras till feriejobb utanför traditionella könsmonster.

I budgeten för stadsdelsnämnderna ingår 100 mnkr för feriejobb. Kyrkogårdsnämnden och trafiknämnden har tilldelats egna medel för feriejobb.

För att feriejobbsperioden 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 samt bidra till att ge ungdomar en meningsfull sysselsättning under loven.

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

Samarbete och samordning i staden kring feriejobb

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

Arbetsmarknadsförvaltningen

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

Samtliga förvaltningar och bolag

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

Stadsdelsförvaltningarna

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

Anställande fackförvaltningar och bolag

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

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

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

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

Fackförvaltningar och bolag som tillhandahåller platser

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

Stadsledningskontoret

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

Stockholms Stadshus AB

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

Samarbete inom staden kring arbetstillfällena

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

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

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

De anställda ungdomarna kan placeras inom stadens egna verksamheter samt under särskilda förutsättningar hos stadens bolag, entreprenörer och ideella föreningar, se sidan 14. Vid placering hos stadens bolag, entreprenörer och ideella föreningar inom kommunals avtalsområde gäller stadens kollektivavtal. Vid anställning hos stadens bolag gäller respektive bolags kollektivavtal.

Rapportering i ILS

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

Exakta definitioner och information om hur feriejobben registreras framgår i ILS.

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

Feriejobb inom Stockholms stad i korthet

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

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

Målgrupp för feriejobb

Målgruppen för sommarjobb och eventuellt andra feriejobb under vårterminen är ungdomar födda åren 2002, 2001, 2000 och 1999. För höst- och jullovsjobb är målgruppen ungdomar födda 2002, 2001 och 2000. 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 1998
- 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 stämna av att arbetsuppgifter/arbetsplats är lämplig utifrån exempelvis funktionsnedsättning.

Ansökan och ansökningstid

Information gällande aktuella ansökningstider och vilka stadsdelsförvaltningar som erbjuder jobb på andra lov än sommaren finns på samarbetsytan för feriejobb samt på stadens hemsida. För sommarjobb är ansökningstiden 16 februari till 9 mars 2018.

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

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

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

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

Efter avslutad ansökningstid gör arbetsmarknadsförvaltningen en lottning av alla inkomna ansökningar så att ansökningarna får ett lottnummer i rangordning till det antal ansökningar som finns.

Asylsökande

Asylsökande ungdomar kan ansöka om feriejobb i staden om de är undantagna från skyldigheten att ha arbetstillstånd, så kallas AT-UND. Eftersom de saknar fullständigt personnummer kan de inte ansöka via e-tjänsten utan ansökan görs direkt till handläggaren vid den stadsdelsförvaltning ungdomen tillhör. För att registrera

anställningar i lönesystemet behövs personnummer eller samordningsnummer. För mer information kring handläggning av ansökningar från asylsökande ungdomar se samarbetsytan för feriejobb.

Tillsättning/matchning

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

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

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

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

Löner och anställningsvillkor

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

16-åringar	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 verksamheten. Vikariat som ersätter ordinarie personal ska inte räknas eller ingå i feriejobben.

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

Skatt

Ungdomar som kommer att tjäna mindre än 19 247 kr under år 2018 behöver inte betala någon skatt. Anställande förvaltning ska i samband med underskrift av anställningsavtal informera ungdomarna om detta. Genom en markering på anställningsavtalet och underskrift kan ungdomen intyga att hon/han har tagit del av Skatteverkets upplysningar för utbetalning av lön utan skatteavdrag och intyga att villkoren för befrielse från skatteavdrag uppfylls. Skolungdomar och studerande som räknar med att tjäna 19 247 kr eller mer kan ansöka om jämkning via e-tjänst på skatteverkets webbplats eller genom att fylla i skatteverkets blankett SKV 4301.

Arbetstider

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

Midsommarafton är ledig obetald dag och bör ges möjlighet att jobba in. Rekommendationen är att detta görs under arbetsperioden. Övrig frånvaro exempelvis på grund av sjukdom bör inte ges möjlighet att jobba in.

Försäkringsskydd

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

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

Tjänstepension

Ungdomar mellan 16-19 år som har anställts för feriejobb i stadens förvaltningar omfattas av tjänstepensionsavtalet AKAP-KL. Anställande förvaltning ska i samband med underskrift av anställningsavtal informera ungdomarna om detta. Pensionsavgiften är 4,5 procent av inkomsten. Kostnaden ingår i personalförsäkringspålägget för inkomster/lön utöver cirka 20 800 kr. För att arbetsgivaren ska betala in pensionsavgiften som en avsättning måste den uppgå till minst 938 kr (1,5 procent av inkomstbasbeloppet 2018). I annat fall betalas beloppet ut direkt till arbetstagaren, året efter intjänandet.

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

För bolagen som anställer i egen regi gäller respektive bolags tjänstepensionsplan

Information till ungdomarna

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

Lämpliga arbetsuppgifter

Feriejobb kan erbjudas inom stadens egna verksamheter, till exempel inom barnomsorg, omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, administration och park- och trädgårdsskötsel. Inom omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning kan arbetsuppgifterna till exempel bestå i sociala aktiviteter som att umgås med brukarna/boende, promenera, högläsning, baka, det vill säga kvalitetshöjande arbete som ordinarie personal inte hinner med. Inom barnomsorg kan arbetsuppgifter exempelvis vara att bidra med extra lek till barnen både inomhus och utomhus men även att hjälpa till vid måltider och med att hålla ordning i lokalerna och utemiljön, som exempelvis sortera ut trasiga leksaker eller laga ett trasigt staket. Inom administration kan det röra sig om arbetsuppgifter till exempel inom arkivering, göra brukarundersökningar och andra intervjuer, inventera och testa tillgänglighet i stadens lokaler. Exempen är inte uttömmande och

andra arbeten och arbetsuppgifter kan naturligtvis också erbjudas. Att erbjuda arbetsuppgifter inom arbetsområden där staden ser ett framtida rekryteringsbehov kan vara ett sätt att marknadsföra staden.

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

Handledning

Handledarstöd ska finnas på varje arbetsplats som tar emot feriejobbande ungdomar. I rollen som ansvarig chef ingår att se till att ungdomen har lämpliga arbetsuppgifter som inte undantränger ordinarie personal och vikarier. Introduktionen av ungdomarna på arbetsplatsen bör samordnas med de fackliga organisationerna på arbetsplatserna.

Regler gällande minderåriga

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

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

Placering utanför stadens egna verksamheter

Generellt sett inte tillåtet att placera ferieungdomar hos enskilda företag.

En grundläggande förutsättning för att en kommun ska få ägna sig åt en verksamhet är att verksamheten ryms inom den kommunala kompetensen, vilket innebär att kommunen inte får ha hand om sådana uppgifter som är förbehållet annan. Enligt kommunallagen får en kommun endast ha hand om angelägenheter som är av allmänt intresse. I praktiken innebär det att det råder principiellt förbud mot att ge ekonomiskt stöd åt enskilda, eftersom det i regel

inte kan anses vara av allmänt intresse att sådant stöd lämnas. Lagstiftningen innebär också att viss näringsverksamhet inte får ges konkurrensfördelar genom understöd från kommunen.

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

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

Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens entreprenörer

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

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

Särskilda förutsättningar för feriejobb hos stadens bolag och stiftelser

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

Särskilda förutsättningar för feriejobb hos ideella föreningar

Att en ungdom anställs hos en ideell förening kan jämföras med bidragsgivning till föreningen. Ungdomar kan dock anställas hos

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

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

Utdrag ur belastningsregistret

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

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

Vårdnadshavares samtycke till anställning av minderårig

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

Utbetalning av lön

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

Kostnaden för löneutbetalningar som görs manuellt av serviceförvaltningen är 253:50 kr/löneutbetalningstillfälle.

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

Tidrapporter

Tidrapporten ska undertecknas av arbetsledaren/handledaren och skickas till ansvarig feriejobbshandläggare för stämpling och attest när anställningen slutar. Olovlig frånvaro och sjukfrånvaro ska anges på tidrapporten.

Sjukfrånvaro

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

Arbetskada

Om en feriejobbande ungdom råkar ut för en incident/arbetskada 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

Ungdomars inkomst kan ha påverkan vid en eventuell ansökan om ekonomiskt bistånd. Följande gäller: Hemmavarande barns och skolungdomars inkomster av eget arbete ska enligt 4 kap 1a § SoL inte beaktas som inkomst till den del som understiger ett helt prisbasbelopp per kalenderår. Till skolungdomar räknas ungdomar under 21 år som studerar i grundskolan, gymnasieskolan eller annan jämförlig grundutbildning. Läs mer i *Riktlinjer för handläggning av ekonomiskt bistånd*, beslutade av kommunfullmäktige 2017-10-16.

Övrigt

Förutom anvisningar för feriejobb för ungdomar finns handlägningsrutiner och stöddokument på <http://intranat.stockholm.se/Sidor/2013/9/feriejobb/> eller på samarbetsytan för feriejobb.

Frågor

Frågor kan ställas till:

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

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

Bilaga

Kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för feriearbetande ungdomar i Stockholms stad 2018

**Kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för
feriearbetande ungdomar i Stockholms stad 2018****Parter:**

Stockholms kommunstyrelse och Kommunal Stockholms län
för Stockholms kommunstyrelse
Sven Byström och Anette Karlsson
för Kommunal Stockholms län
Pernilla Westerberg och Per Bexelius

§ 1

Till protokollförare utses Anette Karlsson.

Till justeringsmän för protokollet utses Sven Byström och
Pernilla Westerberg.

§ 2

I ärendet antecknas

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

§ 3

Kommunfullmäktige har fördelat medel för att Stockholms stad
under sommaren 2018 samt höstlov och jullovperioden
2018/2019 ska anordna feriejobb till ungdomar.

§ 4

Parterna träffar överenskommelse om

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

att kollektivavtalet tillämpas vid feriejobb inom Stockholms
stads verksamheter,

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

placering hos annan juridisk person inom Kommunals
avtalsområde,

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

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

- 16 åringar 85 kr/timme
- 17 åringar 95 kr/timme
- 18 åringar 105 kr/timme
- 19 åringar 115 kr/timme

Beloppen inkluderar semesterersättning.

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

§ 5

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

§ 6

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

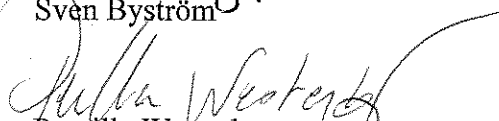
§ 7

Förhandlingen förklaras avslutad den 6 oktober 2017.

Vid protokollet


Anette Karlsson

Justeras


Sven Byström
Pernilla Westerberg