



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-10-03

Diarienummer 1771/23

Handläggare

Rebecca Ivar, Anna Loberg

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: fornamn.efternamn@arbvux.goteborg.se

Rapport om sommarjobb 2023

Förslag till beslut

1. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning antecknar mottagandet av information om sommarjobb 2023 till protokollet.
2. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning tillstyrker och ställer sig bakom förvaltningens övergripande sommarjobsplanering inför 2024.

Sammanfattning

Under 2023 har förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning som mål att erbjuda 6 200 feriejobb till grundskole- och gymnasieelever. I skrivande stund ser det ut som att målet kommer att uppnås. Syftet är att ge ungdomar arbetslivserfarenhet och goda referenser samt att marknadsföra Göteborgs Stad som en attraktiv arbetsgivare.

Arbetsmarknad och vuxenutbildning anställer sommarjobbare som sedan placeras hos stadens förvaltningar och bolag samt föreningar och upphandlade leverantörer. Ungdomar i särskilt utsatta områden, med funktionshinder eller utan skolgång har prioriterats. I årets utvärdering framkommer att både handledare och ungdomar är fortsatt nöjda eller mycket nöjda med varandra, över 94% anger detta oavsett ålder. Tack vare god tillgång på platser för gymnasiet så har vi i år även kunnat erbjuda sommarjobb för ungdomar i årskurs 2.

Rapporten i bilaga 1 innehåller en fördjupad beskrivning av arbetssätt. Den innehåller också återrapportering av resultat och iakttagelser av det arbete som utförts under 2023 samt förslag inför 2024.

Bedömning ur ekonomisk dimension

De budgetförutsättningar som tilldelats arbetet med sommarjobb under 2023 uppgick till cirka 5 000 platser. Vi har återigen haft så kallade Påsklovsjobb (279) och kommer under november ha Höstlovsjobb (just nu 795). Allt bygger på intresse och möjligheter från arbetsplatserna att ta emot under lovperioderna.

Kostnaden för årets feriearbeten beräknas vara cirka 65 miljoner för cirka 6 100 platser.

Ett feriearbete är oftast första möjligheten för den enskilde ungdomen till en egen inkomst.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Enligt barnkonventionen har alla barn samma rättigheter och lika värde, och alla barn har rätt till liv och utveckling. Feriejobb är en viktig del i ett barns väg mot självständighet och egenförsörjning. Det är en av de få möjligheter som finns på arbetsmarknaden att oavsett social bakgrund få samma erfarenhet och start på arbetslivet. Ett feriejobb kan ge en inkomst till de familjer som har en ansträngd ekonomi, och är en del i stadens arbete för att minska barnfattigdom. Arbetet med just sommarjobben syftar till att ungdomar från alla delar av staden ska få ett sommarjobb, vilket är ett sätt att arbeta med social hållbarhet. Genom att erbjuda många olika typer av arbeten kan ungdomarna få tillgång till delar av arbetsmarknaden de traditionellt sett inte söker sig till. Detta leder till ett ökat antal valmöjligheter för framtida sätt att försörja sig och utvecklas på arbetsmarknaden. En kontinuerlig utveckling av sommarjobben leder till att arbetsmarknad och vuxenutbildning i större utsträckning samverkar med det omgivande samhället och med nya arbetsgivare.

Samverkan

Förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 17 oktober 2023.

Facklig samverkan vad avser arbetsplatserna sker, efter omorganisationen i Göteborgs Stad, ute på de enskilda förvaltningarna. Ärendet har varit uppe i arbetsmarknadspolitiska samverkansgruppen (ASG) den 14 april 2023 och kommer att återsäntas den 9 november 2023. Det mötet blir också det sista ASG:et och istället kommer informationen framöver ges i Göteborgs Stads centrala samverkansgrupp (CSG) 2024.

Bilagor

1. Årsredovisning - Sommarjobb inom Göteborgs Stad för gymnasie- och högstadieselever 2023

Ärendet

Förvaltningen återrapporterar arbetet med sommarjobb för 2023 samt informerar om övergripande planering inför 2024.

Beskrivning av ärendet

Arbetsplatser

En stor del av sommarjobben återfinns inom förvaltningar så som äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen, grundskoleförvaltningen och förskoleförvaltningen. Dessa tre förvaltningar har också ökat med 215 platser, vilket är cirka 16% mer än föregående år.

Det totala antalet platser har i år minskat med cirka 500 jämfört med föregående år. Vi ser att det är främst inom socialförvaltningarna och allmännyttan som minskningen har skett vilket vi kopplar till en kraftig ökning av antalet platser under och efter pandemin. I år har antalet platser justerats ned från arbetsplatsernas håll till gagn för en förbättrad arbetsmiljö och kvalitet. Antalet platser hos föreningar har i år minskat med 210 platser. Denna minskning gjorde förvaltningen för att sänka kostnaderna för handledarersättning.

Ett jämnt fördelat utbud av arbetsområden över hela staden ökar möjligheterna till en bättre matchning mellan ungdom och tillgängliga platser. För att uppnå detta har vi inför sommarjobben 2023 gått ut med en kampanj där vi kontaktat verksamheter som tidigare inte har tagit emot.

Förvaltningen har ett särskilt uppdrag att erbjuda sommarjobb till ungdomar i årskurs 8 från särskilt utsatta områden. Detta uppdrag genomfördes första gången 2022. Förvaltningen genomförde då en upphandling på samtliga platser riktad mot teknikområdet. Baserat på lärdomar från föregående år så har förvaltningen i år via stadens förvaltningar och föreningar kunnat erbjuda fler arbetsområden än föregående år. Förvaltningen har valt att behålla ett mindre antal platser inom teknik och gjort förändringar avseende lokaler, geografiskt läge och handledarkompetenser. Nytt för i år är att samtliga sommarjobbare i årskurs 8 och deras föräldrar bjöds in till informationsmöte inför sommarjobbet. De åtgärder förvaltningen genomfört under året har gett goda resultat enligt de utvärderingar som skett med både arbetsplatser och sommarjobbare.

Handledarutbildningen som erbjuds till alla arbetsplatser av förvaltningen fortsätter att vara uppskattad och bidrar till att skapa en trygghet för både ungdom och arbetsplats.

Organisationsform	Antal
Förening	754
Kommunal fackförvaltning	2948
Kommunalt bolag	1070
Privat	356
Stiftelse	74
Övrigt	10
Totalt	5212

Geografiskt område	Antal platser	Antal boende i området som har jobbat
Angered	928	979
Askim-Frölunda-Högsbo	458	475
Centrum	1002	246
Lundby	300	305
Majorna-Linné	335	347
Norra Hisingen	379	487
Västra Göteborg	426	490
Västra Hisingen	567	685
Örgryte-Härlanda	315	340
Östra Göteborg	502	638
Totalt	5212	4992

Sommarjobben i siffror

År 2023 har vi fått in ansökningar från 8 702 ungdomar. Erbjudanden har skickats ut till 6 787 ungdomar och 4 992 av dessa har jobbat under sommaren.

Bor i	Sökande	Erbjudna*	Ej fått erbjudande	Jobbat
Angered	1716	1263	463	979
Askim-Frölunda-Högsbo	853	682	181	475
Centrum	395	364	37	246
Lundby	490	422	74	305
Majorna-Linné	544	436	110	347
Norra Hisingen	872	653	227	487
Västra Göteborg	833	692	148	490
Västra Hisingen	1307	990	328	685
Örgryte-Härlanda	518	462	60	340
Östra Göteborg	1174	823	364	638
Totalt	8702	6787	1992	4992

*Erbjudna (jobbat + tackat nej + inte kommit till arbetet)

Information och spridning

Målgruppen för sommarjobben var i år 16 500 ungdomar. De informerades om sommarjobb via direktutskick i form av vykort, affischering på stadens skolor, kampanjer i lokaltrafik och via sociala medier. Förvaltningen har ökat kontakten med verksamheter i staden som arbetar med målgruppen för att erbjuda information och marknadsföra lovjobben. Syftet med informationen till dessa verksamheter är att de ska stötta ungdomen i ansökan och behålla eventuellt sommarjobb. Förvaltningen har deltagit på flera rekryteringsträffar och mässor under ansökningsperioderna. Fortsatt utveckling av vår kommunikation sker kontinuerligt.

Ansökan och matchning

Ungdomar som är behöriga att söka sommarjobb är de som går i årskurs 8 från särskilt utsatta områden, samtliga elever i årskurs 9 och de som läser första året på gymnasiet samt introduktionsprogrammet. De gymnasieelever som studerar på barn- och

fritidsprogrammet samt vård- och omsorgsprogrammet är behöriga, prioriteras och kompetensmatchas under både första och andra året.

I år var återigen antalet arbetsplatser för gymnasiet så många att förvaltningen har behövt utöka med ytterligare ett ansökningstillfälle för att fylla platserna. Det innebär att ungdomar på alla gymnasieprogram i årskurs 2 kunde erbjudas möjlighet att söka.

Ansökan om sommarjobb sker i februari. När ansökningstiden löpt ut och behörigheten är säkerställd kontaktas obehöriga ungdomar om att de inte är behöriga att söka sommarjobb. Därefter börjar matchningsprocessen. Platserna lottas ut via ett digitalt system inom något av de arbetsområden och tidsperioder som ungdomen önskat. Vid matchningen tittar vi även på avstånd mellan hem och arbete, där max en timmas restid accepteras. Utlottnings av platser sker tills samtliga platser är tillsatta. För vissa arbetsplatser krävs ett så kallat registerutdrag ur belastningsregistret, vilket förvaltningen erbjuder information och hjälp med.

Prioriterade grupper

Vid erbjudande av sommarjobb definierar förvaltningen prioriterade grupper, så som ungdomar i behov av anpassning inom grundskola och gymnasieskola, ungdomar från språkinträdning och ungdomar inskrivna i kommunala aktivitetsansvaret (KAA). KAA är ungdomar i gymnasieålder som varken studerar eller arbetar. Dessa grupper får särskilt stöd med att genomföra ansökan och arbetsplatserna informeras om eventuella anpassningsbehov för att skapa goda förutsättningar för individ och arbetsplats. Tidigare fanns ytterligare en prioriterad grupp som benämndes som "särskilda skäl", men detta gav utrymme för godtycklighet och det saknas laglig grund att föra register på ungdomar utifrån socioekonomiska skäl. Resultatet av prioritering utifrån särskilda skäl gav låg effekt där få ur målgruppen faktiskt ansökte om ett sommarjobb och sedan genomförde det.

Nytt för i år när det kommer till målgruppen i behov av anpassning är att förvaltningen upphandlat en leverantör för att hantera hela målgruppen ungdomar med en funktionsnedsättning. Kortfattat så har det utökade samarbetet inneburit att leverantören haft kontakt med de ungdomar som är i behov av anpassning för att kartlägga deras specifika behov. De har genomfört uppsökande arbete i skolor för att få målgruppen att söka och haft kontakt med arbetsplatser som tar emot målgruppen. Vidare har de varit aktivt deltagande vid händelser som skett under arbetsperioden samt haft kontinuerlig kontakt med ungdomar och arbetsplatser under arbetsperiodens gång. Förvaltningens uppfattning är att insatsen har varit uppskattad, skapat trygghet och underlättat i kommunikationen för både sommarjobbare och arbetsplatser.

Målgrupp	Sökande	Jobbat	Tackade nej	Kom inte till jobbet	Fick ej erbjudande
Behov av anpassning GR	78	53	14	0	11
Behov av anpassning GY	156	104	27	8	17
KAA	77	46	24	7	0
Behov av språkstöd	125	71	25	6	23

Ungdomar som inte arbetat

Anledning bortfall	Antal
Annan anledning	142
Ej inkommit med utdrag	32
Ej svar innan utsatt datum	383
Fått annat sommarjobb	289
För långt till arbetsplatsen	72
Hälsoskäl/personliga skäl	69
Inte nöjd med arbetstiderna	51
Inte nöjd med arbetsuppgifterna	119
Inte nöjd med lönen	35
Kan inte nås	1
Kom inte till arbetet	136
Sjuk hela perioden	6
Ska resa	224
Sommarskola	53
Vill inte jobba	80
Anledning saknas	84
Totalt	1795

Av ovanstående 1795 bortfall är det endast orsaken ”Kom inte till arbetet” och ”Sjuk hela perioden” som inte har kunnat matchas på nytt för erbjudande till annan sökande.

Kostnader (samtliga preliminära)

Insatser	Kostnader
Sommarjobb för grundskoleelever ink åk 8	10 829 500
Sommarjobb för gymnasieelever	30 246 000
Handledarkostnader och avtal	20 954 470
Totalt	62 029 970

Stadsledningskontoret beslutar om lönenivåer för sommarjobbare anställda av arbetsmarknad och vuxenutbildning. Förvaltningen finansierar även 85 kultursommarjobb som samordnas av kulturförvaltningen. Lönenivåerna för dessa jobb ligger högre än för övriga feriejobb då anställningsförfarandet ser annorlunda ut och det finns tydligt uttalade krav på kompetens. Ungdomarna genomför ett självständigt arbete och är inte utöver i ordinarie verksamheten.

Förvaltningens bedömning

I år sommarjobbade 4 992 ungdomar i Göteborgs Stad. Fördelningen av sommarjobb riktas för att minska de socioekonomiska skillnaderna som finns i staden. Bostadsbolagen och förvaltningar i de särskilt utsatta områdena gör stora ansträngningar för att erbjuda många arbetsplatser. Vid matchning tas hänsyn till prioriterade grupper, kompetensmatchning utifrån utbildning samt avstånd från hemmet till arbetsplats och en majoritet får anställning i närområdet.

Påsklovsjobben och Höstlovsjobben sker under en vecka och erbjuds till gymnasieungdomar. Målet för påsklovsjobben var 200 platser och utfallet blev 279 vilket är en ökning med 94 platser. För höstlovsjobben har vi i år hittills fått in 795 platser. Gemensamt för de kortare lovperioderna är att de har spridning inom ungefär samma arbetsområden som sommarjobben. Många verksamheter upplever det som ansträngande att ta emot ungdomar på de kortare loven då personal själva tar ledighet i samband med högtider/skollov samt att verksamheten planerar för interna utbildningar under dessa perioder. Samtidigt är det många verksamheter som vill erbjuda feriejobb på fler lov än sommarlovet och intresset är stort även hos ungdomarna. Förvaltningen ser en vinst i att fortsätta erbjuda feriejobb även på de kortare loven kommande år.

Lönen har fram tills i år baserats på i vilken årskurs ungdomen går i. Inför 2024 föreslår förvaltningen att lönen istället kopplas till födelseår. Anledningar till detta är att elever ibland kan ha gått om en årskurs, hoppat över en årskurs och utifrån en rättviseaspekt för de ungdomar som inte går i skolan.

Förvaltningen har valt ett tillvägagångssätt där en slumpmässig urvalsprocess styr vilka ungdomar som får ett lovjobb. Att en ungdom inte haft ett lovjobb hos oss tidigare betyder inte att ungdomen inte lovjobbade någon annanstans under tidigare lov och därmed fått arbetslivserfarenhet därifrån. Utöver detta så kan förvaltningen inte säga något om ungdomens möjlighet till att få andra jobb utöver lovjobben, men en teori skulle kunna vara att de som tidigare har haft ett lovjobb i Göteborgs Stad har svårare att få andra jobb.

I likhet med föregående år så var det även i år en del arbetsplatser som inte kunde utnyttjas. Två tredjedelar av dessa outnyttjade platser kan härledas till att ungdomen inte dök upp.

Arbetsplatser registrerar själva vilken åldersgrupp de vill ta emot och det är tydligt att fler platser erbjuds för gymnasieungdomarna. Framöver önskar förvaltningen utvidga målgruppen till att omfatta samtliga ungdomar ur årskurs 2 på gymnasiet i ett tidigare skede då dessa både i år och förra året fått söka i ett senare skede till följd av ökat antal platser. Genom att inkludera målgruppen i ett tidigare skede kan vi säkerställa att de får samma information och möjlighet att ansöka om ett sommarjobb. Ur arbetsgivarsynpunkt kan det vara en fördel att anställa äldre ungdomar som närmar sig myndighetsåldern och som efter avslutat feriejobb kan gå in på ett vikariat.

Utifrån föregående års utvärdering framkom önskemål från arbetsplatsernas sida om att kunna påverka antalet arbetade timmar per dag. Därav gav förvaltningen i år möjlighet för arbetsplatserna att själva välja erbjuden arbetstid, men minst sex timmar per dag.

Samtliga av stadens förvaltningar och bolag har i år haft möjlighet att ansöka om handledarersättning i syfte att tillfälligt utöka personalstyrkan för att skapa fler sommarjobb. Ersättningen bidrog till att 1 865 sommarjobbplatser skapades och cirka 244 arbetsmöjligheter som handledare och projektledare skapades framför allt för unga vuxna arbetssökande. Förvaltningen ser att ersättningen har en avgörande betydelse för flertalet förvaltningar och kommunala bolag. För att upprätthålla stadens höga ambitioner med feriejobben krävs fortsatt erbjudande om handledarersättning till förvaltningar och bolag. Förvaltningen vill också utöka möjligheten att ansöka om handledarersättning till att omfatta hela civilsamhället.

Samarbetet med allmännyttan har utvecklats och kontinuerlig dialog förs kring målgrupp, insatser och behov. Att allmännyttan har tillsatt utvecklingsledare i de olika utvecklingsområdena har varit till stor fördel för feriejobben i dessa områden.

Genom utförda arbetsplatsbesök under sommarjobbperioderna så har förvaltningen kunnat stämma av och säkerställa kvalitet samt identifiera utvecklingsområden som vi kommer att ta hänsyn till i framtida upphandlingar och överenskommelser.

Utifrån de enkäter som sänds till de ungdomar som sommarjobbat samt arbetsplatser kan förvaltningen konstatera att båda parter är mycket nöjda. Möjligheten för arbetsplatser att kunna anställa handledare och den information som förvaltningen erbjuder arbetsplatserna är tydligt bidragande till de goda resultaten.

Andreas Lökholt
Förvaltningsdirektör

Anne Benson
Tf. avdelningschef arbetsmarknad



Årsredovisning

**Sommarjobb inom Göteborgs Stad för gymnasie- och
högstadiееelever 2023**

2023-10-02

Innehåll

1	Inledning	4
2	Syfte.....	4
3	Målgrupp	4
3.1	Gymnasium	4
3.2	Grundskolan	5
4	Grunddata statistik	5
4.1	Gymnasium	5
4.2	Grundskola	5
4.3	Löner	6
5	Resultat	6
5.1	Sökande och anställda	6
	Anställda historiskt.....	6
	Sökande och anställda fördelat på geografiskt område.....	7
	Anställda fördelat på period och kön – gymnasiet.....	7
	Anställda fördelat på period och kön - grundskolan.....	7
	Särskilt anpassade målgrupper.....	8
	Ungdomar som tackat nej eller inte dykt upp	8
5.2	Arbetsplatser	8
	Platser fördelat på målgrupp.....	9
	Platser fördelat på organisationsform.....	9
	Platser fördelat på förvaltning och bolag	9
	Platser fördelat på geografiskt område samt boende i området som har jobbat	10
5.3	Övrigt.....	10
	Upphandlade leverantörer	10
	Ungdomar i behov av anpassning.....	12
	Anpassad gymnasieskola	13
	Språkintröduktion.....	13
	Finansiering av handledare.....	13
	Årskurs 8	14
	Kommunikation.....	14
6	Enkätredovisning.....	15
6.1	Gymnasiet	15
6.2	Grundskolan	16

6.3	Arbetsplatser	16
7	Diskussion	17
8	Avslut	18

1 Inledning

Denna rapport följer upp insatsen med sommarjobb för Göteborgs Stads gymnasie- och högstadieungdomar. Förvaltningen har sedan tidigare arrangerat sommarjobb för gymnasieelever i årskurs 1 och några program i årskurs 2, årskurs 9 samt för årskurs 8 från vissa geografiska område. Likt förra året öppnades ansökan upp ytterligare en gång och då kunde alla program från årskurs 2 på gymnasiet söka. Ambitionen i år har varit att minska handledarsättningen något vilket har delvis resulterat i något färre jobb än tidigare år. I rapporten presenteras data från systemet FerieBas som används av både ungdomar och arbetsplatser vid exempelvis ansökan, matchning och kontraktssignering. Data och resultat kommer presenteras enskilt för gymnasiet och grundskolan, och en särskiljning görs mellan årskurs 8 och årskurs 9. Genomgående i rapporten kommer förkortningen GY användas för gymnasiet och GR för grundskolan.

2 Syfte

Göteborg Stads sommarjobb för ungdomar har flera syften, dels får unga möjligheten att testa på arbetslivet och att tjäna egna pengar. Dels får staden en möjlighet att marknadsföra sig som arbetsgivare inför eventuella framtida kollegor. Därtill syftar sommarjobsinsatsen till att minska social oro i staden under sommarlovet.

3 Målgrupp

3.1 Gymnasium

Inom gymnasiets ordinarie målgrupp ingår fortsatt alla ungdomar i år 1 på gymnasiet, år 2 från programmen barn och fritid samt vård och omsorg. Samt ungdomar som ingår i det kommunala aktivitetsansvaret vilket innebär ungdomar som ej fyllt 20 år och som vare sig arbetar eller studerar. Utöver dessa hade i år samtliga ungdomar inom introduktionsprogrammet möjlighet att ansöka oavsett vilket år de studerar. Precis som förra året ökades den ordinarie målgruppen ytterligare med alla ungdomar i år 2 på gymnasiet vid ett senare ansökningstillfälle. Samtliga ungdomar får som högst fylla 19 år under innevarande år.

3.2 Grundskolan

Inom grundskolans målgrupp ingår samtliga ungdomar i åk 9 samt åk 8 från stadens särskilt utsatta områden: Angered, Biskopsgården och Bergsjön.

4 Grunddata statistik

Grundlig statistik som gäller för årets sommarjobb.

4.1 Gymnasium

År	Behöriga ungdomar i målgrupp	Inkomna ansökningar	Behöriga ansökningar	Pojkar	Flickor
2012	6394	3670	2886	1677	1993
2013	6124	3502	2765	1266	1499
2014	6350	3934	2826	1300	1526
2015	6150	4312	2967	1415	1552
2016	6400	4003	2951	1426	1525
2017	6860	3951	2995	1478	1517
2018	7362	4151	3430	1664	1766
2019	7126	4241	3134	1451	1683
2020	7418	4840	3472	1656	1816
2021	7074	6152	3909	1883	2026
2022	13 554	5293	4985	2392	2597
2023	8935	5084	4884	2331	2553

Arbetsperioder GY	
Period 1	12 juni – 30 juni
Period 2	3 juli – 21 juli
Period 3	24 juli – 11 augusti

4.2 Grundskola

År	Behöriga ungdomar i målgrupp	Inkomna Ansökningar	Behöriga Ansökningar	Pojkar	Flickor
2021	5956	3762	3401	1627	1774
2022	8484	3618	3447	1647	1800
2023	7607	4114	3820	1809	2011

Arbetsperioder GR	
Period 1	19 juni – 30 juni (2 veckor)
Period 2	3 juli – 21 juli (3 veckor)
Period 3	24 juli – 11 augusti (3 veckor)

4.3 Löner

Årskurs	Timlön	Totalt (inkl. semers.)
8 + 9	62,50 kronor	70,00 kronor/timme
1	70,09 kronor	78,50 kronor/timme
2	86,16 kronor	96,50 kronor/timme

5 Resultat

Nedan redovisas samtliga resultat från årets sommarjobb. Resultaten är indelade i tre delar, anställningar, arbetsplatser samt övrigt.

5.1 Sökande och anställda

Nedan redovisas samtliga resultat kring sommarjobbarnas anställningar. Det jämförs med hur det har sett ut historiskt. Hur det ser ut fördelat på geografiskt område, fördelning mellan kön och målgrupp samt anledning till bortfall.

Anställda historiskt

År	Erbjudna*	GY	Åk 9	Åk 8	Jobbat	GY	Åk 9	Åk 8
2012	1786				1544			
2013	1719				1452			
2014	1724				1490			
2015	1726				1502			
2016	1699				1644			
2017	1751				1362			
2018	1775				1352			
2019	2466				1850			
2020	2475				1865			
2021	4872	2780	2092		3928	2251	1677	
2022	7448	4556	2659	233	5587	3426	1966	195
2023	6710	4424	2054	232	4992	3195	1604	193

Sökande och anställda fördelat på geografiskt område

Bor i	Sökande	Erbjudna*	Ej fått erbjudande	Jobbat
Angered	1716	1263	463	979
Askim-Frölunda-Högsbo	853	682	181	475
Centrum	395	364	37	246
Lundby	490	422	74	305
Majorna-Linné	544	436	110	347
Norra Hisingen	872	653	227	487
Västra Göteborg	833	692	148	490
Västra Hisingen	1307	990	328	685
Örgryte-Härlanda	518	462	60	340
Östra Göteborg	1174	823	364	638
Totalt	8702	6787	1992	4992

*Erbjudna (jobbat + tackat nej + inte kommit till arbetet)

Anställda fördelat på period och kön – gymnasiet

Arbetsperiod	GY som jobbat	Pojkar	Flickor
12 juni – 30 juni	1618	751	867
3 juli – 21 juli	794	382	412
24 juli – 11 augusti	783	396	387
Totalt:	3195	1529	1666

Anställda fördelat på period och kön - grundskolan

Arbetsperiod	GR som jobbat	Pojkar	Flickor
12 juni – 30 juni	1104	527	577
3 juli – 21 juli	376	187	189
24 juli – 11 augusti	317	159	158
Totalt:	1797	873	924

Särskilt anpassade målgrupper

Målgrupp	Sökande	Jobbat	Tackade nej	Kom inte till jobbet	Fick ej erbjudande
Behov av anpassning GR	78	53	14	0	11
Behov av anpassning GY	156	104	27	8	17
KAA	77	46	24	7	0
Behov av språkstöd	125	71	25	6	23

Ungdomar som tackat nej eller inte dykt upp

Anledning bortfall	Antal
Annan anledning	142
Ej inkommit med utdrag	32
Ej svar innan utsatt datum	383
Fått annat sommarjobb	289
För långt till arbetsplatsen	72
Hälsoskäl/personliga skäl	69
Inte nöjd med arbetstiderna	51
Inte nöjd med arbetsuppgifterna	119
Inte nöjd med lönen	35
Kan inte nås	1
Kom inte till arbetet	136
Sjuk hela perioden	6
Ska resa	224
Sommarskola	53
Vill inte jobba	80
Anledning saknas	84
Totalt	1795

5.2 Arbetsplatser

Nedan redovisas samtliga resultat kring årets sommarjobbsplatser. Det presenteras fördelat på målgrupp, organisationsform, förvaltning och bolag. Utöver detta presenteras det även utifrån geografiskt område och jämförs då med antal ungdomar som har arbetat från samma område.

Platser fördelat på målgrupp

Grupp	Antal platser
Gymnasiet	3371
Årskurs 9	1641
Årskurs 8	200
Totalt	5212

Platser fördelat på organisationsform

Organisationsform	Antal
Förening	754
Kommunal fackförvaltning	2948
Kommunalt bolag	1070
Privat	356
Stiftelse	74
Övrigt	10
Totalt	5212

Platser fördelat på förvaltning och bolag

Förvaltning	Antal
Arbetsmarknad och vuxenutbildning	2
Bostadsbolaget	184
Demokrati- och medborgarservice	19
Familjebostäder i Göteborg AB	302
Förskoleförvaltningen	358
Förvaltningen för funktionsstöd	352
Förvaltnings AB Göteborgs Lokaler	16
GotEvent AB	96
Grundskoleförvaltningen	569
Gryaab AB	4
Gårdstensbostäder AB	106
Göteborg & c/o	2
Göteborg Energi AB	48
Göteborgs Hamn AB	1
Göteborgs Stads Leasing AB	2
Higab	4
Idrotts- och föreningsförvaltningen	28
Kretslopp och vatten	4

Kulturförvaltningen	17
Poseidon (Bostads AB Poseidon)	305
Socialförvaltningen Centrum	56
Socialförvaltningen Hisingen	79
Socialförvaltningen Nordost	262
Socialförvaltningen Sydväst	80
Stadsfastighetsförvaltningen	19
Stadsmiljöförvaltningen	450
Utbildningsförvaltningen	42
Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen	611
Totalt	4018

Platser fördelat på geografiskt område samt boende i området som har jobbat

Geografiskt område	Antal platser	Antal boende i området som har jobbat
Angered	928	979
Askim-Frölunda-Högsbo	458	475
Centrum	1002	246
Lundby	300	305
Majorna-Linné	335	347
Norra Hisingen	379	487
Västra Göteborg	426	490
Västra Hisingen	567	685
Örgryte-Härlanda	315	340
Östra Göteborg	502	638
Totalt	5212	4992

5.3 Övrigt

Nedan redovisas särskilda insatser eller områden där vi har gjort större förändringar. Under varje avsnitt följer en diskussion kring resultatet.

Upphandlade leverantörer

I år har vi upphandlat leverantörer som erbjuder sommarjobb inom, teknik, it, entreprenörskap och hos föreningar som erbjuder arbete inom varierande arbetsområden. Vi har också samarbetat med en leverantör i vårt uppdrag att erbjuda sommarjobb för målgruppen funktionsnedsatta.

Föreningar

Detta år fick vi in anbud från sammanlagt 27 ideella föreningar utifrån deras anbud önskade dem ta emot 1090 ungdomar. Samtliga föreningar godkändes och vi använde oss av 754 platser. Anledningen till att samtliga platser inte användes var målet om att minska de externa kostnaderna kring lovjobben (de kostnader som är utöver lovjobbarnas löner). Antalet platser har framför allt minskat hos de föreningar som önskat att ta emot flest. Förra årets ersättningsmodell till föreningar har i år förändrats, dels för att göra det enklare för föreningarna att nå kriterierna, dels för att skapa jämlikhet mellan stadens egna verksamheter som söker handledarersättning och civilsamhället.

Utmaningar under årets sommarjobb har främst varit bristen på arbetsuppgifter. Flera av de föreningar som haft spontanidrott som verksamhet har i år haft ett färre besöksantal gentemot tidigare år. Genom samarbete med idrotts- och föreningsförvaltningen (IOFF) har vi kunnat identifiera några orsaker till detta. Oavsett anledning så behöver vi säkerställa att sommarjobbarna har tillräckligt mycket arbetsuppgifter för att jobbet ska kännas meningsfullt.

Entreprenörskap

Likt tidigare år har vi fortsatt att upphandla platser inom entreprenörskap i syfte att ge ungdomar möjligheten att träna upp sina entreprenöriella förmågor. I år upphandlade vi sammanlagt 300 platser jämnt fördelat mellan årskurs 9 och gymnasiet. Utöver de platser vi upphandlat har stadens egna verksamheter och bolag erbjudit 145 platser inom entreprenörskap. Dessa platser handlar bland annat om våldsprevention, områdesutveckling och demokratiska frågor. Entreprenörskap fortsätter att ha ett relativt högt betyg från sommarjobbarna, dock upplever många att det är svårt att förstå vad de kommer att få göra på sommarjobbet i samband med att de söker och tackar ja. En del upplever också att det är lite för likt skolan, medan andra kan se att det direkt utvecklar förmågor som de kan dra nytta av i sin undervisning.

IT-utbildare

Sommarjobbet IT-Utbildare är ett projekt och idén till projektet kom ifrån ett liknande sommarjobb som genomförts i Stockholmsområdet. Tanken med sommarjobbet är att öka den digitala kompetensen hos den äldre befolkningen i Göteborg. Sommarjobbet genomfördes tillsammans med äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen samt en leverantör som tog emot sommarjobbarna och utbildade dem i digitala verktyg. Sommarjobbet genomfördes med totalt 25 sommarjobbare som åkte ut till olika mötesplatser för äldre och utbildade dem i den digitala världen. Vid utvärdering med äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, leverantör och sommarjobbare kan vi konstatera att projektet varit av stort värde för både ungdomar och äldre. Vi hoppas kunna

genomföra liknande sommarjobb även nästa år, då vill vi hitta fler vägar för sommarjobbarna att möta dem äldre då detta delvis varit en utmaning.

Tekniksommajobb

Förra året genomfördes en satsning som kallades teknikpraktik för ungdomar i åk 8 från särskilt utsatta områden. Från förra årets satsning kunde vi tillsammans med leverantören urskilja en del förbättringsområden. Vi valde att fortsätta med teknikspåret men i år kallades det för sommarjobb och omfattningen av platser minskades från 200 till 30. Minskningen av antalet platser var en följd av att inte enbart erbjuda ett arbetsområde för samtliga sökande. Ett tekniksommajobb ska innefatta praktiska moment men det blir också en hel del teoretiska moment i form av föreläsningar. Upplägget på ett sådant sommarjobb passar inte alla och därmed behöver det finnas variation bland arbetsområdena på samma sätt som det gör för årskurs 9 och gymnasiet. I år valde vi att trycka särskilt på att lokalens utformning ska vara anpassad för gruppens storlek samt arbetsuppgifter som ska utföras. Det geografiska läget ska vara mer centralt så att sommarjobbare från dem olika stadsdelarna enkelt kan ta sig dit och bidrar till en mer mixad arbetsgrupp. Det var också tydligt att handledarens pedagogiska kompetenser var av stor vikt för att samtliga sommarjobbare ska känna sig delaktiga. Utöver det informationsmöte vi haft med samtliga sommarjobbare i årskurs 8 och deras föräldrar gjorde vi också ett arbetsplatsbesök under första dagen.

Vi kan nu konstatera att de åtgärder vi genomfört under årets tekniksatsning har givit goda resultat enligt både arbetsplats och sommarjobbare som enligt utvärdering haft en bra upplevelse.

Ungdomar i behov av anpassning

Nytt för i år när det kommer till målgruppen i behov av anpassning är att vi upphandlat en leverantör i syfte att hantera hela målgruppen ungdomar med en funktionsnedsättning. Leverantören som vann uppdraget var Passalen som vi haft samarbete med under 2021–2022. Tidigare år har Passalen drivit projektet “feriearbete för alla” som innebär att ungdomar som sökt ett sommarjobb hos Göteborgs Stad och som är i behov av anpassning har kunnat få kamratstöttning från en annan sommarjobbare, dessa två utgör tillsammans ett stöttarteam. Totalt så har det varit 20 stöttarteam under sommaren. Det utökade samarbetet har utöver dessa stöttarteam också inneburit hantering av målgruppen i stort då alla i behov av anpassning inte har kunnat eller velat ingå i ett stöttarteam. Kortfattat så har det utökade samarbetet inneburit att leverantören haft kontakt med de ungdomar som är i behov av anpassning för att kartlägga deras specifika behov, genomfört uppsökande arbete i skolor för att få målgruppen att söka, haft kontakt med arbetsplatser som tar emot målgruppen. Varit aktivt deltagande vid händelser som sker under arbetsperioden samt kontinuerlig kontakt med ungdomar och arbetsplatser under arbetsperiodens gång.

Under arbetsperiodernas gång har samarbetet fungerat bra. Arbetet kring stöttarteamen har varit väldigt lyckat enligt arbetsplatserna och sommarjobbarna. Vad som däremot brustit något är arbetet inför sommarjobben. Då leverantören inte tillåtit access till det system som administrerar lovjobben utifrån att det synliggör personuppgifter som inte åligger leverantörens uppdrag och således saknar laglig grund, så har det resulterat i ett förhållande i arbetsprocessen. Detta har resulterat i att information till arbetsplatser kommit väldigt sent samt brister att tidigt ta kontakt med ungdomarna i behov av anpassning för att kunna kartlägga den enskildes behov. Utöver den sena informationen om de sommarjobbare som är i behov av anpassning och som inte ingått i ett stöttarteam så har arbetsplatserna varit nöjda med samarbetet med Passalen. De har känt sig trygga i kommunikationen och möjligheten att höra av sig till dem för att få stöttning.

Anpassad gymnasieskola

Ungdomar som läser på en anpassad gymnasieskola och har en fungerande APL-plats kan söka om sommarjobb på sin APL-plats under förutsättning att de är folkbokförda i Göteborg. Arbetsmarknad och vuxenutbildning i Göteborgs Stad står för anställningen och betalar efter anställningsperioden ut lön till ungdomen. Arbetsplatsen och staden delar på arbetsmiljöansvaret och försäkring för ungdomen finns genom staden. Information om sommarjobb ges till APL-samordnare på skolorna som samordnar platserna med respektive handledare på arbetsplatsen. Totalt blev 21 ungdomar erbjudna sommarjobb på sin APL-plats, varav 20 ungdomar arbetade. År 2022 var totalt 15 ungdomar erbjudna sommarjobb på sin APL-plats, varav 14 ungdomar arbetade.

Språkintröduktion

Ungdomar som går språkintröduktion har ofta behov av extra stöttning i hela lovjobbprocessen och därför gör vi besök i de större klasserna under ansökningsperioden för att hjälpa dem som är intresserade att genomföra sommarjobsansökan. I ansökan finns möjligheten att kryssa i en ruta att behov av språkstöd finns. Optimalt sätt ska dessa ungdomar sedan matchas mot arbetsplatser som uppgett att de har möjlighet att ta emot sommarjobbare med språkstöd. Dock är det väldigt få arbetsplatser som uppger att de har möjlighet till detta. Så för att de arbetsplatser som har uppgett möjlighet att ta emot sommarjobbare med språkstöd inte ska ta emot flera på en och samma arbetsplats gör vi ibland avvägningar att placera ungdomar i behov av språkstöd på arbetsplatser där en grundläggande svenska bör vara tillräcklig.

Finansiering av handledare

Inför 2023 togs det fram en ny ersättningsmodell för att göra det enklare för stadens verksamheter att ansöka om handledarersättning samt bidra till en mer

rättvis fördelning av ersättningen. Tillgång till handledarersättning är fortsatt grunden för flera av stadens verksamheter att ta emot sommarjobbare alternativt att ta emot en större andel sommarjobbare. Flera av stadens verksamheter ser deras engagemang kring att ta emot sommarjobbare som viktigt och vill fortsätta och utveckla satsningen men uppger samtidigt att ersättningen är en viktig del i att processen blir hållbar och långsiktig. Ersättningen är därmed en viktig del i att säkerställa tillgången på handledare som helt kan fokusera på att ge sommarjobbarna en bra start på arbetslivet.

Samtliga fackförvaltningar och bolag i staden har i år haft möjlighet att ansöka om handledarersättning i syfte att tillfälligt utöka personalstyrkan för att skapa fler sommarjobb. Totalt har 13 olika förvaltningar och bolag ansökt om ersättning och vi har skrivit överenskommelser med 19 verksamheter. Ersättningen bidrog till att 1865 sommarjobbplatser skapades och cirka 244 arbetsmöjligheter som handledare och projektledare skapades framför allt för unga vuxna arbetssökande. Utöver dessa sommarjobbplatser som vår förvaltning förmedlar har vi finansierat 85 kultursommarjobb hos kulturförvaltningen.

Årskurs 8

Under hösten 2021 fick lovjobbgruppen uppdraget att administrera 200–300 sommarjobb för ungdomar som under vårterminen 2022 skulle gå i åttan. Detta var ett resultat av att ett fåtal socialförvaltningar i staden tidigare hade erbjudit jobb till de i årskurs åtta och därav påylste dess frånvaro under 2021. Insatsen genomfördes även denna sommar, 232 ungdomar fick ett erbjudande om sommarjobb varav 193 ungdomar från årskursen tackade ja och genomförde sitt sommarjobb.

Vykort skickades ut till samtliga som ingick i målgruppen, de som går i årskurs åtta och är folkbokförda i nordöstra Göteborg eller på Hisingen. Utifrån föregående års utmaningar genomfördes en del förändringar under detta år. För att öka intresset hos sommarjobbarna erbjöd vi i år en större variation på arbetsområden. Genom att erbjuda fler arbetsområden är chansen större att ungdomarna söker sig till ett arbetsområde som de är intresserade av. Särskilda insatser i form av informationsmöten anordnades under våren för sommarjobbarna och deras föräldrar, syftet med mötet var att ge ungdomarna verktyg och förutsättningar till att få ett så meningsfullt sommarjobb som möjligt. På mötet gick vi bland annat igenom vad ett sommarjobb innebär, vad som förväntas av sommarjobbaren och svarade på frågor. Uppslutningen på dessa möten var mycket hög. Vi kan efter årets satsning på denna målgrupp konstatera att de förändringar vi genomfört haft god effekt.

Kommunikation

Antalet sökande ungdomar fortsätter att ligga på en hög nivå vilket vittnar om att de insatser vi gör för att promota sommarjobben bland behöriga ungdomar haft god effekt. Det finns en hemsida för både sökande ungdomar och arbetsplatser som vill ta emot sommarjobbare. Där finns all information samlad

och den anses vara mycket uppskattad då det är enkelt att hitta information. Inför höstlovsjobben kommer dock denna hemsida att förflyttas och läggas på Göteborgs Stads nya landningssida för lediga jobb i Göteborgs stad. Detta skulle ytterligare kunna förenkla informationsspridningen. Den nya placeringen visar också att lovjobben är en del av stadens kompetensförsörjning.

Utmaningarna ligger fortsatt i att få fler av stadens verksamheter att ta emot sommarjobbare. Vi vet att personalen som agerar handledare har en stor makt när det kommer till att avgöra om verksamheten kan och vill ta emot lovjobbare. Därmed blir detta en viktig målgrupp att nå och engagera i mottagandet av lovjobbare. Oftast räcker det inte enbart med att få information utan särskilda satsningar på de mjuka värdena av att ta emot lovjobbare behöver genomföras. Syftet med lovjobben behöver också vara tydligt då handledarskapet enligt många brukar innebära extra arbete för den som tar på sig uppdraget. Dock är det organisatoriskt svårt att nå personalen i de olika förvaltningarna, därmed genomfördes en mindre informationskampanj mot utvalda förskolor som inte tagit emot sommarjobbare de senaste åren i syfte att öka engagemanget hos personalen på förskolorna. I pilotsatsningen besöktes 31 förskolor och 9 av dessa anmälde sedan in platser. Det är svårt att säga om detta berodde på informationskampanjen eller inte. Men vid våra förskolebesök möttes vi ofta av personal som hade dåliga erfarenheter av att ta emot sommarjobbare i verksamheten. Dessa dåliga erfarenheter försökte vi bemöta genom att trycka på det stöd vi ger samtliga platser under sommarjobbperioden. De dåliga erfarenheterna handlar oftast om att många ungdomar har svårt att vara aktiva i arbetet, ta egna initiativ och passa arbetstider. Dessa dåliga erfarenheter kan dock vändas av att arbetsplatsen tar emot sommarjobbare som det har fungerat bra med.

6 Enkätredovisning

I slutet av varje arbetsperiod skickas enkäter ut till samtliga ungdomar. Enkäterna skickas ut på sms vid två olika tillfällen för att få in så många svar som möjligt. Det skickas också ut en enkät till samtliga arbetsplatser, den mejlas till både kontaktpersoner och handledare.

6.1 Gymnasiet

Av 3195 utskickade enkäter inkom svar från 1664 ungdomar vilket är 52%.

Årets sommarjobb var det första sommarjobbet någonsin för 42% av de svarande. Det betyder att 58% av de svarande har haft ett sommarjobb tidigare. 67% svarade att de inte har sökt andra sommarjobb än det sommarjobb de fick via Göteborgs Stad. Av de 33% som svarade att de hade sökt ett annat sommarjobb var det bara 31% som sedan skulle sommarjobba på ytterligare ett sommarjobb under sommaren. En övervägande andel ansåg att de fått tillräckligt mycket information om sitt sommarjobb inför start. Hela 93% var

mycket nöjda eller nöjda med sitt sommarjobb och 95% ansåg att de blivit väl bemötta av personalen på arbetsplatsen. På frågan om sommarjobbaren kunde tänka sig att arbeta på samma ställe i framtiden blev svaren skilda: 47% svarade ja, 23% nej och 30% vet ej.

6.2 Grundskolan

Av 1797 utskickade enkäter inkom svar från 1073 ungdomar vilket är 59%.

Årets sommarjobb var det första sommarjobbet någonsin för 87% av de svarande. 76% svarade att de inte har sökt andra sommarjobb än det sommarjobb de fick via Göteborgs Stad. Av de som svarade att de hade sökt ett annat sommarjobb var det bara 8% som sedan skulle sommarjobba på ytterligare ett sommarjobb under sommaren. En övervägande andel ansåg att de fått tillräckligt mycket information om sitt sommarjobb inför start. Hela 94% var mycket nöjda eller nöjda med sitt sommarjobb och 96% ansåg att de blivit väl bemötta av personalen på arbetsplatsen. På frågan om sommarjobbaren kunde tänka sig att arbeta på samma ställe i framtiden blev svaren skilda: 45% svarade ja, 22% nej och 33% vet ej.

6.3 Arbetsplatser

Av totalt 594 arbetsställen svarade 179 personer på enkäten vilket är 30%.

Strax över hälften av de svarande deltog på handledarutbildningen och i princip samtliga ansåg att den varit till hjälp i deras uppdrag som handledare. Hela 83% ansåg att de fått den hjälp de behöver av Arbetsmarknad och Vuxenutbildning. Resterande anser att de delvis eller inte alls fått den hjälp de behövde. Av de som har försökt kontakta oss upplever nästan samtliga att det är enkelt att nå oss både via mejl och telefon samt att det går snabbt att få svar. 13% ansåg att de haft en konflikt med deras sommarjobbare under sommaren och 75% av dem ansågs sig behöva ta kontakt med Arbetsmarknad och vuxenutbildning för att lösa konflikten. Endast 45% har tagit del av marknadsföring kring att ta emot sommarjobbare, vilket betyder att över hälften troligtvis har fått informationen via en chef. Flera av arbetsplatserna lyfter att möjligheten att få in intresserade ungdomar i verksamheten är en del av anledningen till att de tar emot. Med bakgrund av det anser många verksamheter att det kan vara en stor utmaning att ta emot sommarjobbare om dessa inte verkar intresserade. En del upplever att sommarjobbaren inte känner till sina skyldigheter som arbetstagare. Samtliga sommarjobbare får inför sitt sommarjobb ett mejl med information om vad de behöver tänka på inför och under sitt sommarjobb. I detta mejl framgår sommarjobbarens skyldigheter, dock är lovjobben en arbetsmarknadsinsats som syftar till att ge ungdomar arbetslivserfarenhet vilket betyder att de kan behöva träna på arbetslivets krav och förstå vilka påföljder misskötsel kan få. Däremot kan vi bli tydligare med arbetsplatserna om vilken information sommarjobbarna får inför deras sommarjobb.

Flera arbetsplatser lyfter problematik kring de sommarjobbare som också går i samma skolklass vilket kan bidra till stökiga arbetsgrupper. När det kommer till grundskolan så är det vanligt att ungdomarna går i en skola nära deras hem. Om det finns få arbetsplatser som tar emot ungdomar i vissa områden samt att vi försöker placera ungdomar nära deras hem finns det risk att ungdomarna känner till varandra sedan innan. Att fler olika arbetsplatser tar emot ungdomar i grundskolan skulle vara en del av lösningen samt att vi bättre kan se över att vissa ungdomar får ha en liten längre resväg till arbetet än andra för att få till en bättre spridning.

7 Diskussion

Då antalet sommarjobb ökade markant sommaren 2022 ökade således arbetsbelastningen för hanteringen av ungdomar under sommaren. Då målet för 2023 var att bibehålla samma mängd sommarjobb så valde man från förvaltningens sida att anställa fyra personer under juni, juli, augusti till den befintliga lovjobbgruppen. Detta upplevdes som mycket positivt och gav arbetsgruppen betydligt bättre förutsättningar att hantera de ärenden som kommer in löpande under sommaren. I samband med detta har mängden arbetsplatsbesök ökat markant vilket varit ett uppskattat inslag från såväl oss som för arbetsplatserna och de ungdomar som är ute och arbetar. I relation till de ökade arbetsplatsbesöken så har vi kunnat få en bättre inblick gällande arbetsuppgifterna som arbetsplatserna erbjuder. Frågan kring kvalitet i relation till kvantitet har därmed uppmärksamats. Under en del av de arbetsplatsbesök som vi genomfört har vi upplevt att vissa arbetsplatser tar emot fler ungdomar än vad de har arbetsuppgifter för, detta resulterar många gånger i tidig hemgång för sommarjobbaren eller att de inte har något att göra och bara sitter av tiden. Vissa arbetsplatser uppvisar också, i vissa fall, en bristande organisation kring lovjobben vilket gör det svårt att få kontakt med chefer eller att man saknar rutiner vid händelser som kan uppstå under arbetsperiodens gång. Arbetsplatsbesöken blir en viktig möjlighet för oss som samordnar lovjobben att få en inblick i hur det praktiskt fungerar när sommarjobbaren väl är på plats.

Antalet sommarjobbsplatser för grundskolan har i år sjunkit från tidigare år, däremot har inte målgruppen blivit färre. Behovet av sommarjobb för grundskolan är stort då få har tidigare arbetslivserfarenhet samt har få möjligheter att få andra sommarjobb. Däremot vill de flesta arbetsplatser ta emot äldre ungdomar som anses vara mer mogna. Arbetsplatser vittnar om att yngre personer kräver mer stöd från handledare och vissa upplever därmed att det inte är möjligt att ge det stöd som en grundskoleungdom har behov av. Detta gör att allt fler arbetsplatser vill ta emot sommarjobbare från gymnasiet. Både under detta och förra året behövde vi öppna sommarjobsansökan på nytt för ungdomar i gymnasiet då ansökande ungdomar från den befintliga målgruppen inte var tillräcklig. Både under detta och förra året vände sig den andra ansökningsomgången till samtliga ungdomar i år 2 på gymnasiet. Därmed verkar detta vara en trend som inte kommer att förändras under 2024 och kräver

då att vi tar ett beslut om vilken riktning sommarjobbssatsningen ska ha. Ska antalet platser för gymnasiet minskas eller ska målgruppen för gymnasiet öka. Genom att erbjuda fler platser till ungdomar i år 2 får fortsatt lika många ungdomar chansen till ett sommarjobb dock lite högre upp i åldern. Utifrån kompetensförsörjningsbehov kan det vara positivt att ta emot äldre ungdomar i verksamheten. För exempelvis funktionsstöd, äldreomsorg och barnomsorg kan det vara bra att ta emot ungdomar som är närmre myndighetsåldern och därefter kan söka ett sommarvikariat inom samma verksamhet som de tidigare haft ett sommarjobb inom.

8 Avslut

Sommarjobben är en viktig insats för Göteborgs ungdomar att tidigt få en inblick i arbetslivet och en möjlighet att i en trygg miljö få lära sig grunderna i att ha en anställning. I samarbete med stadens förvaltningar, bolag, ideella föreningar och privata aktörer har vi kunnat bidra till att sammanlagt 4992 ungdomar kunnat gå till ett sommarjobb i sommar. Engagemanget för ungdomar är stort och det finns krav och förväntningar på dem, detta är viktigt för att det ska fortsätta vara en lärande arbetsmarknadsinsats. Dock behöver det finnas en skillnad mellan vilka krav vi ställer på en vuxen person som har mycket arbetslivserfarenhet och en ungdom som ska introduceras till arbetslivet. Denna utmaning avser vi att fortsätta arbeta med framåt.

Om sommarjobben ska fortsätta erbjudas i lika hög utsträckning under 2024 behöver det finnas möjlighet för stadens verksamheter att fortsatt kunna ansöka om handledarersättning. Utöver stadens egna verksamheter är civilsamhället en viktig samarbetspartner i att ta emot sommarjobbare. Det finns ett behov av varierande sommarjobb då sommarjobb som utgår ifrån spontanidrott har vuxit de senaste åren och tyvärr konkurrerar om samma geografiska ytor i staden. Dessa jobb är också beroende av både väder och besökarantal vilket gör det osäkert. Vi behöver kunna säkerställa att det finns arbetsuppgifter för de sommarjobb vi erbjuder oavsett föregående omständigheter. Utifrån de arbetsplatsbesök vi har genomfört under sommaren kan vi konstatera att en del verksamheter behöver kraftsamla för att hitta fler arbetsuppgifter, en del verksamheter kan också behöva ta emot färre ungdomar och vi behöver ställa högre krav där det är möjligt.

Då årets satsning på att utöka lovjobbgruppen under sommaren varit en mycket lyckad satsning önskar vi fortsätta med detta även nästa år. Det ger gruppen bättre förutsättningar att agera på alla ärenden som inkommer till förvaltningen samt att arbeta förebyggande genom att göra fler arbetsplatsbesök. Årets arbetsplatsbesök vittnade om bristen på arbetsuppgifter på en del arbetsställen. Detta avser vi att arbeta vidare med under 2024.

Arbetsmarknad och vuxenutbildning, Lovjobb

Telefon: 031-368 31 10

E-post: ungdomsjobb@arbvux.goteborg.se

