



Årsredovisning feriejobb 2024

**Sommarjobb och lovjobb för gymnasie- och
grundskoleelever 2024**

2024-10-01

Innehåll

1	Inledning	3
2	Uppdraget.....	4
2.1	Syfte	4
2.2	Historik	4
3	Resultat 2024	5
3.1	Ungdomarna.....	6
3.2	Kvalitativa arbetsplatser.....	8
3.3	Utvärderande enkät	9
3.4	Arbetsplatserna	10
3.5	Budget 2024 (preliminära kostnader).....	13
4	Utmaningar.....	13
4.1	Arbetsplatserna	13
4.2	Ungdomar med behov av anpassning	13
4.3	Budget.....	14
4.4	Digitala utmaningar.....	14
5	Framåt	14
5.1	Avtal med upphandlade leverantörer	15
5.2	Överenskommelser med stadens förvaltningar och bolag.....	15
5.3	Arbetsplatsbesök	15
5.4	Digitalisering av lönehantering.....	15
5.5	Utforska nya samarbeten.....	16
5.6	Från AB till BEA anställningar	16
5.7	Budget 2025	16
6	Bilaga.....	18
6.1	Tabeller och diagram	18

1 Inledning

Rapporten beskriver hur förvaltningen hanterar uppdragen och resultaten för år 2024. Vi beskriver målgruppen och arbetsplatserna i termer av volym, branschområden och fördelning av ungdomar per arbetsplats mm. Vi resonerar kring de utmaningar vi har mött under arbetets gång och våra tankar om en fortsatt utveckling kommande år.

Arbetsmarknad och Vuxenutbildning anordnar för Göteborgs Stads räkning feriejobb för ungdomar under påsk-, sommar- och höstlov. Under dessa lov så har vi närmare 6 000 ungdomar ute på olika arbetsplatser. För många av dem är det den första erfarenheten av arbetslivet och därmed den första raden på sitt CV i ett framtida arbetssökande.

För att kunna erbjuda alla dessa platser så har vi ett gott och välfungerande samarbete med stadens förvaltningar och bolag, lokala föreningar och även en del platser som upphandlas av privata anordnare. Många verksamheter är vana att ta emot lovjobbare och åtagandet har blivit en del i deras årsplanering.

Vi har påbörjat ett arbete med kvalitativa arbetsplatser under hösten 2023. För att få ett underlag så har vi tagit fram en enkät som vi riktar till ungdomar och handledare och som vi använder i samband med arbetsplatsbesöken. Materialet kommer att kunna ligga till grund för utveckling och kommande planering. En del av arbetet med kvalitativa arbetsplatser handlar även om att vi har utvecklat våra avtal med privata aktörer och föreningar. Vi har lagt en tydlig grund, men ser också att det finns mer att göra för att ytterligare förbättra och höja kvaliteten.

Förvaltningens förslag inför 2024 om att koppla lönen till födelseår istället för årskurs har fallit väl ut bland lovjobbare och underlättat för administrationen genom att undanröja risk för fel lönesättning.

2 Uppdraget

2.1 Syfte

Förvaltningen har i uppdrag att för hela stadens räkning anordna arbetsmarknadspolitiska åtgärder och ta de initiativ som krävs för att främja sysselsättningssituationen i Göteborg. Lovjobben är en insats som bidrar till ökad sysselsättning bland unga under skolloven och ger dem en egen inkomst. Ett lovjobb ger ungdomen en möjlighet att testa på ett arbete och lära sig om arbetslivets basala krav i en miljö där kraven inte är för höga och fokus ligger på att lära. Syftet med lovjobb är ökad arbetslivserfarenhet för ungdomar, marknadsföra staden som en attraktiv arbetsgivare och minska social oro i staden under loven. Social oro kan minska genom att fler ungdomar får en känsla av meningsfull tillvaro samt att arbetets innehåll kan leda till tryggare områden.

Enligt budget 2024 ska ett särskilt fokus riktas mot unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättning. Lovjobb till unga ska även detta år erbjudas i stor utsträckning. Enligt Göteborgs stads handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025, har förvaltningen fått i uppdrag att arbeta aktivt och uppsökande för att öka antalet kommunala sommarjobbare i särskilt utsatta områden.

2.2 Historik

Målgruppen för vilka ungdomar som kan ansöka om lovjobb har förändrats över tid. Året 2021 tog förvaltningen över uppdraget med lovjobb för ungdomar i årskurs 9 som tidigare legat på stadsdelsförvaltningarna. Men i och med omorganisationen från stadsdelsförvaltningar till socialförvaltningar samlades uppdraget med lovjobb på en förvaltning. Under 2022 ökade målgruppen ytterligare då lovjobb för ungdomar i årskurs 8 bosatta i ett särskilt utsatt område tillföll förvaltningen. Svårigheter i att bedöma behörighet utifrån ett geografiskt område har gjort att målgruppen för årskurs 8 till en början varit väldigt stor för att sedan succesivt minska. I år utgår behörigheten utifrån de geografiska stadsområden som stadsledningskontoret har tagit fram med utgångspunkt från polisens område över särskilt utsatta områden. Före 2022 var det endast elever från programmen Barn och fritid samt Vård och omsorg i årskurs 2 som kunde ansöka. Under 2022 ökade antalet platser för gymnasiet avsevärt, vilket ledde till att ansökningsperioden öppnades en extra gång och blev då tillgänglig för alla elever i årskurs 2. I år är första året som hela årskurs 2 har ingått i den ordinarie målgruppen för gymnasiet och därmed kunnat söka sommarjobb samtidigt som övriga ungdomar.

Målet för år 2022 var 4000 platser men blev till slut 5785 platser, vilket var en rejäl ökning från år 2021. Förra året var målet 5000 platser och landade tillslut på 5212. Minskningen i antalet platser skedde framförallt inom socialförvaltningarna, allmännyttan och föreningar. Detta kopplas bland annat till en kraftig ökning av platser under pandemin som sedan justerats ned från arbetsplatsernas och vårt håll till gagn för en förbättrad arbetsmiljö och kvalitet. En del verksamheter upplevde också att dem behövt bygga upp en bättre struktur internt innan dem succesivt kan öka upp antalet platser igen. Föreningars platser minskades ned från 2022 till 2023 eftersom många verksamheter under 2022 tagit emot fler ungdomar än dem kunnat sysselsätta. Brist på arbetsuppgifter ger en dålig arbetslivserfarenhet och bidrog till att förvaltningen från 2023 även gjorde en egen bedömning vid placering utifrån arbetsupplägg. Under 2024 så har vi fortsatt med samma volym utifrån vår inriktning mot kvalitativa arbetsplatser.

3 Resultat 2024

Nytt för i år är bland annat att ungdomarna inför och efter genomförd lovjobbsperiod har fått en kort videohälsning från Göteborgs Stad. Den första filmen hälsar välkommen till oss i staden och ger lite tankar kring hur ungdomen skall förvalta sitt eget varumärke genom att tex vara på arbetet i tid. Den andra filmen är ett tack för sommaren och tips på hur ungdomen nu kan ta vara på sina erfarenheter av sommarjobbet i ett framtida arbetssökande. Vi upplever att filmerna har tagits emot väl och varit uppskattade av ungdomarna. Utöver detta har Intraservice tillsammans med vår förvaltning fått i uppdrag att ta fram en gemensam målgruppsanpassad introduktion för elever till och med gymnasienivå som används i samband med att ungdomarna fått ett lovjobb. Uppdraget är en del i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning där viljan är att tillvarata och attrahera kompetens på arbetsmarknaden. Under året har en planering av en introduktion genomförts, produktion förväntas ske under 2025.

Föregående år tog förvaltningen fram en ny ersättningsmodell för att beräkna handledarersättningen i syfte att förenkla processen för de förvaltningar och bolag som gjorde en ansökan samt att nå en mer jämlik fördelning av ersättningen. Modellen var uppskattad genom att den förenklade processen för dem som ansöker dock fanns det verksamheter som inte hade behov av hela ersättningen dem fått rätt till utifrån modellen. Mot bakgrund av detta har förvaltningen i år agerat annorlunda för att utgå från verksamheternas behov och samtidigt sätta ett maxbelopp vilket förväntades leda till sänkta handledarkostnader. Förändringen som genomfördes gav effekt då det sänkte kostnaden med en miljon än om vi enbart använt föregående års ersättningsmodell. Dock har den totala kostnaden för handledarersättning ändå ökat från föregående år med 4,3 miljoner. Anledningar till detta är att första arbetsperioden för lovjobbarna i år var 3 veckor för samtliga lovjobbare, tidigare har den varit 2 veckor för dem i grundskolan. Förlängningen med en

vecka resulterar i ytterligare en vecka av handledarersättning och det är under första perioden som närmare hälften av alla ungdomar är ute på sommarjobb. Den första perioden är även den period då flest verksamheter ansöker om handledarersättning. Ytterligare en anledning är att fler verksamheter har valt att ta emot lovjobbbara från gymnasiet istället för grundskolan. Gymnasieungdomarna har 3 veckors perioder samtliga perioder.

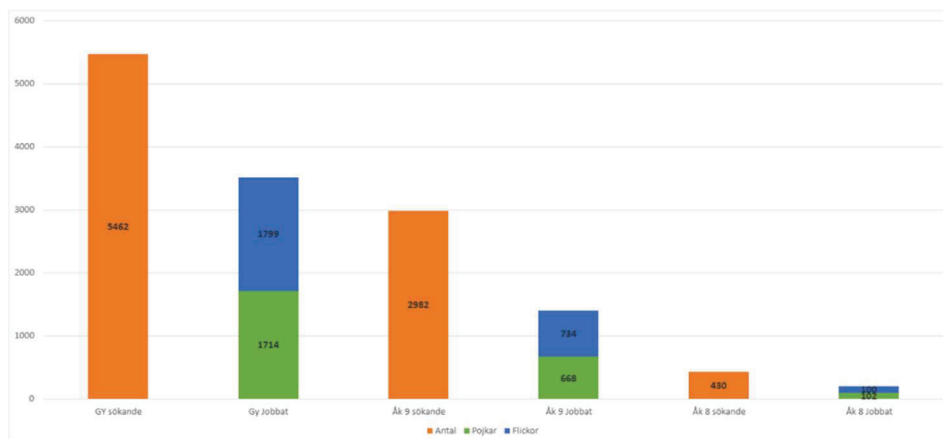
Under året har det skett ett omfattande arbete med att vidareutveckla processen med lovjobb hos civilsamhället. Det har inneburit ett annorlunda upphandlingsförfarande som till viss del inneburit en större administration för leverantörerna. Trots detta har det fungerat bra då förvaltningen arbetat proaktivt genom att bjuda in till avtalsgenomgång. Förvaltningen har även varit tillgänglig för att hantera frågor under avtalsperioden. Antalet leverantörer som lämnat anbud är fortsatt högt. De leverantörer som i år valt att inte lämna anbud har gjort det av andra orsaker än en eventuellt högre administrativ börda. De förändringar som genomförts i avtalsunderlag har dock inte fått helt önskad effekt. Analys visar att vi internt saknar rutiner och mallar för att följa upp avtalsefterlevnad. Utmaningar i år har liksom tidigare år varit bristen på arbetsuppgifter och i vissa fall meningsfulla arbetsuppgifter. Den fysiska ansträngning som krävs för arbetet varierar kraftigt mellan leverantörerna och väcker frågan kring tydligare formuleringar kring vad ett lovjobb innebär. Handledningen hos vissa arbetsplatser har varit bristfällig och situationer som uppstått till följd av detta har varit svåra att lösa under arbetsperioden.

3.1 Ungdomarna

Målgruppen för feriejobben består av ungdomar i årskurs 9 i grundskolan samt årskurs 1 & 2 i gymnasiet. Utöver detta så erbjuds även platser till ungdomar som har avslutat årskurs 8 och är bosatta i särskilt utsatta områden.

Till sommaren 2024 fick vi in 8874 ansökningar och sammanlagt var det 5117 ungdomar som arbetade. 100 ungdomar fördelat på 75 i Gy, 19 i åk 9 och 6 i åk 8 dök aldrig upp på sina arbetsplatser.

Diagrammet nedan visar antal ungdomar som har sökt feriejobb och antal som har arbetat. Diagrammet är uppdelat på gymnasieungdomar respektive årskurs 8 & 9.



Under 2024 så har vi kopplat upp oss till Navet som är en tjänst från Skatteverket. Uppkopplingen har gjort det enklare för sökande att kontrollera sin behörighet genom att dem som är folkbokförda i en annan stad än Göteborg inte kan genomföra en ansökan i vårt system. Tidigare har denna kontroll gjorts efter att dem skickat in sin ansökan och ansökningsperioden har stängts.

Vid ansökan får ungdomen kryssa för vilka arbetsområden och geografiska områden som är intressanta. Ansökan ger också möjlighet att kryssa i om man har behov av anpassning på sin arbetsplats samt fritextruta för att kunna beskriva hur det behovet tar sig uttryck. Det finns också en möjlighet för ungdomen att ange behov av språkstöd. När vi matchar ungdomar så tar vi hänsyn till samtliga punkter ovan.

Våra prioriterade grupper är ungdomar som anger ett behov av anpassning i sin ansökan och ungdomar som tillhör KAA. Prioriteringen innebär att de matchas innan övriga sökande. Samtliga ungdomar i dessa grupper är garanterade anställning utifrån att vår bedömning om arbetsplatserna kan tillgodose deras behov. Sökande i gymnasiet år 1–2 som läser Barn & Fritid och Vård & Omsorg och har sökt inom det område som de studerar prioriteras också vid matchning. Som ett extra stöd för ungdomar som har angett behov av språkstöd och ungdomar i årskurs 8 bosatta i särskilt utsatta områden erbjuds hjälp med ansökan. Ungdomarna i båda dessa grupper som har fått lovjobb erbjuds informationsmöten. För de yngre omfattar inbjudan även vårdnadshavare. För de som angett behov av språkstöd så erbjuds information med tolk på somaliska, engelska, arabiska och persiska/dari.

Efter att vi har omhändertagit behoven hos prioriterade grupper vidtar matchningen av övriga ungdomar.

Under 2024 så har vi erbjudit ungdomar på gymnasiet möjlighet att arbeta under 3 perioder om vardera 3 veckor. För ungdomar i årskurs 8 & 9 så har vi erbjudit lika många perioder, varav de två första perioderna var 3 veckor vardera och den sista perioden var 2 veckor. Detta är en anpassning utifrån skolstart och skolavslut som ligger något olika för gymnasieskola och grundskola. Lönerna per timme inklusive semesterlön, är kopplade till födelseår och ligger mellan 69 kronor för ungdomar födda 2009/2010 upp till 102,50 kr ungdomar födda 2005/2006.

3.2 Kvalitativa arbetsplatser

För att få veta mer om vad ungdomarna själva tycker och tänker så arbetar vi dels med att besöka arbetsplatser och aktivt ställa frågor både till grupper och individer. Vi har i år också haft med oss en enkät vid våra besök som ungdomen fått besvara i sin mobil genom att läsa av en QR-kod och svara på några enkla frågor. Syftet har varit att få ett grepp om kvaliteten på våra arbetsplatser. Vi har ställt frågor om vilken kunskap som ungdomen besitter om sin arbetsplats och hur introduktionen har fungerat samt om ungdomarna har koll på vem de skall kontakta om deras ordinarie handledare inte är på plats. Vidare så har vi frågat om deras uppfattning kring hur mycket raster de har, vilka förväntningar de hade inför arbetet och hur de uppfattar lovjobbet när de nu är på plats.

Denna enkät har enbart kunnat besvaras av de ungdomar som vi har mött på arbetsplatser vid våra fysiska besök. Totalt har vi fått in 860 svar. Ett axplock av svaren visar att 96% har fått en introduktion på arbetsplatsen och i 76% av fallen så var det handledaren som höll i introduktionen, i andra fall så var det chef på plats eller annan. Det är också höga resultat på frågor om förtroende för handledare och vem som är handledare, däremot så är det mer otydligt med kunskap om vem som skulle ersätta ordinarie handledare vid sjukdom. På frågan om ungdomarna vet vem som är deras arbetsgivare så är det runt hälften av ungdomarna som uppger att de vet och anger Arbvox.

I fritext så har ungdomarna bland annat beskrivit så här om vilken information de fått vid introduktionen:

“Att man ska vara positiv och prata med varandra och hjälpsam”

“Information om arbetsuppgifter, lön, schema och handledare.”

“Lite om regler vilka som jobbar, men nästan ingenting om själva sysslorna”

“Vi fick information av vad vi ska jobba med, t ex plocka skräp, måla, rensa ogräs osv. Vi fick också information om frånvaro och vad vi ska göra när någon är sjuk”.

På frågan om de saknade någon information så har ungdomarna bland annat skrivit:

“Hur mycket man blir betalad, och om det skulle vara någon som behöver funktionsstöd i gruppen”

“Att hämta med lunch första dagen”

Då vi sedan tidigare är vet att det förekommer att ungdomarna inte har sysselsättning hela dagar så ville vi se hur ungdomarna såg på det i sommar. Vi frågade därför om hur mycket ledig tid ungdomarna upplever att de har i snitt per dag. Här ser vi en stor variation mellan normal lunchrast på kanske 30–60 minuter till att ungdomen upplever sig ha rast i upp till ett par timmar om dagen.

3.3 Utvärderande enkät

Efter avslutad lovjobbperiod så har samtliga ungdomar och handledare även kontaktats via både mejl och /sms för att svara på frågor om lovjobbperioden. Här fick vi in sammanlagt 3 137 enkätsvar. Frågorna har rört sig kring hur nöjda ungdomarna har varit med sitt arbete och om de skulle kunna tänka sig att arbeta för Göteborgs Stad igen. Enkäten har också gett möjlighet för ungdomen att med egna ord beskriva vad som varit bra och vad som varit mindre bra med sommarjobbet.

Vad var det bästa med sommarjobbet?

“Att kunna träffa och lära känna nya människor”

“Alla nya barn som jag fick leka med, och att få ta eget ansvar”

Vad var mindre bra med sommarjobbet?

“Började tidigt”

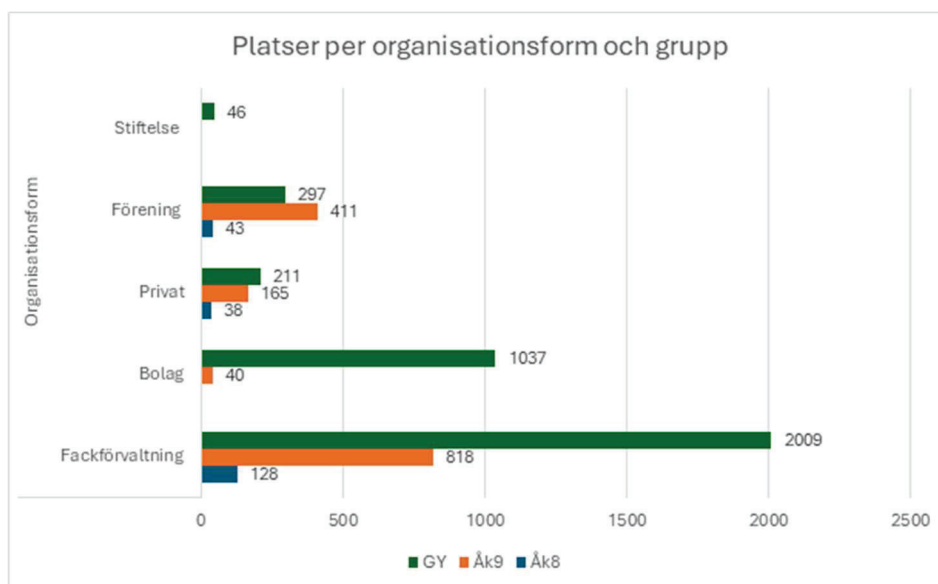
“Det blev lite tråkigt med arbetsuppgifterna efter ett tag”

På frågan om ungdomen var nöjd med sin handledare så är de beskrivande orden otroligt positiva med att handledaren är alltifrån snäll och duktig på att förklara till att ungdomen älskar sin handledare.

3.4 Arbetsplatserna

Samtliga fackförvaltningar och bolag i Göteborgs Stad har möjlighet att anmäla in platser för att ta emot lovjobbare. Antalet platser inom staden ligger på ungefär samma nivåer som föregående år. En del verksamheter ha valt att minska antalet de tar emot medan andra förvaltningar valt att öka upp ytterligare och följer en trend de gjort under fler års tid. Redan förra året kunde vi se en minskning med 200 platser från året 2022 som var ett rekordår i antalet platser. Tappet i platser från 2023 skedde främst inom socialförvaltningar och allmännyttan. Detta är en trend som håller i sig även i år då tre av fyra socialförvaltningar minskat antalet platser och hälften av bolagen inom allmännyttan har valt att öka medan hälften minskat. Även äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen som förra året anmälde in rekordmånga platser valde i år att minska ner med 81 platser. Men i samband med att en del förvaltningar och bolag valt att minska antalet från förra året så har en del andra förvaltningar valt att öka. Både Förskoleförvaltningen och Förvaltningen för funktionsstöd har vardera valt att öka med över 100 platser. Detta har gjort att förvaltningar och bolag inom Göteborgs stad gemensamt ökat antalet platser med 13 platser från förra året.

Diagrammet nedan visar antal platser per organisationsform uppdelat på ungdomar i gymnasiet, årskurs 8 & 9.

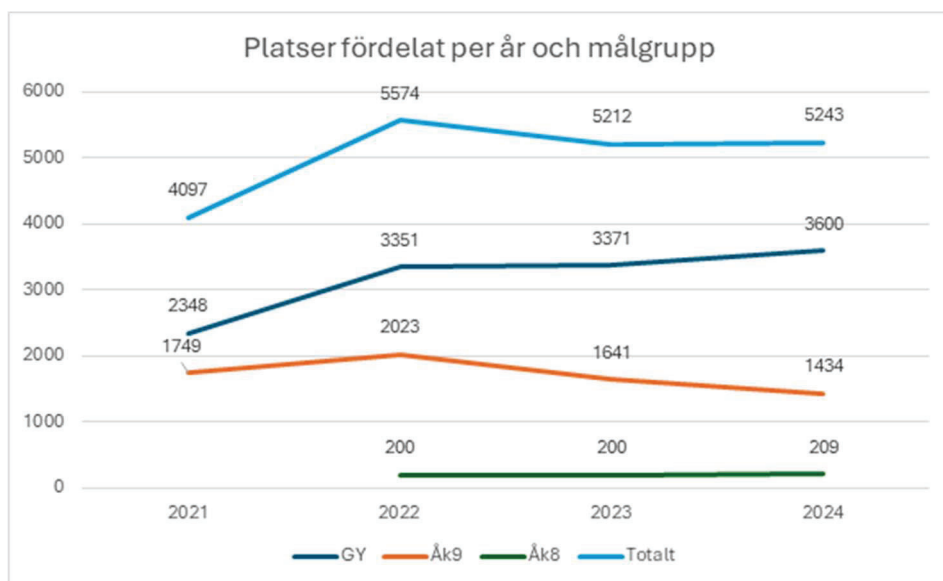


Ökningen inom Förskoleförvaltningen och Förvaltningen för funktionsstöd kan bland annat bero på att lovjobben finns med som en del i förvaltningarnas långsiktiga arbete med kompetensförsörjning. De ser lovjobben som en möjlighet att visa upp och skapa intresse kring deras verksamheter. De tillsätter också interna resurser för att marknadsföra lovjobben mot chefer och

medarbetare som kan agera handledare för att öka medvetenheten om och intresset för att vilja ta emot lovjobbare.

Samtidigt som antalet platser ligger på ungefär samma nivåer som föregående år ser vi en nedåtgående trend i antalet platser för årskurs 9. Platserna för årskurs 9 var som högst 2022 för att nu ligga på den lägsta nivån sedan förvaltningen tog över uppdraget från stadsdelsförvaltningarna. Orsaker till detta tros vara att när arbetsplatser ges möjlighet att välja äldre ungdomar så gör de gärna det. Vi kan se hur flera verksamheter som tidigare helt eller delvis lagt in platser för årskurs 9 nu enbart väljer att ta emot från gymnasiet. Antalet ungdomar som går i årskurs 9 samt antalet sökande från årskurs 9 är något färre än förra året men procentuellt har chanserna för årskurs 9 att få en plats ändå minskat i år jämfört med tidigare år.

Diagrammet här nedanför visar det totala antalet platser per år samt fördelade per år och åldersgrupp.



Förvaltningen erbjuder handledarersättning till förvaltningar och bolag och utöver det upphandlas handledning av lovjobbare inom entreprenörskap och hos civilsamhället. Sammanlagt har dessa överenskommelser och upphandlingar bidragit till 3432 platser vilket är 373 fler platser än föregående år. Detta innebär att 65% av platserna i år är platser förvaltningen ersätter på olika sätt via överenskommelser och upphandlingar. Under 2023 var det 59% av platserna.

Platserna inom civilsamhället ligger på samma nivå som föregående år. Förvaltningen har under året arbetat fram ett underlag som på ett tydligare sätt beskriver vad som förväntas av leverantören i syfte att undvika missförstånd och ge en tydligare kravställning på leverans. Det har också givit förvaltningen större möjligheter att agera när missförhållanden upptäcks. Utvecklingen av underlaget är ett pågående arbete och har utvecklats över tid. Varje lovjobsperiod har gett oss fler erfarenheter och tydliggjort brister som vi sedan kan arbeta vidare med. Brister i leverans hos vissa leverantörer handlar bland annat om för få arbetsuppgifter för lovjobbare, att arbetsuppgifterna är för fysiskt krävande, att det saknas arbetskläder och att lovjobbbares tjänstgöringsrapporter inte skickas in inom utsatt datum. Intresset kring att ta emot lovjobbare är fortsatt stort hos civilsamhället och de flesta leverantörerna är med och lämnar anbud varje år vilket skapar en kontinuitet.

Finansiering av handledare erbjuds de kommunala verksamheter som har behov av att anställa extern personal för att ta emot lovjobbare. En förutsättning är att de tar emot en grupp på 5–10 ungdomar per handledare. Det görs ingen skillnad på om lovjobbarna kommer ifrån grundskolan eller gymnasiet. Denna handledarersättning är något som erbjudits under några år och har blivit en förutsättning för vissa verksamheter att driva lovjobsprojekt som annars ligger utanför deras ordinarie verksamhet. I vissa fall har det däremot bidragit till att verksamheter väljer att ansöka om ersättning för att anställa handledare som de tidigare har finansierat själva. Samtidigt kan samma verksamheter också ha valt att öka antalet lovjobbare de tar emot sedan de kunnat ansöka om ersättning för handledarkostnader.

Handledarersättningen har i år bidragit till 2272 platser och förra året bidrog den till 1865 platser. I år var det 14 olika förvaltningar och bolag som ansökte om handledarersättning och förra året var det 13. Arbetsställena får själva välja om dem ska ta emot från gymnasiet eller grundskolan när dem ansöker om handledarersättning. Förra året bidrog handledarersättningen till 1282 platser för gymnasiet och 583 för grundskolan i år har den totala siffran ökat men grundskolans platser har minskat med 95 platser och gymnasiet ökat med 503 platser. Det betyder att minskningen i antalet platser för åk 9 till stor del har skett bland verksamheter som ansöker om handledarersättning för att ta emot lovjobbare. Handledarersättningen har bidragit till cirka 174 arbetsmöjligheter som handledare framför allt för unga vuxna arbetssökande. Stadens verksamheter vittnar också om att möjligheten att anställa handledare bidrar till att marknadsföra staden som en attraktiv arbetsgivare, även för de som anställs i handledarroller.

3.5 Budget 2024 (preliminära kostnader)

Insatser	Kostnader
Sommarjobb för grundskoleelever	14 700 000
Sommar- & Påsklovsjobb för gymnasieelever	47 000 000
Handledarkostnader och avtal sommarjobb	21 817 866
Höstlovsjobb	3 355 000
Totalt	86 872 866

4 Utmaningar

4.1 Arbetsplatserna

De utmaningar som vi har stött på under arbetet med lovjobben kan delas in i ett par olika undergrupper. Kopplat till arbetsplatserna så ser vi som tidigare år att det förekommer platser där ungdomarna inte har tillräckligt mycket att göra. Detta är något som vi adresserar i handledarutbildning och i avtal där vi påtalar att arbetsplatserna behöver ha en beredskap för tex regniga dagar. En del arbetsplatser har inte regnkläder eller andra skyddskläder för arbete utomhus vilket gör att ungdomarna får arbeta i sina egna kläder eller helt enkelt sitta inomhus vid dåligt väder. Det har också förekommit att ungdomarna skickas hem som en följd av att de inte har förberett arbetsuppgifter för alla väder eller att arbetsuppgifterna är slut för dagen. Vi ser även att en del arbetsplatser inte har förberett med tex arbetshandskar och utrustning i tillräcklig omfattning. För att stötta i att hitta aktiviteter för ungdomarna så har vi i år dels skickat ut ett dialogmaterial som vi tagit fram där ungdomarna får reflektera över sitt arbete och vad de tar med sig framåt. Vi har även erbjudit föreläsningar kring första-jobb och CV-skrivning. Fortsatt ser vi utmaningar med att få in platser för yngre sökande där många arbetsplatser erbjuder fler platser till gymnasieelever än till årskurs 8 & 9.

4.2 Ungdomar med behov av anpassning

För ungdomar som har behov av anpassning så har vi upphandlat tjänst avseende delar av arbetet med matchning. Leverantören har varit i kontakt med de ungdomar som har angett ett behov av anpassning vid sin ansökan och därefter kommit med ett förslag kring lämplig arbetsplats. Vi har i flera fall fått göra om matchningen och i ett par fall även behövt avsluta anställningen med anledning av att ungdomen har behov av anpassning som arbetsplatsen inte klarar av att möta. Då leverantören inte har tillgång till våra interna system så ser vi anledning att se över förfarandet och istället sköta arbetsuppgiften internt.

4.3 Budget

Ytterligare en utmaning i år har varit budgeten, då nedsättningen av de sociala avgifterna för personer mellan 15–18 år slopades. Vilket innebar en höjning av arbetsgivaravgiften från 10,21% till 31,42%. Personalomkostnaderna blev då avsevärt högre än tidigare år. Kostnaden för handledarersättning och övriga avtal ökade i år med 1,7 miljoner och kostnaden överskred budgeten med 1,2 miljoner. En del av de ökade kostnaderna är också som tidigare beskrivet en följd av förändrade arbetsperioder för lovjobbarna. I dagsläget finns det ingen tydlig målsättning eller riktlinje för handledarersättning. Om det i en framtid skulle vara aktuellt finns det möjligheter att prioritera. För att göra detta behövs en tydligare riktlinje.

4.4 Digitala utmaningar

För en del ungdomar så har det varit svårt att hantera och göra rätt när de fått sitt jobberbjudande och skall hantera sitt avtal via hemsidan för Feriebas. Ungdomen har inte förstått att de först behöver tacka ja till sitt erbjudande och därefter signera sitt avtal digitalt.

En utmaning som vi upplever kan ha vuxit sedan vi övergått till digital signering av anställningsavtal är att ett mindre antal ungdomar har gått till arbete utan att ha haft ett egentligt anställningsavtal. Det har i något fall kunnat kopplas till otydlighet i hemsidan. Förvaltningen är insatt i anledningarna och kommer ta en fortsatt dialog med systemleverantör för ett förbättringsarbete. Konsekvens av detta har varit att enstaka ungdomar gått till arbetet utan att ha ett faktiskt avtal. Siffran ligger på ungefär 0,1% vilket är en låg siffra men konsekvenserna kan bli allvarliga om något skulle hända på arbetsplatsen. I något annat fall så har en ungdom kommit överens med en arbetsplats om att byta period utan att vi haft kännedom om detta, ungdom och arbetsplats har helt enkelt fattat ett eget beslut. I dessa fåtal fall så har vi valt att fria snarare än att fälla och då löst avtal och löneutbetalning i efterhand. Rutiner finns för att säkerställa att detta inte skall ske men har i dessa fall brustit hos arbetsplatsen. Vi kommer fortsätta lyfta detta vid våra handledarutbildningar och i dialog med arbetsplatserna.

5 Framåt

Med koppling till de utmaningar som vi haft under 2024 så vill vi fortsätta jobba med kvaliteten på de arbeten som vi erbjuder stadens ungdomar.

5.1 Avtal med upphandlade leverantörer

Dagens ramavtal med civilsamhället kring lovjobb behöver fortsatt vidareutvecklas. Avtalet behöver få en grundlig genomlysning för att inte innehålla klausuler som av olika anledningar inte går att följa upp. Vidare behöver rutiner och mallar tas fram för bättre hantering samt att vi behöver ha en tydligare fördelning av resurs för att säkerställa avtalsefterlevnad. Förvaltningen har också i budget för 2024 fått i uppdrag att genomföra en reserverad upphandling helt eller delvis för idéburen sektor. Mot bakgrund av detta har Lovjobben föreslagits som en lämplig verksamhet att genomföra en sådan upphandling. Utifrån den marknadsundersökning som har genomförts finns intresse från några aktörer. Förvaltningen kommer under 2025 genomföra en mindre reserverad upphandling som omfattar ett mindre antal lovjobbsplatser utöver den direktupphandling som redan genomförs med civilsamhället.

5.2 Överenskommelser med stadens förvaltningar och bolag

De överenskommelser vi har med stadens förvaltningar och bolag behöver ses över för att säkerställa krav på kvalitativa arbetsplatser tydligt framgår. Vi ser att mycket av det arbete vi har applicerat på upphandling av avtal med civilsamhället bör gälla även för stadens aktörer i syfte att säkerställa likabehandling.

5.3 Arbetsplatsbesök

Arbetsplatsbesöken är viktiga för oss då vi där möter både ungdomar och handledare och vi får med oss mycket information vid dessa tillfällen. För kommande år avser vi att fortsätta besöka arbetsplatserna men öka systematiken och tydliggöra vårt mål såväl kvantitativt som kvalitativt. Förutom att stämma av med de feriearbetande ungdomarna så ser vi också ett behov av en strukturerad uppföljning av arbetsplatser där vi kan följa upp tillgång till skyddskläder, arbetsmiljö och arbetsuppgifter, dvs att arbetsplatsen lever upp till kraven på kvalitativ arbetsplats de har åtagit sig vid mottagande av ferieungdom.

5.4 Digitalisering av lönehantering

Lönehanteringen sker i dagsläget helt manuellt där vi per mejl tar emot tidrapporter från samtliga arbetsplatser. Arbetssättet är resurskrävande då vi manuellt räknar igenom och registrerar samtliga rapporter. Mycket tid läggs också på att efterfråga saknade rapporter, ställa frågor kring saknade poster och

be om förtydliganden. Inför 2025 vill vi utreda möjlighet till en ökad digitalisering av lönehanteringen. Vi ser att det skulle ge en bättre kvalitet i inrapporteringen av tider då vi ser att lönehanteringen antingen bör läggas direkt på arbetsplats som har direkt kontakt med ungdomen och i anslutning till avslutad jobbperiod har kontroll över tidsrapporten. Ett annat alternativ är att löneunderlagen hanteras av Intraservice som arbetar med övriga stadens löner. Genom att lägga mindre resurs på detta tidskrävande arbete så får vi även utrymme för mer strukturerad uppföljning av arbetsplatsernas uppfyllande av avtal vilket bidrar till vårt mål om kvalitativa arbetsplatser. Under hösten kommer vi utreda frågan om digitalisering av lönehanteringen vidare i dialog med Intraservice och vår systemleverantör.

5.5 Utforska nya samarbeten

Det händer att förvaltningen blir kontaktad av verksamheter inom staden som vill erbjuda lovjobb med utgångspunkt från stadens olika planer och program eller andra kreativa lösningar på stadens utmaningar. Det kan exempelvis handla om att ungdomarna får i uppdrag att utforska medborgarnas syn på en viss fråga eller att de arbetar med läsförbättrings frågor, våldsprevention eller öka digital kunskap hos äldre. Genom samverkan kan flera syften uppnås samtidigt och förstärka verksamhetens förväntade effekter av uppdraget. Dessa arbetsplatser brukar vara mycket givande för både arbetsplatsen och lovjobbarna, då båda parter tydligt drar nytta av samarbetet. Vi skulle kunna arbeta mer proaktivt och uppsökande för att marknadsföra denna möjlighet till stadens verksamheter och skapa fler värdefulla samarbeten. De skulle också kunna prioriteras vid ansökan om handledarsättning ifall de gör en sådan ansökan.

5.6 Från AB till BEA anställningar

Feriejobben har sedan ett par år tillbaka hanterats av förvaltningen utifrån AB-avtalet. Då feriejobben är att betrakta som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd så skall arbetet inte ersätta en ordinarie tjänstetillsättning. Ungdomen förväntas inte heller arbeta fullt ut självständigt utan skall ha tillgång till handledning. Förvaltningen har fått i uppdrag av SLK att säkerställa att feriejobbsanställningar framöver läggs på BEA-avtalet. Förvaltningen genomför förändringen från och med genomförande av höstlovsjobben 2024.

5.7 Budget 2025

En stor andel av kostnaderna för lovjobben ligger i ungdomarnas löner. För 2024 har vi haft en stor ökning kopplad till höjda personalomkostnader (se ovan

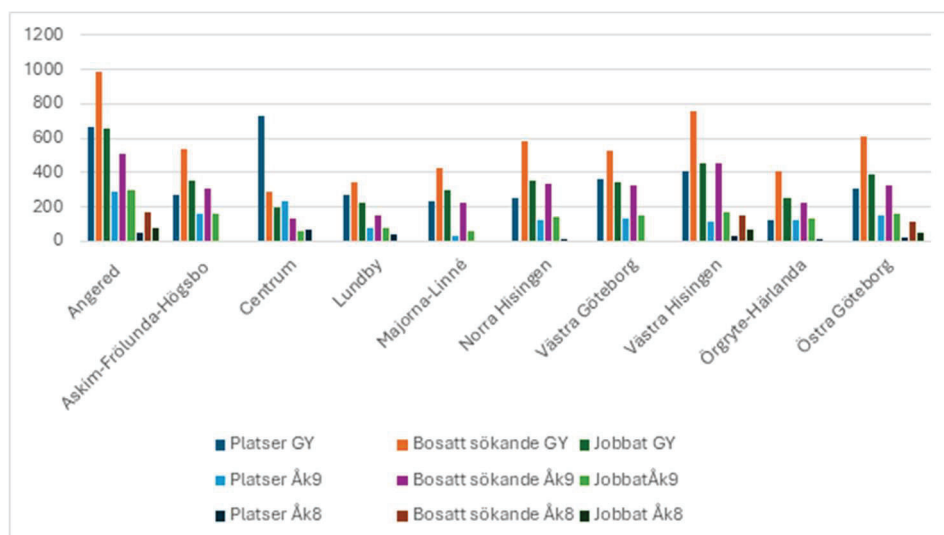
under punkt 4.3). Löneskillnaden för en ungdom i årskurs 8 till en ungdom på gymnasiet är drygt 30 kronor per timma. Den yngre målgruppen tenderar att arbeta färre timmar till exempel får årskurs 8 enbart arbeta 6 timmar per dag. Löneskillnaden och skillnaden i arbetstid gör sammantaget att det blir stor skillnad i lönekostnad mellan yngre och äldre ungdomar.

Om förvaltningen gör bedömningen att vi ska styra mer aktivt kring antal i respektive målgrupp som ska anställas så kan det påverka totalkostnaden.

6 Bilaga

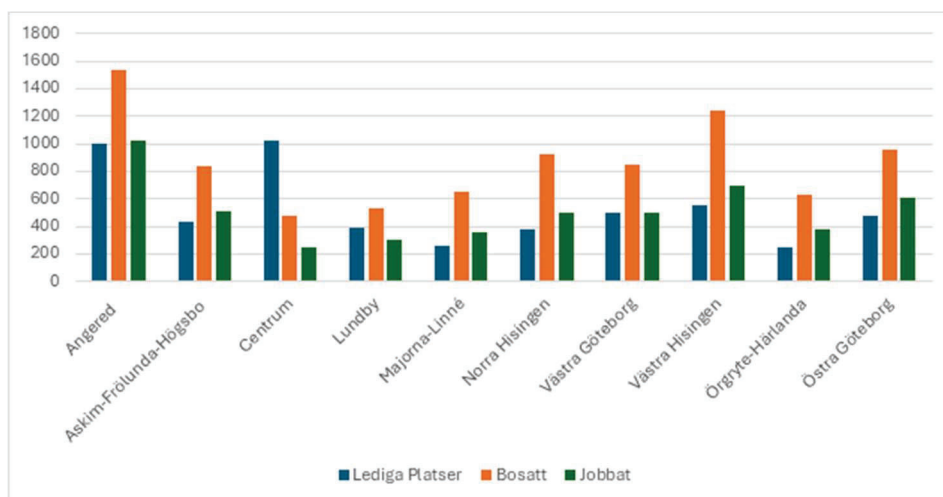
6.1 Tabeller och diagram

Nedan diagram och tabell visar hur många platser som erbjudits i respektive stadsdel samt antal ungdomar som sökte och jobbat i varje stadsdel.

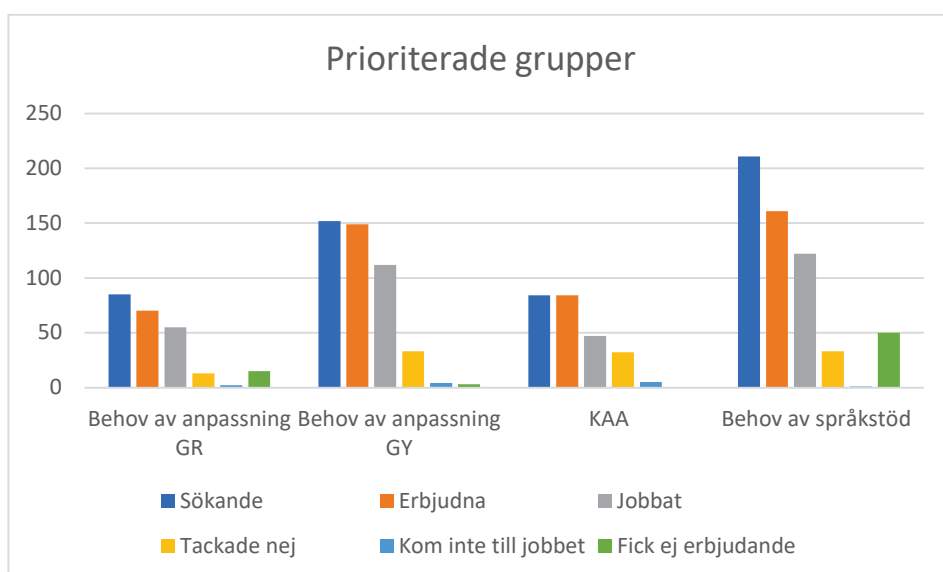


Område	Platser Gy	Bosatt Gy	Jobbat Gy	Platser åk 9	Bosatt åk 9	Jobbat åk 9	Platser åk 8	Bosatt åk 8	Jobbat åk 8
Angered	662	985	651	291	509	294	46	169	78
Askim-Frölunda	271	532	355	157	306	157			
Centrum	725	286	194	231	129	58	67		
Lundby	266	342	228	79	154	76	40		
Majorna-Linné	234	426	297	27	226	63			
Norra Hisingen	252	583	351	119	333	145	4		
Västra Göteborg	364	530	345	134	321	152			
Västra Hisingen	404	756	454	117	455	165	29	150	71
Örgryte-Härlanda	119	409	248	124	224	128	1		
Östra Göteborg	304	613	390	155	325	164	22	111	53

Nedan diagram visar var ungdomen bor, hur många platser som erbjuds i respektive stadsdel och hur många ungdomar som fått arbete i respektive stadsdel.



Diagrammet visar antal ungdomar i de olika prioriterade grupperna. Notera att vissa ungdomar kan förekomma inom fler än en grupp.



Sammanlagt så var det 1 627 ungdomar som sökte och blev erbjudna arbete men som sedan inte arbetade. Tabellen visar de olika orsakerna till bortfall.

Anledning till bortfall	Antal
Ej svar innan utsatt datum	442
Fått annat sommarjobb	301
Ska resa	202
Annan anledning	100
Kom inte till arbetet	94
Matchas om	91
Inte nöjd med arbetsuppgifterna	85
Vill inte jobba	80
Hälsoskäl / personliga skäl	69
För långt till arbetsplatsen	50
Ej inkommit med utdrag	37
Inte nöjd med arbetstiderna	37
Inte nöjd med lönen	19
Sommarskola	14
Sjuk hela perioden	6
Totalt	1627

Tabellen visar vilka förvaltningar och bolag i staden som tog emot feriejobbare under 2024 samt antal ungdomar som de tog emot.

Förvaltning / Bolag	Antal
Grundskoleförvaltningen	550
Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen	530
Stadsmiljöförvaltningen	459
Funktionsstöd	456
Förskoleförvaltningen	448
Familjebostäder	342
Poseidon	291
Socialförvaltningen Nordost	193
Bostadsbolaget	148
Gårdstensbostäder	115
Got Event	109
Socialförvaltningen Sydvest	81
Utbildningsförvaltningen	64
Göteborgs Energi	48
Socialförvaltningen Hisingen	47
Socialförvaltningen Centrum	36
Idrotts- och Föreningsförvaltningen	27
Kulturförvaltningen	22
Stadsfastighetsförvaltningen	21
Göteborgs Lokaler	16
Demokrati- och Medborgarservice	15
Göteborgs Stads Leasing	5
Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	2
Göteborg & Co	2
Kretslopp & Vatten	2
Göteborgs Hamn	1
Regionarkivet	1
Totalt	4032