



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-09-27

Diarienummer 2567/24

Handläggare

Anna Loberg, Rebecca Ivar

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: anna.loberg@arbvux.goteborg.se /

rebecca.ivar@arbvux.goteborg.se

Tjänsteutlåtande gällande sommarjobb 2024

Förslag till beslut

1. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning antecknar mottagandet av information om sommarjobb 2024 till protokollet.
2. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning tillstyrker och ställer sig bakom förvaltningens övergripande feriejobbsplanering för 2025.
3. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning tillstyrker och ställer sig bakom förvaltningens bedömning kring:
 - a. Att anställningsavtal för feriejobben flyttas över från AB-avtal till BEA-avtal.
 - b. Att förvaltningen fortsätter utveckla lönehanteringsprocessen med målsättning om en högre digitaliseringsgrad.
 - c. Att förvaltningen fortsätter det påbörjade arbetet med kvalitativa arbetsplatser.

Sammanfattning

Under 2024 så har förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning som målsättning att erbjuda runt 5 800 feriejobb till grundskole- och gymnasieelever. Vid påsklovet så erhöll 296 arbete och under sommaren så var det 5 117 ungdomar som hade sommarjobb. Syftet med feriejobben är att erbjuda ungdomar arbetslivserfarenhet, en första inblick i arbetslivet och i en del fall även en första rad på deras CV samtidigt som Göteborgs Stad marknadsförs som en attraktiv arbetsgivare.

Samtliga feriejobbare är anställda hos arbetsmarknad och vuxenutbildning och placeras ut hos stadens förvaltningar och bolag samt hos privata aktörer och föreningar. Ungdomar med behov av anpassning på sin arbetsplats eller språkstöd och ungdomar som tillhör KAA (Det kommunala Aktivitets Ansvar) har prioriterats. En särskild insats är också riktad mot ungdomar i särskilt utsatta områden där ungdomar i årskurs 8 har möjlighet att söka sommarjobb. Lovjobben som staden erbjuder är uppskattade av både ungdomar och arbetsplatser. I enkät så uppger 53 % av gymnasieeleverna att detta är deras första sommarjobb. Motsvarande siffor för årskurs 9 är 87% och för årskurs 8 så är det 63 % som inte arbetat tidigare.

Bifogad rapport innehåller en mer detaljerad beskrivning av arbetssätt och statistik kring antal sökande och arbetsplatser men även kring geografisk fördelning och fördelningen mellan branscher.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Utifrån tilldelad budget under våren så planerade vi för runt 3 900 sommarjobb, vilket skulle vara en minskning mot tidigare års antal kring 5 000 platser och under förutsättning att Förvaltningen inte skulle erbjuda några höstlovsjobb. Budgeten justerades emellertid och vi kunde planera för lika många sommarjobb som föregående år. Under påsklovet så hade vi 296 ungdomar anställda. För höstlovet planerar vi för att erbjuda jobb till runt 375 ungdomar.

Kostnaden för årets feriejobb under påsk och sommarlov beräknas till 83,5 miljoner.

För många ungdomar är ett feriearbete den första möjligheten till en egen inkomst.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Ett första arbete, ett feriejobb är ett viktigt steg för många ungdomar att ta emot vuxenlivet. Staden eftersträvar att erbjuda en bred variation av branschområden och arbetsställen för att visa på hur många olika yrken som finns. Detta gäller både inom stadens förvaltningar men även genom upphandlade insatser inom entreprenörskap. Detta möjliggör för ungdomar att ta del av yrkesområden som de annars överhuvudtaget inte känner till eller inte har haft kunskap om vad de innebär. Stadens feriejobb står öppna för samtliga ungdomar i målgruppen att söka och syftar till att alla ungdomar oavsett social bakgrund skall få samma möjlighet att söka och få ett arbete. Feriejobben bidrar också till att minska den sociala oron genom sysselsättning.

Vad är det bästa med ett sommarjobb?

”Att jag har något att göra, jag får pengar och jag har träffat nya kompisar”

Ett feriejobb för en ungdom kan även vara ett bidrag till inkomst till familjer med ansträngd ekonomi och är en del i stadens arbete mot barnfattigdom.

Samverkan

Facklig samverkan gällande arbetsplatserna sker ute på de enskilda förvaltningarna. Ärendet har varit uppe för samverkan i Göteborgs Stads Centrala samverkansgrupp (CSG) den 18 april 2024.

Bilagor

1. Årsredovisning feriejobb 2024

Ärendet

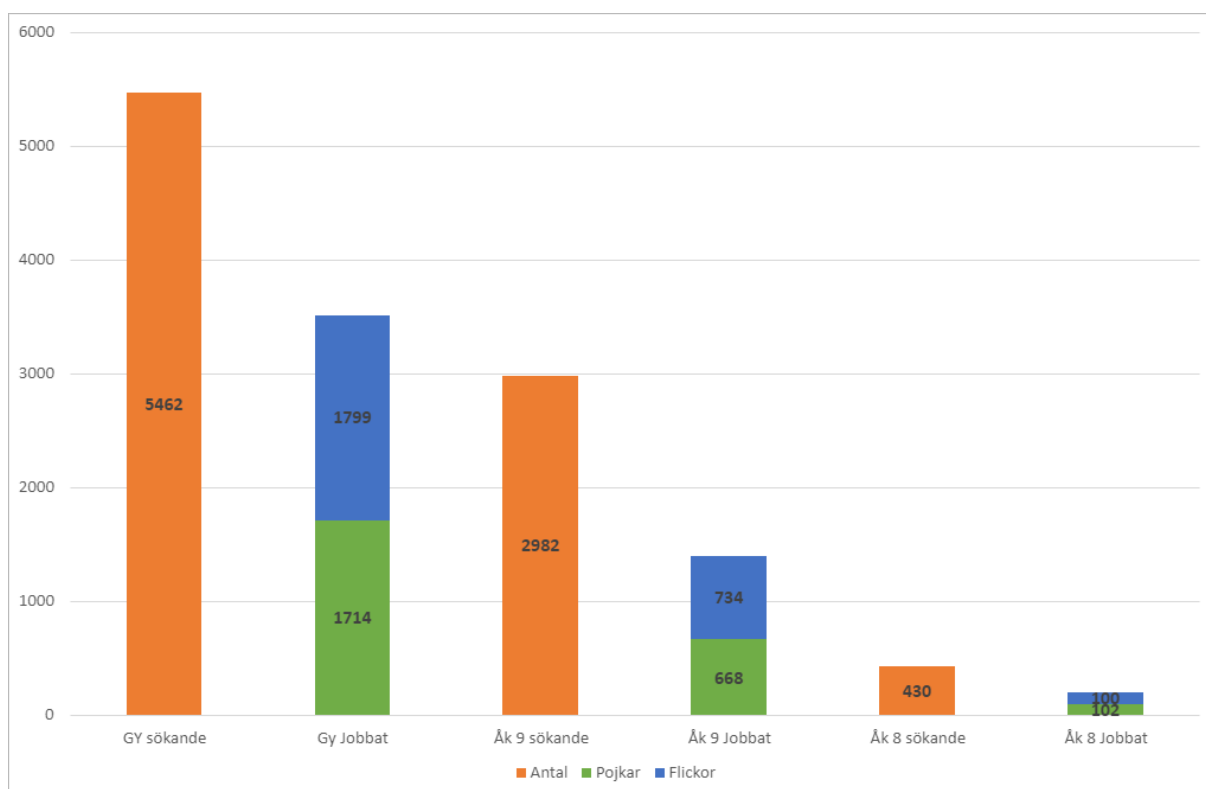
Förvaltningen åiterrapporterar arbetet med feriejobb för 2024 och informerar om övergripande planering för 2025.

Beskrivning av ärendet

Ungdomar

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 samt ungdomar som omfattas av KAA. Till sommaren 2024 så fick vi in 8 874 ansökningar. Vi erbjöd plats till 6 653 ungdomar och sammanlagt så var det 5 117 ungdomar som arbetade. Det innebär att 1 627 ungdomar fick erbjudanden om lovjobb men inte jobbade. De vanligaste orsakerna till detta var att de inte svarade på erbjudandet, aktivt tackade nej med hänvisning till att de fått annat arbete eller för att de skulle resa under perioden.

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



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 vi bedömer att 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 och för de som angett behov av språkstöd så erbjuds information med tolk på somaliska, engelska, arabiska och persiska/dari.

Vid ansökan så får ungdomen kryssa för vilka arbetsområden och geografiska områden som är intressanta. Det finns också ett utrymme för ungdomen att beskriva sig själv, sina intressen och varför man söker ett arbete.

2024 så har vi erbjudit ungdomar arbete under perioden 17 juni till 16 augusti uppdelat på 3 perioder. För ungdomar i årskurs 8 & 9 så var den sista perioden 2 veckor. Perioderna är anpassade till skolstart och skolavslut och 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.

Förvaltningen finansierar även 85 anställningar för ungdomar hos Kulturförvaltningen. Förvaltningen hanterar då hela arbetsprocessen själva.

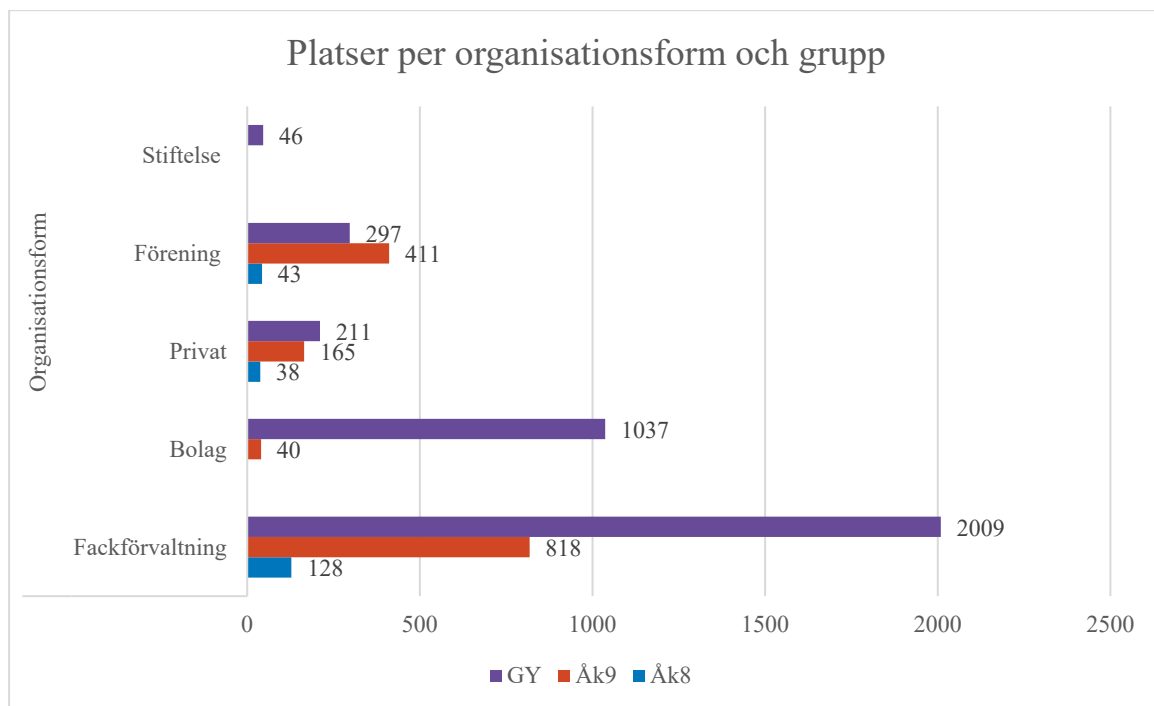
Arbetsplatser

Göteborgs Stad erbjuder arbetsplatser inom stadens förvaltningar och bolag samt hos privata aktörer och föreningar. I år kunde vi erbjuda 4 078 platser inom fackförvaltningar, bolag och stiftelser och 1 165 platser inom privata sektorn och föreningslivet.

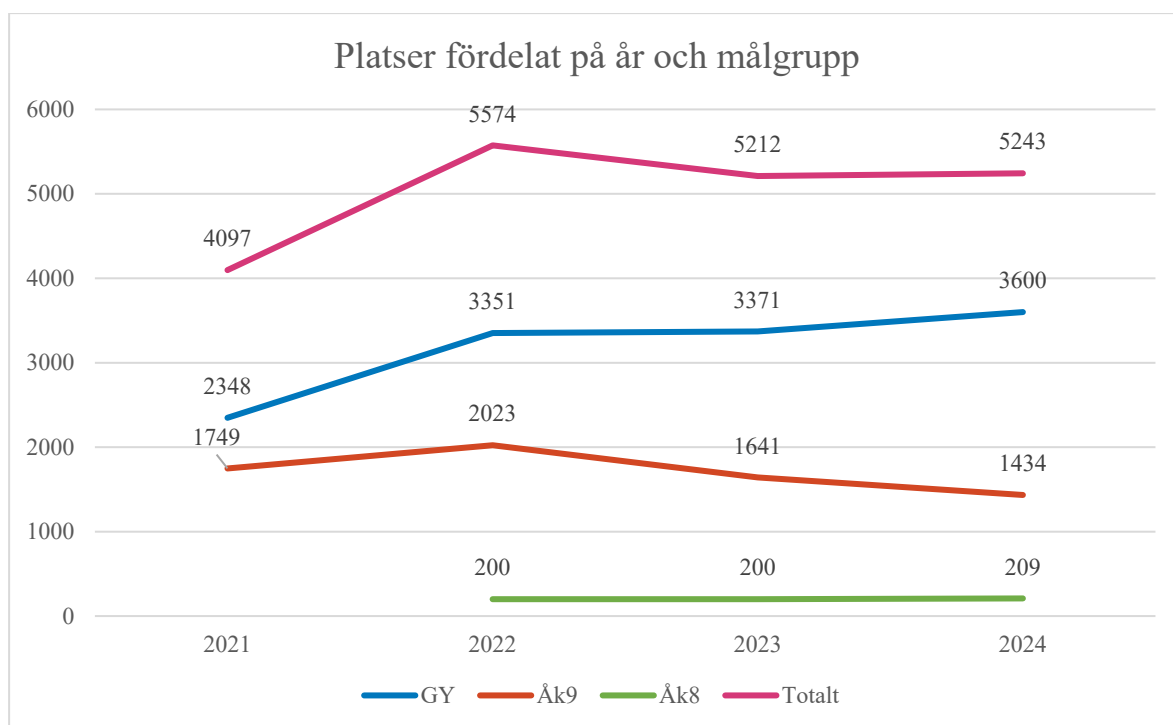
Arbetsgivarna inom staden får själva välja om de ska ta emot från gymnasiet eller grundskolan medan övriga arbetsplatser enbart kan specificera hur många ungdomar de kan ta emot. Det innebär i praktiken att vi kan placera flera av våra yngre sökande hos dessa arbetsgivare vilket ger mer blandade grupper.

Samtliga fackförvaltningar och bolag i Göteborgs Stad har möjlighet att anmäla in platser för att ta emot lovjobbare och i år var det 27 förvaltningar och bolag som anmälde intresse. Antalet platser inom staden ligger på ungefär samma nivåer som föregående år. ÄVO och Socialförvaltningarna har minskat antal platser medan både Förskoleförvaltningen och Förvaltningen för funktionsstöd har valt att öka med över 100 platser vardera. Ökningen hos dessa 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 och tillsätter också interna resurser för att marknadsföra lovjobben mot chefer och medarbetare som kan agera handledare för att öka medvetenheten om och intresset att vilja ta emot lovjobbare.

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



Diagrammet nedan visar utvecklingen sedan år 2021 av antal platser fördelat på årskurser.



Ersättning till arbetsplatser

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 3 432 platser vilket är 373 fler platser än föregående år. Platserna inom civilsamhället ligger på samma

nivå som 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.

Ersättning för upphandlade platser

Samtliga platser som erbjuds inom föreningsliv och av det privata näringslivet ersätts genom ramavtal. I år gav dessa avtal 1 160 platser vilket är en ökning mot föregående år då vi upphandlade 1 109 platser. Intresset kring att ta emot lovjobbare är fortsatt stort hos civilsamhället och de flesta leverantörer är med och lämnar anbud i vår upphandling varje år vilket skapar en kontinuitet.

Handledarersättning till kommunala verksamheter

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 i ersättning om lovjobbarna kommer ifrån grundskolan eller gymnasiet. Det är arbetsplatserna som själva väljer vilken målgrupp de vill ta emot. Handledarersättning är något som erbjudits under några år och har blivit en förutsättning för vissa verksamheter att driva lovjobbprojekt som annars ligger utanför deras ordinarie verksamhet. I vissa fall har det 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 drygt 400 platser mer än föregående år, men vi ser att antalet platser minskar för grundskolan och ökar för gymnasiet. I år var det 14 olika förvaltningar och bolag som ansökte om handledarersättning och förra året så var det 13.

Organisationsform		Förvaltningar/ Bolag	Upphandlade platser
2024	Total	2 272	1 160
	Gy	1 785	
	Grund	488	
2023	Total	1 865	1 109
	Gy	1 282	
	Grund	583	

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.

Kvalitativa arbetsplatser

Sedan hösten 2023 så arbetar vi med att utveckla kvaliteten i ungdomarnas arbetsplatser, internt kallar vi det för ”kvalitativa arbetsplatser”. Vi har valt att definiera detta utifrån att ungdomarna skall ha sysselsättning hela arbetsdagen och att arbetsplatser som är väderberoende skall vara förberedda och ha en plan för regniga dagar. Arbetsuppgifterna får inte heller vara alltför fysiskt krävande. Vidare gäller att arbetsplatser som är

besöksstyrda skall ha en plan för dagar med färre besök samt att ungdomarna skall få en god introduktion på arbetsplatsen och erbjudas skyddskläder i de fall det är aktuellt. Förvaltningen har under året arbetat fram ett underlag för de ramavtal som reglerar våra arbetsplatser inom den privata sektorn och föreningslivet. Med stadens egna förvaltningar och bolag finns på motsvarande sätt övergripande överenskommelser kring lovjobben. Dessa specificerar emellertid inte lika tydligt som i avtalen med privata aktörer och föreningar villkoren för en kvalitativ arbetsplats. Vår utgångspunkt är att definitionen av kvalitativ arbetsplats skall gälla för alla.

Kopplat till vår definition av kvalitativ arbetsplats så har vi tagit fram en enkät för ungdomar och handledare som de fyllt i vid våra arbetsplatsbesök. Frågorna rör till exempel om de har fått en introduktion på arbetsplatsen och vad den i så fall innehöll och om de har arbetsuppgifter hela dagen. Totalt fick vi in 860 enkätsvar från ungdomarna och 158 svar från handledarna.

Kommunikation

Inför ansökningsperioden så har Förvaltningen skickat ut material till skolor i form av affischer och rörligt material som de kan dela på sina interna skärmar. Samtliga ungdomar har också fått hem ett vykort i brevlådan. På affisch och vykort finns en QR-kod som ungdomen kan läsa av med sin mobil och kommer då direkt till hemsidan där de kan göra ansökan.

Under ansökningsperioden så har vi besökt framtidshubbarna, skolor som erbjuder språkintröddning, skolor i särskilt utsatta områden och anpassad grundskola. Vi har informerat om lovjobben och hjälpt till med ansökan.



Kostnader (preliminära)

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

Personalomkostnaderna för både påsklovsjobbare och sommarjobbare har i år ökat. Anledningar till detta är dels att den tidigare nedsättningen av sociala avgifter för personer mellan 15–18 år avskaffats. Det innebar en höjning av arbetsgivaravgiften från 10,21% till 31,42%. Dels att fler ungdomar i grundskolan arbetade 3 veckor istället för 2 veckor, tvåveckorsperioden hamnade i år i slutet av sommaren istället för i början. Kostnaden för handledarersättning och övriga avtal ökade i år med 1,7 miljoner och kostnaden överskred budgeten med 1,2 miljoner.

Hösten 2024 så räknar vi med att erbjuda något färre lovjobb än tidigare år. Vi hoppas på att nå upp till runt 400 höstlovsjobbplatser. Utöver detta så ersätter vi Kulturförvaltningen för 25 kulturjobbplatser på höst- och jullovet.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningens övergripande planering för 2025

Feriejobben är en självklar del i förvaltningens arbete med insatser för att föra arbetsgivare och stadens ungdomar närmare varandra. Vi upplever att uppdraget som vi genomför för hela stadens räkning är uppskattat och vi har etablerat goda kontakter med övriga förvaltningar och bolag. Att staden erbjuder jobb under påsk-, sommar- och höstlov är välkänt och uppskattat av ungdomar och arbetsplatser.

Nedan har vi valt ut ett par punkter som vi avser att fortsätta utveckla under 2025. Vi redovisar också en trend som vi uppmärksammat rörande vilka ungdomar som erbjuds anställning och hur det skulle kunna påverkas. Vidare så resonerar vi kring arbetet med de ungdomar som har behov av anpassning för att genomföra sitt feriejobb.

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 anställningarna från och med kommande år läggs över på BEA-avtalet.

Digitalisering av lönehantering

Lönehanteringen är i dagsläget väldigt resurskrävande då vi manuellt räknar igenom och registrerar samtliga rapporter. Ett rimligt nästa steg för oss är att digitalisera processen med lönehantering. Under hösten kommer vi återuppta frågan med Intraservice och vår systemleverantör med målsättning att kunna genomföra en pilot under påsklovet 2025. Beroende av resultat av denna pilot så räknar vi sedan med att kunna införa detta i samverkan med några utvalda förvaltningar och eller bolag till sommaren 2025.

Kvalitativa arbetsplatser

Arbetet med kvalitativa arbetsplatser som inleddes hösten 2023 tar vi vidare till kommande år. Vi kommer fördjupa oss i de enkätsvar som vi under sommaren 2024 fått in för att identifiera förbättringsområden och ta fram relevanta aktiviteter och åtgärder. Vi planerar också att arbeta vidare med uppföljning av arbetsplatser och avtalsefterlevnad.

Finns det en önskan om att styra mer kring vilka som får jobb och var?

Över tid så har vi noterat att arbetsplatserna hellre tar emot ungdomar från Gy än från grundskolan. 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 platser i årskurs 8 är konstant då vi förhåller oss till tidigare satt volymmål. En del fackförvaltningar väljer att ta emot gruppen men för att uppnå utsatt mål så behöver vi använda en större andel av våra upphandlade platser för gruppen. Här ser vi att det varit en del utmaningar på arbetsplatserna kopplat till ungdomarnas mognad. Vi har hittills inte styrt på samma sätt för ungdomarna i årskurs 9 men ser att antalet platser som erbjuds denna grupp har minskat över tid till förmån för gymnasieungdomarna. Finns det en önskan från förvaltningen att styra så kan det göras genom att vi fördelar utifrån en på förhand bestämd kvot.

Vår bedömning är att arbetsplatserna kommer fortsätta styra mot äldre ungdomar om vi inte tar initiativ till styrning av åldersgrupperna. Det kan dock vara rimligt att möta arbetsplatsernas önskemål om fler äldre än yngre ungdomar. Detta då de äldre ungdomarna står närmare arbetsmarknaden och kan vara i större behov av en aktuell arbetslivserfarenhet samtidigt som arbetsplatserna också kan knyta till sig ungdomarna för framtida arbete.

Utforska nya samarbeten

Förvaltningen blir ibland kontaktade 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 lovjobbaren, 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. Dem skulle också kunna prioriteras vid ansökan om handledarersättning ifall dem gör en sådan ansökan.

Ungdomar i behov av anpassning på sin arbetsplats

Syftet med lovjobben är att ge ungdomar en första kontakt med arbetslivet och vad det innebär att utföra ett arbete. Lovjobsperioden är endast tre veckor lång och den korta tiden gör att ungdomen förväntas kunna gå in och arbeta redan från dag ett.

Vi ser en problematik kring matchning av de ungdomar som har ett mer omfattande behov. En del av dem som har matchats till oss har visat sig inte ha förmåga och möjlighet att delta i lovjobben. Det har förekommit situationer där ungdomar i princip har behövt en-till-en stöd vilket vi inte har möjlighet att erbjuda. Det finns risk i att ungdom med ett stort behov av anpassning uppfattar sig själv som fullt arbetsför vilket kan bli ett problem för den egna förståelsen i ett framtida arbetsliv. Då syftet med lovjobb skall vara att ge ungdomen en första inblick i arbetslivet, så vill vi kunna ta det ansvaret hela vägen

ut. Det är särskilt viktigt för den här målgruppen att det fungerar så att ungdomen får en chans att lyckas.

Vi erbjuder idag ungdomar som har en APL-plats genom sin gymnasieskola en möjlighet att arbeta där under en period av sommarlovet. Detta fungerar väldigt bra då arbetsplatsen och handledare är kända och har en relation sedan innan och det därmed är en trygg och fungerande plats för ungdomen. Dessa ungdomar prioriteras vid varje ansökningstillfälle, även upp till och med årskurs 3 i gymnasiet då de går i anpassad skola.

Vår sammanfattade bedömning kring gruppen är att vi ser att det finns möjlighet att ta emot en stor andel men inte alla de ungdomar som uppger behov av anpassning i sin ansökan.

Linda Nygren

Tf. Förvaltningsdirektör

Anne Benson

Tf. Avdelningschef arbetsmarknad