

Dnr :BON2017/300-1

Bildnings- och omsorgsförvaltningen

Jenny Mattsson | Enhetschef  
| jenny.mattson@bollebygd.se

Bildnings- och omsorgsnämnden

## Information om ferieanställningar

### Förslag till beslut

Bildnings- och omsorgsnämnden noterar informationen till protokollet

### Ärendet

Bollebygds kommun har erbjudit ferieplatser för ungdomar sedan år 2000. Under en period finansierades ferieplatserna med statsbidrag och då erbjöds ett större antal ungdomar feriearbete, medan det under en kortare period inte erbjöds några ferieplatser alls. I snitt har Bollebygds kommun erbjudit ca 20 ungdomar ferieplatser varje sommarlov sedan år 2000. Man har lottat ut platserna till de sökande, vilka har varit årskullen som fyller 17 år under året. Ansvaret att driva och genomföra feriearbetet har legat på tjänsteman som ansvarar för arbetsmarknadsåtgärder. När arbetsmarknadsenheten skapades år 2015 flyttades ansvaret till en tjänsteman på denna enhet. Under 2016 projektanställdes en extern tjänsteman under en tidsbegränsad period för att sköta projektet då resurserna inom AME inte räckte till.

### Feriearbetet 2017

År 2017 skedde en förändring då verksamhetschef på IFO med underlag från nämnden, fattade beslut om en satsning på feriearbetet. Det innebar att samtliga ungdomar födda år 2000 skulle erbjudas möjligheten att feriearbeta i kommunal verksamhet. För att kunna genomföra denna förändring, visstidsanställdes i februari 2017 en projektledare på arbetsmarknadsenheten med syfte att bygga upp en långsiktig planering, rutin och process för feriearbetet som kunde integreras med det ordinarie arbetet på arbetsmarknadsenheten.

## Insatser 2017

Projektledaren (PL) gjorde i ett tidigt skede en prognos att den nya satsningen skulle innebära en fördubbling av antalet platser i jämförelse med föregående år. PL arbetade därför målinriktat med att skapa relationer till verksamheterna för att kunna erbjuda alla ungdomar en plats. För att ett feriearbete ska bli framgångsrikt, är det av största vikt att varje feriearbetare är välinformerad när feriearbetet startar, och att de har tillgång till en kunnig handledare. Genom en analys av tidigare års feriearbete, bedömde PL att kommunikation, tydlighet och trygghet var utvecklingsfaktorer som skulle prioriteras, för både handledare och feriearbetare. PL utformade därför en obligatorisk introduktionskväll på Krafthuset för feriearbetarna, och en handläggare på AME höll en timslång handledarutbildning, vilken erbjudits till alla handledare. Nitton handledare deltog. Båda aktiviteterna var alltså nya för året, och utfördes i syfte att skapa kvalitet i feriearbetet. För att förstärka kommunikationen och tydligheten, utformade AME tillsammans med verksamheterna arbetsbeskrivningar för samtliga verksamheter. Dessa förenklade arbetet för både handledare och feriearbetare. Slutligen lades det även resurser på att säkerställa att feriearbetet lever upp till de arbetsmiljökrav som ställs enligt Arbetsmiljöverkets författningssamling om Minderårigas arbetsmiljö. Mot bakgrund av detta finns numera en dokumenterad arbetsprocess för feriearbetet, samt en checklista med riskbedömning för handledare. Detta arbete gjordes i samverkan med HR-avdelningen.

## Utvärdering

PL fick ett gott bemötande av verksamheterna som ordnade fram 39 ferieplatser. Totalt sökte 37 ferieungdomar plats. Efter feriearbetet gjordes en utvärdering som skickades till handledarna. Responsen var god där man uttryckte att det blivit ordning med tydliga riktlinjer, rutiner och stöd. Handledarutbildningen fick också mycket positiv respons. Det inkom även några förslag på organisatoriska

förbättringsåtgärder, där det efterfrågades ännu tydligare riktlinjer kring ansvarsfördelningen. Flera skrev att ungdomarna uttryckt ett intresse för att jobba i verksamheten, och vissa hade getts möjlighet till timanställning. Många uttryckte också en stor arbetsglädje i att få vara handledare. PL åkte i slutet av feriearbetsperioden ut i verksamheterna och talade med ett tiotal av ungdomarna, som uttryckte sig positivt om sina arbetsplatser, där flera hade intresserat sig för yrket och Bollebygds kommun som arbetsgivare. Dessa möten resulterade i ett antal artiklar som publicerades på webbplatsen.

### Vinsterna

Det är essentiellt att vara medveten om de vinster som ett väl utfört feriearbete kan generera. Inte minst att det rör sig om vinster i flera perspektiv – arbetstagarens och arbetsgivarens, men också samhällets/kommunens. Bollebygds kommun konkurrerar om arbetskraft från både privata arbetsgivare och andra kringliggande kommuner, och därför är det av stor vikt att redan i ett tidigt skede attrahera framtidens arbetskraft. Inom kommunal verksamhet finns många bristyrken som har stor efterfrågan på kompetens. Kompetensförsörjningsfrågan kräver stor prioritet – både idag och de kommande åren – varför kommunen bör använda alla tänkbara sätt för att marknadsföra sig som arbetsgivare, s.k. employer branding. Feriearbetet är en utmärkt möjlighet att knyta arbetskraft till kommunen, där en positiv upplevelse kan påverka ungdomarnas val av yrke och arbetsgivare. Den kunskap om verksamheten som ungdomarna får, och de kontakter vi som arbetsgivare knyter, skapar möjligheter att anställa ungdomarna till våra verksamheter, redan efterföljande år, då de fyller 18 år.

### Slutsats och framtid

Det finns stora möjligheter för Bollebygds kommun att skapa en inkluderande arbetsmarknad där vi lockar unga, nyanlända, personer som står långt från arbetsmarknaden och studerande vid högskolor och universitet till våra

verksamheter. Möjligheten att under en begränsad period låta människor arbeta i våra verksamheter, ökar chanserna att långsiktigt kompetensförsörja dessa. Förberedda, pålästa och kunniga handledare är fundamentet i framgången. Det ger feriearbetare möjligheter att göra ett bra jobb och minskar belastningen på ordinarie personal, genom att de förra ges stöd och tydliga instruktioner om vad de förväntas utföra. Det bör därför läggas vidare resurser på att utveckla och göra handledarskolan mer omfattande. I Borås Stad arbetar man exempelvis med en tredagars handledarutbildning som är möjlig att hämta inspiration från.

### **Ekonomiska förutsättningar**

### **Beslutsunderlag**

Bildningsförvaltningens tjänsteskrivelse, 2017-09-14

### **Skickas till**

Bildnings- och omsorgsförvaltningen

BOLLEBYGDS KOMMUN

Bildnings- och omsorgsförvaltningen

Jennica Johansson

Förvaltningschef

Jenny Mattsson

Enhetschef

