

RAPPORT

Sammanställning av feriejobbs- utvärderingen 2023

Datum 2023-09-08
Version [1.0]

Sammanställning av feriejobbs- utvärderingen 2023

Innehåll

Sammanställning av feriejobbs- utvärderingen 2023	1
1. Bakgrund och syfte	3
2. Metod	3
3. Resultat.....	3
3.1 Feriearbetarna.....	3
3.2 Arbetsplatserna	5
3.3 Arbetsledarna för Sommarfixarna.....	7
4. Förslag framåt.....	8

1. Bakgrund och syfte

Varje sommar erbjuder Region Gotland feriejobb för gotländska ungdomar. Under sommaren 2023 hade totalt 148 ungdomar ett feriejobb inom Region Gotland. 44 arbetsplatser välkomnade feriejobbare inom följande arbetsområden:

- Bovärd och kontorsvärd på GotlandsHem
- Demokratiutvecklarna
- Fritidshem
- Förskola
- Gymnasiefixarna
- Hemtjänsten
- Kultursommarjobb inom dans
- Kultursommarjobb inom digitalt berättande
- Kultursommarjobb inom film
- Läsprojekt Läsa äger
- Praktiskt arbete inom trädgårdsarbete och vaktmästeri
- Solbergabadet
- Solbergaskolans bibliotek
- Städ
- Äldreomsorgen och dagverksamhet för personer med demensdiagnoser

Hälften av arbetsplatserna var nya för i år.

Syftet med utvärderingen är att samla in information om sommarens feriejobb för att kunna användas i utvecklingsarbetet inför nästa år. Utvärderingen används också till för att följa utvecklingen genom åren, sedan verksamheten togs över från Socialförvaltningen år 2019.

2. Metod

Årets feriejobb har utvärderats genom enkätsvar. I år har tre digitala enkäter skickats ut: en till alla de feriearbetande ungdomarna, en till arbetsplatserna och en till arbetsledare i det interna projektet Sommarfixarna. I alla tre

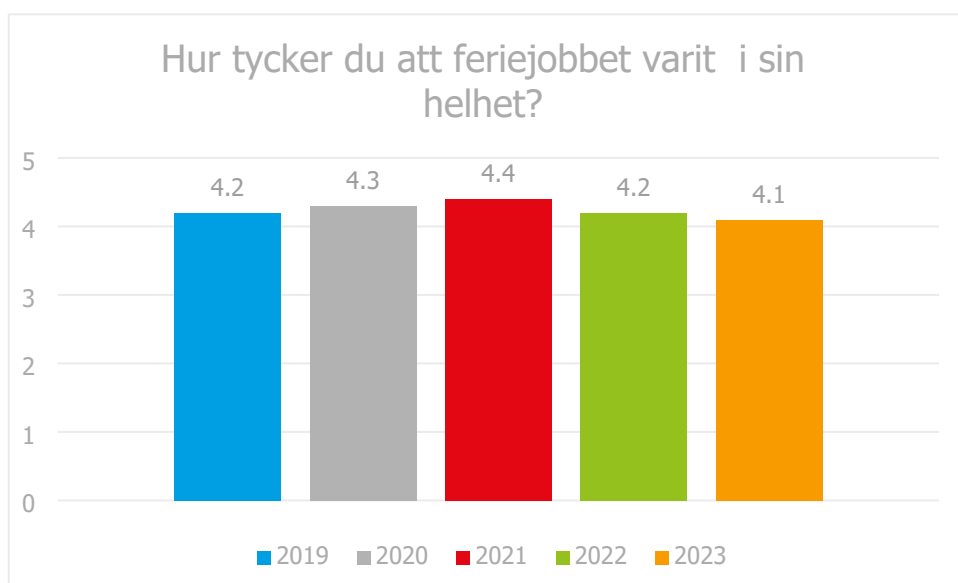
enkäter förekommer både öppna frågor och frågor som man svarar genom att ge betyg i en skala mellan 1 och 5.

3. Resultat

3.1 Feriearbetarna

120 av 148 feriejobbare svarade på enkäten.

Det genomsnittliga omdömet för feriejobben i sin helhet var **4,1** på en femgradig skala. I diagrammet nedan visas hur feriejobbarna svarat genom åren.

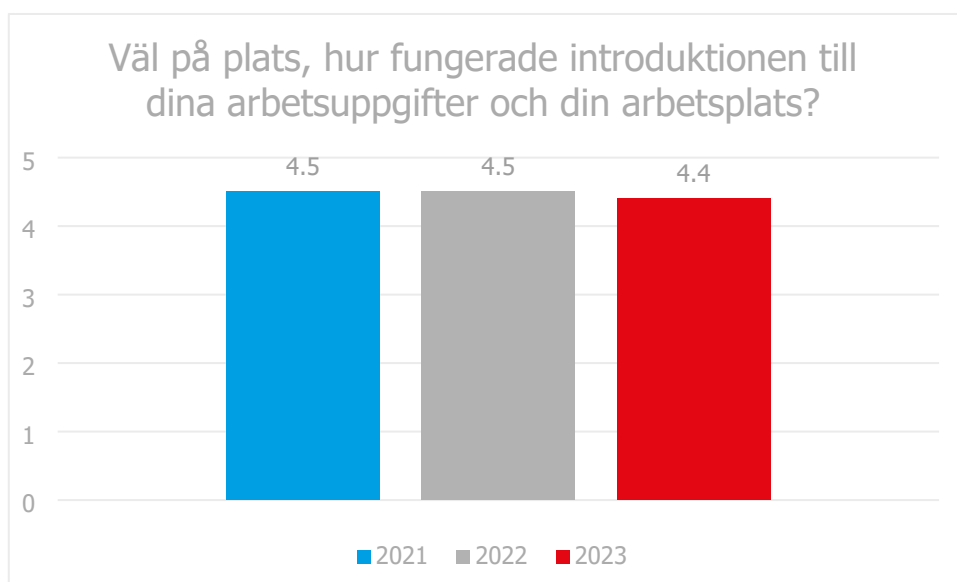


På frågan "Vad har varit bra?" svarar många ungdomar att personalen och kollegorna på arbetsplatsen var trevliga och att man har fått ett fint bemötande. En ungdom skriver att hen känt sig uppskattad på arbetsplatsen, en annan berättar att hen blivit inkluderad snabbt i arbetsgruppen. Många skriver också att det varit trevligt att vara med dem man jobbar för; som till exempel barn eller äldre. Vidare svarar många att de haft roligt på jobbet, bra eller varierande arbetsuppgifter, samt att man fått lära sig nya saker.

Många feriejobbare svarar också att de fått nya vänner och bekanta. En skriver att feriejobbet gjort att hen börjat cykla dagligen, några skriver att man haft rutiner och något att göra under sommaren.

På frågan "Har något varit mindre bra?" svarar en del att de har haft lite för lite att göra på jobbet och således långtråkigt. Flera feriejobbare nämner att det varit ont om redskap eller dåliga verktyg för att kunna utföra jobbet. Den fysiska arbetsmiljön i form av vädret eller att det är för varmt i lokalerna nämns också av flera feriejobbare. Många tycker även att lönen är för låg.

Sedan sommaren 2021 har enkäten haft en fråga om introduktion. Det genomsnittliga omdömet i år var **4,4**, vilket följer ungefär samma nivå som tidigare åren.



Inför anställningen skickar feriejobbsteamet ut ett informationsbrev till feriejobbarna och alla bjuds även in till ett informationsmöte i maj. Syftet med dessa är att ge information om dels hur det är att arbeta inom Region Gotland, vad man behöver tänka på när man väl är på arbetsplatsen, men också hur man behöver förbereda sig inför anställningen, exempelvis genom att skriva på anställningsavtal, registrera sina kontouppgifter och kontakta arbetsplatsen för att få information om arbetstider och annat viktigt inför arbetsstarten.

Den stora majoriteten av ungdomarna svarar att de fått tillräckligt mycket information inför anställningen. Några svarar dock att de hade önskat mer information om arbetsuppgifterna. En ungdom skriver att hen saknade information om arbetskläderna, en annan hade önskat mer information om hur många timmar per dag man får arbeta. Flera av feriejobbarna i projektet Sommarfixarna skriver att de inte fått ett sms från sina handledare veckan innan anställningen.

Slutligen svarar 93% av feriejobbarna att de skulle rekommendera Region Gotlands feriejobb för någon de känner. Det är samma procentsats som året innan.

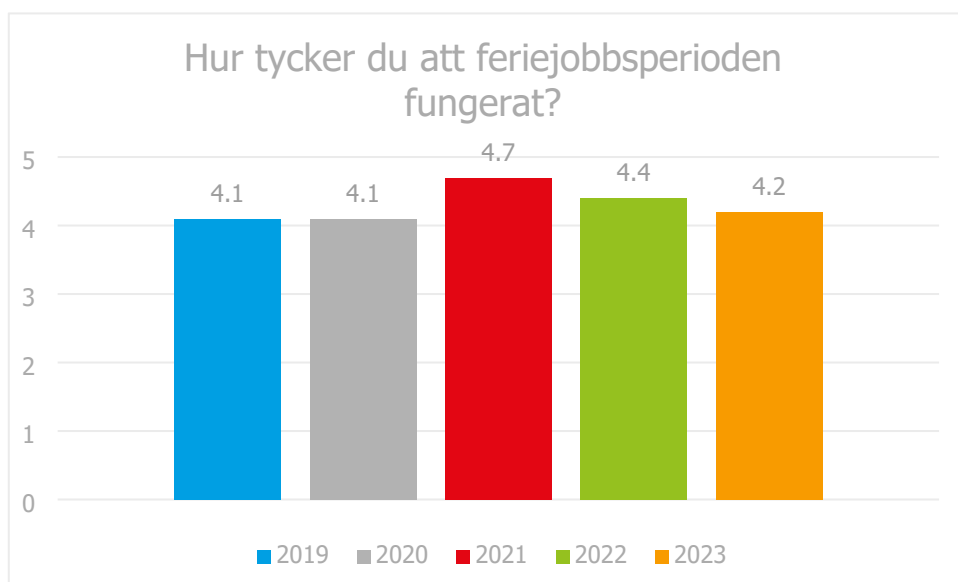
3.2 Arbetsplatserna

Enkäten skickades ut till 42 arbetsplatser, 32 svar har kommit in.

Feriejobsperioden har i sin helhet fått betyget **4,2** på en femgradig skala.

Dock har variationen varit stor bland svaren. Majoriteten av dem som svarat har gett högsta betyget, 5. Enstaka personer har svarat 1 eller 2. I

diagrammet presenteras hur arbetsplatserna svarat sedan 2019.



De arbetsplatser som gett feriejobsperioden betyget 1 eller 2 uppger att det inte fungerat bra med feriejobbaren eller att de fått för lite information

om personen i fråga för att kunna göra ett bra jobb. Det har också blivit en för stor belastning för arbetsplatsen.

I övrigt lyfter en del av arbetsplatserna att de haft svårt att hitta arbetsuppgifter för feriejobbare, några nämner att feriejobbarna inte varit tillräckligt engagerade. Kultursommarjobben svarar att det är problematiskt när många ungdomar hoppar av och grupperna blir för små. Det gör kultursommarjobben mindre lönsamt.

På frågan "Vad har fungerat bra?" svarar ungefär hälften av arbetsplatserna att de haft engagerade, intresserade och trevliga feriejobbare. Flera svarar att kontakten med samordnarteamet fungerat bra och att de fått bra information inför sommaren.

På en separat fråga just om informationen inför sommaren svarar majoriteten att de fått tillräckligt mycket information om vad det innebär att ta emot feriejobbare. Det som saknades var information om feriejobbares eventuella diagnoser, arbetstider och hur man kan lägga upp ett schema samt mer information om tidrapportering och löner. En arbetsplats undrar vilka förväntningar man kan ha på feriejobbare, en annan lyfter att handledarutbildningen inte är lika tillgänglig för arbetsplatser utanför Visby.

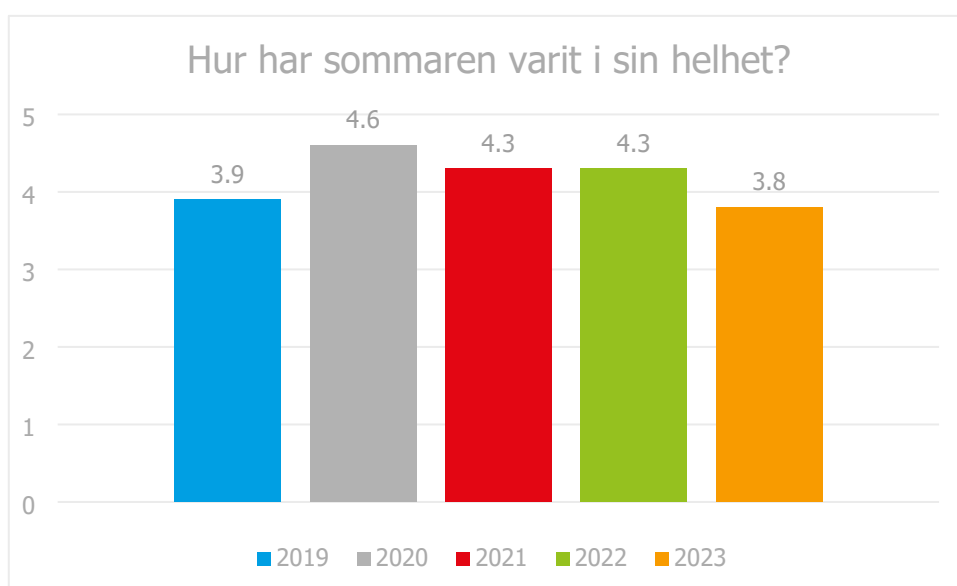
De flesta arbetsplatserna har inte behövt kontakta feriejobbsteamet i någon fråga under sommaren. De som behövt stöd av teamet svarar att det handlat om inloggning i MatchaNu och frågor kring tidrapportering, arbetstider och ledigheter samt försäkringsfrågor. Några svarar att de haft frågor om feriejobbare, antingen vid oro om personen eller om personen behövt stöd i arbete.

75% av arbetsplatserna kan tänka sig att ta emot feriejobbare även nästa år. 22% svarar "vet ej" och 3% svarar "nej".

3.3 Arbetsledarna för Sommarfixarna

Samtliga fyra arbetsledare för Sommarfixarna har svarat på enkäten.

Det genomsnittliga omdömet på frågan om hur sommaren varit i sin helhet är **3,8** på en femgradig skala. I diagrammet nedan kan man se att det är det lägsta betyget sedan sommaren 2019.



Arbetsledarna beskriver att samspelet mellan dem och feriejobbarna fungerat bra, att ungdomarna jobbat på bra trots att det varit en del oegentligheter mellan arbetsledarna.

Samarbetet med samordnarna har fungerat fint. Likaså nämner flera av arbetsledarna att samarbetet med teknikförvaltningen (TKF) varit bra. En av arbetsledarna tycker att upplägget för Sommarfixarna fungerat bra, att det finns utrymme för att få ungdomarna att känna sig sedda.

Det som inte varit bra är kommunikationen mellan arbetsledarna. Detta nämner samtliga arbetsledare i utvärderingen. Det har uppstått flera konflikter under sommaren och en av arbetsledarna har känt sig utanför den övriga arbetsgruppen.

I övrigt lyfter arbetsledarna samarbetet med TKF som stundtals brustit, framför allt under den sista perioden. Redskap har inte heller alltid varit tillräckligt för att kunna utföra alla arbetsuppgifter och det har inte alltid funnits tillgång till toaletter. Samarbetet med skolorna och förskolorna försvårades av semestertider då det var svårt att få tag i personal.

Vad gäller introduktionsveckan så tycker samtliga arbetsledare att den varit bra, schemat var bra och informationen var viktig. Dock hade man önskat mer tid med TKF för att kunna planera arbetet tillsammans. Man hade också önskat mer information om ledarskap och arbetstider. Det som också önskades var att ha någon sorts information att gå tillbaka till under sommaren.

På frågan om hur samarbetet fungerat med samordnare och chef svarar samtliga arbetsledare att samarbetet fungerat fint. De har fått all det stöd som de behövt under sommaren.

4. Förslag framåt

- Majoriteten av ungdomarna var nöjda med informationen inför sitt feriejobb, vilket tyder på att vi hittat ett bra upplägg, dels med infobrev, dels med infoträffarna. Men det är också viktigt att fortsätta uppmana arbetsplatserna att träffa sina feriejobbare inför anställningen för och gå igenom arbetsuppgifter, arbetstider och förväntningar.
- Enligt många arbetsplatser har förhandsinformationen varit bra och tillräcklig, men en arbetsplats lyfter att handledarträffen inte var lättillgänglig för dem som arbetar utanför Visby. Förslagsvis kan man komplettera den fysiska träffen med en digital, för att nå ut till flera arbetsplatser runt om på ön. Det är också viktigt att fortsätta med den skriftliga informationen och komplettera utskicket med mer detaljerad

information om feriejobbares arbetstider och schemaläggning.

Eftersom samordnarteamet fick många frågor om tidrapporteringen och inloggningen i MatchaNu när feriejobben kommit i gång så kan man även då erbjuda en digital träff, ett uppsamlingsheat, för att gå igenom just tidrapporteringen. Förslagsvis kan en sådan träff erbjudas under den första feriejobsveckan.

- Ett önskemål från några av arbetsplatserna är att få information om eventuella diagnoser och särskilda behov i förväg. Feriejobbsteamet behöver skapa en rutin för hur man på bästa sätt kan föra över den information som vi fått från feriejobbarna. Men också informera arbetsplatserna om att i vissa fall är informationen knapp eller obefintlig. Det är därför viktigt med ett första möte med feriejobbaren innan hen börjar arbeta för att handledaren ska få möjligheten att lära känna feriejobbaren och dess eventuella särskilda behov. Samtidigt som det också är viktigt att kontakta samordnarteamet tidigt under feriejobsperioden vid eventuella problem.

Några av de ungdomar som hade svårt att komma in i arbetet kom från Kommunens aktivitetsansvar (KAA), som också är en prioriterad grupp till feriejobben. Så har det sett ut tidigare åren också. Den målgruppen kan ha ett större behov av stöd i samband med första mötet med handledaren, men också ett behov av uppföljningar under arbetsperioden. Finns det utrymme att erbjuda coachstöd för feriejobbare från KAA, om så behövs?

Vad gäller särskoleelever, som många gånger har ett behov av extrastöd, så har rektorn och studie- och yrkesvägledaren från anpassad skola lyft att det kan finnas en öppning för ett samarbete med elevassistenterna. Detta behöver utredas under hösten.

- Sommarfixarna har haft sina lokaler längre borta efter att avdelningen flyttat och arbetsledarna har varit ensamma med uppdraget på ett annat sätt. Antalet arbetsledare har också minskat sedan 2021 vilket gjort att gruppen är mer sårbar. Den psykosociala arbetsmiljön har inte varit hållbar för alla arbetsledare. Det nuvarande upplägget innebär också att feriejobbarna inte får vara en del av en verklig arbetsplats. Sommarfixarna behöver ett nytt upplägg, som har en starkare koppling till en eller flera arbetsplatser.

- Delar av kultursommarjobben (dans och teater/digitalt berättande) har två år i rad haft färre sökanden och flera avhopp, därav också mindre grupper än vad som önskas. Det behöver föras en dialog med kulturutvecklarna under hösten för att diskutera hur upplägget skulle kunna se ut nästa år. Dels om vi kan matcha fler ungdomar från början för att eventuella avhopp inte ska bli så kännbart i verksamheten. Dels om målgruppen för dans och teater/digitalt berättande är för smal och om det finns sätt att bredda den så att fler vill jobba inom dessa områden.
Kultursommarjobben har under alla år erbjudit ett professionellt handledarskap som även gagnat ungdomar med särskilda behov. Det finns med andra ord flera anledningar till att fortsätta samarbeta med kulturutvecklarna.