



RAPPORT

Sammanställning av feriejobb 2024

Framtagen av utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

Datum 2024-10-22

Ärendenr GVN 2024/89

Version [1.0]

Sammanställning av feriejobb 2024

Innehåll

1. Bakgrund och syfte	3
Under sommaren 2024 erbjöds följande arbetsområden:	3
1.1 Bakgrund kring ferie 2024	3
Förändringar kring upplägg av feriejobb 2024	4
1.2 Efterfrågade arbetsplatser under sommaren 2024	4
2. Metod	4
3. Resultat	5
3.1 Feriejobbarna	5
Kort jämförelse mot tidigare utvärderingar	5
Nya teman för i år i den skriftliga utvärderingen	5
3.2 Arbetsplatserna	6
Tidigare ställda frågor i enkät	6
Nya teman i årets utvärdering	7
3.3 Gruppverksamheter	8
Interna projektet Sommarfixarna	8
Handledarnas utvärdering	8
Av sommarfixarna genomfört arbete	8
3.4 Kulturferiejobben	9
Söktryck på kulturferiejobb.....	9
Några exempel på spridning och utfall av arbete.....	9
Önskemål om förbättrad rekrytering inom kulturferiejobben.....	10
4. Förslag framåt	10
Utvecklingsområden inför ferie sommaren 2025	10

1. Bakgrund och syfte

Varje sommar erbjuder Region Gotland feriejobb för ungdomar. Syftet är att ge ungdomar erfarenhet av arbetslivet och att få prova på olika arbetsuppgifter och därmed få en yrkesorientering. Feriejobb är också ett sätt att introducera välfärdsyrken och Region Gotland som arbetsgivare.

I år sökte sammanlagt 279 ungdomar födda mellan 2004 - 2008 feriejobb, varav 135 pojkar och 144 flickor. Inför matchning fanns det sammanlagt 150 olika arbetsmöjligheter på 53 arbetsplatser. Det finns stora skillnader rörande det antal arbetstillfällen inom feriejobb som olika förvaltningar erbjuder.

Ungdomarna kunde kryssa i flera arbetsområden som de var intresserade av att feriearbete inom. Under sommaren 2023 tillkom flera nya arbetsplatser och stort sett alla av dem valde att också i år öppna upp för feriejobbare.

Under sommaren 2024 erbjuds följande arbetsområden:

- Fastighetsskötsel och trädgårdsarbete
- Fritidsaktivitet och fastighetsskötsel
- Fritidshem
- Förskola
- Hemtjänst
- Kultursommarjobb inom film
- Kultursommarjobb inom musik
- Kultursommarjobb som Ungdomsreporter
- Lokalvård
- Omsorg om personer med funktionsnedsättning
- Sommarfixarna – skolgårdsmålning, med mera
- Solbergabadet
- Sommarskola och projektet ”Läsa äger” (kopplat till fritidshem)
- Särskilt boende inom äldreomsorgen
- Vaktmästeri
- Vaktmästeri lasarettet

Syftet med rapporten och sammanställning av de olika kvalitativa och kvantitativa utvärderingarna är att samla in information om sommarens feriejobb för fortsatt utvecklingen av feriejobben. Enkäterna används också för att följa utvecklingen genom åren sedan verksamheten togs över från Socialförvaltningen 2019.

1.1 Bakgrund kring ferie 2024

Under matchning av feriejobb under 2024 gjordes olika prioriteringar kring fördelning av feriejobben. De som ingick inom KAA (kommunala aktivitetsansvaret), födda 2008 samt utan tidigare arbetserfarenhet och unga med behov av anpassning prioriterades i första hand så långt det var möjligt. De som arbetar med KAA- ungdomar på avdelningen var med i resonemang under matchningsarbetet tillsammans med samordnare för feriejobb. Liksom tidigare år kontaktades de ungdomar som angivit att de hade behov av anpassning

via samtal med ungdom och/eller tillsammans med vårdnadshavare av feriejobbsteamet inför matchning. I år rörde det sig om drygt 80 ungdomar.

Ur arbetsplatssynpunkt prioriterades också att sätta samman bra grupper kring Arbetsliv och etablerings eget projekt Sommarfixarna samt tre inriktningar inom kulturferiejobb – i år med fokus på musik, film och ungdomsreportrar som alla förstärkts med anställning av egna handledare som respektive inriktning inom kultur och fritid äskat medel för att kunna genomföra.

Utöver detta vägdes möjlighet till att öka andelen pojkar i förskolan in under matchningsprocessen. I övrigt togs hänsyn till att i stort försöka bidra med jämnare könsfördelning kring placeringarna i de olika arbetsområdena.

Flertalet som feriejobbade inom fritidshemmen deltog i år i projektet ”Läsa äger” – ett sätt att aktivt arbeta för ökad läsförmåga och läslust. Inför detta fick feriejobbaren en dags utbildning inför uppdraget samt visst arbetsmaterial. Detta ledde till en kort film som tagits fram av Region Gotlands HR-kommunikatör i samarbete med feriejobbare och mottagande arbetsplats.

Förändringar kring upplägg av feriejobb 2024

Under sommaren 2024 erbjöds 2 perioder om vardera 4 veckor, i stället för som tidigare 3 veckor under 3 perioder. Denna förändring har följts upp i enkäterna.

1.2 Efterfrågade arbetsplatser under sommaren 2024

Det var ett stort tryck på praktiska arbetsuppgifter. Till fyra sammanräknande arbetsområden (vaktmästeri, fastighetsskötsel och trädgårdsskötsel) sökte sammanlagt 293 ungdomar någon av dess platser som det i år fanns 9 arbetsmöjligheter att få och vissa av dessa platser krävde att ungdomen var över 18 år.

Till Sommarfixarna sökte 105 personer till årets 24 platser. Förra året erbjöds 45 personer plats och fyra handledare anställdes, under tre perioder. Antal handledare som anställs har under åren varierat i relation till storlek på grupperna. I år anställdes två handledare till grupper om max 12 personer under två perioder.

Det var också stort tryck på arbete inom förskola och till kulturferiejobbet med inriktning film. Också verksamheter i Visby är mer efterfrågade och det har varit utmanande att försöka fylla de platser som ligger på landet. Detta har till stor del rört svårigheter för unga att ta sig till jobbet på grund av glesa kommunikationer på ön.

2. Metod

Årets feriejobb har utvärderats genom enkätsvar och uppföljande samtal med interna projektet Sommarfixarnas handledare och arbetsledare, samt med företrädare för kultursommarjobben. I år har tre enkäter skickats ut; en till de feriearbetande ungdomarna, en till arbetsplatserna och en till arbetsledarna i Avdelningens interna projektet Sommarfixarna. I alla tre enkäter ingår både öppna frågor och frågor som man svarar på genom att ge betyg i skala mellan 1 och 5.

Enkäterna har i år vidgats med fler frågeställningar i syfte undersöka nya teman, till exempel drivkrafter till att ungdomen sökt feriejobb eller för arbetsplatsen som tagit emot,

hur matchningen har upplevts fungera av arbetsplatserna, feriearbetarens upplevelse av handledarnas bemötande samt öppna frågor kring önskat stöd från Avdelningen till arbetsplatserna och handledarna. Detta har samlats in för att bättre kunna avgöra var utveckling framöver bör ligga och för att ge en bredare bild.

3. Resultat

3.1 Feriejobbarna

Av sammanlagt 123 anställda feriejobbare har 85 personer svarat på enkäten. Visst bortfall kan bero på att ett antal valde att avsluta sin anställning i förtid. Flertalet av dessa har angett ”psykisk ohälsa” som anledning till avslut eller att arbetet inte motsvarade deras förväntningar. Några av de på med kulturferiejobb har svarat på de utvärderingar som till exempel musik gjort och inte på enkät från avdelningen för arbetsliv och etablering.

Kort jämförelse mot tidigare utvärderingar

Enkäten för 2024 ger liksom tidigare års utvärderingar fortsatt höga betyg kring introduktion samt kring feriejobb i sin helhet. Sedan sommaren 2021 ställs en fråga i enkäten om introduktionen. Det genomsnittliga omdömet tidigare år har legat på 4,4 eller 4,5. I årets enkät hamnade resultatet på 4,5. Det genomsnittliga omdömet för feriejobben i sin helhet var i år 4,5. Mellan 2019 och 2023 har omdömen legat mellan 4,1 och 4,4.

På öppen fråga ”Vad har varit bra?” rör teman i svaren liknande som föregående år; som att de mötts av trevliga kollegor, haft roliga och omväxlande arbetsuppgifter, att handledaren varit bra, att de fått nya erfarenheter och i gruppverksamheterna anges också att de fått nya vänner. En ungdom i år svarar ”Allt har varit bra! Min handledare gav mig information nästan varje dag som gjorde att jag lättare kom in i jobbet”.

På öppen fråga ”Har något fungerat mindre bra?” svarar merparten i år att ingenting varit mindre bra. Liksom tidigare år påtalar ett par respondenter att lönen kunde vara högre och enstaka att det fanns för lite att göra på arbetsplatsen. Vidare lyfts problem med att ta sig till feriejobb för de som arbetat utanför Visby.

Nya teman för i år i den skriftliga utvärderingen

I år ställdes frågan ”Vad gjorde att du sökte feriejobb inom Region Gotland?”.

Nedan redovisas några exempel på vad ungdomarna svarade.

En ungdom: ”Det var svårt att hitta sommarjobb utan någon tidigare erfarenhet, och detta kändes som en bra start till att komma in i arbetsmarknaden.” En annan nämner: ”Det fanns många olika feriejobb som man kan välja på och att det finns någonting för alla. Man lär sig av det jobb man har haft till i framtiden.”

Många beskriver att feriejobb blir deras första erfarenhet av arbetsmarknaden. En del påtalar också att det var mamma och pappa eller studie och yrkesvägledaren eller läraren som tipsade de om att denna möjlighet fanns.

Samordnare var ute på en del skolor under ansökningstiden i år och vi annonserade om feriejobb på bussarna som ett sätt att nå ut till fler ungdomar kring möjligheten att arbeta i Region Gotland.

Flera beskriver att de redan går en linje och söker mot en inriktning som de tänker sig framöver – att det här blir en första erfarenhet av deras tilltänkta yrke: ”Jag gick igenom de olika alternativen som ni hade och såg att man kunde jobba inom skola. Jag har ett stort intresse för att jobba med barn. Jag har praoat på skolor innan och tyckt det vart jättekul. Jag har också sökt in till barn och fritid. Det känns som att de kan vara mitt framtida jobb”.

På frågan om längden på feriejobb svarade 65 procent att tiden var lagom. 24 procent önskade längre tid och 12 procent att feriejobbstiden varit kortare.

Slutligen svarade 89 procent att de skulle rekommendera feriejobb inom Region Gotland feriejobb till någon de känner. En ungdom svarar att feriejobbet har ”Varit världens bästa sommarjobb”.

3.2 Arbetsplatserna

42 av 53 arbetsplatser har svarat på enkäten. Visst bortfall beror på att interna projektet Sommarfixarna som svarat på en annan enkät ställd bara till de handledarna samt på att kultursommarjobben genomfört egna enkäter för deras interna uppföljning och utveckling.

Tidigare ställda frågor i enkät

På frågan ”Vad har fungerat bra?” svarar merparten liksom i enkäten från 2023 att de har haft engagerade och intresserade feriejobbare. En handledare nämner att: ”Deltagaren har varit punktlig med arbetstider och närvaro samtliga dagar. Tidsregistreringen var bra och smidig när man skulle godkänna underlag.” En annan svarar: ”Allt! Bra information hur vi ska tänka kring schemaläggning och bemötande. Vi fick tidigt kontaktuppgifter till feriejobbaren och kunde därför ta kontakt med henne i god tid, planera schema och även erbjuda henne att komma hit och se hur det se ut, även ge henne förutsättningar att önska tider, ställa frågor och känna av arbetsmiljön och få ansikten på de som arbetar här. Sen har det även varit en fantastisk tjej vi har haft här, vi är mycket nöjda.”

På frågan ”Vad har fungerat mindre bra?” svarar arbetsplatserna i linje som tidigare rapport från 2023 att de önskar mer information kring feriejobbarens eventuella diagnos och hur man kan lägga upp schema klokt samt mer tips om vilka arbetsuppgifter som kan vara lämpliga för ungdomen och stöd i att konkretisera vad som kan vara uppgifter som ingen annan hinner med eller har som uppdrag i sin tjänstebeskrivning. Ett par arbetsplatser lyfter att ungdom inte varit intresserad av arbetsområdet, att det funnits en brist i matchning mellan ungdom och arbetsplats – kring förväntningar från bådas håll.

På frågan ”Hur tycker du att feriejobsperioden fungerat i sin helhet?” svarar arbetsplatserna i år 4,1 mot tidigare års resultat (mellan 2019 och 2023) 4,3. Möjligen kan lägre resultat i år bero på att vi endast kunde erbjuda 24 platser i Sommarfixarna – där ett mycket nära stöd av handledare ges – mot tidigare år då det projektet varit större i antal och i perioder. Detta kan ha lett till att det blev större tryck på andra arbetsplatser inom Region Gotland i år med ungdomar som behöver relativt nära handledarstöd – något som av förstaeliga skäl blivit extra utmanande för verksamheterna under semesterperioderna.

I enkäten ställs frågan ”Kan ni tänka er att ta emot feriejobbare också nästa år?” Under 2023 svarade 75 procent av arbetsplatserna ja och under 2024 svarar 81 procent ja och endast 2 procent nej.

Nya teman i årets utvärdering

På den nya frågan ”Vad har gjort att ni valt att öppna upp för att anställa feriejobbare” svarade en respondent: ”Jag personligen tycker alltid att det är roligt att ta emot elever som handledare eftersom det bidrar med att visa upp det fantastiska arbetet vi genomför och förhoppningsvis kunna värva en framtida kollega. Jag såg ingen skillnad i att ta emot en feriejobbare, utan såg det som ett fantastiskt tillfälle att visa upp vår arbetsplats och lära ut det arbetet vi genomför med våra boenden eftersom det kan vara en dold verksamhet för många som inte är insatta inom vård och omsorg.”

Detta svar ligger i linje med merparten av svar från arbetsplatserna – man ser en framtida kollega i feriejobbaren och många vill också bidra till goda erfarenhet inom deras arbetsområde och också ge en första god erfarenhet kring att arbeta inom Region Gotland:

”Det är ett fint sätt att välkomna vår framtida generation in i arbete.”

I år ställdes också frågan kring hur handledarna gradera informationsträffen som omfattar en knapp förmiddag. Vi undrade om de fick den information de önskade och på en femgradig skala gav de 4,3.

I år hade vi utvecklat träffen genom att också betona vikten av bra bemötande och vi gav kort information kring tydliggörande pedagogik. Lägsta betyget var 3 för denna träff. Respondenterna svarade också på en öppen fråga kring hur samarbetet och stödet från avdelningen uppfattas och många lyfte fram att feriejobbsteamet varit lätta att nå och att de fått det stöd de behövde. Det genomgående är att en del önskade mer information på ett individuellt plan kring ungdomarna för att känna sig bättre förberedda inför feriejobbsperioderna och för att göra vissa anpassningar.

På en skala mellan 1 och 5 angav respondenterna att 3,9 kring hur väl matchad de upplevde ungdomen mot arbetsuppgifterna och arbetsplatsen. Det är den fråga som har gett lägst betyg i enkäten och som sticker ut från andra värderingar kring feriejobb.

På frågan om längden på feriejobb, i år utökades den till fyra veckor i stället för som tidigare tre veckor angav 95 procent att det var lagom tid.

Vi ställde också en öppen fråga: ”Finns det något övrigt du vill framföra? Ett par citat får spegla de svar vi fått i enkäten: ”Vi har diskuterat ett dilemma som lätt blir och det är att feriejobbarna är väldigt varierande/.../. Ibland upplever vi att man i stället får en elev till att ta hänsyn till än att i stället kanske få en hjälp. Vissa ungdomar är framåt och vill visa framfötterna, men dem som är blyga, osäkra och kanske har sina utmaningar blir i sin tur en utmaning för oss.”

En annan respondent svarar:

”Inte alltid lätt när man inte känner feriejobbaren att ge arbetsuppgifter när man inte vet hur mycket man kan förvänta sig eller utmana. En tanke kanske kan vara att med hjälp av er ta fram olika uppgifter (typ som läsa äger) att feriejobbaren redan har vissa uppgifter eller mål som hen ska genomföra under sin tid, såklart anpassad efter vilken verksamhet man väljer att vara inom.”

Flera svarande lyfter behov av att vara förberedda med mer tydliga arbetsuppgifter till feriejobbaren och att tidigare få vetskap kring den nya kollegan för bra mottagande och för att ringa in meningsfulla och genomförbara arbetsuppgifter som inte hunnits med tidigare och som inte rymts i andras tjänstebeskrivningar.

”Jag som handledare önskar få mer kompetens kring hur jag kan arbeta med ungdomar med olika diagnoser, mer inriktad kunskap skulle vara bra. För att som sagt, ge ungdomarna bästa möjliga kvalitet och upplevelse.”

3.3 Gruppverksamheter

Interna projektet Sommarfixarna

I år erbjöds sammanlagt 24 platser med två handledare som rekryterades enskilt till uppdraget. Utöver det kunde Avdelningen genom satsningen ge nya arbetsuppgifter till två anställda genom OSA (offentligt skyddade anställda) under period 1 då deras ordinarie jobb går ner i behov av arbete under sommaren. Detta ledde till nya erfarenheter och de utvecklades vidare för att på sikt ta steg och stärkas mot den öppna arbetsmarknaden och då möjliggöra plats för nya anställningar inom OSA.

För handledarna i Sommarfixarna möjliggjorde förändringen av perioder och antal veckor en veckas förberedelsetid inför att gruppverksamheten drog i gång och också planeringstid om en vecka efter första gruppens avslut och andra gruppens starttid.

Handledarnas utvärdering

Under period 1 fanns extra resurser i form av 2 OSA-anställningar som omflyttats. Under period två hade de semester och handledarna beskriver att det var för låg bemanning då – det blev sårbart om någon av dem var borta på grund av sjukdom och om en person i gruppen behövde så nära stöd att det tog för stor del av arbetstiden. Handledarna beskriver att period 1 underlättades av att de var fler vuxna, men att period två där ”enbart” två handledare var anställda gjorde att de ibland upplevde att de inte räckte till för enskilda ungdomars eller gruppens behov i stort.

Handledarna lyfter att det var mycket positivt att geografiskt utgå från avdelningens lokaler och att de upplevde att det var viktigt för att få stöd genom att snabbt kunna samråda med samordnare för feriejobb och arbetsledare för Sommarfixarna. Båda handledarna lyfter behov av en tredje person för att kunna svara mot gruppens behov.

Kring deltagarna i Sommarfixarna bör också lyftas att dessa ungdomar har haft högst närvaro enligt MatchaNu:s tidredovisningar och handledarna beskriver att ungdomarna varit motiverade, fått öva på att var i grupp samt att ta sig an olika uppgifter som lett till tillfredställande resultat.

Av sommarfixarna genomfört arbete

Under våren fick förskolor, vuxenutbildningen och skolor inkomma med olika arbetsuppdrag som de önskade hjälp med och som de haft svårt att tillgodose på andra sätt. I år rörde det sig om allt från lättare skötsel av planteringar, skolgårdsmålningar och visst inre lokalmässigt underhåll i relation till väder och gruppens utrymme kring olika arbetsinsatser.

Sammanlagt fick 12 av 13 förskolor/grundskolor fördelade över hela ön olika behov tillgodosedda, till exempel nya hopphagar, tydligare basketplaner, schackbräden, twistplaner och övrigt stimulerande fysiskt stöd för den pedagogiska verksamheten – till exempel sifferormar, bokstäver och väderstreck, med mera.

Vuxenutbildningens fick stöd med vattning och omplanteringar i trädgården samt vattning av växtvägg, samt viss rengöring av möbler utanför klassrummen. Parkförvaltningen fick till exempel hjälp med reparationer och underhåll kring vissa rastplatser vid olika naturstiggar.

3.4 Kulturferiejobben

I Gotlands kulturplan för 2021–2024 framkommer att tillgången till kultur och möjligheterna till eget skapande behöver förbättras och här kan kulturferiejobben vara viktiga. Kulturplanen gäller för hela Gotland och Region Gotlands olika verksamheter och alla förvaltningar är ansvariga för att genomföra planen.

Tre olika inriktningar inom kultur och fritid anställde handledare för att förstärka arbetet med de grupper av feriejobbare som sökte feriejobb inom kulturområdet. I år erbjöds tre områden inom kulturferiejobben med inriktning mot musik, film och ungdomsreportrar. I år har totalt 17 anställningar skett inom dessa inriktningar.

Söktryck på kulturferiejobb

Till inriktning film sökte 52 personer sökte varav 25 pojkar och 27 flickor till musik 22 varav 11 flickor och 11 pojkar. Till ungdomsreporter sökte 23 ungdomar varav 11 pojkar och 12 flickor.

Några exempel på spridning och utfall av arbete

Flera artiklar sammanställdes och kom allmänheten tillhanda i olika kanaler. Musik uppträdde bland annat på ett äldreboende i Visby och gjorde flera öppna uppträdanden. Film producerade en kortfilm. I år avslutades arbetet med en gemensam presentation på Bio Borgen dit också allmänheten var inbjuden.

I utvärderande samtal med företrädare för de olika inriktningarna lyft de att ungdomarna fått öva på att jobba i grupp och samverka – och se sin roll och ta ansvar för teamet.

”Gruppen har fungerat bra. De har visat omtanke för varandra, intresse för yrket, nyfikenhet och engagemang. De har varit duktiga på att komma i tid. De har tagit sig an utmaningar och vågat göra saker de inte trodde att de skulle våga. De har visat tillit till oss handledare och varit öppna för att låta oss guida dem. De har varit otroligt snabbblärda och velat fördjupa sina kunskaper och testa olika saker.”

Utöver det har de också kunnat ge upplevelser till olika delar inom Regionens verksamheter.

Utvärderingarna av kulturferiejobben stärker bilden av att det är ett sätt att skapa förutsättningar för kulturaktiviteter för unga. Genom musik, film, journalistik eller andra kulturuttryck kan ungdomar uttrycka sina känslor, bearbeta sina erfarenheter och utveckla sin självkänsla. De ges nya erfarenheter att samarbeta med andra i en grupp och i att uttrycka sig och göra sina röster hörda i det offentliga rummet

Önskemål om förbättrad rekrytering inom kulturferiejobben

Under muntlig utvärdering med företrädare för de olika inriktningarna lyftes önskemål om förbättrad rekrytering. En gemensam utmaning har varit att flera ungdomar hoppat av i sista stund och så har det sett ut också tidigare år.

En kortare workshop redan under ansökningstiden har lyfts fram som ett sätt att bättre kunna sätta samman bra grupper och ge möjlighet för ungdomen att få en tydligare bild av vad arbetet kan innebära – och på så sätt kanske också bli mer motiverande. Några som hoppat av i sista stund har angett att de fått annat jobb eller att de inte var helt på det klara kring vad arbetsuppgifterna skulle ställa för krav på dem. Det blir kostsamt för kultur och fritid att inte fylla sina grupper – och påverkar i vissa fall de möjlighet att utföra de uppgifter som ska genomföras.

Utmaningar kring kulturferiejobben har varit att det ibland krävts mer resurser i gruppen än vad en handledare mäktat med samt att matchningen inte varit optimal.

4. Förslag framåt

Utvecklingsområden inför ferie sommaren 2025

- Utveckla matchning i det digitala system MatchaNu som vi arbetar i genom att lägga till tydligare frågor kring intressen och förväntningar kring sökta arbetsområden för förbättrad matchning.
- Undersöka möjligheter till nya samarbeten som kan svara bättre mot sökta arbetsområden – till exempel genom att undersöka och försöka skapa möjlighet till nya samarbeten med fler förvaltningar samt Gotlandshem.
- Utveckla rekryteringen tillsammans med företrädare för kulturferiejobben samt projektet ”Läsa äger”, med flera.
- Undersöka om bemanning i Sommarfixarna blir mindre sårbar genom att erbjuda två grupper under period 1 under 2025 och ingen grupp under period 2. Genom detta få möjlighet att anställa tre handledare under 5 veckor, mot sommaren 2024:s 2 handledare under hela sommaren.
- Ta fram ännu mer tydliga arbetsbeskrivningar i samarbete med arbetsplatserna.
- Nyttja avdelningens interna resurser och med gemensamma kunskaper bidra till bättre stöd till handledare och arbetsplats. Detta genom att erbjuda en frivillig halvdags påbyggnad i tydliggörande pedagogik samt bemötande utöver den korta informationsträff till handledarna som redan erbjuds. Detta har efterfrågats av majoriteten av de som svarat på enkäten i år.
- Erbjud ett öppet hus där ungdomar och olika arbetsinriktningar/förvaltningar/arbetsplatser får möjlighet att träffa varandra redan under ansökningstiden. Detta har inte gjorts tidigare utan informationsträffar

har tidigare skett först efter anställning. Syftet är att bidra till mer informerade val för den enskilda ungdomen och förhoppningsvis också till bättre matchning på sikt för alla parter.

- Samordnare erbjuder sig att besöka samtliga högstadieskolor och gymnasier för att alla unga ska få likvärdig möjlighet att söka feriejobb.
- Erbjudna informationsträff till ungdomar digitalt under 2025 efter anställning. Dels för att nå hela ön och underlätta för deras vårdnadshavare att delta vid behov, också för ökad tillgänglighet i tid/plats och då det kan vara lättare för ungdomar att ställa frågor via chatt. Detta tillfälle bär spelas in digitalt så att det kan delas till de som inkommer med senare ansökningar.
- Undersöka möjligheten till att fortsatt förstärka Sommarfixarna med personalresurs offentligt skyddade anställda (OSA) för möjlighet för utveckling. Avdelningen vill på det sättet bidra till resursförstärkning i gruppverksamheten samt utvecklande steg för enskild.
- Omvärldsanalys genom att kontakta olika kommuner för att få nya tankar och exempel på hur andra arbetar med feriejobb rörande teman kring prioriteringar, matchning och utveckling inom kulturferiejobb mot olika inriktningar.