

Charlotta Levin
Näringsliv & Kompetensförsörjning
Näringslivsutvecklare
040-675 34 32
Charlotta.levin@skane.se

Datum 2022-10-13
Diariennr 2022-RU000154

1 (16)

Slutrapport Sommarjobbssatsningen 2022 - fokus interna platser inom Region Skåne

1. Inledning

I samband med budgetbeslutet för 2022 beslutade Regionala Utvecklingsnämnden i december 2021 om Region Skånes satsning på sommarjobb år 2022. Regionala Utvecklingsnämnden anslog 5 miljoner kr. I februari antog RUN projektinriktningen med målen att anställa 100 ungdomar under sommaren 2022 inom Region Skånes egen verksamhet. I beslutet ingick även en del som omfattade ett arbete gentemot kommunernas egen sommarjobbssatsning, denna rapport inkluderar inte den senare delen. I uppdraget inkluderades även framtagandet av en arbetsmodell utifrån dragna erfarenheter och lärdomar inkl. framtida rekommendationer, vilket denna rapport svarar mot.

Underlag till rapporten är bland annat slutsatser och reflektioner från projektledningen, svar från utvärderingar gentemot ungdomar samt handledare/chefer, input och rekommendationer från interna intressenter och samarbetspartners, sammanställning av material från workshops med sommarjobbare på Regional Utveckling samt övrig insamling av underlag från delaktiga personer.

2. Syfte

Syftet med satsningen var att bidra till att fler unga i åldern 18–25 år får ett sommarjobb och därmed ges en värdefull inblick i arbetslivet. Satsningen syftar även till att bidra till en breddad bild av yrkesroller och områden inom Region Skånes verksamheter och att visa upp Region Skåne som en möjlig framtida arbetsgivare. En del syftar även till att stötta upp och bidra till de skånska kommunernas egna satsningar på sommarjobb.

3. Genomförande och resultat

Inom varje avsnitt beskrivs genomförande och resultat med kopplingar till relevanta delar av utvärderingsresultat, samt förslag till justeringar inför eventuellt kommande omgång.

3.1 Uppstart

I januari 2022 startades projektet upp och en projektledare anställdes för uppdraget på heltid. Innan dess hade övergripande riktlinjer för satsningen specificerats, vilka sedan konkretiserades och antogs av RUN 2022-03-04 (2022-POL000064-001).

I ett inledande skede låg fokus på att möta olika intressenter i organisationen i syfte att förankra satsningen. Projektledaren stöttades upp av ansvarig enhetschef samt en kollega på enheten med erfarenhet av frågans karaktär. Detta upplägg följde under våren men i början av juni ändrades organisationen då det uppkom behov av att kvalitetssäkra genomförande, resultat och uppföljning. Tidigare ansvarig projektledare lämnade uppdraget och byttes ut mot ovan nämnda kollega (som lade del av tid i projektet) i kombination med visst stöd från ytterligare en projektmedarbetare vad det gäller administrativa uppgifter. Ansvarig projektledare från juni och framåt har skrivit denna rapport.

3.2 Facklig samverkan

MBL med kommunal och regional facklig samverkan av satsningen genomfördes den 16 mars 2022. I Region Skåne kom diskussionen bland annat att handla om platserna inom vården och frågor framför allt kring undanträngningseffekt. Ängelholms sjukhus valde exempelvis att dra tillbaka sina platser i ett sent skede, då ett av fackförbunden motsatte sig denna insats. Detta kunde eventuellt ha förhindrats med en annan tidsplan och dialog med fackförbunden på regional nivå.

För eventuellt kommande upplägg, föreslås att projektledningen har en tydlig och kontinuerlig kontakt med de fackliga organisationerna, kring sommarjobbbares arbetsuppgifter och ansvar. Förslagsvis kan samarbete med Arbetsförmedlingen i Skåne bidra till att få en övergripande bild av vilka arbetsmarknadsinsatser som finns i Skåne och att dessa politiska initiativ kan verka parallellt med Region Skånes sommarjobb för ungdomar.

Återkoppling av resultatet till de fackliga organisationerna är inplanerad till den 23 november 2022.

3.3 Rekrytering av arbetsplatser

Platser anmälades till dåvarande projektledare via mail. Resultatet från

utvärderingsenkäten till mottagande verksamheter visar att många fick information om sommarjobbssatsningen via kollegor/chefer och intranätet. En stor andel svarar också att de blev kontaktade av projektet.

Totalt rekryterades 105 platser inom följande verksamhetsområden och inom olika kommuner i Skåne (fördelningen är ungefärlig): SUS 35, Primärvården 4, Regionsservice 19, Regionfastigheter 10, Regional Utveckling 24, GSF 4, Övriga 9 (t ex Folktandvården, Digitalisering IT och MT). Några sommarjobbplatser drogs tillbaka och några ungdomar valde sommarjobb inom andra organisationer, antal anställda slutade på 84 ungdomar i åldern 18–25 år.

Information som är viktiga att få med i intresseanmälningar för kommande år är, utöver korrekta kontakt- och organisationsuppgifter inkl. ev. ersättare, även en beskrivning av vilka arbetsuppgifter som erbjuds i samband med placeringen. Ev. har verksamheten även specifika önskemål om sommarjobbarens kravprofil som kan fångas in, (även om vi ska vara relativt försiktiga med att efterfråga detta, då det ev. kan bli svårt att tillgodose i matchningsprocessen)

I utvärderingssvaren angav 84 % av de svarande personerna i verksamheterna att de kan tänka sig att ta emot en sommarjobbare igen. Två personer svarade "nej" och 9 stycken angav "annat" och lyfte bland annat att det berodde på verksamhetens förutsättningar. Vid utvecklande av svaret menade respondenterna bland annat att de kan tänka sig ta emot sommarjobbare igen eftersom det är ett bra sätt att få in yngre i arbete och ge dem arbetslivserfarenhet, att det är en bra avlastning för ordinarie personal, att det är trevligt och viktigt att ta ansvar för att visa upp Region Skåne som arbetsgivare (se gärna utvärderingssvaren på fråga 9 i enkäten till mottagande verksamheter).

3.4 Rekrytering av ungdomar

Söktrycket från ungdomar var stort och över 950 ansökningar inkom under de två veckor som annonsen låg ute på www.skane.se/ledigajobb, se annonsen i bilaga 1. Sista ansökningsdatum var den 22 maj. Av de ca 950 sökande uppfyllde 600 ungdomar kraven angående åldersspannet 18-25 år och var skrivna i Skåne. Spridningen gjordes framförallt via Region Skånes egna hemsidor, samt tre rekryteringsträffar på Arbetsförmedlingen i Malmö, Kristianstad och Helsingborg.

I efterföljande dialog med Gemensam Servicefunktion rekrytering, som var inkopplade under rekryteringen, så har även en rad förbättringsåtgärder till eventuellt kommande omgång identifierats.

I resultatet av utvärderingarna till sommarjobbarna svarade de flesta att de fått information om sommarjobbet från jobbannonser. Därefter var det

många som fått höra om möjligheten till sommarjobb via personliga kontakter och tredje största gruppen hade sett det på Region Skånes hemsida.

3.5 Matchningsprocessen

Vid ansökan gavs ungdomarna möjlighet att rangordna vilken arbetsplats de helst ville arbeta på, både gällande ort och arbetsuppgifter. Detta underlättade när själva fördelningen av platserna ägde rum. Matchningen av ungdomar och platser gjordes utifrån följande: Geografisk placering av arbete, innehåll av arbetsuppgifter samt ungdomens boendeort. Om det var flera matchningar per placering gjordes en form av lottning. För att rätt mängd tid ska kunna läggas på matchningen så behöver annonsen publiceras tidigare, förslagsvis senast under mars månad, detta för att även nå ut samtidigt som de flesta andra arbetsgivare publicerar sina sommarjobbssrekryteringar.

Ett fåtal platser hade krav om B-körkort och därför fanns det även med som en fråga i ansökningsformuläret. I övrigt hade årets platser inga andra krav, däremot fanns det olika meriterande eller önskvärda egenskaper som arbetsplatserna hade gett uttryckt för. Till dessa platser genomfördes några digitala intervjuer. Alla ungdomar som intervjuades erbjöds en plats. Intervjuerna genomfördes enbart i syfte att kvalitetssäkra matchningen.

Vid sena avhopp kontaktade projektledningen fler ungdomar utifrån uppgifter i VISMA. Totalt kontaktades ca ytterligare 60 ungdomar, varav 10 av dessa sedan anställdes. En idé till kommande omgång kan vara att redan initialt under matchningen, upprätta en reservlista med ungdomar, som är sorterad utifrån vilken verksamhet de valt. Det hade underlättat vid arbetet att rekrytera nya ungdomar med kort varsel.

Den här typen av volymrekryteringar är komplexa. Detta i kombination med behovet av att kunna matcha olika sökanden med olika arbetsplatser, gjorde att speciallösningar behövde beställas från leverantören, vilket tog tid att få på plats. Urvalsarbetet kunde inte komma igång förrän en dryg vecka efter att annonsen publicerats. Det krävdes även ytterligare några speciallösningar när kandidaterna ska ansöka en tjänst utan att skapa ett konto (som de i normala fall behöver göra).

Till kommande år är ett justeringsförslag att en lottningsfunktion finns med i rekryteringssystemet, vilket kommer underlätta och göra processen mer kvalitets- och rättssäkrad.

Generellt sett var ungdomarna mycket nöjda med sin anställningsprocess inkl. matchning enligt resultatet från utvärderingsenkäten. I de utvärderingsenkäter som skickades ut till samtliga sommarjobbare ställdes frågan "Hur upplevde du din anställningsprocess överlag? Dvs

informationen och eventuell intervju kopplat till rekrytering och matchningen mot din arbetsplats?”. Det visar sig att sommarjobbarna är till allra största del nöjda med anställningsprocessen och matchningen. Av 45 svar menade 20 stycken att de upplevt den som “mycket bra”, 15 stycken svarade “bra”, 7 svarade “helt okej” och två personer har fyllt i “dåligt”.

Några respondenter påpekade dock att de fått för lite information om arbetsplatsen och arbetsuppgifterna samt att arbetsbeskrivningen inte stämde överens med den plats de sedan blev tilldelade. Detta har både att göra med att arbetsbeskrivningar inte fanns för alla platser, men även att ändringar/förflyttningar behövdes göras kort före anställningsstart.

En feedback från sommarjobbarna på Regional utveckling, Koncernkontoret, (material som samlades in under en avslutningsworkshop), var bland annat att beskrivningen och marknadsföringen av sommarjobben bör vara mer konkret, föra fram nyttan med uppgifterna tydligare samt att förtydliga vilka roller man kan få inom respektive verksamhet. De menade även att det kan vara bra att informera om vad de olika verksamheterna (förvaltningarna) har för kärnuppgifter för att de ansökande ungdomarna ska ha bättre förståelse och förutsättningar för att välja det som passar dem bäst.

Från de mottagande verksamheternas perspektiv svarade en stor majoritet att sommarjobbarna hade fungerat bra eller mycket bra i deras verksamheter under sommaren. Ett fåtal respondenter kommenterade att matchningen inte var optimal och att sommarjobbarna inte verkade ha fått korrekt information om verksamheternas arbetsområden, vilket motsvarar svaren från sommarjobbarna själva och förstärker tesen om att arbetsbeskrivningarna behöver utvecklas inför kommande omgång.

3.6 Anställningsperioder

Planen var att erbjuda sommarjobb mellan den 20 juni - 19 augusti, fördelat på två perioder á fyra veckor vardera. I realiteten har sommarjobbarna varit anställda fr.o.m. den 1 juni – 26 augusti. Detta beror på att en del verksamheter och även sommarjobbare hade specifika önskemål om avvikande anställningsperioder. Detta kunde bland annat bero på arbetsplatsernas interna resurser under semestern och deras möjligheter till att erbjuda handledning. Justeringar i perioderna ledde dessvärre till att många processer försvårades och gav ytterligare administration som belastade projektledningen. Avvikelser från den initiala planeringen ledde till att kommunikationsplanen inte kunde hållas vilket fick konsekvenser som merarbete vad det gäller avtal, informationsflöde, löneutbetalningar, avstämningar etc. Se även avsnittet om avtal nedan.

Under första perioden var 55 ungdomar ute i verksamheterna och under andra perioden var de 29 stycken. Totalt var det 32 olika verksamheter som välkomnade en eller flera sommarjobbare till sina arbetsplatser.

I utvärderingsenkäten till sommarjobbarna ställdes frågan om de hade velat arbeta en längre period under sommaren, om det erbjöds. Då svarade majoriteten att de hellre hade arbetat två perioder, det vill säga totalt två månader, än en. Sommarjobbarna på Regional Utveckling nämnde också i sin feedback på avslutningsworkshopen att en månad kändes knapp för att hinna sätta sig in i verksamhetens arbete och genomföra längre uppdrag. Samtidigt som det kan vara värdefullt och ge bättre resultat ifall en sommarjobbare är anställd en längre period får man överväga den fördelen mot att färre ungdomar får möjlighet att sommarjobba.

Även handledare/chefer uttryckte att det är en gedigen inledande process att introducera ungdomarna i arbetet, som kan tala för att det kunde finnas en poäng att ha de anställda under en längre tid.

3.7 Anställningsform

Samtliga ungdomar anställdes med visstidsanställning under en begränsad period. Under genomförandet upplevde vi några utmaningar med denna anställningsform. Kortfattat handlade dessa om vad som bl a blir konsekvensen vid långvarig sjukfrånvaro då inkomstbortfallet blir lågt, att det blev tidspress i samband med månadsstängningar för HR, att sena avhopp hann få utbetalt sin lön och därför behövde återbetalas. En alternativ anställningsform hade varit timanställning, vilket dock förutsätter att medarbetarna har tillgång till HR-fönster och själva ska rapportera timmar. Detta kräver även ett annat handhavande från enhetschef, som kan svårt att få till under sommarmånaderna. Det finns för- och nackdelar med båda anställningsformerna. Visstid bygger på en anställning som löper på, men där avvikelser måste rapporteras. Timanställning bygger på rapportering av närvaro, där både medarbetaren och chefen måste vara aktiva (dessutom utbetalas lönen en månad i efterhand vid timanställning).

3.8 Lön

Lönenivåerna sattes utifrån en dialog med Koncernstab HR och utgick från Kommunals lägstanivå, med en ökning på 200 kronor, baserat på ungdomarnas åldrar.

18 år: 19750:-
19 år: 20150:-
20 år: 20350:-
21 år: 20550:-
22 år: 20750:-
23 år: 20950:-
24 år: 21150:-
25 år: 21450:-

En reflektion som kom projektet till del var att lönenivåerna låg högre än vad personer med samma ålder fick i andra sammanhang inom Region

Skåne. Projektledningen ser att det finns en poäng med att lönesättningen är densamma oavsett placering i verksamheterna och utgår från ålder och inget annat såsom erfarenhet etc i det här sammanhanget.

3.9 Anställningsavtal

Utgångspunkten var att anställningsavtal skulle tas fram centralt (dvs på uppdrag från projektledningen), i syfte att det skulle vara så enhetligt som möjligt samt att verksamheterna skulle avlastas från administrationen. Via Koncernstab HR engagerades GSF HR för att ta fram anställningsavtal på samtliga sommarjobbare. I det arbetet bad GSF om uppgifter samlade i en excelfil. Denna info började samlas in från verksamheterna först i början på juni, då projektledningen byttes ut, vilket bidrog till förseningar och ineffektivitet i processen.

Därefter inväntades de färdiga avtalen för att sedan skickas (med säker epost) till respektive chef/handledare inom berörd verksamhet. Vilka i sin tur sedan bad ungdomarna att underteckna avtalen, på sin första arbetsdag. Verksamheterna hade även fått instruktion att sedan följa ordinarie rutiner d.v.s. att kopiera, ge ungdomen ett exemplar åter, scanna in och sända åter till GSF. Arbetet var mycket tidskrävande och i många steg eftersom de kontakter som fanns till verksamheterna inte alltid satt på informationen som krävdes för att beställa avtalen och i många fall inkom korrigeringar sporadiskt vilket skapade otydlighet och merarbete. Att justeringar och ändringar behöver göras i sista stund kommer hända igen, kopplat till sena avhopp av såväl ungdomar som verksamheter osv men med större tidsmarginaler och tydligare planering kommer arbetet att flyta på smidigare.

För att optimera processen vid eventuell ny omgång föreslås att ett specificerat uppdrag inkl finansiering läggs till GSF i god tid, se rekommendationer. I årets version fick vi detta på plats i efterhand.

Gällande HR-administration/anställningsprocessen/chefsstödsarbete i övrigt, så ledde de/ bidrog de i nedan processer:

- Kommunikation med projektledare – dialog kring underlag
- Skapade avtal (i roll som HR-administratör)
- Skapade schema (i roll som chefsstödsroll)
- Hantering av arbetsintyg efter avslutad anställningstid
- Kommunikation med chefsstöd i verksamheterna – hanterade frågor kring att skapa schema

Ytterligare medskick från GSF HR till framtida omgångar är bl a säkerställda interna informationsvägar, att HR-administratör involveras på strategisk nivå i förberedelser inför projektet, att chefsstöd i verksamheterna involveras i förberedelser, att Region Skånes övergripande tidsplan

avseende lön och rutiner gällande anställning och hantering av upplägg av anställningar tas i beaktning. Dessa förändras från år till år samt verkar hanteras olika på olika förvaltningar inom Region Skåne.

4. Kommunikation

4.1 Kommunikation med verksamheter

När matchningen var klar så informerades handledare/chefer om vilka ungdomar de blivit tilldelade. Uppgifter pekar på att enbart namn, kontaktuppgifter och ålder på ungdomarna presenterades. Flera verksamheter uttryckte intresse och behov av mer information kring sommarjobbarna. I början på juni när ny projektledare tog över, gjordes ett samlingsutskick till mottagande handledare/chefer, då det i det läget var ottydligt vad verksamheterna fått information om innan dess. Informationen innehöll uppgifter om bl a avtalsprocessen (se info ovan under avtal), RSID, Skånekatalogen, Sommarbiljetten, överenskommen lön och arbetstid, närvarokontroll, att ordinarie rutiner gäller vid sjukfrånvaro, vad som gällde vid ev. misskötsel etc.

Generellt sett var mottagande verksamheter väldigt nöjda med Sommarjobbssatsningen, visar utvärderingssvaren. 29 personer svarade att de skattar upplevelsen som "mycket bra", 25 stycken angav "bra", 13 personer tyckte den var "helt okej" och en angav svaret "dåligt". Vad gäller kommunikationen och informationen till verksamheterna så svarade en person att den varit "mycket dålig", 12 personer svarande "dålig", 24 personer angav "helt okej", 20 stycken svarade "bra" och 11 personer tyckte den var "mycket bra". I följdfrågan gällande vad som kan utvecklas uttryckte många att bristen på tid och framförhållning var ett problem och att informationen kom sent i processen. En del lyfte även att deras egen roll i administrationen var en utmaning och var krävande för verksamheterna själva. Vissa menade att det var ottydligheter i vem som ansvarade för olika uppgifter; projektet eller verksamheten. En person efterfrågade "En sammanställning på vad som faktiskt hade behövts fixas inför sommarjobbarna började, under och även efter" och en annan menade att de hade behövt information om vilka sommarjobbarna som skulle vara hos dem tidigare för att förbereda och ge nödvändig information.

Under aktuell period fördes kontinuerlig kommunikation med verksamheter. Inför avslut av sommarjobbsperioden skickades ett samlingsmail ut innehållande information kring praktikintyg, praktisk information inför avslut av anställning, önskemål om svar i kommande utvärdering samt information om kommande interndebitering.

Den nya projektledningen gjorde vad den kunde givet förutsättningarna, för att informera kring det som var det primära inför uppstarten. Inför en eventuell ny omgång rekommenderas en tidigare och förtydligad

kommunikation mot både sommarjobbare och verksamheter. En tydlig ansvarsfördelning gällande administrativa uppgifter, såsom anställningsprocessen, introduktion och lön m.m. Dessa specifika aspekter diskuteras ytterligare i andra delar av denna rapport.

Även avsnitten nedan kommunicerades ut till verksamheterna i samlingsmailet i början av juni:

4.1.2 Hälsokontroll

Verksamheterna informerades om att ungdomar som fått placering inom hälso- och sjukvård, där vårdtagarna arbetar eller sysslar i patientnära miljö kan komma att ingå i praktiken, ska genomföra hälsodeklaration. I de fall hälsodeklaration inte gjorts, om ungdomen saknar immunitet mot mässling eller om eleven vårdats på sjukhus utanför Sverige (MRSA-risk) kan praktikplacering inte genomföras i vårdnära miljöer. Läs mer här Hälsokontroll vid praktik - Vårdgivare Skåne (skane.se)
Det låg sedan på verksamheterna att tillse att detta genomfördes. Projektledningen har ingen bild av hur detta föll ut.

4.1.3 Utdrag ur misstanke- och belastningsregistret

Vid arbete som inkluderar kontakt med barn, så krävs ett utdrag från misstanke- och belastningsregistret. Detta måste den anställda individen själv begära ut från Polisen. Information om detta uppgavs även i annonsen. Detta blev aktuellt på ett par av tjänsterna, t ex på BUP.

4.1.4 Tystnadsplikt och sekretess

Inför praktikplaceringen behöver ungdomen vara informerad om vad tystnadsplikt och sekretess innebär. I infomail från projektledningen till såväl handledare/chefer samt till ungdomarna informerades om detta. Med uppmaningen att det även behöver säkerställas av verksamheterna vid introduktion på arbetsplatserna, så att ungdomen förstår vad det innebär just i den verksamheten.

4.1.5 Övrig info

En checklista vid nyanställning finns framtagen inom Region Skåne. Denna lista tar även upp punkter som inte är aktuella vid sommarjobb (t ex bisyssla, pension) men projektet valde att inte göra någon specifik version för just sommarjobb, utan föreslog att verksamheterna vid introduktion av sommarjobbarna utgick från denna och tog upp det som är aktuellt hos just den aktuella verksamheten.

Länk till handledarutbildningen i Utbildningsportalen, skickades även ut med en rekommendation att göra denna 45 minuters webbutbildning inför

sommarjobbarnas start. I portalen finns även flera dokument som kan vara till stöd vid introduktionen och den fortsatta processen.

4.2 Kommunikation med ungdomar

Till de ungdomar som erbjudits en plats och tackat ja skickades i början på juni ett samlingsutskick då det i det läget var otydligt vad ungdomarna fått information om innan dess. Informationen innehöll uppgifter om att de behövde säkerställa att de hade kontakt med sin handledare, avtal, anmälan av lönekonto, löneutbetalning, A-skattesedel, sommarbiljetten, närvaro, tystnadsplikt/sekretess och ett varmt välkomnande.

Individuella kontakter och mailväxlingar fördes med respektive ungdom för att säkerställa att all information nått ut och agerats på. Detta var mycket tidskrävande men nödvändigt eftersom informationen inledningsvis varit haltande.

Erfarenheterna är att epost som kommunikationskanal inte är det mest naturliga för de unga att kommunicera via, inte heller att nå de via telefon, däremot var sms en framkomlig väg att nå de via. Detta var dock tidskrävande och inte det mest effektiva för projektledningen. Kanske kan det vara en idé att ge samlad information till ungdomarna via en QR-kod vid kommande omgångar.

Inför avslut av sommarjobbsperioden skickades ett samlingsmail ut innehållande information kring praktikintyg, praktisk information inför avslut av anställning, önskemål om svar i kommande utvärdering m.m.

Inom några verksamheter genomfördes gemensamma introduktioner med ungdomarna och handledare under dag 1, t ex på Regional Utveckling. Det var ett bra tillfälle att gemensamt gå igenom interna rutiner och övrig information kopplat till deras sommarjobbsanställning. Detta upplägg var uppskattat och givande för alla parter. Kan det vara en idé att i kommande omgångar hålla gemensamma introduktionsträffar för hela organisationen?

I utvärderingsenkäten som skickade ut till sommarjobbarna svarade en stor majoritet att de upplevde kommunikationen och informationen mellan dem och Region Skåne fungerat "bra" eller "mycket bra" (15 respektive 23 stycken av totalt 44 svarande).

4.2.1 Sommarbiljetten

Sommarjobbssatsningen bidrog med en Sommarbiljett från Skånetrafiken till varje sommarjobbare. Sommarbiljetten är Skånetrafikens digitala biljett som täcker resor över hela Skåne under två månader av sommaren, 15 juni - 15 augusti, värde 749 kr per kort. Projektet erbjöd detta i huvudsak som en service utifrån att flera sommarjobbare skulle resa inom sin tjänst. Sommarbiljetten blev även uppskattad för den underlättade pendling till och

från jobbet och stimulerade även till att flera unga skulle se möjligheterna med att röra sig runt i Skåne på fritiden under sommaren.

Att tänka på vid framtida planering:

- Det är tidskrävande att manuellt lägga in samtliga mobilnummer till sommarjobbarna, vid köp av Sommarkortet via Skånetrafikens företagsportal. Kan vi i stället göra en samlingsbeställning via Skånetrafiken?
- Poängen med kortet var inte i huvudsak att de unga ska resa gratis till jobbet. Det fick vi påminna om, när Sommarkortets giltighetstid gått ut och vissa ungdomar fortfarande arbetade eller när de började arbeta innan kortet började gälla.
- När biljetterna väl var utskickade till ett telefonnummer var det möjligt att avaktivera dem innan perioden för biljetten tog slut (exempelvis i de fall sommarjobbare slutade i förtid) men det var inte möjligt att få återbetalning
- Instruktioner för var och hur ungdomarna hittar biljetten i smartphone och i appen är viktig att förmedla tidigt

4.3 Kommunikation inklusive extern spridning

Externt spreds nyheter och resultat från projektet i följande sammanhang:

- Pressmeddelande, *Många unga vill jobba hos Region Skåne*, 3 juni 2022
- Nyhetsartikel på hemsidan, *Region Skåne satsar på sommarjobb för unga*, 26 april 2022
- Nyhetsartikel på hemsidan, *Lyckad satsning på sommarjobbare*, 5 september 2022
- Sydsvenskan, *Sommarjobb ska locka fler ungdomar till Skånes välfärdssektor*, 8 juli 2022
- HD, *Högt söktryck trots färre sommarjobb: "Nätverkandet har ökat"*, 15 augusti 2022

Internt publicerades även:

- Nyhetsartikel på intranätet, *Region Skåne satsar på sommarjobb för unga*, 26 april 2022
- Nyhetsartikel på intranätet, *Lyckad satsning på sommarjobbare*, 5 september 2022
- Film på intranätet (Koncernkontoret), Sommarjobbare och handledare på Regional Utveckling för period 2, producerade en film på den avslutande workshopen 19 augusti 2022.

Intervju med enhetschef Maria Heinesson Grynge på Regional Utveckling Sveriges Radio P4 Malmöhus. 28 april 2022

Film med intervjuer av både ungdomar och handledare/chefer tas fram av Regional Utveckling Kommunikation. (Ännu ej klar.)

Extern webbsida [Sommarjobba i Region Skåne - Region Skåne \(skane.se\)](https://www.skane.se/sommarjobba)

Projektet hade en infomailadress ungasommarjobb@skane.se, som presenterades på ovan webbsida, vilken bevakades av projektledningen. Det upplevdes värdefullt med en gemensam ej personbunden adress att ha tillgång till, dock var inte trafiken så stor.

Kommunikationsresurser från såväl Regional Utveckling som från HR engagerades i projektet. Dessa uppger i sin återkoppling att en tydligare och mer realistisk tidsplan behöver gälla för kommande omgångar. Kommunikation ser även behovet av att involveras tidigare så att förutsättningar kring behov och resurser kan fastställas.

5. Budget

Kostnad	Utfall (prel) (kr)	Budget (kr)
Lön för 84 ungdomar enl avtal	2 400 000	2 910 000
Sommarbiljetter	70 000	70 000
Material	20 000	20 000
Kommuner (uppskalning/utveckling)	1 650 000	2 000 000
Totalt	4 140 000	5 000 000

6. Efter avslutade sommarjobsperioder

6.1 Utvärdering

Metoden för utvärdering bestod av en enkät till handledare, chefer, chefsstöd och kollegor med flera i de mottagande verksamheterna, en separat enkät till sommarjobbarna samt ett frågeformulär till de interna samverkansparter som varit delaktiga i projektprocessen. Vi samlade in totalt 68 svar på enkäten som gick till verksamheterna och 44 svar från sommarjobbarna. Enkätsvaren finns i sin helhet som två separata bilagor till detta dokument. Vid skattningsfrågor var svarsalternativen alltid femskalig: Mycket dåligt, Dåligt, Helt okej, Bra eller Mycket bra. Ibland ställdes följdfrågor med skriftliga svar. En del frågor kunde besvaras med “ja”, “nej” eller “annat” med möjlighet till kommentar.

En annan metod som testades, begränsat till de sommarjobbare som var anställda på Regional Utveckling, var att genomföra workshops för att gemensamt reflektera kring sommarjobbssatsningen. Både chefer, handledare och sommarjobbare var inbjudna till dessa två avslutningsträffar för att utvärdera och sammanfatta deras upplevelser och tankar. Generellt har vi uppnått god svarsfrekvens på utvärderingarna.

6.2 Ekonomi inklusive interndebitering

Efter genomförd satsning påbörjades arbetet med interndebitering.

Samtliga verksamheter ombads återkomma med ett totalbelopp på de lönekostnader inkl arbetsgivar- och sociala avgifter som de haft utlägg för. Via GSF ekonomi faktureras sedan dessa Regional Utveckling. En smidigare lösning hade eventuellt varit att kostnaderna direkt hade lagts på det ansvar och aktivitetskod som fanns för satsningen. Denna hantering borde inte påverka uppgifter på antal anställda, vad projektledningen förstår. Dialog med ekonomer har förts kring detta.

6.3 Benchmarking mot andra regioner

I förarbetet med att starta upp satsningen, togs kontakt med olika regioner för att få en bild av deras insatser och erfarenheter. Kontakter togs med Västra Götalands-regionen, Region Gotland, Region Stockholm samt Region Jönköping. Dessa har lång erfarenhet av att erbjuda sommarjobb och har under flera år utvecklat sina arbetsmetoder och i många fall även bytt program för rekrytering, exempelvis har man haft byte av program för att underlätta exempelvis tillsättning och rekrytering. Flera regioner har bytt från VISMA till VARBI. Detta kan vara av nytta även för Region Skåne om man framåt skulle vilja arbeta mer uteslutande med lottning som matchningsmetod. Lottning används även av flera stora kommuner i Skåne och deras arbete med sommarjobb.

Samtliga kontaktade regioner har flera anställda som på heltid och året runt har ansvar för förberedelser, marknadsföring, rekrytering samt matchning/tillsättning, genomförande och efterarbete. Alla regioner svarade att man upplever ett ökat behov av sommarjobb och att framför allt pandemin slagit hårt mot ungdomar. Utanförskapet har blivit större bland unga vuxna och regionerna har vuxit fram som en stor och viktig aktör som även på detta sätt, kan bidra till kompetensförsörjning.

Region	Anställda	Platser	Lottning
Stockholm	10	800	Ja i Varbi
Jönköping	3	200-300	Ja i Varbi
Gotland	2	100	Ja i Varbi
Västra Götaland	3-4	300-500	Oklart

Samtliga regioner har 2 - 10 heltidsanställda som arbetar året runt med sommarjobb och arbetet påbörjas arbetet med rekryteringen och marknadsföringen under september/oktober året innan, för att på så vis ha gott om tid för hela processen. De vidtalade regionerna har även styrgrupper och arbetsgrupper med olika inriktning. Inom Region Jönköping har man olika personer som arbetar med vårdplatserna och ytterligare personer som rekryterar från övriga arbetsplatser. Region Stockholm arbetar aktivt med att attrahera olika grupper av ungdomar. De har valt att inkludera både arbetslösa och högskolestuderande för att få en större bredd i målgruppen.

Kontakterna med de fyra ovan nämnda regionerna påtalar samtliga ett behov av kompetens- och erfarenhetsutbyte mellan olika regioner i Sverige i frågan. Särskilt lyfts erfarenhet av marknadsföring och rekrytering av platser fram, som givande områden att dela med varandra.

7. Avslutande reflektioner och rekommendationer

Årets sommarjobbssatsning inom Region Skåne har som pilot resulterat i flera värdefulla erfarenheter och lärdomar och utifrån dessa föreslås här några rekommendationer för kommande satsningar.

91 % (motsvarande 59 stycken) av personerna i utvärderingen för mottagande verksamheter svarade att de tycker Sommarjobbssatsningen är något Region Skåne bör fortsätta med. En person svarade nej och 5 stycken angav "annat" och lyfte då främst alternativet att det rimligen är ett uppdrag som borde bedrivas av HR istället. Majoriteten av verksamheterna lyftet även att de gärna tar emot ungdomar igen. Drygt 80 % av de 47 svarande, menar att de/deras verksamhet skulle kunna tänka sig ta emot sommarjobbare igen.

De flesta regioner i Sverige erbjuder idag den här typen av sommarjobbssatsning, utifrån sina HR-verksamheter, därav även rimligt att Region Skåne ska göra detsamma.

Projektledningen föreslår utifrån den samlade bilden att kommande satsning med fördel borde bedrivas centralt från HR, där en huvudprojektledare kan ha sin utgångspunkt. En gemensam projektgrupp upprättas med representation från GSF (såväl HR för avtal, Rekrytering samt Lön för ekonomihantering) och kommunikation m fl. I arbetet kan även en resurs från Regional Utveckling bemannas in för att säkerställa att erfarenheter och beprövade upplägg från årets version tas med.

Inom respektive avsnitt ovan har förslag till justeringar presenterats. Generellt kan nedan framhållas som rekommendationer för helheten:

- Planering behöver påbörjas under hösten föregående år.
- Större framförhållning och tydlighet gentemot verksamheterna i flera avseenden.
- Tydligare ansvarsfördelning - vad ska vara en service från projektet och vad ska verksamheterna ansvara för? Vilka funktioner inom verksamheterna behöver involveras av respektive verksamhet? Det behöver bli tydligt att handledare/chef behöver ha stöd från sitt chefsstöd osv. Ovan bör riggas ändamålsenligt utifrån att projektet ska uppmuntra och underlätta för verksamheterna att ta emot en sommarjobbare.
- Projektledningen har erfarit att förutsättningarna och olika system inte fungerar helt likvärdigt inom organisationen. Hur kan den här

typen av satsning som engagerar en bredd av verksamheter, hållas ihop konsekvent och ändamålsenligt?

- Kan lärdomar och erfarenheter från Region Skånes regionövergripande sommarrekrytering göras?
- I planeringen behöver hänsyn till Region Skånes övergripande tidplan avseende lön tas.
- Rutiner gällande anställning och hantering av upplägg av anställningar behöver följas
(Detta förändras från år till år och samt hanteras olika på olika förvaltningar)

Med utvecklad metod baserad på lärdomarna ovan har satsningen stor potential. Utvärderingsresultaten i pilotsatsningen visar att deltagarna i stor grad är nöjda med upplevelsen, både inom verksamheterna och sommarjobbarna själva. Sommarjobbarna uttrycker att de uppfattar att deras vägar till arbetsmarknaden öppnats, att de fått ökad kunskap om Region Skånes verksamheter samt är positiva till att arbeta inom organisationen igen. Svaren visar även att såväl sommarjobbare som mottagande verksamheter gärna ser en fortsättning av satsningen. Verksamheter kan tänka sig att ta emot sommarjobbare igen och de flesta av sommarjobbarna skulle rekommendera andra att söka sommarjobb inom Region Skåne.

Resultat kopplat till målen

Ett av målen med Sommarjobbssatsningen var att öppna dörren till arbetsmarknaden för unga skåningar samt visa upp Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare med varierad och bred verksamhet. I utvärderingsresultatet framkommer flera intressanta resultat kopplat till dessa målsättningar.

- En ingång till arbetsmarknaden

Utvärderingen visar att sommarjobbarna generellt sett var mycket nöjda med sitt sommarjobb på Region Skåne. Exempelvis svarade 73 % av respondenterna att de tyckte handledningen var mycket bra och även 73 % av respondenterna angav "mycket bra" när de skulle betygsätta sin arbetsplats. 85 % av de svarande sommarjobbarna (35 av 41 på denna fråga) upplevde sina arbetsuppgifter som meningsfulla och 98 % (i detta fall 40 av 41 stycken) svarade "ja" på frågan om de upplever att de lärt sig nya saker. 33 av 41 (75 %) sommarjobbare svarade dessutom att de tror att sommarjobbet ökat deras möjligheter att få framtida jobb.

- Visa Region Skåne som attraktiv och möjlig framtida arbetsgivare

På frågan om sommarjobbarna anser att sommarjobbet lett till ökad kunskap om vad det innebär att jobba inom Region Skånes verksamheter svarar 98 % (40 av 41) "ja" och 38 av 44 personer svarade att de kan tänka sig jobba

inom organisationen i framtiden. Dessa resultat går även i linje med att alla utom en respondent (43 av 44 stycken) svarade "ja" på frågan om de skulle rekommendera andra att söka sommarjobb på Region Skåne. Vid en följdfråga gällande varför de skulle rekommendera andra att jobba på Region Skåne svarade sommarjobbarna exempelvis: "Bra jobb, flexibelt med mycket eget ansvar vilket var lärorikt"; "Det är en bekväm arbetsplats med mycket eget ansvar där man får jobba med uppgifter som betyder något"; "Bra erfarenhet"; "Välkomnande och öppen. Man blir hörd och får vara med i många parallella processer och arbetsuppgifter"; "Region Skåne är en bra och pålitlig arbetsgivare"; "En utmärkt inblick i hur arbetet på regionen förs. Sen så är det en spännande och kul utmaning att ta sig an"; "Ett trevligt och givande sommarjobb som ger inblick i Regionens verksamhet"; "Arbetskamraterna var supertrevliga".

Bilaga: Annonns