

Utvärdering av pilotprojektet om feriejobb för unga 14–15 år med sociala behov

Arbetsmarknadsförvaltningen

Enheten för stadsövergripande samordning

Anna Wärngård, utredare

E-post: anna.warngard@stockholm.se

Utvärderingsrapport oktober 2025

Diarienummer: AMF 2025/865

Sammanfattning

Arbetsmarknadsförvaltningen i Stockholms stad har i samarbete med Järva stadsdelsförvaltning och Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning genomfört ett pilotprojekt med feriejobb riktat till unga 14–15 år med sociala behov. Avsikten har varit att ge ungdomarna en meningsfull sysselsättning och samtidigt stärka dem på ett personligt plan, i syfte att motverka social utsatthet.

Målet med pilotprojektet har varit att se om och på vilket sätt feriejobb för yngre kan vara ett komplement till socialtjänstens insatser. Totalt 31 ungdomar har erbjudits anställning inom ramen för projektet, varav 25 ungdomar har slutfört 3 veckors feriearbete under sommaren 2025.

Resultaten visar att insatsen kan ha en positiv effekt som en kompletterande insats till socialtjänstens insatser. Feriejobbet har gjort skillnad för många och både handledare, arbetskonsulenter och socialsekreterare delar med sig av berättelser av ungdomarnas utveckling med positiva resultat. Det finns exempel på ungdomar där man från socialtjänsten tidigare har haft svårt att nå fram, men där feriejobbet har visat på en positiv utveckling.

“Nu ser jag mer fram emot min framtid, att bli vuxen och börja jobba.”

Ferieungdom 14-15 år

Samtidigt har projektet haft vissa utmaningar som bidragit med insikter. Begränsningar i tid och resurser samt behov av stärkt förankring och kommunikation har påverkat genomförandet. I de flesta fall har det fungerat väl, men det finns situationer där stödet kan utvecklas för att bättre möta ungdomarnas individuella behov.

Överlag visar pilotprojektet på positiva resultat och en framgångsrik insats. Eftersom målgruppen är sårbar och utsatt, ställs höga krav på kvalitet i både stödets utformning och feriejobbets innehåll. Med utgångspunkt från erfarenheterna i pilotprojektet finns möjlighet att vid en eventuell implementering ytterligare stärka arbetssätt, samverkan och resursfördelning.

Samtidigt är det viktigt att ha i åtanke att socialt utsatta ungdomar finns även bland äldre feriejobbare. Det finns sannolikt mer att göra i utformandet av feriejobb för socialt utsatta ungdomar generellt, inte bara för yngre åldersgrupper.

“Jag är glad att möjligheten till detta finns, det har varit en positiv upplevelse!”

Vårdnadshavare

“Jag hoppas att hen förstod hur uppskattad hen var här. Av alla. Det skrev jag också i arbetsintyget.”

Handledare

Innehåll

1. Pilotprojektet och utvärderingen	3
<i>Bakgrund</i>	3
<i>Pilotprojektets mål och syfte</i>	3
<i>Utvärderingens mål och syfte</i>	4
<i>Underlag för utvärdering av projektet</i>	5
2. Måluppfyllelse på individnivå	6
<i>Ungdomarna i pilotprojektet</i>	7
<i>Fullföljda ferieperioder och närvaro</i>	7
<i>Arbetslivserfarenhet och personlig utveckling</i>	8
<i>Ungdomarnas perspektiv</i>	8
<i>Vårdnadshavarnas perspektiv</i>	10
<i>Handledarnas perspektiv</i>	10
<i>Arbetskonsulenternas perspektiv</i>	12
<i>Socialsekreterarnas perspektiv</i>	14
3. Måluppfyllelse på organisationsnivå	17
<i>Pilotprojektets organisation och resurser</i>	18
<i>Anskaffning av arbetstillfällen</i>	18
<i>Rekryteringsprocessen</i>	20
<i>Handledarskapet på arbetsplatserna</i>	22
<i>Stöd och uppföljning</i>	25
4. Analys	28
<i>Måluppfyllelse på individnivå</i>	28
<i>Måluppfyllelse på organisationsnivå</i>	28
5. Slutsatser	30
<i>Insatsens lämplighet för målgruppen</i>	30
<i>Samlad bedömning av resultat och effekter</i>	30
<i>Förutsättningar för implementering</i>	31

Snabba fakta

Målgrupp: Unga 14–15 år med sociala behov.

Arbetsområden: Förskola, äldreomsorg, medborgarkontor, skötsel/service inomhus, skötsel/service utomhus.

Rekrytering: Samtliga ungdomar har valts ut av socialtjänsten.

Stöd i arbetet: Varje ungdom har fått en utsedd handledare på sin arbetsplats. Därutöver har ungdomarna fått stöd av arbetskonsulenter från företaget Misa. Arbetskonsulenterna har även funnits tillgängliga för stöd till arbetsplatserna vid behov.

Arbetets omfattning: 5 dagar per vecka under 3 veckor. Arbetstid 6 timmar per dag.

Lön enligt kollektivavtal: 14-åringar 80 kr/timme, 15-åringar 85 kr/timme (inklusive semesterersättning).

1. Pilotprojektet och utvärderingen

Bakgrund

Stockholms stad har hittills erbjudit feriejobb för ungdomar 16–19 år. Under 2025 har Arbetsmarknadsförvaltningen tillsammans med Järva stadsdelsförvaltning och Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning genomfört ett pilotprojekt för att testa feriejobb för en yngre målgrupp. Dessa feriejobb har riktats till unga med sociala behov. Syftet har varit att feriejobbet ska komplettera andra stödinsatser som de unga i denna målgrupp tar del av genom Socialtjänsten.

Arbetsmarknadsförvaltningen har tidigare utrett förutsättningarna för feriejobb i yngre åldrar.¹ Utredningen kom fram till att dessa feriejobb bör rikta sig till de som fyllt 14 år. Utredningen kom också fram till att feriejobb för 14- och 15-åringar först ska testas i mindre skala och därefter utvärderas inför ett eventuellt bredare införande. Följande beskrivning finns i Stockholms stads budget 2025:

”Feriejobbets koncept ska utvecklas och nya metoder ska testas för att, i pilotform, nå en yngre målgrupp med sociala behov. För att möjliggöra feriearbete för en yngre målgrupp ska ett ändamålsenligt kollektivavtal tas fram.”

Pilotprojektets mål och syfte

Syftet med pilotprojektet har varit att undersöka om och hur feriejobb för yngre kan fungera som ett komplement till socialtjänstens stödinsatser. Målet var att 20–30 ungdomar från två stadsdelsförvaltningar skulle feriejobba under tre veckor sommaren 2025, med ambitionen att minst 75 % skulle fullfölja perioden.

På individnivå har projektet syftat till att erbjuda ungdomarna en meningsfull sysselsättning, arbetslivserfarenhet och möjlighet att skapa nya kontakter och förebilder. Det

¹ Arbetsmarknadsförvaltningen 2024-02-15. Feriejobb för äldre barn. PM. Personalstrategiska avdelningen vid stadsledningskontoret har beskrivit de rättsliga förutsättningarna i ett separat PM.

har även haft som mål att motverka social utsatthet, såsom normbrytande beteende, bristande hemmiljö eller psykosocial problematik.

På organisationsnivå har projektet fokuserat på att utveckla arbetssätt för rekrytering, arbetsplatsanskaffning, riskbedömning, handledarutbildning samt stöd och uppföljning under ferieperioden.

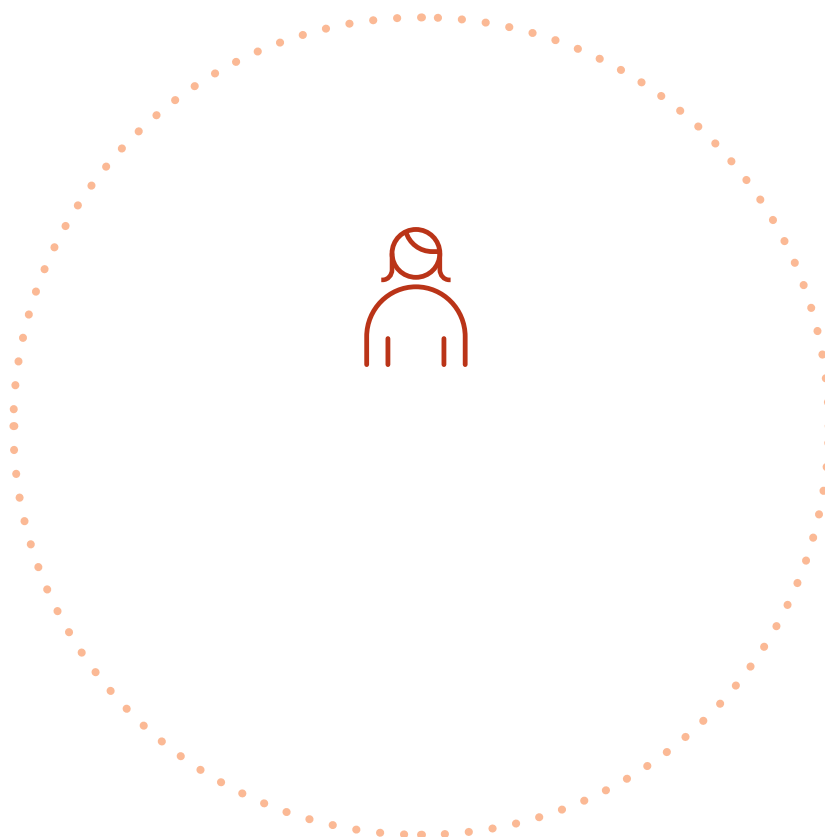
På samhällsnivå har projektet haft som mål att främja inkludering, minska arbetslöshet och utanförskap samt stärka stadens attraktivitet som arbetsgivare.

Utvärderingens mål och syfte

Utvärderingen syftar till att göra en bedömning av genomförandet av pilotprojektet utifrån två delar:

- 1. Måluppfyllelse på individnivå:** En utvärdering av om och på vilket sätt insatsen har bidragit till att stärka de ungdomar som har varit en del av projektet.
- 2. Måluppfyllelse på organisationsnivå:** En utvärdering av hur väl arbetssätt och samverkan har fungerat i projektet, för att dra lärdomar inför framtida insatser och en eventuell implementering.

Utvärderingen inkluderar inte måluppfyllelse på samhällsnivå, då underlag saknas för att dra sådana slutsatser.



Underlag för utvärdering av projektet

De underlag som ligger till grund för utvärderingen har inhämtats genom kvalitativ och kvantitativ metod, utifrån sju olika perspektiv:

1. Ferieungdomar

- Sju individuella djupintervjuer à 20–30 min
- Enkätundersökning (80% svarsfrekvens)

2. Vårdnadshavare

- Enkätundersökning (64% svarsfrekvens)

3. Handledare

- Elva individuella djupintervjuer à 30–45 minuter
- Enkätundersökning (100% svarsfrekvens)

4. Socialsekreterare

- Fyra individuella djupintervjuer à 30–45 minuter

5. Feriejobbshandläggare

- En gruppintervju à 2 timmar med tre feriejobbshandläggare

6. Arbetskonsulenter från företaget Misa

- En gruppintervju à 2 timmar med av tre arbetskonsulenter

7. Projektledare hos Arbetsmarknadsförvaltningen

- En individuell djupintervju à 60 minuter

Utvärderingen har även inkluderat en workshop som genomfördes i mitten av september 2025, efter sammanställning av preliminära resultat. Deltagande i workshopen var representanter från pilotprojektets arbetsgrupp och styrgrupp. Under workshopen diskuterades gemensamma slutsatser, vilket bidragit till utvärderingsrapportens innehåll.

2. Måluppfyllelse på individnivå

Resultatet i korthet

- För majoriteten av ungdomarna har ferieperioden fungerat väl, både avseende arbetslivserfarenhet och personlig utveckling. Det bekräftas av såväl ungdomar som vårdnadshavare.
- Både handledare och arbetskonsulenter vittnar om att feriejobbet gjort skillnad för många. Bland socialsekreterarna lyfts exempel där socialtjänsten tidigare har haft svårt att nå fram, men där feriejobbet bidragit i positiv riktning. I några fåtal fall har det inte fungerat optimalt
- Handledarnas roll har haft en stor betydelse och det har i flera fall blivit en viktig vuxen i ungdomarnas liv. Ungdomarna har blivit sedda och fått känna att någon tror på dem. De har vågat utmana sig och blivit stärkta i att de klarar mer än vad de tror. Flera har fått bättre självförtroende, stärkt sin sociala förmåga och utvecklat nya positiva rutiner.
- Ungdomarnas individuella stödbehov och hur väl de matchats till en lämplig arbetsplats har haft stor inverkan på hur väl ferieperioden har fungerat.
- Det har varit viktigt att handledarna har haft tid och flexibilitet att ta sig an ungdomen. Handledarens omtanke och engagemang har varit av stor betydelse.
- Samtliga ungdomar är positiva till att feriejobba igen.

Pilotprojektets mål har varit att 20–30 ungdomar skulle feriejobba inom ramen för projektet, och att minst 75 % av dem skulle fullfölja perioden. För att utvärdera effekten av insatsen har pilotprojektet definierat måluppfyllelse på individnivå inom två huvudsakliga områden:

1. Arbetslivserfarenhet

- Ungdomarna har fått ökad kännedom om vad det innebär att arbeta.
- Ungdomarna upplever att det varit en meningsfull aktivitet.
- Ungdomarna upplever att de har haft en god relation med sin handledare och de har fått en positiv upplevelse av arbetet och arbetsplatsen.
- Ungdomarna upplever att de genom sin arbetsinsats har bidragit till arbetsplatsen.
- Ungdomarna har en positiv inställning till att feriejobba kommande år.

2. Personlig utveckling

- Ungdomarna har blivit stärkta av kontakten med vuxna på arbetsplatsen.
- Ungdomarna upplever att de har bibehållit eller skapat nya rutiner.

Ungdomarna i pilotprojektet

Målgruppen för feriejobb inom ramen för pilotprojektet var unga 14–15 år, med sociala behov. Följande beskrivning står i rutinerna för anmälan av ungdomar till pilotprojektet:

- När ungdomen anmäls för feriejobb ska hen vara aktuell inom socialtjänsten, bedömas ha sociala skäl och ska kunna gynnas av ett feriejobb.
- Sociala skäl kan innebära normbrytande beteende, riskzon för kriminalitet, skolproblematik, konflikter i/utanför hemmet, hemmasittarproblematik och psykisk ohälsa.

Utvärderingen visar att det bland ungdomarna har funnits många olika typer av sociala skäl som legat till grund till att de genom socialtjänsten har rekryterats till att vara en del av pilotprojektet. Det har även funnits en stor variation i ungdomarnas individuella förutsättningar och stödbehov under ferieperioden.

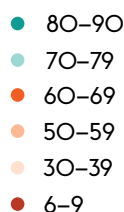
Samtliga ungdomar stämmer väl in på de kriterier kring sociala behov som tagits fram för pilotprojektet. Här finns både ungdomar med normbrytande beteende, psykisk ohälsa, problematiska hemförhållanden och hemmasittarproblematik. Här har även funnits några i riskzon för kriminalitet.

Fullföljda ferieperioder och närvaro

Totalt 31 ungdomar från Järva och Enskede-Årsta-Vantör har erbjudits feriejobb inom ramen för pilotprojektet. Bland dessa tackade två ungdomar nej i ett mycket tidigt skede, två ungdomar tackade nej efter matchning men innan arbetsperiodens start och två ungdomar avbröt efter påbörjad arbetsperiod. Totalt 27 ungdomar påbörjade och 25 ungdomar fullföljde tre veckor feriearbete.

Bland de 27 ungdomar som påbörjade ferieperioden har femton arbetat mellan 72–90 timmar vilket motsvarar 80–100% av den totala arbetstiden på 6 timmar per dag. Bland övriga ungdomar har de flesta arbetat omkring hälften av full arbetstid eller mindre. Två ungdomar arbetade endast sina första 1–2 arbetsdagar men valde sedan att avbryta sin ferieperiod.

Antal arbetade timmar under tre veckor
(25 ungdomar fullföljde ferieperioden, 2 avbröt)



Ungdomarna i pilotprojektet har i genomsnitt jobbat totalt 63 timmar under sin ferieperiod. I Järva är snittet något högre (65 timmar) och i Enskede-Årsta-Vantör något lägre (61 timmar). I båda stadsdelar är den genomsnittliga närvaron inom pilotprojektet betydligt lägre än inom ordinarie feriejobb där genomsnittet i hela staden ligger på 78 arbetade timmar.

Viktigt att ta med sig när man ser på statistiken är ungdomarnas bakgrund och utmaningar och att ställa det i relation till närvaron under ferieperioden. Det är något som både socialsekreterare och arbetskonsulenter belyser. Flera av ungdomarna har stora utmaningar

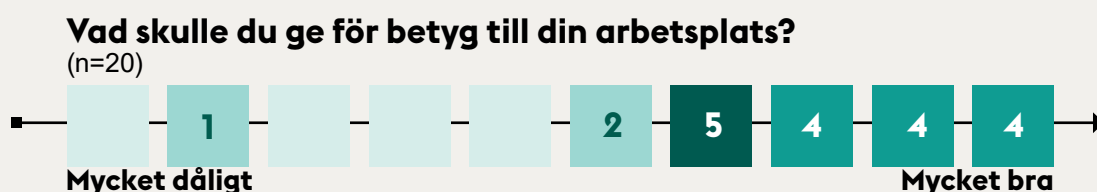
i bagaget, vilket innebär att även om frånvaron i vissa fall är hög är det inte alltid att betrakta som ett misslyckande på individnivå. Det kan tvärt om vara en stor framgång att ungdomen överhuvudtaget har tagit sig till arbetsplatsen.

Arbetslivserfarenhet och personlig utveckling

Ungdomarnas perspektiv

Bland de 25 ungdomar som fullföljde sin ferieperiod har totalt 20 besvarat en enkät om sin upplevelse av ferieperioden, vilket motsvarar 80% svarsfrekvens. Därutöver har sju ungdomar deltagit i en individuell djupintervju. Val av intervjupersoner har skett utifrån ungdomarnas individuella förutsättningar. De mest sköra ungdomarna med störst stödbehov har inte intervjuats.

Utvärderingen visar överlag på positiva resultat. På en skala 1–10 ger nästan samtliga ungdomar sin arbetsplats ett medelhögt eller högt betyg och det genomsnittliga betyget från ungdomarna är 8 poäng. Endast en ungdom ger ett negativt svar.



Arbetslivserfarenhet

Majoriteten av ungdomarna uppger i enkäten att de har trivts på sin arbetsplats. Bland de 20 ungdomar som har bevarat enkäten uppger 16 ungdomar att det har känts bra och att de har haft en god kontakt med sin handledare. Ett fåtal ungdomar är mer tveksamma eller mindre nöjda.

När det gäller upplevelsen av meningsfullhet varierar resultaten. Fem ungdomar uppger att större delen av arbetsuppgifterna har känts meningsfulla. Majoriteten instämmer i att de haft åtminstone några uppgifter som upplevts som meningsfulla. Några ungdomar uttrycker att det mesta de fick göra inte kändes så viktigt.

På frågan om feriejobbet har gjort att man har lärt sig mer om hur det är att arbeta, uppger de flesta ungdomar att det har varit lärorikt, även om det varierar i vilken utsträckning. Några upplever att de har lärt sig mycket medan andra menar att de bara lärt sig litegrann. Endast en ungdom upplever att feriejobbet inte alls har bidragit till ökad kännedom om hur det är att arbeta.

I enkätens fritextsvar beskriver nästan samtliga ungdomar att ferieperioden har varit en rolig och lärorik upplevelse. En ungdom beskriver insiktsfullt att även om arbetsuppgifterna i sig har varit enkla att utföra, så har upplevelsen av att ta ansvar på arbetsplatsen och att ta egna initiativ varit en värdefull erfarenhet. Flera uttrycker att det har varit värdefullt att ha något att göra om dagarna – utan feriejobbet hade de inte haft någon meningsfull aktivitet. Ungdomarna lyfter också att det har varit viktigt för dem att kunna tjäna egna pengar, något som varit både roligt

“En chans att uppleva grejen att jobba. Att få lön. Känslan av att nu har jag jobbat klart, nu kan jag gå hem och vila. Nu fattar jag vad vuxna säger om att skolan är ingenting mot ett riktigt jobb”

Ferieungdom 14-15 år

och motiverande. Flera uttrycker att de med glädje ser fram emot att spendera lönen på något de önskat men annars inte skulle haft råd till.

Flera av ungdomarna uttrycker att de till en början var skeptiska till att arbeta, men att de blivit positivt överraskade. Några beskriver att de velat vara lediga och ha sommarlov istället för att jobba men blivit övertygade av sin vårdnadshavare eller socialsekreterare att prova, något de är glada över. Några för resonemang kring att fler ungdomar i deras ålder borde arbeta, både för att ha något att göra om dagarna, för att få möjlighet att tjäna pengar och för att minska risken att hamna snett. Flera ungdomar beskriver också att de initialt haft en bild av att arbetsuppgifterna skulle vara tråkigare och mer ansträngande än de var. De har haft roligare på arbetet än de trodde och de har fått en mer positiv bild av arbetslivet. Samtliga ungdomar är positiva till att feriejobba igen.

Bland de sju intervjuade ungdomarna finns endast ett exempel på en individ som inte trivdes på sin arbetsplats. En bidragande orsak var att handledaren hade hög arbetsbelastning och inte hade tillräcklig tid för ungdomen vid sidan av sina ordinarie arbetsuppgifter. Ungdomen hade få arbetsuppgifter som hen uppfattade som meningsfulla och hen fick inte vara involverad i handledarens arbete utan gjorde endast enklare arbetsuppgifter vid sidan om så som att plocka ur diskmaskinen eller att gå ut med soporna. Hen var inte heller inkluderad i gemenskapen bland övriga kollegor på arbetsplatsen och kändes ganska ensam. Ungdomen fullföljde sin ferieperiod men beskrev den som tråkig.

Personlig utveckling

En viktig del av målsättningen med pilotprojektet har varit att ungdomarna ska bli stärkta av kontakten med de vuxna på arbetsplatsen och att de genom feriejobbet ska bibehålla eller skapa nya positiva rutiner.

“Jag har lärt mig att vakna i tid varje morgon. Jag går upp, åker till jobbet, blir klar, går hem, vilar. Och jag har lärt mig att ta ansvar, att göra det jag ska göra på jobbet. Jag har lärt mig att ta hand om små barn. Och jag har lärt mig tålamod”

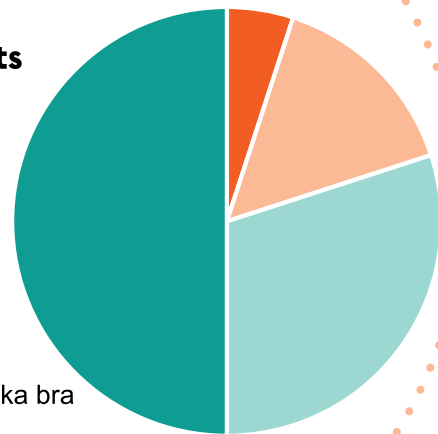
Ferieungdom 14-15 år

att känna sig välkommen och att träffa vuxna som visar omtanke och är snälla är något inte alla är vana vid. En ungdom beskriver sin handledare som sitt "safe-place", något som tydligt beskriver hur handledaren har blivit en viktig vuxen i ungdomens liv. Flera ungdomar ger också uttryck för att de utvecklats i relationen till andra människor på arbetsplatsen, exempelvis barnen på förskola eller de äldre på vård- och omsorgsboende. Det har i flera fall stärkt dem, fått dem att upptäcka nya sidor hos sig själv och i vissa fall gett nya perspektiv på livet.

I samtal med ungdomarna beskrivs den personliga utvecklingen på flera olika sätt. Några berättar hur de genom feriejobbet fått möjlighet att utveckla sin sociala förmåga, vilket gett starkare självförtroende och mod att ta sig an nya situationer. Andra uttrycker att de utvecklat nya positiva rutiner, exempelvis att gå och lägga sig i tid, gå upp på morgonen och förstå vikten av att passa tider. Det är sådant som kan låta självklart, men

Hur har det känts att vara på din arbetsplats?
(n=20)

- Jag har inte trivts
- Det har känts okej
- Det har känts ganska bra
- Det har känts jättebra



som har varit stora framsteg för just dessa ungdomar. En ungdom beskriver att feriejobbet har bidragit till mer hälsosamma kostvanor, en mer aktiv fritid och ett mer vårdat språk.

Vårdnadshavarnas perspektiv

En vårdnadshavare per ungdom bland de 25 som fullföljt sin ferieperiod har erbjudits att besvara en enkät efter ferieperiodens slut. Enkäten skickades ut via sms och bevarades av totalt 16 personer vilket motsvarar 64% svarsfrekvens. Enkäten har endast skickats ut på svenska och inte översatts till flera språk, vilket kan ha påverkat svarsfrekvensen.

Arbetslivserfarenhet

Bland de vårdnadshavare som besvarat enkäten finns överlag en positiv bild av hur väl ferieperioden har fungerat. 12 av 16 vårdnadshavare uppger både att ungdomen har trivts, har fått det stöd som behövs på arbetsplatsen och att ferieperioden har varit en meningsfull aktivitet. Omkring fyra vårdnadshavare är genomgående mer tveksamma eller negativa i sina svar, medan övriga är positiva.

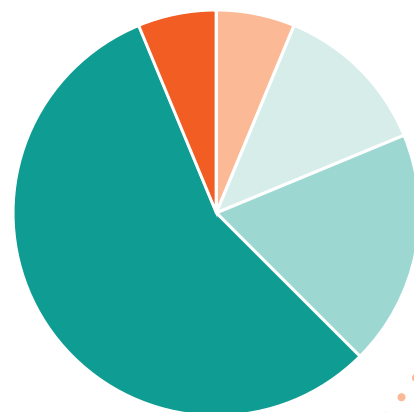
Personlig utveckling

Samtliga vårdnadshavare som besvarat enkäten är överens om att feriejobbet har gett ungdomen något positivt på ett eller annat sätt. I enkäten har de fått uppge om de anser att feriejobbet har bidragit till bättre rutiner, bättre självförtroende, en bättre förståelse för vad det innebär att jobba, en positiv bild av arbetslivet och en positiv bild av vuxenvärlden. Samtliga vårdnadshavare har valt minst ett av dessa alternativ.

Bland fritextsvaren i enkäten uttrycker flera vårdnadshavare en tacksamhet och de beskriver att ferieperioden varit positiv och betydelsefull för deras barn. Flera beskriver hur feriejobbet har bidragit till att ungdomen har växt som person och att de upplever att det har bidragit till en positiv utveckling kring ungdomens ansvarstagande och självkänsla.

Feriejobbet har varit en meningsfull aktivitet för mitt barn
(n=16)

- Vet ej
- Instämmer inte alls
- Instämmer delvis
- Instämmer till stor del
- Instämmer helt



“Jag har bara positiva saker att säga om att min dotter fick sommarjobb. Det har byggt upp hennes självförtroende och självkänsla”

Vårdnadshavare

Handledarnas perspektiv

Samtliga 24 handledare där ungdomen har slutfört sin ferieperiod har besvarat en enkät, svarsfrekvensen är 100%. Därutöver har 11 handledare deltagit i en individuell djupintervju. Bland de intervjuade finns representation av samtliga arbetsområden i projektet, med både positiva och negativa upplevelser.

I samtal med handledarna är det tydligt att det finns stora skillnader i erfarenheten av pilotprojektet. Flera handledare beskriver att ungdomens svårigheter och stödbehov varit så pass stora att det varit svårt att anpassa arbetssituationen på ett lämpligt sätt. Flera

ungdomar har även uppfattats som mycket unga, och det har varit en märkbar skillnad mot ordinarie ferieungdomar.

Samtidigt är det flera handledare som inte upplevt några stora utmaningar alls. Ungdomen de har tagit emot har upplevts mogen för sin ålder och har haft god social förmåga. Ungdomen har snabbt förstått sina arbetsinstruktioner och även kunnat ta egna initiativ. Några av ungdomarna beskrivs som så pass motiverade och ansvarstagande att de varit enklare att hantera än ordinarie ferieungdomar.

Flera handledare beskriver en tydlig skörhet hos ungdomen de handlett, där de uttryckt oro både avseende hemförhållanden, psykisk ohälsa och i vissa fall självskadebeteende. Några har varit tveksamma till att en så pass skör och sårbar individ ska vara på en arbetsplats. Samtidigt beskriver flera en positiv utveckling hos ungdomen under ferieperioden, där insatsen har gjort skillnad.

“Jag upplevde att den 14-åriga ungdom som kom till oss i det här pilotprojektet var extremt laddad för det här. Hen kändes som att hen verkligen ville det här; var intresserad, tog plats. Hen hade en otrolig utveckling på de här tre veckorna”

Handledare

Arbetslivserfarenhet

En viktig del i målet med insatsen har varit att ge ungdomarna en meningsfull aktivitet, en ökad kännedom om vad det innebär att arbeta samt en positiv upplevelse av arbetet och arbetsplatsen. Målet har också varit att ungdomarna ska uppleva att de genom sin arbetsinsats har bidragit på ett positivt sätt till arbetsplatsen.

Även om det finns fler positiva svar än negativa, är det tydligt att handledarnas åsikter om hur väl det fungerat går isär. Genom förståelse från både fritextsvar och intervjuer framgår att det inte enbart handlar om en attitydfråga, utan att det helt enkelt fungerat olika väl på olika arbetsplatser, med skilda förutsättningar.

Överlag är omkring 15 av de 24 handledare som besvarat enkäten tydligt positiva och menar att ferieperioden har fungerat väl. Det gäller både avseende feriejobbets kvalitet, huruvida ungdomen har haft tillräckligt med arbetsuppgifter och om de arbetsuppgifter man har kunnat erbjuda ungdomen har varit meningsfulla. Avseende stöd till ungdomen utifrån individuella förutsättningar och behov, upplever 18 av 24 handledare att det har fungerat bra, medans övriga ställer sig tveksamma eller menar att det inte har fungerat. Enkätsvaren visar att det genomgående är omkring 4-5 handledare som tycker att ferieperioden fungerat mindre bra.

“Jag skulle säga att hen blev nästan helt självgående på tre veckor. Hen tyckte det här var kul. Och på något sätt tänker jag att hen kände sig hemma här”

Handledare

Bland de elva handledare som intervjuats är sju positiva och menar att de kunnat erbjuda ungdomen en bra ferieperiod. Gemensamt för dessa handledare är att har de på förhand har kunnat förbereda sig för att

ta emot ungdomen på ett bra sätt och handledarna har haft tid och utrymme under sin arbetsdag att ge ungdomen det stöd som behövs. Handledarna har även kunnat vara flexibla för att anpassa sig utifrån vad som har fungerat för ungdomens individuella behov. Därutöver har ungdomen i de flesta av dessa fall haft en god social förmåga och ett relativt litet stödbehov, vilket underlättat.

Fyra handledare beskriver i djupintervjuerna att ferieperioden inneburit utmaningar. Handledarna upplever att ungdomarnas stödbehov har varit större än förväntat, vilket påverkat möjligheten att ge ett fungerande stöd. Några nämner att matchningen mellan

ungdom och arbetsplats inte varit optimal, och att förutsättningarna för mottagandet varierat. Detta har försvårat möjligheten att erbjuda en positiv upplevelse av feriejobbet.

Personlig utveckling

Bland de handledare som upplever att det har fungerat väl uttrycks både en stor glädje och stolthet över att fått vara en del av projektet. Flera handledare beskriver med värme hur de under ferieperioden har utvecklat en nära och förtroendefull relation med ungdomen och hur de kunnat se hur ungdomen har växt och blommat ut på ett mycket positivt sätt både i sin yrkesroll och som människa. Flera handledare uttrycker en utveckling i ungdomens sociala förmåga, både i hur de uttrycker sig, hur de agerar och hur de vågar ta kontakt med nya människor. Flera ungdomar har också enligt handledarnas bedömning fått starkare självförtroende, såväl i tro på den egna arbetsförmågan och mer generell tro på sig själva. Det beskrivs också att flera ungdomar vågat utmana sig själva i att prova nya saker och därigenom upptäckt att de klarar mer än de tror. Några handledare uttrycker även att ungdomen har fått stärkt tilltro till samhället på ett positivt sätt. Det har också skett en positiv utveckling kring att gå upp i tid, gå och lägga sig på kvällen och att förstå vikten av att passa tider.

En viktig del i ungdomarnas personliga utveckling har i flera fall varit de samtal som uppstått under arbetsdagen med mellan ungdom och handledare. Eftersom att ungdomen varit själv på arbetsplatsen utan andra ferieungdomar, har det fallit sig naturligt att man småpratade under raster och när man arbetat tillsammans. Det har inte varit planerade samtal, utan varit sådant som uppkommit i stunden när det fallit sig naturligt. Ibland har det varit enkla samtal kring vardagen och framtiden, ibland djupare samtal kring hur man förhåller sig till livet eller reflektioner kring varje människas möjlighet att välja och påverka sitt eget liv. Det har inte handlat om att "prata ungdomarna tillrätta" utan en ömsesidig en dialog. Handledarna upplever att ungdomarna har lyssnat och tagit till sig, och det har blivit fina samtal utan pekpinnar.

En förutsättning för ungdomens personliga utveckling har varit handledarens tid och möjlighet att ta emot ungdomen på ett bra sätt. I de fall handledaren inte har haft de rätta förutsättningarna, har det varit svårare att se någon tydlig utveckling hos ungdomen.

"Det var en positiv grej, kan vi göra något bra för en utsatt ungdom så är det jättekul"

Handledare

Arbetskonsulenternas perspektiv

Tre arbetskonsulenter från företaget Misa har följt samtliga ungdomar under hela processen, både inför och under ferieperioden. Det har funnits som stöd både för ungdomarna, för handledarna på arbetsplatserna och för feriejobbshandläggarna på respektive stadsdelsförvaltning.

Arbetslivserfarenhet

För de flesta ungdomar har ferieperioden varit en positiv upplevelse och merparten av ungdomarna har fått med sig något värdefullt och har växt genom erfarenheten på arbetsplatsen. Arbetslivskontakten har i de flesta fall varit en meningsfull aktivitet för ungdomarna, där de blivit väl bemötta av trygga vuxna, kunnat bidra på ett positivt sätt och fått en ökad kännedom om vad det innebär att arbeta.

Arbetskonsulenterna lyfter att det i ett fåtal fall, cirka 4–5, funnits utmaningar där utfallet inte motsvarat förväntningarna. I dessa situationer har handledarna inte varit fullt förberedda på vad det innebär att ta emot en ungdom med särskilda stödbehov, och förutsättningarna för handledarskapet har varit begränsade. Matchningen mellan ungdom och arbetsplats har i dessa fall inte fungerat optimalt, vilket lett till att ungdomens behov

inte kunnat mötas på bästa sätt. Eftersom detta uppmärksammades sent processen har det inte funnits möjlighet till omplacering, utan fokus har legat på att hantera situationen så konstruktivt som möjligt. Arbetskonsulenterna har arbetat aktivt med att motivera, stötta och anpassa insatsen, men trots stora insatser har det i vissa fall varit svårt att uppnå ett tillfredsställande resultat.

Personlig utveckling

Det finns bland arbetskonsulenterna en enighet i att handledaren haft en mycket central roll under ferieperioden, där relationen ofta har fått en stor betydelse för ungdomen. Flera ungdomar har tydligt knutit an till sin handledare och det har blivit en viktig vuxen i ungdomens liv. Det har både handlat om yrkesmässiga referenser och en relation som haft betydelse på ett privat plan. Det har varit en trygg vuxen som ser dem, hör dem och har skapat trygghet. En stor del av ungdomarna har tydligt blivit stärkta i kontakten med de handledaren och de andra vuxna på arbetsplatsen. Handledaren har blivit som en stödfigur i ungdomens liv och i vissa fall har man nästan inte velat släppa kontakten efter ferieperiodens slut.

Arbetskonsulenterna är eniga om att ferieperioden har bidragit till både personlig utveckling och nya positiva rutiner bland en stor del av ungdomarna. Här finns flera solskenshistorier, som visat på att ferieperioden har haft stor betydelse. Ett exempel är en ungdom som inledningsvis var mycket tillbakadragen, inte vågade möta andras blickar och knappt svarade på tilltal, som började mot slutet av ferieperioden tog egna initiativ till social kontakt, lyfte blicken och började skratta och le. Det var en stor utveckling för ungdomen. Handledarskapet var i detta fall mycket utmanande, men gav ett tydligt positivt resultat. Ett annat exempel är en ungdom som tidigare varit relativt exkluderad från det svenska samhället. Det fanns en oro kring ungdomens umgänge och det var tydligt att hen behövde lyftas från sitt sammanhang. Genom den trygga relationen till handledaren på arbetsplatsen och den positiva feedback hen fick för sin arbetsinsats fick ungdomen inte bara stärkt självförtroende, utan också referenser som resulterade i att hen fick ett jobb som hen sökt på egen hand.

“Även om det bara var fyra ungdomar som det inte blev bra för, de fyra ungdomarnas liv skulle vi påtagligt kunna ha påverkat negativt. ... vi behöver ha en högre ribba. För vi gör det här av andra anledningar än vad vi gör för vanliga ferieungdomar. Man måste titta på de möjliga effekterna och sårbarheten hos individerna”

Arbetskonsulent

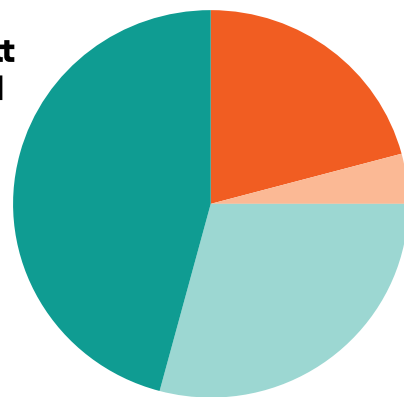
på dagarna och fått möjlighet att hamna i ett nytt sammanhang. För flera ungdomar har feriejobbet har också skapat en ny förståelse för samhället och nya insikter kring vägval i livet.

Ungdomarnas individuella förutsättningar

Ungdomarnas förutsättningar att klara av tre veckors feriearbete har varierat. Bland de 27 ungdomar som påbörjat sin ferieperiod inom ramen för projektet bedömer arbetskonsulenterna det var 10 ungdomar som hade ett så pass stort stödbehov att det var svårt för dem att fungera på en vanlig arbetsplats. Det har varit ungdomar som haft flera diagnoser och svårigheter, en kombination av autism, ADHD, social ångest, ätstörningar och pågående självskadebeteende. Samtidigt beskriver arbetskonsulenterna att ungefär

Vi har haft förutsättningar att kunna ge det stöd som ungdomen behövt
(n=24)

- Instämmer inte alls
- Instämmer delvis
- Instämmer till stor del
- Instämmer helt



hälften av ungdomarna har haft ett mindre stödbehov. De har varit anpassningsbara och enkla att hantera på arbetsplatsen, varit skötsamma, visat stort ansvar, och har under sin ferieperiod kunnat bli ganska självständiga i sitt arbete.

Arbetskonsulenterna beskriver att en stor andel av ungdomarna har haft en kombination av flera olika NPF-diagnoser, vilket påverkat dem i relativt hög grad. I flera fall har kombinationen av diagnoser och annan bakomliggande problematik gjort att ungdomarna uppfattas flera år yngre än sin egentliga ålder. Samtidigt finns de ungdomar som tvärt om uppfattats mycket mogna för sin ålder, exempelvis med anledning av hemförhållanden där de varit tvungna att ta mycket ansvar tidigt i livet och fått växa upp alltför fort.

Även om det har funnits en variation i ungdomarnas behov av stöd, framhåller arbetskonsulenterna att samtliga ungdomar har haft behov av insatsen. Det gäller även de ungdomar som har haft mindre stödbehov. Även i de fall där ungdomen har varit välfungerande, ansvarstagande och enkel att ha att göra med har det funnits någon form av bakomliggande problematik. Alla problem har inte tydligt synts utåt.

Något som särskilt betonas av arbetskonsulenterna är sårbarheten hos ungdomarna i målgruppen. Med anledning av deras bakgrund och utmaningar har de ofta ett lägre självförtroendemässigt immunförsvar än andra ungdomar. En ungdom som kommer från en välfungerande familj har ofta en mer stabil grundtrygghet, vilket gör att de inte blir lika negativt påverkade när det inte går bra. En negativ upplevelse av ett feriejobb får då inte några stora konsekvenser för ungdomens välmående.

Med anledning av det menar arbetskonsulenterna att man med denna sårbara målgrupp behöver vara extra försiktig. Vi gör insatsen eftersom dessa ungdomar befinner sig i en utsatt situation där vi försöker påverka dem i en positiv riktning. Det innebär att även om antalet ungdomar med en mindre positiv upplevelse av ferieperioden är få, kan den negativa effekten för dessa individer vara stor. Det krävs enligt arbetskonsulenterna en högre ribba kring kvalitet för denna målgrupp än för ordinarie ferieungdomar.

“Den här ungdomen var en sådan som tydligt skulle lyftas ur sitt umgänge. Kontrasten om hen hade dragit runt under sommaren och gjort ingenting. Fortfarande behövt en fickpeng och fortfarande inte varit integrerad i det svenska samhället, i motsats till det som hände nu. Det ger sådant hopp. En sådan utveckling för hen. Sådan möjlighet att det är helt obetalbart. Om vi utvärderade hela projektet, så skulle den här ungdomens livsöde vara nog för att motivera hela insatsen. Här har vi en människa som vi har plockat upp och satt ner på en helt annan plats”

Arbetskonsulent

Arbetskonsulenterna framhåller att ju större stödbehov ungdomarna har och ju lägre mognadsgrad, desto svårare är det för ungdomarna att dra nytta av insatsen. Merparten av ungdomarna har haft goda förutsättningar att gynnas av feriejobbet, vilket gett mycket positiva resultat men bland de ungdomar som har haft störst stödbehov och lägst mognadsgrad är bedömningen att man med fördel hade kunnat vänta något år tills ungdomen blivit lite äldre.

Socialekreterarnas perspektiv

Bland de intervjuade socialekreterarna har det funnits en begränsad kännedom om hur det har gått för de ungdomar som har rekryterats in i projektet då flera ärenden har avslutats, men har delar ändå med sig av några goda exempel.

En av socialekreterarna beskriver en ungdom som rekryterats till pilotprojektet på grund av oro för ungdomens umgänge och ungdomens eget beteende, då hen på olika sätt utsatte sig själv för fara. Socialtjänsten hade en god dialog med vårdnadshavarna, men det hade varit mycket svårt att nå fram till ungdomen med de insatser som erbjudits. Feriejobbet blev en positiv vändning som gjorde skillnad. Vårdnadshavarna har genom

sin återkoppling till socialsekreteraren beskrivit att feriejobbet skapat en mycket större mottaglighet hos ungdomen i jämförelse med andra insatser och man upplever att det verkligen fått ungdomen att växa. Här har vårdnadshavarna särskilt lyft ungdomens relation till handledaren på arbetsplatsen, som visade sig bli en viktig person som ungdomen fäste sig mycket vid.

Ett annat framgångsrikt exempel lyfts där socialtjänsten rekryterat en ungdom där det fanns hög oro från både skola och polis. Ungdomen hade ett normbrytande beteende. Det fanns en uppgivenhet i omgivningen kring ungdomens situation, och ungdomen själv beskrev att det inte fanns några vuxna runtomkring som trodde på hen. Socialsekreteraren beskriver att syftet med att erbjuda ungdomen feriejobb var att säkerställa att ungdomen skulle vara sysselsatt under sommaren, ha vuxna runt omkring sig och samtidigt få möjlighet att ta eget ansvar. Resultatet beskrivs som framgångsrikt och orosanmälningarna kring ungdomen har upphört. Socialsekreterarens bedömning är att feriejobbet var en viktig pusselbit i detta, inte minst utifrån den återkoppling man fått från feriejobbshandläggaren, som rapporterat att ungdomen befann sig på arbetsplatsen alla dagar under feriejobbet och att handledaren på arbetsplatsen har gett ungdomen ett exemplariskt omdöme. Socialsekreteraren beskriver vidare att återkopplingen från den inkopplade ungdomsbehandlaren är att ungdomen nu har ett helt annat tankesätt och är mycket motiverad.

Bland de socialsekreterare som intervjuats finns överlag en mycket positiv inställning till pilotprojektet. Bedömningen är att det är en insats som i grunden vore värdefullt för alla, även om ungdomarnas stödbehov och individuella förutsättningar kan variera. Socialsekreterarna ser överlag inga risker, förutsatt att man från ansvarig förvaltning säkerställer att ungdomen kommer till en arbetsplats som passar ungdomens förutsättningar, och att ungdomen har en tilldelad handledare som kan ta sig an ungdomen på ett bra sätt. Socialsekreterarna uttrycker att de önskat att det funnits möjlighet för fler ungdomar i målgruppen att ta del av denna insats.

Feriejobbet beskrivs av socialsekreterarna som ett positivt komplement till de behandlingsinsatser och kontaktpersonsinsatser som annars erbjuds inom socialtjänsten. En viktig skillnad med feriejobben beskrivs vara att det är något som kan kännas roligt, ett positivt erbjudande som ungdomen verkligen blir glad över att få. Feriejobbet blir också något som är ungdomens " eget", där socialtjänsten är mindre inblandad än vid andra insatser, vilket ur ungdomens perspektiv kan upplevas positivt. En annan viktig skillnad är att feriejobbet i en större utsträckning än andra insatser ger ungdomen utrymme att ta ansvar, ett sammanhang där ungdomen blir litad på och där det finns någon som tror på dem. Möjligheten att tjäna pengar lyfts också fram som en viktig faktor, något som kan vara viktigt inte minst för de ungdomar som riskerar att lockas att skaffa snabba pengar på andra sätt.

"Det har gått jättebra, vi har inte fått in en enda orosanmälan sedan i april. Jag tror att feriejobbet var en riktig framgångsfaktor, jag fick en återkoppling från handläggaren som beskrev att hen har befunnit sig på feriejobbet alla dagar och fått ett exemplariskt omdöme av handledaren på arbetsplatsen"

Socialsekreterare

Framgångsfaktorer

- De flesta ungdomar har fungerat väl på sin arbetsplats.
- Möjligheten att komma in i ett nytt socialt sammanhang, våga utmana sig själv och ta ansvar har fått ungdomarna att växa.
- Arbetslivserfarenheten har i flera fall bidragit till stärkt självförtroende, stärkt social förmåga och nya positiva rutiner.
- En trygg och nära relation med handledaren på arbetsplatsen och positiv återkoppling kring sin arbetsinsats har varit stärkande.
- Samtal med handledaren och upplevelser på arbetsplatsen har gett nya perspektiv på livet.
- Flera ungdomar har fått stärkt tro på samhället och vuxenvärlden.

Utmaningar

- I vissa fall har ungdomarnas behov av stöd varit större än vad arbetsplatserna varit förberedda på och rustade för.
- Ett fåtal ungdomar har matchats till en arbetsplats där arbetsmiljö och arbetsuppgifter inte varit lämpliga deras individuella förutsättningar och behov.
- I vissa fall har handledaren haft bristande förutsättningar på arbetsplatsen för att kunna ta emot ungdomen på ett bra sätt.
- I de fall det funnits få meningsfulla arbetsuppgifter och för lite för ungdomarna att göra har det minskat betydelsen av att vara på en arbetsplats och arbeta.



3. Måluppfyllelse på organisationsnivå

Resultatet i korthet

- Projektet har etablerat ett strukturerat arbetssätt för samverkan mellan feriejobb och socialtjänst samt utformat ett upplägg för feriejobb anpassat för unga med sociala behov.
- Mottagande på arbetsplatserna och handledarnas engagemang har haft stor betydelse för ungdomarnas upplevelse och personliga utveckling.
- Det individuella stöd som arbetskonsulenter från Misa har erbjudit har varit avgörande för projektets genomförande. De har bidragit med värdefull kompetens om målgruppen och kompletterat insatsen på ett bra sätt.
- Representanter från socialtjänsten uttrycker att feriejobben som har utvecklats inom projektet utgör ett positivt komplement till befintliga insatser.
- Samtidigt har anskaffning av arbetstillfällen har varit utmanande, särskilt i projektets inledande fas då flera arbetsplatser visade tveksamhet till att medverka.
- Det har även varit svårt att nå ut till vissa arbetsplatser i tillräcklig omfattning och att få dem att avsätta tid för förberedelser och ta del av projektinformation och stöd.
- Matchningen av ungdomarna har varit komplex, dels på grund av det begränsade antalet arbetsplatser, dels på grund av bristande och otydlig information om ungdomarnas behov.
- Flera ungdomar har haft större stödbehov än arbetsplatserna varit förbereda på, vilket i vissa fall har försvårat genomförandet.

Pilotprojektets måluppfyllelse på organisationsnivå har varit utveckling av arbetssätt inom fem huvudsakliga områden:

- 1. Arbetstillfällen:** Arbetssätt för anskaffning av lämpliga arbetsplatser för ungdomarna.
- 2. Rekrytering:** Arbetssätt för samverkan mellan socialtjänst och feriejobbshandläggare kring rekrytering av ungdomar.
- 3. Riskbedömning:** Rutiner och upplägg för riskbedömningar på arbetsplatserna, för att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö för ungdomarna.
- 4. Handledarutbildning:** Utformning av en anpassad utbildning för handledare, med fokus på bemötande och stöd till yngre med sociala behov.
- 5. Stöd och uppföljning:** Insatser inför och under arbetsperioden för att ge kontinuerligt stöd till både ungdomar och arbetsplatser.

Utvärderingen har tagit fasta på samtliga ovanstående fem punkter. Därutöver har utvärderingen sett över hur väl handledarskapet har fungerat på arbetsplatserna, samt hur arbetssätt och samverkan har fungerat mellan feriejobbshandläggare, socialtjänst och arbetsplatser i olika delar av processen.

Syftet med detta avsnitt är i första hand att bidra med beskrivningar och lärdomar från pilotprojektet, inför framtida insatser och en eventuell implementering. Avsnittet syftar

samtidigt till att ge en tydligare förklaring och djupare förståelse för det resultat som presenterats kring projektets målpuppfyllelse på individnivå.

Pilotprojektets organisation och resurser

Projektorganisationen har utgjorts av en arbetsgrupp och en styrgrupp. Arbetsgruppen har ansvarat för att ta fram arbetssätt, rutiner och fördela uppgifter, medan styrgruppen fungerat som beslutande organ. Projektledning och sammanhållande av projektet har genomförts av en samordnare på Arbetsmarknadsförvaltningen. Arbetsgruppen har haft månatliga möten under hela projektperioden. Styrgruppen har sammanträtt vid fem tillfällen – två gånger under hösten 2024 och tre gånger under våren 2025.

Arbetsgruppen har bestått av:

- En samordnare från Arbetsmarknadsförvaltningen
- En socialsekreterare från Järva stadsdelsförvaltning och två socialsekreterare från Enskede-Årsta Vantörs stadsdelsförvaltning
- Två feriejobbshandläggare från Enskede-Årsta-Vantör och två feriejobbshandläggare från Järva stadsdelsförvaltning
- En HR-konsult från Arbetsmarknadsförvaltningen
- En kommunikatör från Arbetsmarknadsförvaltningen
- En samordnare från företaget Misa.

Styrgruppen har bestått av:

- Enhetschef för samordning av feriejobb inom Arbetsmarknadsförvaltningen (styrgruppens ordförande)
- En chef från socialtjänsten inom respektive stadsdelsförvaltning
- En chef för handläggning av feriejobb inom respektive stadsdelsförvaltning

I syfte att ge kontinuerligt stöd till ungdomar och arbetsplatser inom ramen för pilotprojektet, har Arbetsmarknadsförvaltningen genomfört en upphandling av arbetskonsulenter som en extern resurs i projektet. Avtal skrevs med företaget Misa. En av arbetskonsulenterna har varit del i projektgruppen och under genomförandefas har ytterligare två arbetskonsulenter från Misa varit involverade i projektet.

Pilotprojektet startade i slutet av augusti 2024, då projektplanen godkändes. Därefter följde en förberedelsefas fram till januari 2025 med fokus på riktlinjer, rutiner och anskaffning av arbetsplatser. Genomförandefasen pågick från februari till augusti 2025 och omfattade rekrytering, anställning samt förberedelser för både ungdomar och arbetsplatser. Under ferieperioden låg fokus på att ge stöd till ungdomar och handledare vid behov.

Pilotprojektets feriejobbsperioder har till största del pågått under juni och juli 2025, ett fåtal ferieungdomar har även arbetat under augusti månad.

Anskaffning av arbetstillfällen

Stadsdelsförvaltningarna i projektet har haft ansvar för att ta fram majoriteten av arbetstillfällena inom pilotprojektet, men även Arbetsmarknadsförvaltningen har varit involverad i att få fram platser hos andra förvaltningar i staden.

Arbetsplatserna har varit i stadens egna verksamheter, till skillnad från ordinarie feriejobb som också kan vara hos stadens entreprenörer och i ideell verksamhet. En viktig princip

i pilotprojektet har varit att varje ungdom skulle placeras ensam på sin arbetsplats för att möjliggöra individuell handledning. I vissa fall bedömdes det lämpligt att ta emot två ungdomar samtidigt, men grundprincipen har varit att varje handledare ska ha tillräckligt med tid och resurser för att ge stöd till en ungdom i taget.

Förfrågan och intresseanmälan från arbetsplatser

Arbetet med att identifiera arbetsplatser till pilotprojektet inleddes redan i slutet av september 2024. Då skickades en förfrågan om arbetstillfällen ut till arbetsplatser inom Järva och Enskede-Årsta-Vantör samt till ett antal fackförvaltningar och stadsdelsförvaltningar i innerstaden. Utskicket innehöll information om projektets syfte, upplägg, och arbetsplatserna uppmanades att kontakta respektive stadsdel vid intresse att delta. Enligt projektplanen var målsättningen att anskaffningen skulle vara färdig i mitten av november 2024, för att ge god tid till förberedelser. Arbetet visade sig dock mer utmanande än förväntat och blev inte klart förrän i januari 2025. Vid det laget hade totalt 30 arbetsplatser godkänt att medverka i projektet.

Merparten av arbetstillfällena tillhandahölls av de medverkande stadsdelsförvaltningarna. Ett mindre antal platser kom även från Serviceförvaltningen, Socialförvaltningen och Kungsholmens stadsdelsförvaltning.

Informationsmöte och stöd från arbetskonsulenter

I början av februari 2025, strax efter att arbetet med anskaffning av arbetsplatser var klart, hölls ett informationsmöte för de verksamheter som tackat ja till att delta i pilotprojektet. Både chefer och handledare var inbjudna, men eftersom handledarrollerna ofta inte var tillsatta vid det laget deltog främst chefer. Under mötet presenterades projektets upplägg, förväntningar på arbetsplatserna samt skillnader jämfört med ordinarie feriejobb.

Vid informationsmötet deltog representanter från 18 av 30 arbetsplatser. För att säkerställa att alla fick tillgång till den informationen man behövde skickade feriejobbshandläggarna ut presentationsmaterialet via e-post till samtliga arbetsplatser i efterhand.

En representant från företaget Misa deltog också på mötet och beskrev arbetskonsulenternas roll i projektet. Misa erbjöd tidigt stöd till arbetsplatserna för att underlätta förberedelser och skapa goda förutsättningar för att ta emot ungdomarna. Trots detta var det endast ett fåtal arbetsplatser som tog del av erbjudandet. En påminnelse skickades ut, men responsen förblev låg. Misa försökte även kontakta arbetsplatserna direkt, men fick ofta svaret att intresse eller tid saknades.

Feriejobbshandläggarnas perspektiv

Processen med att få fram arbetsplatser har varit lång och tidskrävande då flera arbetsplatser initialt har varit tveksamma till att medverka.

Kombinationen av begränsad tid och svårigheter att få fram arbetsplatser innebar att samtliga tillgängliga arbetstillfällen behövde nyttjas för att projektet skulle kunna genomföras. Antalet platser motsvarande exakt antalet ungdomar, vilket innebar att det inte fanns något urval att göra. I efterhand har handläggarna reflekterat över huruvida vissa arbetsplatser varit optimalt lämpade för uppdraget.

När tillräckligt många arbetstillfällen fanns på plats fortsatte arbetet med att kontakta arbetsplatserna men även det visade sig vara en utmaning. Trots att arbetsplatserna på pappret hade tackat ja till att delta i projektet, visade det sig att uppdraget inte alltid var riktigt förankrat och flera hade inte förstått innebörden av pilotprojektet och vad de hade tagit sig an. Det har krävts mycket tid och ansträngningar för att få kontakt, och

det har varit en utmaning att få arbetsplatserna att prioritera både informationsmöte och handledarutbildning.

Reflektion kring arbetstillfällena

I intervju med feriejobbshandläggarna uttrycks en frustration kring att de arbetstillfällen som erbjudits ungdomarna i pilotprojektet har konkurrerat med arbetstillfällen för ordinarie feriejobb. Eftersom att man inom pilotprojektet placerat varje ungdom ensam på sin arbetsplats, har några arbetsplatser tagit emot färre ungdomar än vanligt. Det har resulterat i att färre arbetstillfällen har funnits tillgängliga för de ordinarie ferieungdomarna.

Under den avslutningsworkshop som genomfördes i september 2025, lyfter representer från socialtjänsten ett annat perspektiv i frågan. Om platserna för ungdomarna i pilotprojektet har konkurrerat med ordinarie feriejobb må det vara hänt, men man menar att det i så fall är en riktig prioritering. De socialt utsatta ungdomarna är kanske de som behöver insatsen allra mest och det är kanske för denna målgrupp som feriejobben gör störst skillnad.

Projektledningens perspektiv

Pilotprojektets projektledare instämmer i feriejobbshandläggarnas uppfattning om att anskaffning av arbetstillfällen har varit den enskilt största utmaningen i pilotprojektet.

Projektledaren bedömer att pilotprojektet hade behövt en starkare förankring och mer omfattande förberedelser hos arbetsplatserna. För att skapa goda förutsättningar för ett tryggt och inkluderande mottagande av ungdomarna hade det behövts mer tid för dialog, stöd och en gemensam förståelse kring både målgruppen och uppdragets innehåll. Ett tydligare åtagande från arbetsplatsernas sida att avsätta tid för förberedelser hade varit bra för att säkerställa ett kvalitativt och välkomnande mottagande. Dessutom hade fler arbetsplatser behövt ta emot stöd från Misas arbetskonsulenter i ett tidigare skede. I stället kom många anpassningsbehov att hanteras först när ungdomarna redan var på plats, vilket försvårade processen.

Trots detta lyckades majoriteten av arbetsplatserna ta emot ungdomarna på ett bra sätt, men det ledde till mer frustration än nödvändigt. Projektledaren avslutar med att betona att när man arbetar med en skör målgrupp unga, är det viktigt att ta emot dem på ett genomtänkt och förberett sätt. Det är en nyckel för att insatsen ska fungera.

Rekryteringsprocessen

Arbetet med rekrytering av ungdomar skedde under våren 2025, efter att processen med anskaffning av arbetstillfällen var klar. Socialtjänsten på respektive stadsdelsförvaltning har haft ansvar för att välja ut lämpliga ungdomar till projektet. Därefter har feriejobbshandläggarna tagit vid, för matchning av ungdomar mot lämplig arbetsplats.



Socialekreterarnas perspektiv

Urval och bedömning

I val av ungdomar att rekrytera har de intervjuade socialekreterarna gått tillväga på olika sätt och man har till viss del gjort olika tolkning av vilka ungdomar som var lämpliga för pilotprojektet.

Några socialekreterare har utgått ifrån vilka ungdomar som bäst skulle bli hjälpta av insatsen och samtidigt mest troligt skulle klara av det – vid bedömning av stor sannolikhet för avhopp har ungdomen valts bort. Andra socialekreterare har utgått från vilka ungdomar som skulle få stor utdelning av insatsen, oavsett sannolikhet för att det skulle kunna lyckas – här har man tänkt att även om det funnits uppenbara hinder har det ändå varit

värt en chansning. Det förekommer även att socialsekreterare valt ungdomar utifrån att vårdnadshavare på eget initiativ uttryckt intresse för att de önskar att ungdomen skulle kunna arbeta.

Efter val av ungdomar har socialsekreterarna lämnat in sina förslag till närmsta chef, som sedan gjort en prioritering och slutlig bedömning av urval. Stödmaterialen för rekrytering som tagits fram inom ramen för projektet har använts i efterhand och främst fungerat som ett formulär där man fyllt i svar på frågor att skicka till handläggaren inför överlämning.

Överlämning och samarbete

Utöver rekrytering av ungdomar, har socialsekreterarna varit involverade i pilotprojektet i relativt liten omfattning. Efter att man valt ut ungdomar till pilotprojektet har man gjort en överlämning till feriejobbshandläggaren som har tagit över. Det har skett genom ett gemensamt möte med socialsekreterare, feriejobbshandläggare, ungdom och vårdnadshavare.

Överlämning till handläggarna har utifrån socialsekreterarnas perspektiv fungerat bra, men några uttrycker en viss osäkerhet kring hur mycket man som socialsekreterare bör dela med sig av till handläggaren kring ungdomens bakgrund, utmaningar och behov. I vissa fall har socialsekreteraren hållit tillbaka information i rädsla att säga för mycket. Några av socialsekreterarna efterfrågar också mer utförliga arbetsbeskrivningar från arbetsplatserna, för att på ett bättre sätt kunna förstå vad feriejobbet kan innebära för ungdomen och kunna ge vägledning i bra matchning.

Reflektioner kring arbetssätt

Överlag upplever socialsekreterarna att arbetssättet kring pilotprojektet har fungerat bra och man är nöjd med det samarbete man haft med feriejobbshandläggarna. Socialsekreterarna ställer sig positiva till att handläggarna har haft den primära kontakten med arbetsplatsen och ungdomen när det rör arbetsrelaterade frågor. Det har varit avlastande för socialsekreterarna i termer av tid och man beskriver att arbete med feriejobben inte har varit en prioriterad fråga hos socialtjänsten utan andra arbetsuppgifter har behövt gå före.

Feriejobbshandläggarnas perspektiv

Samarbete med socialtjänsten

I samtal med feriejobbshandläggarna framkommer det att samarbetet med socialsekreterarna har haft olika utformning i de två stadsdelsförvaltningarna. Engagemanget har varierat beroende på kontaktperson inom socialtjänsten. Överlag har samarbetet fungerat väl, även om det finns utrymme för ytterligare utveckling.

Feriejobbshandläggarna menar att det hade behövts en mer konkret rutin kring hur samarbetet skulle ske. Det fanns en otydlighet och handläggarna menar att utöver socialsekreterarnas uppdrag att rekommendera ungdomar till projektet lämnades det öppet för var och en att finnas tillgängliga och bidra i den mån de själva ville. Detta innebar att engagemanget varierade - vissa socialsekreterare deltog i begränsad utsträckning, medan andra visade engagemang, följde upp hur det gick för ungdomarna och fanns tillgängliga för frågor.

Matchning mot arbetsplatser

När feriejobbshandläggarna fått de rekryterade ungdomarna från socialtjänsten, var det dags att matcha dem mot en lämplig arbetsplats. Eftersom socialsekreterarna hade delat

olika mängd information, fanns här en variation i förutsättningar att matcha på ett bra sätt. Handläggarna gjorde anpassningar i de fall de fått information om att så behövdes.

Projektet ställdes tidigt inför utmaningar med att identifiera ett tillräckligt antal arbetsplatser, vilket innebar att antalet tillgängliga arbetstillfällen motsvarade antalet rekryterade ungdomar. Den begränsade valmöjligheten gjorde matchningsarbetet komplext. Feriejobbshandläggarna upplevde att det fanns en förväntan om att samtliga ungdomar skulle erbjudas en plats vilket skapade viss tidspress i planeringen. En ungdom med intellektuell funktionsnedsättning fick en anpassad plats via Misa medan övriga placerades inom kommunala verksamheter.

Tidsåtgång och praktiska utmaningar

Feriejobbshandläggarna beskriver att arbetet inom pilotprojektet har tagit mycket tid och precis som för andra involverade i projektet har det skett inom ramen för ordinarie resurser. För varje rekryterad ungdom har det krävts många möten, både med socialsekreterare, ungdom och vårdnadshavare. Inte sällan har dialogen sedan fortsatt då vårdnadshavare har återkommit med frågor och önskemål som man har behövt hantera.

Därtill har mötesbokning med ungdomarna varit utmanande. Flera ungdomar var mycket svåra att få tag på och har inte heller kommit på avtalad tid. Det har även varit svårt att få kontakt med flera vårdnadshavare då de inte svarat varken på e-post eller i telefon. Handläggningsprocessen kring att träffa ungdomarna för att skriva anställningsavtal har därmed varit tidskrävande.

Handledarskapet på arbetsplatserna

Handledarutbildning

I slutet av april 2025 anordnades en handledarutbildning speciellt utformad för pilotprojektet. Arbetsmarknadsförvaltningen ansvarade för utbildningen, som genomfördes i samarbete med de utbildningsledare från Jobbtorg Stockholms enhet Fokus Unga. Även representanter från Misa deltog under handledarutbildningen och presenterade sin roll i projektet.

Utbildningen bestod av två huvuddelar:

- Arbetsmiljö och riskbedömning – med särskilt fokus på de regler som gäller för yngre arbetstagare.
- Förhållningssätt och metoder – för att ge handledarna verktyg att möta ungdomarna på ett tryggt och stödjande sätt. Bland annat genom motiverande samtal (MI).

Utbildningen omfattade fyra timmar och var till skillnad från den ordinarie handledarutbildningen obligatorisk för samtliga utsedda handledare i projektet. Utbildningen erbjöds vid två tillfällen för att så många som möjligt skulle kunna delta.

Majoriteten av de utsedda handledarna deltog i utbildningen men några tackade nej på grund av tidsbrist. Några arbetsplatser representerades endast av ansvarig chef, då det vid detta tillfälle ännu inte var beslutat vem som skulle ta handledarrollen.

Projektledningens perspektiv

Projektledaren från Arbetsmarknadsförvaltningen beskriver att handledarutbildningen väckte olika reaktioner. Vissa deltagare uttryckte viss frustration och oro, främst kopplat till upplevelsen av begränsad tid för uppdraget. Samtidigt fanns ett tydligt engagemang

och utbildningen präglades av många konstruktiva diskussioner och ett aktivt deltagande.

Det övergripande omdömet från arbetsplatserna var mycket positivt. Flera deltagare uttryckte att de genom handledarutbildningen hade fått en bättre förståelse både för projektet och målgruppen samt bra redskap för att bemöta ungdomarna både i förhållningssätt och bemötande.

Handledarnas perspektiv

I enkätsvar och intervjuer framkommer att de allra flesta är nöjda och upplever att det har varit ett värdefullt stöd för att kunna ta emot ungdomen på ett bra sätt. Man har fått bra kännedom om projektet och vad som är viktigt att tänka på i förhållningssätt och bemötande med målgruppen.

Som förbättringsförslag framkommer att man önskar tydligare information om vad det innebär att en ungdom har kontakt med socialtjänsten och vilka utmaningar det kan medföra. Därutöver önskas information om hantering av svårare utmaningar än vad som berörts under utbildningen. I möte med ungdomarna har det i vissa fall uppstått andra svårigheter än väntat och med facit i hand hade handledarna önskat att de varit mer rustade för detta.

Några uttrycker en osäkerhet kring hur de ska se på sin roll då de upplever att de som handledare blivit som en förlängning av socialtjänsten. I vissa fall har handledaren känt oro för ungdomen, antingen kopplat till svåra hemförhållanden eller där man på olika sätt observerat att ungdomen skadat sig själv. Det har inte varit självklart för handledarna hur de ska agera i sådana situationer.

Riskbedömning på arbetsplatsen

För att säkerställa en trygg och anpassad arbetsmiljö för målgruppen har man inom ramen för pilotprojektet tagit fram särskilda underlag för riskbedömningar. Arbetet har skett i samverkan med personalstrategiska enheten på stadsledningskontoret. Underlagen har utarbetats av en HR-konsult på arbetsmarknadsförvaltningen och även stämts av med HR-konsult från Järva stadsdelsförvaltning.

Projektet har erbjudit flera konkreta stödinsatser till arbetsplatserna för att underlätta arbetsmiljöarbetet:

- Checklista och mall för riskbedömning av feriejobbande äldre barn, med två steg: före och efter matchning till arbetsplats.
- Mall för riskbedömning av handledarens arbetsmiljö, för att identifiera och förebygga arbetsmiljörisker även för den som handleder.
- Checklista för incidenthantering, som stöd vid oväntade händelser eller situationer.

Som en del av riskbedömningen har varje ungdom genomfört ett arbetsplatsbesök tillsammans med arbetskonsulenten innan arbetsperioden påbörjades. Syftet med besöket har varit att identifiera eventuella behov av anpassningar på arbetsplatsen, med särskilt fokus på att förebygga risker för ohälsa och olycksfall.

Information och utbildning kring riskbedömningar med särskilt fokus på en yngre åldersgruppen har integrerats i både informationsmöten för chefer och i handledarutbildningen.

Handledarnas perspektiv

Avseende information och stöd för riskbedömning och incidenthantering menar de flesta handledare att det har fungerat bra och de har fått den information och det stöd de behöver. Samtidigt är det 8 av 24 handledare som i enkätsvaren ger uttryck för en tveksamhet eller inte håller med. I samtal med handledarna framkommer att det funnits

en stor variation av hur arbetsplatserna tagit sig an detta och i flera fall är det chefen som fyllt i dokumenten utan att handledaren riktigt varit involverad. Arbetskonsulenter beskriver att samtliga arbetsplatser har erbjudits stöd att skriva riskbedömning, ett erbjudande som flera har tackat ja till och överlag har det fungerat väl.

Nästan samtliga handledare är överens om att det var mycket värdefullt att träffa ungdomen för ett arbetsplatsbesök innan ferieperioden, och att det bidrog på ett positivt sätt. Det gav även en ökad förståelse för ungdomens förutsättningar och behov, något som varit viktigt i förberedelsearbetet. Man har även kunnat få ett ansikte på ungdomen och börjat bygga en relation, som gjort att startsträckan inte varit lika lång vid ferieperiodens start. Det har också skapat en ökad trygghet för ungdomen som vet mer om vem de ska träffa på arbetsplatsen och vad som förväntas.

Mottagande av ungdomarna på arbetsplatserna

Majoriteten av handledarna är överens om att det som helhet har fungerat bra att ta emot en ferieungdom inom ramen för pilotprojektet. När handledarna ombeds betygsätta sin upplevelse på en skala 1–10 ger majoriteten ett medelhögt eller högt betyg. Fem av handledarna ger ett lägre betyg som tyder på ett sämre upplevelse.

Gemensamt för de handledare som varit mest positiva är att de i de flesta fall valt handledaruppdraget själv och har ett personligt engagemang för målgruppen. Det har funnits en tydlig förståelse för målsättningen med pilotprojektet och vad man vill uppnå. Här har också funnits ett bra samspel mellan handledare och närmsta chef, där handledaren har fått tillräckligt med utrymme för att ta sig an handledaruppdraget, och det har funnits möjlighet för handledaren att vara flexibel i utformningen av sin arbetsdag för att kunna anpassa sig efter ungdomens behov.

De handledare som inte tycker att det har fungerat är en minoritet. I dess fall har handledaren oftast inte valt handledaruppdraget själv, utan fått det tilldelat utan från närmsta chef. Därutöver upplever handledaren ofta att chefen inte fullt ut förstått innebörden av uppdraget och man har inte fått tillräckliga förutsättningar att ta sig an handledarrollen på ett bra sätt. Flera av dessa handledare upplever också att de fått bristfällig information och inte förrän mycket sent i processen har de förstått vad pilotprojektet går ut på. De har då känt sig överrumplade av vad de förväntats ta sig an.

Förankringen av information på arbetsplatsen har haft en tydlig påverkan på upplevelsen av handledarrollen i pilotprojektet. I de fall där man tydligt har förstått syftet med pilotprojektet och innebörden av handledarskapet, har man kunnat förbereda sig och skapa goda förutsättningar. Majoriteten av handledarna är nöjda och upplever att det stöd och den information de har fått har varit tillräcklig för att på ett bra sätt kunna ta emot feriejobbarna inom ramen för pilotprojektet.

Samtidigt upplever några att de inte har fått den information de behöver. Ofta hade det i dessa fall funnits en bristande dialog med närmsta chef kring vad pilotprojektet skulle komma att innebära. Därefter har handledaren tackat nej till den information och det stöd som erbjudits, eftersom man inte förstått behovet och inte upplevt att man har haft tid. Bristande förståelse har också bidragit till otillräckliga förberedelser i ett tidigt skede av projektet.

Handledaruppdraget har i de flesta fall fungerat väl, men mindre än hälften av handledarna är positiva till att ta emot en ungdom från målgruppen igen. Därtill uppger en tredjedel att de inte önskar medverka vid en eventuell fortsättning. Denna inställning tycks främst spegla de praktiska utmaningar som uppstått under uppdraget, snarare än en negativ syn på projektet som helhet. En del handledare har inte haft tillräckliga



förutsättningar för att ta emot unga med omfattande stödbehov. Inställningen hade kunnat vara annorlunda om de hade haft det.

Stöd och uppföljning

För att stärka förutsättningarna för ett tryggt och fungerande feriejobb har projektet tillhandahållit en särskild stödfunktion under både förberedelsefasen och arbetsperioden. I pilotprojektet har stödet upphandlats från företaget Misa, som är specialiserade på arbetsinriktat stöd för personer med funktionsnedsättning. En liknande funktion finns inom det ordinarie feriejobbsprogrammet för vissa prioriterade ungdomar. Misas uppdrag har varit att bistå med arbetskonsulenter som stöttar både ungdomarna och arbetsplatserna. Till viss del har uppdraget blivit mer omfattande än vad man först räknat med, Misa har bidragit där det har behövts.

Arbetskonsulenterna har bland annat:

- Stöttat feriejobbshandläggarna i matchning av ungdomar
- Genomfört arbetsplatsbesök tillsammans med ungdomarna inför start av ferieperioden
- Stöttat ungdomar i praktiska detaljer så som att skaffa bankkonto för lön och att ordna med SL-kort för att kunna ta sig till arbetsplatsen
- Bidragit till arbetsplatsens riskbedömning
- Hjälpt arbetsplatserna att utforma anpassade arbetsuppgifter utifrån ungdomens förutsättningar och behov
- Sökt upp ungdomar som inte kommit till arbetsplatsen
- Kontaktat vårdnadshavare vid orosanmälan
- Haft dialog med handledare och ungdom vid utmaningar på arbetsplatsen och bidragit till problemlösning
- Utfört motivationsarbete både gentemot handledare och ungdomar för att bidra till att så många som möjligt fullföljde sin ferieperiod och fick en positiv upplevelse.

En samordnare från Misa har ingått i projektets arbetsgrupp och bidragit till att utforma arbetskonsulenternas uppdrag utifrån projektets behov och förutsättningar. Uppdraget har diskuterats löpande i gruppen för att säkerställa att stödet anpassas till målgruppen och arbetsplatsernas förutsättningar.

Handledarnas perspektiv

Handledarna på arbetsplatserna är eniga om att Misas stöd har varit mycket värdefullt i arbetet med ungdomarna. På flera arbetsplatser har det fungerat väl utan stöd, men

“Vår chef hade hört om projektet på ett chefsforum, och hon frågade om någon var intresserad. Hon berättade att det skulle vara ungdomar med särskilda behov, och jag kände att om syftet är att hjälpa en ungdom att få en schysst sommar, tjäna lite pengar och köpa någon grej, och kanske växa som person, då ställer jag jättegärna upp på det”

Handledare

handledarna har upplevt att det har varit tryggt att veta att Misa funnits tillgängliga om något problem skulle uppstå. Arbetskonsulenterna har även fungerat som ett bollplank kring utmaningar där man velat ha rådgivning och expertstöd kring målgruppen. På arbetsplatser där det funnits större utmaningar har Misa varit en avgörande faktor för att få det att fungera och arbetskonsulenterna har tagit en stor börda från

handledarna exempelvis kring att söka upp ungdomar med låg närvaro och motivera dem till att komma tillbaka till arbetet.

Feriejobbshandläggarnas perspektiv

Feriejobbshandläggarna lyfter att de har uppskattat stödet och den kontakt de haft med arbetskonsulenterna från Misa. Konsulenterna har varit ett ovärderligt bollplank och ett stabilt stöd genom hela processen. Under sommaren har de kontinuerligt skickat uppdateringar via e-post och agerat snabbt vid behov – så fort något uppstått har de tagit tag i det direkt. Arbetskonsulenterna har visat stort engagemang, varit tillgängliga och mycket samarbetsvilliga. De har gjort ett betydande motivationsarbete, både gentemot ungdomarna och handledarna, särskilt i situationer där stämningen eller förutsättningarna på arbetsplatsen varit utmanande. I dessa fall har de agerat lösningsfokuserat och bidragit till att vända situationen. Handläggarna framhåller att Misa har tagit ansvar för delar av arbetet som de själva inte haft möjlighet att hinna med. Genom att vara närvarande på arbetsplatserna, föra dialog och säkerställa att allt fungerat har de varit en avgörande resurs. Enligt handläggarna har Misas insats varit en nyckel till projektets framgång – utan deras stöd hade det inte gått att genomföra på samma sätt.

“Kontakten med arbetskonsulenterna har varit bra. Bra uppdateringar via mail under hela sommaren kring vad som hade hänt. De tog tag i saker direkt, så fort något hände ringde de och bollade. Bra engagemang lättillgängliga. Snappade upp saker tex om det blev dålig stämning på arbetsplatsen, att de tog tag i det också. De kan målgruppen, otroligt duktiga. De kunde ge tips och råd, ta fram arbetsuppgifter, konkretisera, vrida och vända. Hade de inte varit med hade man inte klarat av det.”

Feriejobbshandläggare

Framgångsfaktorer

- Uppbyggnad av samarbete mellan parter där det tidigare inte funnits någon samverkansstruktur.
- Anskaffning av arbetsplatser har lyckats trots utmaningar.
- Rekrytering och matchning har till största del fungerat väl.
- Väl utformad handledarutbildning anpassad efter målgruppen och högt deltagande på utbildningstillfällena.
- Arbetsplatsträffarna inför start av ferieperioden har varit uppskattat och bidragit till ett positivt sätt.
- Stora kraftansträngningar bland handledarna för att få det att fungera, trots att det i vissa fall funnits både utmaningar och bristande förutsättningar.
- Stödet från arbetskonsulenterna har på många sätt varit avgörande för att lyckas.

Utmaningar

- Lågt intresse från arbetsplatser att vara del av projektet.
- Tidsbrist och hög arbetsbelastning hos feriejobbshandläggarna
- Olika tolkning bland socialsekreterarna kring vilka ungdomar som var lämpliga att rekrytera till projektet. En annan lämplighetsbedömning kunde i vissa fall ha behövts.
- Osäkerhet bland socialsekreterare kring vilken information som var lämplig att dela om ungdomarnas utmaningar och behov. Det resulterade i en del överraskningar i sent skede.
- Lågt deltagande på informationsmöten för arbetsplatserna och på vissa arbetsplatser otillräcklig förankring av pilotprojektet.
- Vissa handledare hade bristande förutsättningar att ta sig an uppdraget på ett bra sätt.

4. Analys

Måluppfyllelse på individnivå

Syftet med pilotprojektet har varit att undersöka om feriejobb för yngre med sociala behov kan fungera som ett komplement till socialtjänstens stödinsatser. Målsättningen i projektet har varit 20–30 ungdomar skulle arbeta och att minst 75 % av dem skulle fullfölja sin ferieperiod. Totalt rekryterades 31 ungdomar varav 25 fullföljde ferieperioden – ett framgångsrikt resultat.

På individnivå har målsättningen varit att ungdomarna ska bli stärkta av insatsen, både i termer av arbetslivserfarenhet och personlig utveckling. I de flesta fall har det målet uppnåtts, och ungdomarna beskriver feriejobbet som en både rolig och lärorik upplevelse. Därutöver har flera ungdomar utvecklats på ett personligt plan, exempelvis i stärkt självförtroende, stärkt social förmåga, nya positiva rutiner och en stärkt framtidstro.

En viktig förutsättning för goda resultat har varit handledarnas förutsättningar att ta sig an uppdraget i termer av tid och resurser. Det har varit viktigt både för handledning kring arbetsuppgifter och relationsskapande med ungdomen. Handledarna har guidat ungdomarna i att lära sig nya arbetsuppgifter, ta ansvar och utmana sig själva. De har stärkt ungdomarna genom positiv återkoppling för sin arbetsinsats och fått dem att känna att någon tror på dem. Därtill har handledarna i flera fall blivit en trygg och viktig vuxen i ungdomens liv, något som stärkt ungdomarna på ett personligt plan.

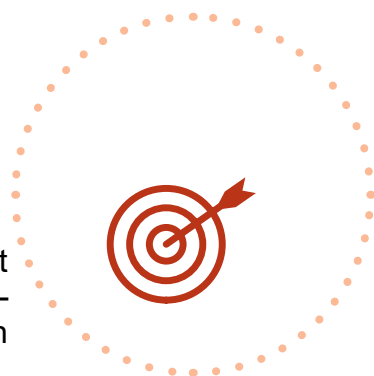
Det har funnits en stor variation i ungdomarnas stödbehov på arbetsplatsen. Vissa ungdomar har haft ett litet stödbehov, medans andra har haft ett mycket stort behov av stöd. Ungdomarnas utmaningar har i flera fall varit större än arbetsplatserna varit beredda på och rustade för. Därtill har flera ungdomar haft en låg mognadsgrad för sin ålder. Ju större stödbehov och ju lägre mognadsgrad hos ungdomarna, desto svårare har det varit för dem att dra nytta av insatsen. I vissa fall hade ungdomarna med fördel kunnat vänta något år till innan de tog del av insatsen. Det gäller dock långt ifrån alla, många klarade feriejobbet mycket väl.

En viktig förutsättning för goda resultat har varit att matchning till en arbetsplats som passar ungdomens individuella förutsättningar och behov. I de flesta fall har det fungerat väl, men det finns några mindre goda exempel där matchningen inte blivit riktigt bra. Mer information om ungdomarnas utmaningar och en bättre dialog med arbetsplatserna kring pilotprojektets innebörd hade kunnat avhjälpa detta. Därutöver hade det varit värdefullt om fler arbetsplatser tog del av stödet från arbetskonsulenterna i ett tidigt skede, för att kunna förbereda sig på ett bra sätt.

När det har fungerat väl är det tydligt att feriejobb är en positiv insats för målgruppen och det har gjort skillnad för många. Det bekräftas även av socialsekreterarna, som beskriver exempel på ungdomar där de tidigare haft svårt att nå fram, men där feriejobbet har visat på positiva resultat. Här har ungdomens möjlighet till feriejobb varit ett värdefullt komplement till socialtjänstens insatser.

Måluppfyllelse på organisationsnivå

Även om detta har varit ett litet pilotprojekt sett till antal ungdomar, har det varit många inblandade, vilket gjort projektet komplext. Det har även krävt samarbete mellan parter där det inte funnits någon samverkansstruktur sedan tidigare. På många sätt har samverkan fungerat väl och man har byggt upp en grundstruktur för ett väl fungerande arbetssätt. Samtidigt finns förbättringspotential, då pilotprojektet har genomförts med begränsade resurser och



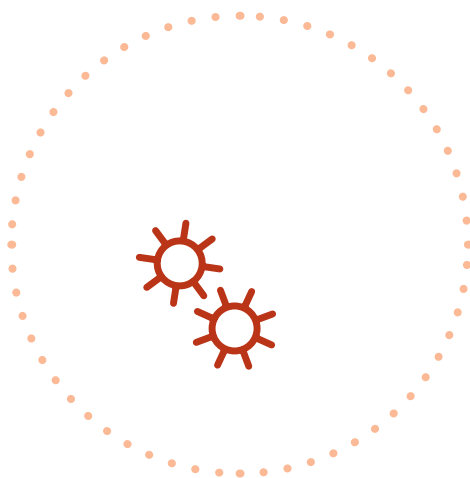
med en del kommunikationsutmaningar. Det har i vissa fall påverkat insatsens resultat och effektivitet.

Arbetet med anskaffning av arbetsplatser påbörjades i ett tidigt skede, men ändå tog det lång tid innan tillräckligt antal arbetstillfällen fanns på plats. En anledning var bristande intresse och motstånd från arbetsplatserna i staden, som inte upplevde att de hade utrymme att ta sig an uppdraget. När tillslut 30 arbetstillfällen fanns på plats, precis så många som antalet ungdomar, visade det sig att förankringen på arbetsplatserna inte var tillräcklig och flera arbetsplatser hade inte fullt ut förstått vad de hade tagit sig an. Några arbetsplatser hade också tackat ja utifrån att de upplevde att de var tvungna. Samtliga erbjudna arbetstillfällen godkändes och arbetsplatserna erbjöds stöd i förberedelsearbetet för att kunna ta emot ungdomarna på bästa sätt. En del arbetsplatser tog del av stödet under våren, andra insåg först under arbetsperioden att de var i behov av arbetskonsulenternas hjälp.

Vid rekrytering av ungdomar till projektet har socialsekreterarna gjort olika tolkning. Ungdomarnas sociala behov har stämt väl överens med kriterierna i projektet. Däremot har inte alla ungdomar, utifrån stort stödbehov och låg mognadsgrad, fullt ut haft förutsättningar att klara av ferieperioden och dra nytta av insatsen. Därtill har det funnits en osäkerhet hos socialsekreterarna kring hur mycket information om ungdomens problembild som varit lämplig att dela med sig av. I de fall socialsekreterarna har hållit tillbaka information, har det blivit svårt för handläggarna att göra en bra matchning, eftersom man inte känt till vilka särskilda krav man behöver ställa på arbetsplatsen och ungdomens anpassningsbehov. Även det begränsade antalet arbetstillfällen försvårade matchningen då det inte fanns mycket att välja på. Fler platser hade behövts för att kunna matcha ungdomarnas behov och skapa förutsättningar på ett bättre sätt.

Mottagandet av ungdomarna på arbetsplatserna har i de flesta fall gått bra och det har varit ett positivt möte både för handledare och ungdom. I de fall ungdomen hade ett stort stödbehov har det dock i vissa fall uppdagats alltför sent, vilket gjort det svårt att göra en ändring. Arbetsplatsen har fått lösa situationen efter bästa förmåga.

I grunden har det funnits en god struktur, men den har inte alltid fungerat i praktiken, ofta på grund av brist på tid och resurser. I de flesta fall har det i slutänden ändå blivit bra, men det är tydligt att det har varit utmanande att klara genomförandet inom ramen för ordinarie uppdrag. Stödet från Misa har ofta varit avgörande för att få det att fungera.



5. Slutsatser

Insatsens lämplighet för målgruppen

Utvärderingen visar att insatsen har gjort skillnad för flera ungdomar och kan komplettera socialtjänstens verktygslåda på ett positivt sätt. När det har fungerat väl har det stärkt ungdomarna både i arbetslivserfarenhet och personlig utveckling. Det finns flera solskenshistorier där feriejobbet har gjort skillnad. I vissa fall har det varit viktigt att de fått ta del av insatsen tidigt, då det bidragit till att vända en negativ utveckling hos ungdomen som annars kunnat gå för långt. Samtidigt finns ungdomar som har haft alltför låg mognadsgrad, där insatsen med fördel kunnat vänta något år till. Insatsen har inte i första hand varit viktig utifrån ungdomarnas unga ålder, utan utifrån deras sociala behov.

En förutsättning för insatsens lämplighet för målgruppen har varit att ungdomarna har fått rätt stöd och blivit placerade på trygga arbetsplatser som kunnat möta deras individuella behov. Det har också varit viktigt att det funnits handledare på arbetsplatserna med rätt förutsättningar att ta sig an uppdraget både utifrån tid och resurser. Därutöver har det varit viktigt med en trygg arbetsmiljö och att ungdomen får vara del av den sociala arbetsgemenskapen. För bästa resultat har det även varit angeläget att arbetsplatsen kunnat erbjuda tillräckligt med meningsfulla arbetsuppgifter. Det har bidragit till ungdomens lärande och ansvarstagande. Flera ungdomar har genom sina arbetsuppgifter blivit stärkta i både självförtroende och social förmåga.

En grundläggande förutsättning för att insatsen ska betraktas som lämplig för målgruppen är rätt urval av ungdomar. Ju större stödbehov och lägre mognadsgrad ungdomarna har, desto mindre förutsättningar att kunna dra nytta av insatsen. Mognadsgraden och stödbehovet inom målgruppen varierar stort och behöver bedömas på individuell nivå. Lämpligheten av feriejobb bör därför bedömas utifrån varje individs förutsättningar och sociala behov.

Till viss del konkurrerar arbetstillfällena till denna målgrupp med de ordinarie feriejobben, både avseende arbetstillfällen och resurser. Samtidigt är det kanske de socialt utsatta ungdomarna som behöver insatsen allra mest. Det gäller dock både yngre och äldre ungdomar. Även bland ordinarie ferieungdomar 16–19 år finns de med sociala behov. Sannolikt finns mycket mer att göra i utformandet av feriejobb för socialt utsatta ungdomar både i yngre och äldre åldersgrupper.

Samlad bedömning av resultat och effekter

Överlag har pilotprojektet gått bra, trots målgruppens komplexa behov. Särskilt framgångsrikt har det varit i termer av att stärka ungdomarna på att personligt plan, där insatsen har gjort skillnad för många. Handledarens roll har här varit av central betydelse. De berättelser som delats av både handledare, arbetskonsulenter och socialsekreterare kring ungdomarnas personliga utveckling vittnar om insatsens positiva effekt för målgruppen.

Framgångsfaktorer

När insatsen har gått väl, har ungdomarna inte bara rekryterats utifrån sina sociala behov utan även utifrån sina individuella förutsättningar. Från socialtjänsten har man delat vidare tillräcklig information om ungdomens bakgrund för att möjliggöra för feriejobbshandläggaren att på ett bra sätt matcha ungdomen till en lämplig arbetsplats som kan möta ungdomens behov.

På arbetsplatsen har man varit insatt i projektets mål och syfte, vilket gjort att man kunnat förbereda sig väl. Det har funnits ett bra samspel mellan handledare och chef

vilket gjort att man tillsammans kunnat frigöra tid till handledarskapet. Genom stort engagemang har handledaren har kunnat bygga en trygg och tillitsfull relation med ungdomen och kunnat guida i genomförandet av arbetsuppgifterna. I ju högre grad det funnits tillräckligt med arbetsuppgifter som varit lämpliga utifrån ungdomens individuella behov, desto mer har feriejobbet bidragit till att ungdomen kunnat utvecklas och bidra till arbetsplatsen på ett positivt sätt.

Utmaningar

När insatsen har gått mindre bra kan det tydligt kopplas till de utmaningar som funnits på organisationsnivå. Även om det inom pilotprojektet funnits en väl genomtänkt struktur har det inte alltid fungerat fullt ut. En viktig anledning har varit tidsbrist och otillräcklig förankring på flera håll.

Ett viktigt utvecklingsområde i arbetssättet är se över anskaffning av arbetsplatser, vilket varit en stor utmaning. Det är också tydligt att det inte är tillräckligt att i ett tidigt skede skicka information till arbetsplatserna via e-post, det finns behov av träffas och skapa en dialog. Här finns också behov av utveckling av handledarrollen, för att säkerställa att rätt förutsättningar finns på plats.

För ett framgångsrikt arbetssätt finns behov av bättre samverkan mellan socialtjänst och feriejobbshandläggare kring rekrytering och matchning av ungdomar. Det är viktigt både för identifiering av vilka ungdomar som är mer eller mindre lämpade för insatsen och för att bidra till att ungdomarna blir placerade på en arbetsplats som kan ta emot dem på ett bra sätt.

Utveckling av arbetssätt avseende feriejobb för socialt utsatta ungdomar är sannolikt lika relevant för 14–15 åringar som bland ordinarie ferieungdomar 16–19 år.

Förutsättningar för implementering

Utvärderingen visar att feriejobb kan fungera väl som ett komplement till socialtjänstens insatser, förutsatt att man säkrar en god kvalitet anpassad efter målgruppens behov. Vid en eventuell implementering finns en bra grundstruktur i det arbetssätt som tagits fram inom ramen för pilotprojektet. Samtidigt finns förbättringspotential där följande bör tas i beaktande.

Målgruppen

- Utvärderingen visar på stora variationer inom målgruppen och det finns ett behov av att förtydliga målgruppens bredd.
- Det är viktigt att de ungdomar som tar del av insatsen har rätt förutsättningar. Kriterier för vilka ungdomar som är mer eller mindre lämpliga för insatsen bör identifieras och förtydligas.
- Ungdomar med sociala behov bland ordinarie ferieungdomar 16–19 år är sannolikt i behov av en liknande stödinsats.



Anskaffning av arbetsplatser

- Antalet arbetstillfällen behöver vara fler i relation till antalet rekryterade ungdomar, så att större valmöjlighet finns i matchning. Det finns också behov av en större bredd av arbetsplatser, för att bättre kunna möta ungdomarnas behov.
- En bättre kommunikationsplan gentemot arbetsplatser behöver utformas med fokus på tydligare förankring och dialog.
- Det är viktigt att ungdomarna känner att de har ett jobb som får dem att växa. Det finns behov av kvalitetssäkring av arbetsplatser för att säkerställa deras förutsättningar att ta emot ungdomar inom målgruppen på ett bra sätt, både avseende arbetsuppgifter, handledare, kompetens, intresse och resurser.
- Ungdomens relation till handledaren är central och det är viktigt handledarna känner motivation inför uppdraget. Det finns behov av att stärka handledarnas roll och öka motivationen.

Rekrytering

- Socialtjänsten behöver mer information om insatsen för att tydligare förstå vad feriejobb för denna målgrupp innebär.
- Det finns även behov av tydligare instruktioner kring urval av ungdomar, för att bedöma vilka som har bäst förutsättningar att tillgodogöra sig insatsen och därmed få störst nytta av den.
- Det finns i vissa fall även behov av bättre kommunikation internt inom stadsdelsförvaltningarna.

Matchning

- I arbete med matchning krävs bättre samverkan mellan socialsekreterare och feriejobbshandläggare och det är viktigt med tydligare underlag från socialtjänsten. Här behövs riktlinjer så att socialsekreterarna kan känna sig mer trygga med vad de får och bör dela med sig av, med tydlig förklaring varför.
- Ungdomarna i målgruppen har olika förutsättningar och det kan vara relevant att se över möjlighet för mer flexibla arbetstider. För de med hemmasittarproblematik kan exempelvis 6 timmar per dag under 3 veckors tid kan vara ett alltför högt ställt krav.
- Det i vissa fall också vara hjälpsamt om HR på respektive stadsdelsförvaltning bidrar med sin kompetens och kan stötta handläggarna i frågor kring arbetstillfällen, arbetsbeskrivningar och riskbedömningar.

Handledarskap


- För att förbereda arbetsplatserna inför mottagande av en ungdom i målgruppen behöver de mer information. Här behöver tydliga riktlinjer tas fram kring vad som är lämpligt att dela.
- Handledarutbildning är viktigt och stärker handledarna inför kommande uppdrag. Utbildningstillfället är också ett forum för erfarenhetsutbyte vilket är viktigt. Därutöver har det varit värdefullt att arbeidskonsulenterna har varit del i utbildningen, både för att dela med sig av sin kunskap och erbjuda sitt stöd.
- Att träffa ungdomen för en arbetsplatsträff innan start av ferieperioden har varit värdefullt och bör fortsatt vara en del av arbetssättet med målgruppen.

Stöd och resurser

- Tid och resurser för feriejobbshandläggarna bör ses över och vid en eventuell implementering finns behov av förstärkning.
- Arbetskonsulenterna har varit viktiga som stödfunktion i arbetet och bör fortsatt vara en del i arbetssättet, antingen via Misa eller en motsvarande intern funktion.

Omfattning

- Vid implementering föreslås mindre skala, särskilt med hänsyn till svårigheter med anskaffning av arbetstillfällen.



“Det har varit fint att se hur hen växte in i ansvaret och nu ser sig själv mer som en ung person, inte ett barn”

Vårdnardshavare





Fler citat från ungdomarna



Arbetsmarknadsförvaltningen

Enheten för stadsövergripande samordning
Anna Wärngård, utredare
Utvärderingsrapport oktober 2025

foretagsservice.stockholm/feriejobb



**Stockholms
stad**