

Riktlinjer för Stockholmsjobb 2026

start.stockholm

Innehåll

1. Riktlinje för Stockholmsjobb.....	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och mål med Stockholmsjobb	4
1.3 Målgrupper för Stockholmsjobb	5
2. Ansvarsfördelning	5
2.1 Ansvar att tillhandahålla platser för Stockholmsjobb	5
2.2 Ansvarsfördelning mellan Jobbtorg Stockholm och arbetsplatsen	5
3. Samverkan med Arbetsförmedlingen	6
4. Formalia kring anställningar	6
4.1 Arbetsmiljö	6
4.2 Lön	7
4.3 Arbetsuppgifter	7
4.4 Aktiviteter på arbetstid	8
4.4.1 Studier och kompetenshöjande insatser	8
4.4.2 Jobbsökaraktiviteter och myndighetsbesök	8
4.4.3 Praktik på annan arbetsplats	8
4.5 Arbetstid	8
4.6 Semester	8
5. Samverkan med fackliga organisationer	9
6. Anställning och placering hos annan arbetsgivare	9
6.1 Anställning hos annan arbetsgivare	9
6.2 Placering på annan arbetsplats	11
7. Uppföljning och utvärdering	12

1. Riktlinje för Stockholmsjobb

Denna riktlinje beskriver ramarna och de övergripande förutsättningarna för Stockholms stads arbete med Stockholmsjobb. Riktlinjen syftar till att ge vägledning, säkerställa kvalitet och likabehandling och skapa effektivitet i stadens arbete med Stockholmsjobb. Riktlinjen kompletteras med tillämpningsanvisningar och rutiner.

1.1 Bakgrund

Jobbtorg Stockholm har sedan 2010 haft uppdrag från Kommunfullmäktige att tillhandahålla kommunala arbetsmarknadsanställningar, Stockholmsjobb, till personer som står långt från arbetsmarknaden. Stockholmsjobb har successivt utökats till att omfatta flera målgrupper och typer av anställningar. Sedan 2023 ligger hela budgeten och helhetsansvaret för Stockholmsjobb på arbetsmarknadsnämnden.

1.2 Syfte och mål med Stockholmsjobb

Stockholmsjobb är tidsbegränsade, subventionerade kommunala arbetsmarknadsanställningar riktade till personer som är, eller riskerar att bli, långtidsarbetslösa och har svårt att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Stockholmsjobben syftar till att bryta långvarig arbetslöshet, ge arbetslivserfarenhet och vara en kompetenshöjande insats som bidrar till en hållbar etablering på arbetsmarknaden. Stockholmsjobben ska leda till att den enskilde har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden och fått ökade förutsättningar att långsiktigt gå från bidrag till egen försörjning. Detta minskar även stadens kostnader för försörjningsstöd. Målet är att den anställda efter avslutad insats arbetar eller studerar.

- Anställningarna ska vara tidsbegränsade på som längst 24 månader
- Anställningarna ska ge kollektivavtalsenlig lön
- Anställningarna får inte skapa undanträngningseffekter
- Arbetet ska på ett tydligt sätt höja verksamhetens kvalitet
- Anställningarna ska vara möjliga att kombinera med utbildning, särskilt prioriterat för unga som saknar gymnasiekompetens
- De som får Stockholmsjobb ska erbjudas löpande handledning och vidarematchning

1.3 Målgrupper för Stockholmsjobb

Stockholmsjobb ska riktas till personer som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa och tillhör Jobbtorg Stockholms målgrupper.

- Personer med långvarigt försörjningsstöd
- Personer som nås via Jobbtorg Stockholms uppsökande arbete och uppfyller kriterier för särskilt individanpassad stödinsats (Unga 19-29 år och kvinnor med svag ställning på arbetsmarknaden)
- Unga 16-19 år inom kommunens aktivitetsansvar
- Personer med funktionsnedsättning som uppfyller kriterier för särskilt individanpassad stödinsats
- Personer i offentligt skyddad anställning, OSA

Prioriteringar beslutas i samband med arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplanering utifrån uppdrag i kommunfullmäktiges budget.

2. Ansvarsfördelning

Arbetsmarknadsnämnden ansvarar för att leda och samordna arbetet med Stockholmsjobb. Arbetsmarknadsnämnden ansvarar även för budgeten för Stockholmsjobb, beslut om placeringar och uppföljning av arbetstagare och arbetsplats.

2.1 Ansvar att tillhandahålla platser för Stockholmsjobb

Samtliga nämnder och bolag inom staden har i uppdrag från Kommunfullmäktiga att tillhandahålla arbetsplatser för Stockholmsjobb. Årliga mål för antal tillhandahållna platser fastställs av respektive nämnd och bolag. Varje nämnd och bolag ansvarar för att följa upp och redovisa antal tillhandahållna platser i tertiärrapport och verksamhetsberättelse. Redovisningen omfattar alla erbjudna arbetsplatser, oavsett om de bemannas eller ej. Jobbtorg Stockholm erbjuder stöd vid urval och rekrytering i samband med tillsättning av platserna.

2.2 Ansvarsfördelning mellan Jobbtorg Stockholm och arbetsplatsen

Jobbtorg Stockholm ansvarar för att introducera och följa upp den anställda, ge stöd till arbetsplatsen, matcha till arbete eller studier, ersätta lönekostnader samt erbjuda handledarutbildning.

Arbetsplatsen ansvarar för arbetsmiljön, upprättar anställningsavtal och betalar lön, ger handledning, rapporterar frånvaro samt utfärdar intyg och omdömen vid behov.

3. Samverkan med Arbetsförmedlingen

Inom Stockholmsjobb ska anställnings- och lönestöd användas för personer som uppfyller kriterierna för sådant stöd. Undantag kan göras för vissa unga utan gymnasieutbildning och andra målgrupper där det är prioriterat att kombinera anställningen med studier, i de fall stödet inte tillåter studier. Vid prioritering av anställnings- eller lönestöd gäller den stödform som är mest fördelaktig för individen. Det är Arbetsförmedlingen som beslutar om anställnings- och lönestöd.

Arbetsmarknadsnämnden och Arbetsförmedlingen behandlar frågor om anställningsstöd och Stockholmsjobb inom styrgruppen för samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Stockholms stad.

4. Formalia kring anställningar

En anställning som sker inom ramen för ett Stockholmsjobb regleras i det centrala kollektivavtalet BEA (Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser).

Huvudmålet för arbetsmarknadspolitiska insatser inom BEAs tillämpningsområde är att stärka en anvisad arbetstagares möjligheter att få ett ordinarie arbete. För merparten av kommunala visstidsanställningar tillämpas BEA-avtalet.

En förutsättning för att tillämpa BEA-avtalet är att den anställde ska utföra arbete som inte är budgeterat inom arbetsgivarens ordinarie verksamhet. Det ska dessutom finnas en koppling till en arbetsmarknadspolitisk insats.

Arbetstagaren anställs för viss tid i enlighet med respektive arbetsmarknadspolitiska insats och utifrån individuella behov, dock som längst 24 månader. Det föreligger en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar. Anställningen ger inte företrädesrätt och kan inte övergå till tillsvidare.

4.1 Arbetsmiljö

Arbetsmiljöansvaret för de anställningar som sker inom ramen för Stockholmsjobb ligger hos den arbetsgivare där anställningen är placerad.

Det är också den arbetsplats där anställningen är placerad som hanterar möjligheten till friskvård.

I övrigt så gäller alla föreskrifter och regler som avser arbetsmiljö och omfattar ordinarie personal om inget annat framgår utav BEA eller andra tillämpliga kollektivavtal.

4.2 Lön

Lön för Stockholmsjobb regleras i lokala kollektivavtal som Stockholm stad har med Svenska Kommunalarbetsförbundet och med Vision Stockholm stad, se bilaga 2 och 3.

För ungdomar 16-19 år ändras lönen enligt lönetrappan i lokala kollektivavtal fr.o.m. *månaden efter* att ungdomen fyller år.

Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla hur arbetstagaren fullgör sina arbetsuppgifter och utvecklas i arbetet. Såväl arbetsinsats som lönesättning prövas och följs upp årligen.

Om den anställda har schemalagd arbetstid där arbete förekommer på obekvämt arbetstid ska OB-tillägg utgå.

Ingen övertid och därmed övertidsersättning får förekomma för anställda med ett Stockholmsjobb.

4.3 Arbetsuppgifter

Arbetsuppgifterna ska vara sådana som på ett tydligt sätt höjer kvaliteten på arbetsplatsen. Eftersom anställningen syftar till att öka den anställdes anställningsbarhet och möjlighet att gå vidare till annan anställning, är det viktigt att arbetsuppgifterna successivt anpassas utifrån den anställdes förutsättningar och utveckling. Den anställda ska erhålla löpande arbets- och handledning på arbetsplatsen. Jobbtorg Stockholm erbjuder kostnadsfri handledarutbildning.

En anställning inom ramen för ett Stockholmsjobb får inte innebära arbetsuppgifter som är budgeterat inom arbetsgivarens ordinarie verksamhet. Den anställda kan under arbetets gång utföra vissa ordinarie arbetsuppgifter under handledning men det får inte leda till att det skapar undanträngningseffekter för övrig personal.

Den anställda får inte vikariera vid ordinarie personals semester eller sjukfrånvaro. Om arbetsgivaren efter hand gör bedömningen att den anställda kan utföra mestadels ordinarie arbetsuppgifter kan

arbetsgivaren, i samråd med berörda samverkanspartners och i enlighet med gällande regelverk, avbryta anställningen och anställningsstödet och istället ingå ett annat lämpligt anställningsavtal.

4.4 Aktiviteter på arbetstid

4.4.1 Studier och kompetenshöjande insatser

Stockholmsjobb kan kombineras med studier och andra kompetenshöjande insatser, som mest 50 procent av arbetstiden. Studier kan genomföras under hela anställningstiden och, om a-kassa godkänner, även upp till tre månader efter avslutat Stockholmsjobb. Riktlinjer för anställnings- och lönestöd påverkar möjligheten att studera under Stockholmsjobbet. Innan beslut om studier fattas ska hänsyn tas till detta. Heltidsstudier är tillåtna om de avser utbildningar via avrop hos Jobbtorg Stockholms upphandlade leverantörer och får pågå i högst 16 veckor.

4.4.2 Jobsökaktiviteter och myndighetsbesök

Aktiviteter som studie- och yrkesvägledning, rekryteringsinsatser, anställningsintervjuer eller liknande, samt besök hos myndigheter kan utföras på arbetstid. Dessa planeras i samråd mellan arbetstagaren, arbetsplatsen och Jobbtorg.

4.4.3 Praktik på annan arbetsplats

Praktik kan genomföras på annan arbetsplats under en period om högst fyra veckor. Gäller ej för Stockholmsjobb med anställningsstöd- och lönestöd.

4.5 Arbetstid

Arbetstiden kan vara på hel- eller deltid beroende på den anställdes förutsättningar och behov. Om arbetstiden är schemalagd anges den ordinarie arbetstiden i arbetstidsschema eller liknande.

Arbetstidslagens bestämmelser gäller med de särskilda bestämmelser som regleras i 4 kap. § 11 BEA. I 4 kap. BEA framgår bland annat vilken veckoarbetstid som gäller beroende på hur personen ska arbeta.

4.6 Semester

Semesterrätten regleras i semesterlagen.

Semester för Stockholmsjobb med månadslön utges som förskottssemester och beräknas utifrån längden på anställningen vilket blir som mest 25 dagar per år. Uttag av semester planeras i samråd med närmaste chef i syfte att inte leda till en semesterskuld. Vid en eventuell semesterskuld så kommer inte detta behöva återbetalas av den anställde.

Semester för Stockholmsjobb med timlön kan även betalas ut som semesterersättning.

5. Samverkan med fackliga organisationer

Stockholm Stad har upprättat lokala kollektivavtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet och Vision Stockholms stad som reglerar lön. Vid behov upprättas liknande kollektivavtal med flera fackliga organisationer.

Uppföljning av Stockholmsjobb sker inom den befintliga strukturen för facklig samverkan, för närvarande samverkansgruppen (SVG) för Jobbtorg Stockholm.

Uppföljningen ska omfatta:

- hur arbetet med Stockholmsjobb fortlöper,
- vad som fungerar bra och vad som kan förbättras,
- att anställningarna som sker inom ramen för Stockholmsjobb inte skapar undanträngningseffekter,

Utöver detta så ska även uppföljning av aktuella placeringar göras två gånger per år inom ramen för den fackliga samverkan.

Dessa riktlinjer för kommunala visstidsanställningar är samverkade med Svenska Kommunalarbetare-förbundet och Vision Stockholms stad.

6. Anställning och placering hos annan arbetsgivare

I vissa fall så kan en anställning inom ramen för Stockholmsjobb vara hos en annan arbetsgivare. Detta gäller enbart vid anställning inom kommunala bolag och i vissa fall inom upphandlade leverantörer (ULE) och ideella verksamheter.

6.1 Anställning hos annan arbetsgivare

För att en anställning kan ske inom en upphandlad leverantör eller inom ideell sektor krävs att en av två villkor nedan är uppfyllda:

1. verksamheten som bedrivs faller inom den kommunal kompetensen, eller
2. verksamheten bedrivs med huvudsyftet om att minska arbetslösheten

Det finns inga sådana krav avseende kommunala bolag utan anställning kan ske inom samtliga.

Oavsett om anställningen sker inom ett kommunalt bolag, en upphandlad leverantör eller inom ideell sektor så är det upp till den mottagande arbetsgivaren att avgöra vilka avtal som ska tillämpas. Anställningen som upprättas måste motsvara de villkor som annars gäller för Stockholmsjobb avseende försäkringar, anställning, arbetsmiljö och att anställningen inte skapar undanträngningseffekter.

6.1.1 Verksamhet som bedrivs inom den kommunal kompetensen

Med den kommunala kompetensen avses verksamhet som åligger kommunen men som kan ligga på entreprenad och utföras av en upphandlad utförare.

Exempel på sådana verksamheter kan vara (men är inte begränsat till):

- Social omsorg (äldre- och handikappsomsorg samt individ- och familjeomsorg)
- För-, grund- och gymnasieskola samt kommunal vuxenutbildning (komvux)
- Renhållning och avfallshantering
- Vatten och avlopp
- Park- och markskötsel
- Verksamhet i syfte att minska arbetslösheten t ex genom att skapa tillfällen för arbetsträning.

6.1.2 Verksamhet som bedrivs i syfte om att minska arbetslösheten

En anställning kan också ske inom ideell sektor eller upphandlad leverantör som bedriver annan verksamhet än vad som faller inom den kommunala kompetensen.

Detta kräver att huvudsyftet med verksamheten ska vara att den bedrivs i syfte om att minska arbetslösheten. Detta ska framgå i föreningens stadgar eller i avtalet för upphandlad leverantör.

6.1.3 Ersättningar vid anställning hos annan arbetsgivare

Vid anställning hos en annan arbetsgivare inom ramen för Stockholmsjobb ersätts lönekostnaden av arbetsmarknadsnämnden. Lönekostnaden ersätts upp till aktuell nivå som anges i det lokala kollektivavtal som reglerar Stockholmsjobb.

Det är också den mottagande arbetsgivaren som ansvarar för att ansöka om och rekvirera medel från Arbetsförmedlingen.

6.2 Placering på annan arbetsplats

I undantagsfall kan anställningen ligga kvar inom arbetsmarknadsnämnden medan placeringen sker på en annan arbetsplats. Giltiga undantag är när:

1. personen inte uppfyller villkoren för anställnings- eller lönestöd
2. personen har anställnings- eller lönestöd och placeringen sker inom samma organisationsnummer.

I båda dessa undantag ska arbetsmiljön vara säkerställd. Arbetsmarknadsnämnden har det övergripande arbetsmiljöansvaret, medan den mottagande arbetsplatsen ansvarar för lokalens säkerhet, rutiner och den fysiska arbetsmiljön. Brister i den psykosociala arbetsmiljön ska hanteras i samråd med arbetsmarknadsnämnden, som vid behov ansvarar för att avsluta placeringen om brister inte kan åtgärdas. Ansvarsfördelningen för arbetsmiljön fastställs i en skriftlig överenskommelse mellan arbetsmarknadsnämnden och arbetsplatsen.

Mottagande arbetsplats ansvarar för att:

- Tillhandahålla en ordentlig introduktion
- Säkerställa inkludering i arbetsplatsens gemenskap
- Det är tydligt vad som ska göras och hur det ska utföras
- Det finns rutiner om hur arbetet ska utföras, att rutinerna är kända och att de följs
- Lokaler och utrustning uppfyller gällande säkerhetskrav
- Systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs, inklusive att undersöka, bedöma och åtgärda risker

Arbetsmarknadsnämnden ansvarar för att följa upp att:

- Arbetsplatsen erbjuder en säker och lämplig arbetsmiljö
- Introduktion har genomförts
- Det utförs anpassningar utifrån individuella behov
- Arbetsmiljörisker undersöks, bedöms och åtgärdas

7. Uppföljning och utvärdering

Arbetsmarknadsnämnden följer upp Stockholmsjobben genom antal och andel som arbetar eller studerar 3 månader efter avslutat Stockholmsjobb (indikator) samt långsiktig mätning av etableringsgrad genom SCB. Samtliga nämnder och bolag följs också upp på antal tillhandahållna platser för Stockholmsjobb. Utöver det tas en samlad årsrapport fram för Stockholmsjobben.

Arbetsmarknadsnämnden ansvarar för att tillhandahålla statistik över antalet anställda och placeringar till stadens stadsdelsförvaltningar. Uppföljning av antalet tillhandahållande platser åligger respektive nämnd. Samverkan och uppföljning av Stockholmsjobb sker inom ordinarie samverkansstruktur mellan arbetsmarknadsförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna.