

Revisionsrapport

Granskning av feriearbeten, styrning (delområde 1)

Kungälv kommun

Josefine Palmqvist
Schultz
April 2016

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	5
1.1. Bakgrund	5
1.2. Syfte, revisionsfråga samt kontrollmål.....	5
1.3. Metod och avgränsning	5
2. Iakttagelser och bedömningar	7
2.1. Bakgrund organisation	7
2.2. Kontrollmål 1- Finns relevanta styrdokument som reglerar exempelvis syfte, mål och målgrupp för insatsen?	7
2.2.1. Iakttagelser	7
2.2.2. Bedömning.....	10
2.3. Kontrollmål 2 - När insatsen avsedda effekter och måluppfyllelse?.....	10
2.3.1. Iakttagelser	10
2.3.2. Bedömning.....	12
2.4. Kontrollmål 3 - Bedrivs insatsen på ett ändamålsenligt och effektivt sätt?. 12	
2.4.1. Iakttagelser	12
2.4.2. Bedömning.....	15
2.5. Kontrollmål 4 - Finns tillräcklig uppföljning, mätning och utvärdering av resultat och effekter?	15
2.5.1. Iakttagelser	15
2.5.2. Bedömning.....	16
2.6. Kontrollmål 5 - Finns en tydlig och ändamålsenlig ansvars- och arbetsfördelning i den interna organisationen kopplat till de feriearbetande ungdomarna?	16
2.6.1. Iakttagelser	16
2.6.2. Bedömning.....	17
2.7. Kontrollmål 6 – Finns fungerande samverkan mellan de olika parter som arbetar med arbetsmarknadsfrågor i kommunen?	18
2.7.1. Iakttagelser	18
2.7.2. Bedömning.....	18
2.8. Kontrollmål 7 – Vilken återrapportering av resultat och effekter sker till kommunstyrelsen?	18
2.8.1. Iakttagelser	18
2.8.2. Bedömning.....	19
3. Revisionell bedömning	20
3.1. Rekommendationer.....	20

Sammanfattning

- Verksamheten med feriearbeten¹ i Kungälv kommun har pågått sedan 2011 och ett nytt arbetssätt avseende feriearbeten påbörjades 2012. Vid en genomgång av nyanställd projektledare av verksamheten under 2015 har det dock framkommit oklarheter vad gäller dokumentation (målgrupper, måltal etc.), ekonomisk redovisning och det juridiska läget. Utifrån detta bestämde Kungälv förtroendevalda revisorer att genomföra en granskning i två delar. Dels styrningen av verksamheten under 2015 (delområde 1), dels en uppföljning av den ekonomiska redovisningen under 2015 (delområde 2).

Revisionsfrågan

- Har kommunstyrelsen en ändamålsenlig planering, styrning och uppföljning av verksamheten?

Revisionell bedömning

Vår samlade revisionella bedömning är att kommunstyrelsen inte fullt ut hade en ändamålsenlig planering, styrning och uppföljning av verksamheten under 2015. I slutet av 2015 har det framkommit ett stort antal brister som förvaltningen påbörjat ett arbete att förbättra. Framöver är det av stor vikt att kommunstyrelsen följer upp att de, av förvaltning och revision, identifierade bristerna åtgärdas på ett korrekt sätt.

Kontrollmål 1 – Finns relevanta styrdokument som reglerar exempelvis syfte, mål och målgrupp för insatsen?

Under 2015 fanns inte relevanta styrdokument framtagna som reglerade syfte, mål och målgrupp för sommarjobb och volontärarbete. Kontrollmålet är därför inte uppfyllt.

Kontrollmål 2 – När insatsen avsedda effekter och måluppfyllelse?

Det är inte möjligt att fullt ut verifiera att sommarjobb och de två genomförda volontärensorna för volontärarbete nådde avsedda effekter och måluppfyllelse under 2015.

Kontrollmålet är delvis uppfyllt, d.v.s. brister finns.

Kontrollmål 3 – Bedrivs insatsen på ett ändamålsenligt och effektivt sätt?

Utifrån de genomgångna dokumenten och de genomförda intervjuerna med all befintlig personal och samtliga styrgruppsmedlemmar kan verksamheten inte fullt ut sägas ha bedrivits ändamålsenligt och effektivt. Kontrollmålet är delvis uppfyllt, d.v.s. brister finns.

Kontrollmål 4 – Finns tillräcklig uppföljning, mätning och utvärdering av resultat och effekter?

Givet det som framkommit i intervjuer och dokument, samt avsaknad av dokumentation, var uppföljning, mätning och utvärdering av resultat och effekter inte tillräcklig under 2015. Kontrollmålet är därför inte uppfyllt.

Kontrollmål 5 – Finns en tydlig och ändamålsenlig ansvars- och arbetsfördelning i den interna organisationen kopplat till de feriearbetande ungdomarna?

¹ Framöver i rapporten används begreppen sommarjobb respektive volontärarbete.

Det fanns inte fullt ut en tydlig och ändamålsenlig ansvars- och arbetsfördelning i den interna organisationen kopplat till ferieverksamheten under 2015. Kontrollmålet är delvis uppfyllt, d.v.s. brister finns.

Kontrollmål 6 – Finns fungerande samverkan mellan de olika parter som arbetar med arbetsmarknadsfrågor i kommunen?

Samverkan har förbättrats internt under 2015 men frågetecknen kvarstår, inte minst kopplat till sektor skola och toleransprojektet, och därför fungerar samverkan inte fullt ut. Kontrollmålet är delvis uppfyllt, d.v.s. brister finns.

Kontrollmål 7 – Vilken återrapportering av resultat och effekter sker till kommunstyrelsen?

Det sker en kontinuerlig återrapportering till kommunstyrelsen inklusive utvärdering efter verksamhetens avslut, dock framförs frågetecknen kring tillförlitlighet i effekt- och resultatrapportering samt avsaknad av väsentliga delar i utvärderingen, fr.a. kopplat till volontärarbete. Kontrollmålet är delvis uppfyllt, d.v.s. brister finns.

Rekommendationer

Kommunstyrelsen bör säkerställa att det av förvaltningen påbörjade arbetet med att ta fram erforderliga styrdokument slutförs.

Kommunstyrelsen bör därutöver tydliggöra vilka beslut som ska tas i kommunstyrelse respektive näringslivsutskott kopplat till ferieverksamheterna.

Kommunstyrelsen rekommenderas vidare att ta fram konkreta och anpassade indikatorer för att möjliggöra en rättvisande måluppföljning.

Kommunstyrelsen rekommenderas även att fatta beslut om vilken eller vilka målgrupper som ska ha möjlighet att få sommarjobb² och vara deltagare i volontärarbete, samt att specificera om det finns några undantag från de specificerade målgrupperna och i så fall när sådana ska göras.

Kommunstyrelsen bör ta fram mätbara effekter som ska nås av verksamheten samt att säkerställa att det finns en tydlighet i hur mätningen ska genomföras och vad som ska ligga till grund för redovisningen av effekterna. Detta gäller för både sommarjobb och volontärarbete.

Kommunstyrelsen bör även ta fram två versioner av den nu befintliga enkäten för att på ett aktivitetsanpassat sätt innefatta alla ungdomar som sommarjobbar och volontärarbetar samt genomföra en strukturerad enkätutvärdering gentemot samtliga arbetsplatser.

Kommunstyrelsen rekommenderas att ge förvaltningen i uppdrag att utreda upphandling av metodstöd kopplat till rekryterings/matchningsprocessen för sommarjobb och därigenom säkerställa att samtliga ansökningar bedöms utifrån samma parametrar.

Kommunstyrelsen bör vidare utreda de i rapporten framkomna juridiska frågetecknen kopplat till sommarjobb inom näringsliv och ideell sektor, samt säkerställa att endast be-

² Förvaltningen har beslutat att det utöver sommarjobb ska finnas möjlighet för Kungälvsskolor att arbeta under andra lov vilket innebär att rekommendationerna gäller för samtliga feriejobb.

hörig chef tecknar avtal å kommunens vägnar, samt enbart när gynnande av enskild näringsidkare inte föreligger.

Kommunstyrelsen bör därutöver säkerställa att eventuellt framtida volontärarbete har ett tillvägagångssätt som kan förväntas nå upp till framtida målformuleringar och möjliggör resultat- och effektutvärdering.

Kommunstyrelsen bör vidare involvera eventuella framtida deltagare i volontärarbete i utvärderingen för att säkerställa att de eftersökta effekterna på målgruppens livssituation uppnåts.

Kommunstyrelsen bör även säkerställa att kommande utvärderingar av eventuellt framtida volontärarbete sker av samtliga resor utifrån en evidensbaserad metodologisk modell för att möjliggöra jämförelser av resultat och effekter mellan olika resor.

Kommunstyrelsen bör också ge förvaltningen i uppdrag att fortsätta det initierade arbetet med att ta fram tillämpbara rutiner och processbeskrivningar för verksamheten samt att dessa revideras med jämna mellanrum. Ett exempel är framtagande av uppdaterade processbeskrivningar över hur rekryterings/matchningsprocessen går till för sommarjobb och volontärarbete.

Kommunstyrelsen bör ge förvaltningen i uppdrag att ta fram en struktur på hur, när och i vilka forum uppföljning, mätning och utvärdering av resultat och effekter ska ske under ett verksamhetsår.

Kommunstyrelsen bör likaså ge förvaltningen i uppdrag att fortsätta det påbörjade arbetet med att tydliggöra de två styrgruppernas övergripande ansvarsområden, vilka roller och befogenheter som ska finnas i respektive grupp samt att kallelse och protokollföring görs utifrån gängse tillvägagångssätt.

Kommunstyrelsen bör tydliggöra den interna styrkedjan och säkerställa att den respekteras på alla chefsnivåer.

Kommunstyrelsen bör även ge förvaltningen i uppdrag att utreda möjligheten att avsätta specifik-a tjänst-er för sommarjobsverksamheten respektive eventuell framtida sommar-sysselsättning.

Kommunstyrelsen bör dessutom ge förvaltningen i uppdrag att säkerställa en rimlig arbetsbelastning för personalgruppen.

Kommunstyrelsen bör därutöver ålägga förvaltningen att fördela arbetsgivare- och arbetsmiljöansvar på flera ansvariga- och behöriga chefer för att nå en rimlig ansvarsnivå.

Kommunstyrelsen bör upprätta interna samverkansavtal mellan berörda enheter och förvaltningar för att tydliggöra ansvarsområden och mandat kopplat till sommarjobb och volontärarbete.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Verksamheten har pågått sedan 2011 och ett nytt arbetssätt påbörjades 2012. Vid en genomgång av nyanställd projektledare för verksamheten under hösten 2015 har det dock framkommit oklarheter vad gäller dokumentation (målgrupper, måltal etc.), ekonomisk redovisning och det juridiska läget.

Revisorerna har med anledning av det som framkommit beslutat att genomföra två granskningar av verksamheterna, dels av styrningen (delområde 1 vilket är denna rapport), dels av den ekonomiska kontrollen och uppföljningen (delområde 2).

1.2. Syfte, revisionsfråga samt kontrollmål

Revisionsfråga:

- Har kommunstyrelsen en ändamålsenlig planering, styrning och uppföljning av verksamheten?

Revisionskriterier:

Utgörs av lagar, föreskrifter, regelverk, fullmäktigebeslut etc. och utgör underlag till de bedömningsgrunder som uttrycks i kontrollmålen.

Kontrollmål:

1. Finns relevanta styrdokument som reglerar exempelvis syfte, mål och målgrupp för insatsen?
2. När insatsen avsedda effekter och måluppfyllelse?
3. Bedrivs insatsen på ett ändamålsenligt och effektivt sätt?
4. Finns tillräcklig uppföljning, mätning och utvärdering av resultat och effekter?
5. Finns en tydlig och ändamålsenlig ansvars- och arbetsfördelning i den interna organisationen kopplat till de feriearbetande ungdomarna?
6. Finns fungerande samverkan mellan de olika parter som arbetar med arbetsmarknadsfrågor i kommunen?
7. Vilken återrapportering av resultat och effekter sker till kommunstyrelsen?

1.3. Metod och avgränsning

Granskningen har genomförts genom:

- Genomgång av styrande dokument och andra relevanta dokument
- Intervju med sektorschef

- Telefonintervjuer med verksamhetschefer
- Intervjuer med enhetschefer
- Telefonintervju med näringslivschef
- Uppstartsmöte samt telefonintervju med projektledare
- Intervju med medarbetarna, den s.k. processgruppen
- Dialog för sakavstämning med tidigare projektledare

Rapporten har sakgranskats i verksamheten av de intervjuade och kvalitetssäkrats internt inom PwC. Granskningen avgränsas till verksamhetens planering, styrning och uppföljning under 2015.

Under granskningen har vi erhållit kontrasterande bilder av ferieverksamheten. Inom ramen för vår granskning ingår inte att pröva och värdera de olika åsikter som framförts men vi rekommenderar att förvaltningen initierar en intern genomlysning.

2. Iakttagelser och bedömningar

2.1. Bakgrund organisation

Den organisatoriska placeringen av ferieverksamheten³ inom Kungälv kommun är inom sektor arbetsliv och stöd. Från och med januari 2015 flyttades verksamheten över från enheten Trygga ungdomsmiljöer till enheten arbetsmarknad. Enheten för arbetsmarknad har två enhetschefer med ett delat ansvar för enheten. En av enhetscheferna är dock utsedd till ansvarig chef för verksamheten feriearbeten. Det finns politiska beslut från kommunstyrelsen⁴ som beslutar om den tidigare organisatoriska tillhörigheten, d.v.s. under enheten Trygga ungdomsmiljöer. Däremot saknas beslut från kommunstyrelsen rörande den organisatoriska omplacering som skedde under 2015.

Under 2015 har det funnits två personer som haft rollen som projektledare för verksamheten. Flera olika titlar förekommer i de dokument vi tagit del av (utöver projektledare exempelvis även processledare och verksamhetsledare⁵) men rollen innefattar utifrån vad som framkommit i de genomförda intervjuerna ett ansvar för den dagliga driften, arbetsledning av processgruppen och planering av verksamheten.⁶ Den förste projektledaren gick på tjänstledighet på heltid från och med den 1 oktober 2015 och var dessförinnan tjänstledig på olika nivåer under året. Från och med den 1 september 2015 anställdes en ny projektledare i dennes ställe.

Kopplat till verksamheten finns styrgrupper. Under såväl 2015 som 2016 fanns två styrgrupper. Från och med 2016 benämns dessa: stora och lilla styrgruppen. I Kungälv kommun har man valt att linjeverksamheten lånar ut personal till ferieverksamheten. I stora styrgruppen ingår de enhetschefer som lånat ut personal, de två berörda verksamhetscheferna, sektorschef för arbetsliv och stöd, näringslivschef samt projektledare.

Förutom projektledaren har linjeverksamheterna lånat ut fyra medarbetare främst på deltid till ferieverksamheten.⁷ Medarbetarna har olika tillhörigheter i linjeorganisationerna och sitter fysiskt på olika platser.

2.2. Kontrollmål 1- Finns relevanta styrdokument som reglerar exempelvis syfte, mål och målgrupp för insatsen?

2.2.1. Iakttagelser

I Kungälv kommun återfinns såväl sommarjobb som sommarsysselsättning, d.v.s. volontärarbete, inom ferieverksamheten. Enligt den utvärdering som gjorts efter 2015 har sommarjobben ”som övergripande syfte att ge ungdomarna arbetslivserfarenhet, motverka barnfattigdom, skapa kontakter och nätverk, kompensera för social problematik och

³ D.v.s. det som i rapporten benämns sommarjobb respektive volontärarbete.

⁴ Se sammanträdesprotokoll daterat 2012-03-28, 2012-04-18 samt 2013-03-06.

⁵ I rapporten benämns rollen för projektledare för att undvika otydligheter.

⁶ Vi har dock inte tagit del av en nedskrivna uppdragsbeskrivning för rollen som projektledare.

⁷ Se kontrollmål 3 och 4 för en mer ingående beskrivning av den interna organisationen.

bristande hemmiljö samt utveckla individen”.⁸ I kommunstyrelsens protokoll från 2012-04-18 framkommer vidare att syftet med sommarjobb är att ”ge ungdomar möjlighet till en kontakt med yrkeslivet, utveckla socialt kapital, uppmuntra initiativförmåga, entreprenörskap och bryta mönster av utanförskap”. I samma protokoll ger kommunstyrelsen näringslivsutskottet i uppdrag att definiera syfte, mål och måluppfyllelse med sommarjobben. Det specificeras dock inte när detta ska vara framtaget. Näringslivsutskottets svar har vi med förvaltningens hjälp inte kunnat återfinna i diariet.

Sommarjobben är till för ungdomar folkbokförda i kommunen och med en generell ålder mellan 16-19 år.⁹ Ungdomarna arbetar enligt intervjuer med processgruppen under en treveckorsperiod och antalet arbetade timmar uppgår till drygt 80 stycken vilket innebär att man i normalfallet arbetar cirka sex timmar per dag. Ungdomarna ska gå utöver ordinarie personal och blir visstidsanställda (s.k. AVA-anställningar). Möjlighet finns för socialtjänst att föra fram prioriterade ungdomar men inga sommarjobb är särskilt vikta för specificerade grupper.

Målsättningen för 2015 var 430 sommarjobb. Enligt en presentation som benämns Sommarjobbets organisering¹⁰ förs fram att antalet jobbtillfällen var ett beslut från Kommunstyrelsen. Det är dock oklart när det beslutet togs eftersom vi inte har tagit del av något beslut som anger 430 sommarjobb. I presentationen förs vidare fram att ytterligare mål för 2015 är:

- Bibehålla eller öka antalet sommarjobb i näringslivet
- Sommarjobbssatsningen som en del i näringslivsutvecklingen
- Utveckla de interna sommarjobben

Det saknas dokumentation som fastställer varifrån dessa tre mål kommer. Enligt uppgift från tidigare projektledare är dessa satta av sektorschefen, vilket alltså inte gått att återfinna i dokumentationsunderlag. Vi har heller inte kunnat identifiera uppsatta indikatorer som skulle möjliggöra en resultatutvärdering av det tredje och fjärde målet.

När det gäller sommarsysselsättning handlar detta om s.k. volontärarbete som Kungälv kommun erbjuder som ett komplement till sommarjobb. Bakgrunden till Volontärarbetet och de genomförda resorna återfinns inom toleransprojektet (som organisatoriskt återfinns inom sektor skola) men det operativa ansvaret återfinns alltså inom ferieverksam-

⁸ s. 2 Sommarjobben i Kungälv kommun år 2015.

⁹ Dock framkommer olika uppgifter kring åldrar. Dels i ett dokument (Sommarjobb och sommar-sysselsättning, sammanfattande rapport av utvärdering gjord efter 2011) skrivet av dåvarande enhetschefen för Trygga ungdomsmiljöer där det står att sommarjobben är till för ungdomar mellan 16-18 år, dels i den instruktion som är framtagen för personal inom socialtjänsten kopplat till prioriterad målgrupp (det finns ingenting som förtydligar att det rör sig om en rutin på dokumentet som benämns sommarjobb 2016, enligt intervju med processgruppen 2016-04-04 var dock rutinen densamma år 2015) där det står att det fr.a. är ungdomar mellan 16-19 år men att det i undantagsfall går att vara 15 år. Den informationen är inte något som styrgruppen känner till. I intervju med processgruppen förs också fram att det är möjligt att vara äldre än 19 år för sommarjobben inom näringslivet.

¹⁰ Det finns inget datum på presentationen, likaså saknas namn på ansvarig tjänsteman samt för vilka forum och vilka befattningar presentationen är till för. I dialog för sakavstämning med tidigare projektledare för denne fram att han tagit fram presentationen med underlag från sektorschef.

heten. Den första resan genomfördes 2011 till Israel och Palestina. I en utvärderingsrapport skriven i oktober 2011 av dåvarande enhetschefen för Trygga ungdomsmiljöer framkommer att sommarsysselsättningen, d.v.s. volontärarbetet, vänder sig till prioriterade ungdomar som specificeras enligt följande: "[D]essa är ungdomar som befinner sig i en blandning av psykosocial ohälsa, utanförskap och barnfattigdom". I samma dokument specificeras vidare att "Det har bedömts att det är särskilt viktigt för dem att få ett sommarjobb (d.v.s. sommarsysselsättning) då detta kan antas reducera deras problematik under sommaren". Vi har inte hittat något senare daterat dokument som reviderar den formella målgruppen som framkommer i utvärderingen. Inte heller har vi identifierat något dokument eller beslut (vare sig från politiken eller förvaltningen) som formellt beskriver syftet och ställer upp konkreta målformuleringar., inklusive indikatorer för att mäta effekter.

Som en delförklaring till detta anges att beslutet om den nya organiseringen av ferieverksamheten togs sent vilket påverkade planeringen och genomförandet. När det formella beslutet togs om ny organisering är oklart eftersom vi inte tagit del av något sådant dokument.

Hur urvalsprocessen gått till för att säkerställa att den ovan specificerade målgruppen de facto blivit utvalda till volontärarbete är därutöver oklart. Vi har inte kunnat identifiera något dokument som beskriver urvalsprocessen, inklusive urvalskriterier. Enligt uppgift från tidigare projektledare har kriterierna funnits nedskrivna i annonserna som publicerats på kommunens hemsida. Vid sökning på kommunens hemsida 2016-04-22 konstaterar vi att vi inte lyckats identifiera dessa annonser.¹¹ Av nuvarande personal och styrgruppsmedlemmar har ingen kunnat ge en konkret beskrivning av hur urvalsprocessen gått till. Däremot anges det att dåvarande chefen för Trygga ungdomsmiljöer samt dåvarande projektledaren för ferieverksamheten stod för urvalet av deltagare utifrån de inkomna ansökningarna. I intervjuer med såväl chefer som medarbetare förs även fram att målgruppen som blivit utvald att få åka med generellt varit högpresterande och från välfungerande familjebakgrunder, snarare än från bakgrunder med social utsatthet. Det har även lyfts att för att ha möjlighet att bli utvald så har det utöver en välskrivna ansökan varit till gagn att tidigare ha varit med i toleransprojektets resor. Att det funnits möjlighet för samma individ att åka på flera resor genom volontärarbetet är något som bekräftas i intervjuer med styrgruppsmedlemmar. Däremot finns det inget underlag som definierar hur många gånger samma individ kan volontärarbeta och åka på resorna, samt skälen till detta.

2015 genomfördes två resor, en till Bosnien Hercegovina och en till Israel och Palestina. Hur urvalen av destinationer gått till är oklart och det saknas en processbeskrivning över urvalsprocessen för att säkerställa att den beslutade målgruppen blev utvald till resorna. Samt vilket det övergripande syftet varit med de båda resorna. Det råder också delade meningar bland personal, chefer och projektledare rörande huruvida åtminstone resan till Bosnien Hercegovina är att betrakta som en sommarskola respektive en volontärarbete. I

¹¹ www.kungalv.se.

utvärderingen av resan till Bosnien Hercegovina används uttrycket sommarskola för att beskriva verksamheten.¹² Inför 2016 har förvaltningen beslutat att pausa volontärarbetet.

I intervjuer förs delade meningar fram när det gäller förekomsten av relevanta styrdokument kopplat till sommarjobb och volontärarbete. De medarbetare som var nya inför 2015 för fram att det varit svårt att ha insikt i eventuella styrdokument när upplägget är att man arbetar del av sin tid i verksamheten. Medarbetarna vet om att det finns några beslut från Kommunstyrelsen men att det inte varit så tydligt vad dessa beslut specificerar, exempelvis kopplat till målgruppens ålder. Ett par personer i styrgruppen menar att det finns styrdokument framtagna för verksamheten. Övriga styrgruppsmedlemmar för dock fram att detta saknats och är ett utvecklingsområde som man börjat arbeta mer aktivt med under sista delen av 2015. Intervjuerna ger uttryck för att det saknats en formell ledning och styrning av ferieverksamheten, såväl av sommarjobben som av volontärarbetet.

2.2.2. Bedömning

Vår bedömning är att det saknas styrdokument som reglerar syfte, mål och målgrupp för såväl sommarjobb som volontärarbete. Dessutom saknas indikatorer för att kunna mäta total effekt och måluppfyllelse av insatserna. Detta har inneburit svårigheter för förvaltningen att styra, leda och följa upp verksamheterna på adekvat sätt. Kontrollmålet är inte uppfyllt.

2.3. Kontrollmål 2 - När insatsen avsedda effekter och måluppfyllelse?

2.3.1. Iakttagelser

Under det första kontrollmålet presenterades att sommarjobsverksamheten 2015 hade fyra mål: minst 430 sommarjobb, bibehålla eller öka antalet sommarjobb i näringslivet, sommarjobbssatsningen som en del i näringslivsutvecklingen samt utveckla de interna sommarjobben.

I utvärderingen av sommarjobben 2015 beskrivs att antalet verkställda sommarjobb blev 405 stycken. Varav 112 inom näringslivet, 158 i ideella föreningar, 117 i kommunala verksamheter, samt 18 stycken deltagare i volontärarbete. Exklusive volontärdeltagarna är siffran 387 sommarjobb. I utvärderingen förs även fram att man inte lyckats bibehålla eller öka antalet sommarjobb i näringslivet. Detta förklaras i utvärderingen med att företag valt att återanställa tidigare sommarjobbare snarare än att anställa nya, samt att ett par större arbetsgivare av olika anledningar inte anställt lika många ungdomar som tidigare p.g.a. flytt av verksamhet samt vikande lönsamhet.

När det gäller målet ”Sommarjobbssatsningen som en del i näringslivsutvecklingen” finns inga mätetal satta till detta mål och det saknas en beskrivning av måluppfyllelse i utvärderingen för 2015 års verksamhet. Samma sak gäller det fjärde målet för 2015, d.v.s. att ”Utveckla de interna sommarjobben”.

När det gäller volontärarbetets effekter och måluppfyllelse saknas helt styrdokument med uppsatta mål och indikatorer och i intervjuerna återkommer samma sak som under

¹² Se bilaga 5 Utvärdering Bosnienresa 2015 i dokumentet Sommarjobben i Kungälv kommun 2015.

kontrollmål 1, d.v.s. det uttrycks en osäkerhet kring vilka målen varit och vilka effekterna blivit, samt om insatserna kommit den uttryckta målgruppen till gagn, varpå de intervjuade personerna står bakom beslutet att pausa volontärarbetet under 2016.

Kopplat till ungdomarnas bild av att sommarjobba via Kungälv kommun så genomförs sedan år 2012 en enkät riktad till de ungdomar som sommarjobbat inom kommun, förening och näringsliv, alternativt volontärarbetat. 2015 valde 184 ungdomar att besvara enkäten vilket innebär en svarsfrekvens på 45,4 procent. Mindre än hälften av ungdomarna valde därmed att besvara enkäten och ta möjligheten att ge sina synpunkter på verksamheten. Bland respondenterna visade enkäten 2015 bland annat att de ungdomar som besvarat enkäten i hög utsträckning var nöjda (87 procent) och att insatsen bedömdes ha ökat ungdomarna chanser till nästa jobb (82 procent). Lönen och för lite respektive för mycket att göra var de tre frågor som fick lägst svarsresultat.¹³ Det faktum att den enkät som skickades ut är densamma för alla ungdomar innebär att inte alla frågor är tillämpliga för de ungdomar som volontärarbetat (exempelvis frågan om lön). Därutöver har det tillämpats ett konfidentialitetskrav som inneburit att antalet respondenter som varit volontärdeltagare och besvarat enkäten varit för lågt och resultaten för denna grupp har inte särredovisats.

Sommarjobben i Kungälv kommun genomför ingen strukturerad allomfattande utvärdering av arbetsplatsernas bild av att ta emot ungdomarna och samverka med kommunen, genom exempelvis en riktad enkät. Vare sig med kommunala, ideella eller privata arbetsplatser. I intervjuer förs det istället fram att man anser att det varit en indirekt utvärdering när många arbetsplatser valt att ta emot ungdomar i flera år, att det visat på en nöjdhets från arbetsplatsernas sida. Samt att kontakt skett med arbetsplatserna inför sommaren. Därutöver uppges också att kontakt tagits med de arbetsplatser som stuckit ut i negativ bemärkelse i ungdomarnas svar (enkäterna kodades på ett sätt som möjliggjorde identifiering av arbetsplats). Det är dock oklart hur ungdomarnas anonymitet vidhållits i en sådan kontakt. Enligt uppgift från tidigare projektledare har det också funnits en trestegsmodell för att hantera eventuella svårigheter kopplat till arbetsmiljö. Själva dokumentet som beskriver modellen har vi inte tagit del av.

I intervjuer förmedlas en kluven bild kopplat till det andra kontrollmålet kring avsedda effekter och måluppfyllelse kopplat till sommarjobben. Dels finns en generell stolthet över att man i Kungälv har en låg ungdomsarbetslöshet och att man lyckats skapa så många sommarjobb till ungdomar som har fått den viktiga första erfarenheten på arbetsmarknaden samt att man haft förmågan att etablera ett så gott samarbete med näringslivet. I denna version förmedlas att de avsedda effekterna nåtts (några av de intervjuade personerna menar att det faktum att Kungälv har så låg ungdomsarbetslöshet är ett bevis för att arbetet fungerat väl och nått mätbara effekter) och att måluppfyllelsen varit god. Inte minst utifrån att den genomförda organisationsförändringen under 2015 innebar att det faktiska arbetet med att identifiera sommarjobben, annonsera dem och matcha ungdomarna mot dessa kom igång senare än tidigare år.

Dels förmedlas en bild av att uppdraget från politiken var att det numerära målet med att identifiera och matcha ungdomar mot 430 sommarjobb skulle prioriteras av linjeverk-

¹³ Fråga 4 "För mycket att göra" anger 53 procent, fråga 6 "För lite att göra" anger 51 procent, fråga 7 "Lön" anger 56 procent.

samheterna. Detta har inneburit att personella resurser tagits från linjeverksamheterna vilket påverkat dessa i negativ bemärkelse.

Det förs även fram att det råder en osäkerhet kring vad det är som mättes eftersom det saknas mål och indikatorer och hur resultaten verifierades under 2015 eftersom det finns en upplevd brist på insyn bland styrgruppen. Processen rörande identifierade jobb i förhållande till fastställda jobb behöver klargöras, inklusive statistikuppföljning.

2.3.2. Bedömning

Onekligen har ett stort antal ungdomar i Kungälv kommun haft möjlighet att få ett första viktigt insteg på arbetsmarknaden vilket vi ser som positivt. Vår bedömning är dock att det inte är möjligt att fullt ut verifiera huruvida sommarjobben och volontärbetet under 2015 nådde avsedda effekter och måluppfyllelse eftersom det saknas en tydlighet rörande vilka mätbara effekter som skulle uppnås med sommarjobben och volontärbetet. Vår bedömning är också att verksamhetens huvudprocesser behöver beskrivas, inklusive hela rekryterings/matchningsprocessen för att möjliggöra transparens och uppföljning.

Att det genomförts en enkät riktad mot ungdomarna ser vi som positivt däremot behöver volontärbetarna ha en egen version av enkäten med verksamhetsanpassade frågor. För att kunna särredovisa dessa bör samtycke för avsteg från konfidentialitetskravet begäras, alternativt att annat tillvägagångssätt väljs, såsom strukturerade djupintervjuer. Dessutom bör arbetsplatserna ha tillfälle att tycka till om verksamheten, förslagsvis genom en riktad enkät. På så vis ges möjlighet till jämförande analyser mellan ungdomarnas respektive arbetsplatsernas bilder av hur det fungerat under sommaren. Av vikt är också att arbeta för en ökad svarsfrekvens.

Kontrollmålet är delvis uppfyllt, d.v.s. brister finns.

2.4. Kontrollmål 3 - Bedrivs insatsen på ett ändamålsenligt och effektivt sätt?

2.4.1. Iakttagelser

I Kungälv kommun har man valt en strategi som innebär att ungdomarna ska söka samtliga sommarjobb som man är intresserad av via kommunens hemsida. Det innebär att ungdomarna behöver ha erforderliga ansökningshandlingar (CV och personligt brev) för att kunna bli matchade mot ett sommarjobb. Detta gäller även för ungdomar som av framförallt socialtjänsten bedöms ha extra stort behov av sommarjobb. Som tidigare förts fram finns inga konkret öronmärkta sommarjobb för identifierade utsatta personer och det är endast till kommunala förvaltningar som möjligheten att prioritera ungdomar finns.¹⁴ Från personalens sida framhålls att de ungdomar som fördes fram som prioriterade fick sommarjobb 2015. Förvaltningen erbjuder även stöd för att ta fram ansökningshandlingar. I intervjuer med såväl chefer som medarbetare förs matchningen fram som en positiv aspekt. Dock förs också fram att det finns en risk att de ungdomar som inte har möjlighet att få stöd hemifrån med att ta fram en ansökan missgynnas med det nuvarande systemet. Medarbetarna anser även att rekryteringsprocessen behöver utvecklas eftersom det saknas en metod för att bedöma det stora antalet ansökningar på samma sätt.

¹⁴ Se dokumentet som benämns Sommarjobb 2016.

Sommarjobben kan vara inom såväl offentlig förvaltning som det privata näringslivet och ideella organisationer. När det gäller sommarjobb inom Kungälv kommun får alla kommunala verksamheter ett informationsmejl om att möjligheten att ta emot sommarjobbade ungdomar finns. Enligt uppgift från personalen är det svårigheter med att få de kommunala verksamheterna att ta emot ungdomar och det är ett antal verksamheter som inte tar emot några ungdomar. Utifrån detta efterfrågar personalen en tydlighet från ledningsnivå såsom ett kvotsystem som fastställer hur många ungdomar varje sektor och varje verksamhetsområde ska ta emot. För de ungdomar som sommarjobbar inom kommunal verksamhet bekostas lönen av ferieverksamheten, som också är arbetsgivare.

När det gäller sommarjobb inom näringslivet är rollen som ferieverksamheten har att identifiera anställningsbehov under sommaren och matcha behoven med ungdomarnas profiler och önskemål samt tillhandahålla kandidater till företagen. För de ungdomar som sommarjobbar på ett privat företag bekostas lönen av företagen.

Ideella organisationer har varit en tredje grupp av arbetsplatser för sommarjobbade ungdomar i Kungälv kommun. Ett mejl som vi har tagit del av¹⁵ har skickats ut till samtliga ideella organisationer verksamma i kommunen för att undersöka intresse av att ta emot sommarjobbade. I mejlet står bland annat att ideella föreningar i Kungälv har möjlighet att ta emot sommarjobbade utan kostnad vilket också har förts fram i intervjuer. I intervjuer har därutöver framkommit att det varit svårt att säkerställa att ideella organisationer varit helt utan involvering med vinstdrivande aktiebolag.

Vem som har haft mandat att teckna avtal med ideella föreningar rörande hel eller delvis lönesubvention, samt utifrån vilka premisser, är oklart då inte varit möjligt att få fram underlag kring detta. Det underlag som funnits att tillgå är en mejlkonversation mellan dåvarande projektledaren och Pingstkyrkan Secondhand vilken bekräftar att kommunen skulle bekosta en fjärdedel av lönekostnaderna för ungdomarna. Något avtal underskrivet av firmatecknare kring detta har dock inte gått att finna. I dialog med tidigare projektledare förs fram att lönesubventioneringen varit praxis i Kungälv kommun under ett antal år.

När det gäller feriejobb utanför kommunens verksamheter finns det flera juridiska aspekter att utreda. Inte minst för att säkerställa att stöd till enskild näringsidkare inte sker.¹⁶ Samt att arbetsgivaren, d.v.s. Kungälv kommun, säkerställer arbetsmiljön. I ett nyss utgivet nyhetsbrev utskickat av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) samt Arbetsgivarförbundet Pacta¹⁷ skriver man dessutom att det är tveksamt om placering av ungdomar i företag, föreningar eller organisationer faller inom ramen för den kommunala kompetensen. Det som förs fram som praxis i Kungälv, d.v.s. möjligheten att placera ungdomar i såväl offentlig som ideell och privat verksamhet, behöver därför utredas vidare.

I utvärderingen av sommarjobben 2015 beskrivs att de båda resorna som genomförts inom volontärarbete haft tre beståndsdelar: utbildning, exkursion och volontärsarbete. Det saknas dock en utförlig redogörelse kopplat till valt tillvägagångssätt, inklusive utifrån vilka faktorer man valt detta tillvägagångssätt och vem eller vilka som fått i uppdrag att arrangera utbildning och exkursion. Däremot förs fram det fram att de ungdomar ”som

¹⁵ Mejllet är daterat 2015-01-19 och skickat av den tidigare projektledaren.

¹⁶ Vilket principiellt förbjuds i 2 kap 8 § KL.

¹⁷ Daterat 2016-04-01, nr 7/16.

varit en del av dessa resor upplever sig väldigt nöjda med erfarenheten och vad de har lärt sig” men att detta inte går att särredovisa ytterligare p.g.a. tidigare nämnda konfidentialitetskrav.¹⁸

I en bilaga till utvärderingen av sommarjobben 2015 (bilaga 5) återfinns ett dokument som benämns Utvärdering Bosnienresa 2015 men det framgår inte vem som har skrivit utvärderingen¹⁹ och utifrån vilket parametrar. Utifrån det som tidigare förts fram kopplat till volontärarbete presenteras exempelvis inga målformuleringar och resultat i utvärderingen. Inte heller något övergripande syfte med resan. Utöver författarens syn på hur ungdomarna upplevde resan saknas även ungdomarnas egen bild av deltagandet.

Resan till Israel Palestina saknar helt en utvärdering. Som en förklaring till detta anförs att det varit skifte på ansvariga funktioner.

I flera dokument²⁰ förs fram att kostnadsbilden av volontärarbete kontra sommarjobb varit densamma. Detta är utifrån den ekonomiska granskningen som har genomförts av PwC av ferieverksamheten²¹ inte möjligt att verifiera eftersom kostnader bokförts på olika ställen. Det går därför inte fullt ut att säkerställa vad sommarjobben och volontärarbetet i realiteten kostar för Kungälv kommun.

I samtliga intervjuer med personal och styrgruppsmedlemmar bekräftas att det saknas en övergripande tydlig struktur för arbetet med sommarjobb och volontärarbete. Rutiner och processer har i hög utsträckning inte varit nedskrivna. För att kompensera för bristen på rutiner och processbeskrivningar har någon medarbetare skapat en egen struktur. Metodstöd och it-stöd har därutöver saknats. Det förs även fram att det tar tid att skapa en ny verksamhet och att man nu har börjat arbetet med att skapa en tydlighet för de olika delarna kopplat till verksamheten med rutiner och processbeskrivningar.

Vad invånarna i Kungälv kommun får ut av de satsade pengarna, huruvida verksamheten är kostnadseffektiv, är också en aspekt som styrgruppsmedlemmar för fram kopplat till ändamålsenlighet och effektivitet. Här framkommer en osäkerhet som till viss del baseras på den brist på insyn som angetts. Liksom diskussionen kring vilka individer verksamheten ska rikta sig mot. Här finns en skiljelinje mellan de som anser att socialtjänsten ska fokusera insatserna mot de mest utsatta och låta de unga som har resurser hitta ett eget sommarjobb eller sommarsysselsättning, och de som anser att det bör vara tvärtom, d.v.s. att kommunen ska bistå med matchning utifrån marknadens behov och önskemål. Kopplat till den här aspekten uttrycks också en oro kring huruvida kommunen agerar inom ett statligt uppdrag, såsom en kommunal arbetsförmedling samt att det är av vikt att säkerställa att de juridiska frågetecknen rätas ut.

¹⁸ Se dokumentet Sommarjobb i Kungälv kommun 2015, s. 7. Dokumentation rörande hur konfidentialitetskravet är formulerat respektive av vem som har formulerat konfidentialitetskravet saknar vi underlag kring.

¹⁹ I dialog med tidigare projektledare förs fram att det var de två personer som åkte med på resan som har skrivit utvärderingen.

²⁰ Se exempelvis dokumentet Sommarjobb och sommarsysselsättning, sammanfattande rapport av utvärdering gjord efter 2011.

²¹ Se granskningsrapport om ferieverksamheten, delområde 2 ekonomisk redovisning.

2.4.2. Bedömning

Utifrån det material vi tagit del av och de intervjuer som är genomförda med all befintlig personal och samtliga styrgruppsmedlemmar är det vår bedömning att insatsen sommarjobb och volontärarbete under 2015 inte fullt ut kan sägas ha bedrivits ändamålsenligt och effektivt.

För att ha en effektiv organisation krävs att bl.a. att dokumenterade rutiner finns, liksom tydliga processbeskrivningar, uttalade ansvarsområden, en allomfattande kunskap kring verksamheternas kostnad, en tydlig målgruppsdefinition och att utvärderingar genomförts som möjliggör värdering av verksamhetens samlade ändamålsenlighet och effektivitet. Vår bedömning är att dessa saker till stor del saknats under 2015.

Det finns även juridiska aspekter som behöver utredas vidare. Såsom de saker som SKL och Pacta pekar på i det nyligen utgivna nyhetsbladet Arbetsgivarnytt. Vem som ingår avtal, med vilka parter och utifrån vilka premisser behöver därutöver också utredas av förvaltningen, liksom ett säkerställande att gynnande av enskild näringsidkare inte pågår genom olika nivåer av lönesubventioner.

Kontrollmålet är delvis uppfyllt, d.v.s. brister finns.

2.5. Kontrollmål 4 - Finns tillräcklig uppföljning, mätning och utvärdering av resultat och effekter?

2.5.1. Iakttagelser

Det framkommer olika uppgifter om styrgruppernas roll och funktion under 2015. Enligt formell dokumentation²² finns ett ansvars- och uppföljningsansvar vilket inte är överensstämmande med bilden som styrgruppsmedlemmar och tidigare projektledare för fram. I intervjuer med styrgruppsmedlemmar framkommer bilden av att styrgruppen under första delen av 2015 fungerade mer som ett informations- och avrapporteringsforum för den dåvarande projektledaren snarare än en beslutande styrgrupp. Medlemmar i styrgruppen för även fram att funktionen utifrån deras perspektiv inte varit att följa upp och utvärdera verksamhetens resultat och effekter. Detta har snarare gjorts av den tidigare projektledaren och att styrgruppen varit ett presentationsforum för dennes utvärderingar. Detta har fått medlemmar i styrgruppen att ifrågasätta dess existens då man menat att informationsutbyte hade kunnat ske via mejl snarare än i ett styrgruppsammanhang. Det framkommer också att gruppens funktion ändrats fr.o.m. slutet av oktober 2015 till att få en mer styrgruppsliknande struktur.

Flera styrgruppsmedlemmar återkommer till att man har haft en brist på insikt i verksamheten och att det är viktigt att säkerställa att relevanta indikatorer och mätetal finns, samt att all verksamhet följs upp på ett strukturerat sätt.

Eftersom mötena inte protokollfördes under merparten av 2015 har det inte varit möjligt att se vilka beslut gruppen fattade och vilka punkter som återfanns på agendan. Det saknades även en beskrivning av styrgruppens funktion och mandat och medarbetarna har ingen bild av att man varit med och tagit fram material inför styrgruppsmöten, exempelvis kopplat till resultatredovisning.

²² Sommarjobbets organisering, s. 4.

Som tidigare angetts har det gjorts en skriftlig utvärdering efter varje år med sommarjobb, så också för år 2015. Det är dock endast en av de två resorna inom volontärarbete som har en skriftlig utvärdering.

2.5.2. Bedömning

Det faktum att delar av styrgruppen uttrycker att det har saknats indikatorer och mätetal samt att värdering av resultat och effekter inte är allomfattande medför att vår bedömning är att kontrollmålet inte är uppfyllt. Vår bedömning är likaså att styrgruppens funktion inte motsvarat det som förts fram i dokumentationen. Möjligheterna till uppföljning av styrgruppens beslut är icke existerande eftersom det under stora delar av 2015 saknats protokoll.

Kontrollmålet är inte uppfyllt.

2.6. Kontrollmål 5 - Finns en tydlig och ändamålsenlig ansvars- och arbetsfördelning i den interna organisationen kopplat till de feriearbetande ungdomarna?

2.6.1. Iakttagelser

I Kungälv har man valt att nyttja resurser från tre olika enheter inom sektor arbetsliv och stöd: Trygga ungdomsmiljöer, arbetsmarknadsenheten och utförarenheten. Den övergripande tanken med att nyttja resurser från ordinarie verksamheter har varit att få ihop ett gränsöverskridande samarbete till gagn för de ungdomar som verksamheten är till för. Det uttrycks en allmänt positiv inställning till detta tillvägagångssätt och att det har främjat den interna samverkan. En del nackdelar förs också fram.

Modellen att man i Kungälv har en tradition av att starta projekt som använder linjeverksamhetens resurser i hög utsträckning och förutsätter att linjechefer avsätter tid för styrgruppsarbete ifrågasätts. Det handlar framförallt om att linjeverksamheterna dräneras på resurser eftersom de effektivitetsvinster som anges som skäl till nyttjandet inte fullt ut kompenseras för utlålandet av personal.

Personalen arbetade till största delen deltid under 2015 med sommarjobbverksamheten och hade därutöver kvar sina arbetsuppgifter i linjeverksamheterna. Ingen av de nuvarande medarbetarna har arbetat med volontärarbete. Bilden som förmedlas från personalen är att deras arbetsbelastning varit för hög och att man inte fått gehör för detta. Upplevelsen från flera personer är också att det inte var valbart att gå in och arbeta tid för sommarjobben. En person uttrycker också att denne har bett om att få avsluta uppdraget kopplat till sommarjobben men att detta inte har bifallits. Gruppen säger också att det varit svårt att få till en effektiv arbetsgrupp eftersom man sitter på olika ställen och jobbar deltid med uppdraget samtidigt som man har haft en ansträngd arbetssituation även i linjeorganisationen. Den samlade bilden från personalen är att det vore mer effektivt för verksamheten och mer rimligt för personalen att ha konkret avsatta tjänster för verksamheten. Personalen uttrycker även att introduktionen till uppdragen för de personer som var nya 2015 i princip var obefintlig och att inget uttalat stöd kopplat till exempelvis rekryteringsprocessen fanns tillgängligt vilket gjort att man känt sig otrygg med vissa delar. Personalen ser också att det saknades ett uttalat uppdrag för arbetsgruppen men vill sam-

tidigt betona att man har fokuserat på ungdomarnas behov. Allt arbete som gruppen har genomfört har utgått från ungdomarnas behov.

I Kungälv har man valt att fokusera på identifiering och annonsering av arbetsplatser, stöd till att ta fram ansökningshandlingar samt matcha arbetsplatsernas behov med de sökandes profiler och önskemål. Medarbetarnas funktioner har därmed fr.a. en administrativ karaktär och det sker ingen strukturerad uppföljning av ungdomarna som är ute på sommarjobb, oavsett om man tillhör en prioriterad grupp eller inte. De prioriterade grupperna har dock haft kontaktpersoner inom linjeorganisationerna.

Att personalen kommer från tre olika enheter innebär att tre enhetschefer plus en operativt ansvarig projektledare är involverade runt personalen. Detta ställer höga krav på en tydlig roll- och ansvarsfördelning för såväl medarbetare som projektledare för att undvika konflikter och missförstånd där personalen riskerar att hamna i kläm. Personalen uttrycker viss frustration över att deras enhetschefer inte fullt ut är insatta i det de gör kopplat till sommarjobben (av olika anledningar såsom stora personalgrupper). Samt att projektledaren inte har mandat att fatta beslut i frågor som är viktiga för personalen, exempelvis kopplat till arbetsbelastning. Dessutom framkommer i intervjuer med styrgruppsmedlemmar att styrkedjan internt inte är funktionell så till vida att det i vissa frågor sker inblandning från sektorschefsnivå vid sidan av denna. Exempelvis kopplat till lönesättning av den tidigare projektledaren för verksamheten. Att sektorschefen går förbi styrkedjan och därmed organisatoriska roller- och ansvarsområden har varit påfrestande för några av de intervjuade personerna som uttrycker en frustration över detta.

Därutöver ställer sig styrgruppsmedlemmar frågande till om det är rimligt med arbetsgivare- och arbetsmiljöansvar för samtliga 430 sommarjobbade ungdomar på en enhetschef, eller om det snarare ska delas upp och i så fall utifrån vilka premisser?

2.6.2. Bedömning

Vi ser intentionen med att öka den interna samverkan mellan de enheter som berörs av verksamheten som god, liksom personalgruppens uttalade fokusering på ungdomarnas behov. Däremot är vår bedömning att den interna styrkedjan måste respekteras för att verksamheten ska kunna fungera på ett ändamålsenligt sätt. Under 2015 fungerande den inte fullt ut, exempelvis kopplat till styrgruppens roll och funktion. Att ha personal på kombinationsuppdrag ställer även höga krav på organisationen att säkerställa tydlighet i uppdrag, rimlighet i arbetsbelastning samt intern kommunikation mellan linjechef och projektledare. Därutöver måste det säkerställas att linjeverksamheterna blir kompenserade för personella bortfall för att reducera riskerna för sänkt kvalitet i linjeverksamheterna samt ökad arbetsbelastning på såväl kvarvarande- som utlånad personal. Dessutom måste ansvarsnivåerna för ansvariga chefer kopplat till de sommarjobbade ungdomarna, såsom arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar vara numerärt rimliga. Vår bedömning är att detta inte fungerat fullt ut under 2015.

Kontrollmålet är delvis uppfyllt, d.v.s. brister finns.

2.7. Kontrollmål 6 – Finns fungerande samverkan mellan de olika parter som arbetar med arbetsmarknadsfrågor i kommunen?

2.7.1. Iakttagelser

Den generella bilden som förs fram i intervjuerna är att samverkan internt har förbättrats och risken för parallella verksamheter minskat sedan den organisatoriska förändringen skedde, samt att de nödvändiga aktörerna som har en funktion kopplat till ungdomarna finns med. Att näringslivschefen är involverad i styrgruppen ses också som positivt. Det används dock i nuläget inga formaliserade samverkansavtal. Personalen lyfter också att det finns ytterligare utvecklingspotential i samverkan internt, fr.a. utifrån arbetsgivarperspektivet eftersom exempelvis arbetsmarknadsenheten tar emot sommarjobbade ungdomar.

Tveksamheter kopplat till organiseringen av volontärresorna ihop med ferieverksamheten förs också fram. Flertalet av de intervjuade lyfter att man inte riktigt ser kopplingen mellan sommarjobb och volontärarbete, samt att en mer naturlig organisering (d.v.s. om volontärarbetet startar upp igen efter den innevarande pausen) skulle vara tillsammans med toleransprojektet (som återfinns inom sektor skola). Det framgår likaså att den interna samverkan mellan socialtjänst och skola kopplat till volontärarbetet behöver utvecklas, d.v.s. om den nuvarande placeringen kvarstår.

2.7.2. Bedömning

Vår bedömning är att den interna samverkan på flera punkter fungerar bra och minskar risken för parallella verksamheter. Utifrån den otydlighet som präglar stora delar av verksamheten kopplat till sommarjobb och volontärarbete under 2015, inte minst kopplat till roller, ansvar och kostnader, är det dock vår bild att interna samverkansavtal skulle gagna det fortsatta arbetet. Vår samlade bedömning är därför att det fortfarande finns utveckling att göra kopplat till den interna samverkan.

Kontrollmålet är delvis uppfyllt, d.v.s. brister finns.

2.8. Kontrollmål 7 – Vilken återrapportering av resultat och effekter sker till kommunstyrelsen?

2.8.1. Iakttagelser

Det råder en viss osäkerhet bland såväl styrgruppsmedlemmar som personal kring vad som rapporterats till kommunstyrelsen, samt att tidigare framförda reservationer rörande avsaknad av indikatorer och allomfattande måluppföljning förs fram även under detta kontrollmål.

Dock förs också fram att den utvärdering som skrivits efter varje verksamhetsår, så även 2015, presenterats för politiken samt att det görs en lägesuppdatering ungefär en gång per kvartal, exempelvis kopplat till antal sommarjobb. Alla intervjuade är därutöver eniga om att frågan kring sommarjobb och sommarsysselsättning bedöms vara av stor vikt hos politiken.

2.8.2. Bedömning

Vår bedömning är att det skett en återrapportering till politiken från förvaltningens sida med löpande mellanrum. Dock är det likaså vår bedömning att de resultat och effekter inte kan sägas täcka in all verksamhet eftersom exempelvis en av de genomförda resorna inom volontärbetet helt saknar utvärdering och den befintliga utvärderingen saknar konkret redogörelse av resultat och effekter.

Kontrollmålet är delvis uppfyllt, d.v.s. brister finns.

3. *Revisionell bedömning*

Vår samlade revisionella bedömning är att kommunstyrelsen inte fullt ut hade en ändamålsenlig planering, styrning och uppföljning av verksamheten under 2015. I slutet av 2015 har det framkommit ett stort antal brister som förvaltningen påbörjat ett arbete att förbättra. Framöver är det av stor vikt att kommunstyrelsen följer upp att de, av förvaltning och revision, identifierade bristerna åtgärdas på ett korrekt sätt.

3.1. *Rekommendationer*

Kommunstyrelsen bör säkerställa att det av förvaltningen påbörjade arbetet med att ta fram erforderliga styrdokument slutförs.

Kommunstyrelsen bör därutöver tydliggöra vilka beslut som ska tas i kommunstyrelse respektive näringslivsutskott kopplat till ferieverksamheterna.

Kommunstyrelsen rekommenderas vidare att ta fram konkreta och anpassade indikatorer för att möjliggöra en rättvisande måluppföljning.

Kommunstyrelsen rekommenderas även att fatta beslut om vilken eller vilka målgrupper som ska ha möjlighet att få sommarjobb och vara deltagare i volontärarbetet, samt att specificera om det finns några undantag från de specificerade målgrupperna och i så fall när sådana ska göras.

Kommunstyrelsen bör ta fram mätbara effekter som ska nås av verksamheten samt att säkerställa att det finns en tydlighet i hur mätningen ska genomföras och vad som ska ligga till grund för redovisningen av effekterna. Detta gäller för både sommarjobb och volontärarbete.

Kommunstyrelsen bör även ta fram två versioner av den nu befintliga enkäten för att på ett aktivitetsanpassat sätt innefatta alla ungdomar som sommarjobbar och volontärarbetar samt genomföra en strukturerad enkätutvärdering gentemot samtliga arbetsplatser.

Kommunstyrelsen rekommenderas att ge förvaltningen i uppdrag att utreda upphandling av metodstöd kopplat till rekryterings/matchningsprocessen för sommarjobb för att säkerställa att samtliga ansökningar bedöms utifrån samma parametrar.

Kommunstyrelsen bör vidare utreda de i rapporten framkomna juridiska frågetecknen kopplat till sommarjobb inom näringsliv och ideell sektor, samt säkerställa att endast behörig chef tecknar avtal å kommunens vägnar, samt enbart när gynnande av enskild näringsidkare inte föreligger.

Kommunstyrelsen bör därutöver säkerställa att eventuella framtida volontärarbete har ett tillvägagångssätt som kan förväntas nå upp till framtida målformuleringar och möjliggör resultat- och effektutvärdering.

Kommunstyrelsen bör vidare involvera eventuella framtida deltagare i volontärarbetet i utvärderingen för att säkerställa att de eftersökta effekterna på målgruppens livssituation uppnåtts.

Kommunstyrelsen bör även säkerställa att kommande utvärderingar av eventuella framtida volontärarbete sker av samtliga resor utifrån en evidensbaserad metodologisk modell för att möjliggöra jämförelser av resultat och effekter mellan olika volontärresor.

Kommunstyrelsen bör också ge förvaltningen i uppdrag att fortsätta det initierade arbetet med att ta fram tillämpbara rutiner och processbeskrivningar för verksamheten samt att dessa revideras med jämna mellanrum. Ett exempel är framtagande av uppdaterade processbeskrivningar över hur rekryterings/matchningsprocessen går till för sommarjobb och volontärarbete.

Kommunstyrelsen bör ge förvaltningen i uppdrag att ta fram en struktur på hur, när och i vilka forum uppföljning, mätning och utvärdering av resultat och effekter ska ske under ett verksamhetsår.

Kommunstyrelsen bör likaså ge förvaltningen i uppdrag att fortsätta det påbörjade arbetet med att tydliggöra de två styrgruppernas övergripande ansvarsområden, vilka roller och befogenheter som ska finnas i respektive grupp samt att kallelse och protokollföring görs utifrån gängse tillvägagångssätt.

Kommunstyrelsen bör tydliggöra den interna styrkedjan och säkerställa att den respekteras på alla chefsnivåer.

Kommunstyrelsen bör även ge förvaltningen i uppdrag att utreda möjligheten att avsätta specifik-a tjänst-er för sommarjobsverksamheten respektive eventuell framtida sommar-sysselsättning.

Kommunstyrelsen bör dessutom ge förvaltningen i uppdrag att säkerställa en rimlig arbetsbelastning för personalgruppen.

Kommunstyrelsen bör därutöver ålägga förvaltningen att fördela arbetsgivare- och arbetsmiljöansvar på flera ansvariga- och behöriga chefer för att nå en rimlig ansvarsnivå.

Kommunstyrelsen bör upprätta interna samverkansavtal mellan berörda enheter och förvaltningar för att tydliggöra ansvarsområden och mandat kopplat till sommarjobb och volontärresor.

16-04-28

Uppdragsledare
Fredrik Carlsson

Projektledare
Josefine Palmqvist Schultz