

Evaluering av sommerjobbtiltak for ungdom i Bydel Østensjø 2013

Det ble sendt ut 84 evalueringsskjemaer til alle involverte i tiltaket, hvorav 31 har besvart med følgende fordeling: 12 ungdommer, 8 arbeidsgivere og 11 kontaktpersoner (henvisere). Resultater fra besvarelsene samt muntlige tilbakemeldinger er presentert her.

Tilbakemeldinger fra 12 ungdommer

Ungdommene fikk spørsmål om hva som var bra med tiltaket og hva som var mindre bra/dårlig. 6 av 12 skriver at det ikke var noe som var mindre bra/dårlig. Det som ble nevnt som mindre bra var ”været”, ”ville jobbe mer enn 2 uker”, og ”litt mye venting”.

- *Gledet meg til å dra på jobb og gruet meg til å dra hjem ☺.* (Jente 16 år, jobbet i barnehage)

Tilbakemeldinger fra 8 arbeidsgivere

Av de 8 arbeidsgivere som svarte på evalueringen svarte 6 at de var svært fornøyde med ungdommene, og 2 svarte at de var fornøyd.

På spørsmål om de ønsker ungdom til neste år svarte alle ”ja”.

- *Flere av de eldre har satt stor pris på at de har vært her. De eldre får litt ekstra oppmerksomhet som de vanligvis ikke får.* (Kontaktperson på et arbeidssted)
- *Dette er en god måte å rekruttere fremtidige medarbeidere.* (Leder på et arbeidssted, som også skriver at hun vil anbefale andre arbeidsplasser å ha ungdom i sommerjobb i regi av dette prosjektet)
- *Jeg er klar for å doble antallet neste år hvis midlene er der.* (Leder på et arbeidssted som også skriver at hun er svært fornøyd med tiltaket og ungdommene som har jobbet hos henne)
- *Makan - her kommer den ene flotte ungdommen etter den neste. Du har gjort en kjempejobb med å plukke ut disse ungdommene.* (Leder på et arbeidssted)

Tilbakemeldinger fra 11 kontaktpersoner

Kontaktpersonene (de som henviste ungdommene) fikk et spørsmål der de skulle skrive hvor fornøyde de er med tiltaket (på en skala fra 1-5). 9 av 11 skriver at de er 5 (svært fornøyde), mens 2 skriver at de er 4 (fornøyde).

- *Prosjektet har vært en inngangsportale til arbeidslivet for ungdommer som står fjernt fra arbeidslivet. Dette særlig med tanke på at foreldrene ofte er, og også lenge har vært, utenfor jobb. De har derfor ikke naturlig hjelp i overføring av kunnskap fra foreldrene om hva arbeidslivet innebærer, søknadsprosess, tilpassing i en ansattgruppe, krav, forventninger og fordeler ved det å være ansatt. Prosjektet har dermed fungert som stedfortreder for den erfaringsoverføringen som vanligvis går fra en generasjon til en annen, og fungert som bindeleddet som foreldre ofte er når det gjelder sommerjobber. Sommerjobben er også svært verdifull med tanke på å få noe på CV og å få seg referanser til senere jobbsøking. Verdien av å oppleve å kunne mestre er uvurderlig! Jeg håper at dette prosjektet fortsetter og at det også kan tilbys til enda flere etter hver.”* (En ansatt i NAV som har rekruttert ungdom som har foreldre som mottar sosialhjelp)

- *Veldig fint at det var et ordentlig intervju, og at de fikk konstruktive tilbakemeldinger på hvilket inntrykk både prosjektleder og representant for selve jobben, som var tilstede på intervjuet. (Kontaktperson)*
- *Prosjektleder har vist et stort engasjement og vært veldig våken for å se de forskjellige ungdommene som jeg har oppfordret til å søke. Det har vært et nært og veldig godt samarbeid fra start til slutt (Kontaktperson utekontakten)*

Positive erfaringer som er ønskelig å videreføre:

- Arbeidssteder som ble kontaktet var positive til å ta i mot ungdom, og flere av bydelens tjenestesteder hadde mulighet til å delfinansiere lønnsutgiftene. Dette gjorde det mulig å øke antallet som fikk tilbud om jobb.
- Det var et tett samarbeid mellom prosjektleder og kontaktpersonene. Kontaktpersonene motiverte ungdom i målgruppen til å søke. Kontaktpersonene (spesielt utekontakten, men også arbeidstreningen, Byggveien bofelleskap, introduksjonsprogrammet og OFOT) fulgte også ungdommene godt opp underveis
- Prosjektleder brukte mye tid på å innkalle ”riktig” ungdom til ”riktig” arbeidssted. Dette ved å snakke mye med kontaktpersonene og arbeidsstedet i forkant av innkalling til intervju. Det var som oftest en god ”match” mellom ungdom og arbeidssted.
- På nesten alle arbeidsstedene deltok en ansatt på intervjuene sammen med prosjektleder. Det ble alltid innkalt flere ungdom enn det var arbeidsplasser til. Dette gjorde at arbeidsstedet fikk velge hvilke ungdom som skulle jobbe hos dem, og ungdommene måtte kjempe for å få jobb. 3 arbeidssteder ønsket flere ungdom enn avtalt før intervjuene, dette fordi de ikke klarte å velge mellom de som kom på intervjuet.
- Ungdom måtte gjennom ordinær jobbsøkerprosess med søknad og intervju.
- Ungdommene måtte følge vanlige arbeidslivsregler ved å levere skattekort, skrive kontrakt, skrive timeliste, og følge fraværsregler
- Det var et bredt utvalg av type jobber. Ungdom kunne derfor velge litt ut fra deres interesser
- Ungdommene mottok lønn iht. Oslo kommunes tariff. Dette motiverte ungdommene

Erfaringer som kan forbedres:

- Starte arbeidet tidligere med å finne arbeidssteder og lyse ut stillingene
- Flere ønsket å få lønn utbetalt tidligere. Lønningsavdelingen bør få en forespørsel om dette siden det kan være motiverende og lønnen kan brukes til aktiviteter i ferien
- Det er en sårbar organisering av tiltaket at en person alene har ansvaret for å gjennomføre tiltaket, i tillegg er det ressurskrevende. Det vil derfor være hensiktsmessig å begrense antall ungdom i sommerjobb til 40, eller fordele arbeidsoppgavene på flere ansatte.
- Innkalle alle ungdommene som har fått jobb og kontaktpersonene til informasjonsmøter i forkant av oppstart jobb
- Starte tidlig med samarbeid og avklaringer med lønningsavdelingen. Finne en mindre tidskrevende løsning på utfylling og innlevering av skattekort, kontrakt og timelister