

**Plats och tid** Kommunhuset i Klippan, sessionssalen 2011-09-14 kl. 13.30-15.40.

**Beslutande** Bengt Svensson, ordförande  
Madeleine Atlas  
Bodil Andersson  
Rune Persson  
Eva Stjärnlind

**Övriga närvarande** Jens Westring, ej tjänstgörande ersättare  
Richard Johansson, ej tjänstgörande ersättare  
Ann-Sofie Karlsson, ej tjänstgörande ersättare  
Kerstin Persson, ej tjänstgörande ersättare  
Hanna Nicander, sekreterare  
Hans-Åke Lindvall, kommundirektör  
Eva Bodén, assistent, § 199  
Marianne N Claesson, personalchef, §§ 205-206  
Alexander Perntz, personalkonsult, §§ 205-206

**Utses att justera** Eva Stjärnlind

**Justeringens plats och tid** Kommunkansliet, onsdag 21 september 2011

**Sekreterare**

\_\_\_\_\_  
Hanna Nicander

**Ordförande**

\_\_\_\_\_  
Bengt Svensson

**Justerare**

\_\_\_\_\_  
Eva Stjärnlind

---

#### ANSLAG/BEVIS

**Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag**

<b>Organ</b>	Klippans kommun, Kommunstyrelsens arbetsutskott		
<b>Sammanträdesdatum</b>	2011-09-14		
<b>Datum för anslags uppsättande</b>	2011-09-22	<b>Datum för anslags nedtagande</b>	2011-10-14
<b>Förvaringsplats för protokollet</b>	Kommunkansliet i Klippan		
<b>Underskrift</b>	Hanna Nicander		

---

**Innehållsförteckning:**

- § 198 Kurser och konferenser m.m.
- § 199 Bostadsanpassningsbidrag
- § 200 Vindkraftverk i Kvidinge och Syllstorp i Åstorps kommun
- § 201 Samrådsorgan med föreningen Veteranjärnvägen
- § 202 Inbjudan till medlemskap i HH-gruppen, en fast förbindelse mellan Helsingborg och Helsingør
- § 203 Strategi för eSamhället
- § 204 Ansökan från Skånes Arkivförbund om bidrag för år 2012
- § 205 Utredning sommarjobb 2011
- § 206 Marknadsföring av Klippans kommun som arbetsgivare 2011

**§ 198**  
**Kurser och konferenser m.m.****Ärendet**

Följande inbjudningar till kurser m.m. föreligger.

Kommunförbundet Skåne – Kommunledningskonferens, Lund, 2011-10-14.

Kommunförbundet Skåne – Lagen om offentlig upphandling (LOU) för ny- och omvalda politiker (förmiddagen) samt kommun- och verksamhetschefer (eftermiddagen), Sturup, 2011-10-17.

Länsstyrelsen i Skåne län – Klimatanpassning, Malmö, 2011-10-27.

Medelpunkten – Överläggningar/samråd, Helsingborg, 2011-10-21.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap – Samhällssäkerhet i samverkan 2011, Kistamässan, 2011-11-16--17.

Öresundskommittén – Öresundsregionen, the Green Valley, Köpenhamn, 2011-10-07.

**Arbetsutskottets beslut**

Rune Persson och Madeleine Atlas bereds möjlighet att delta i Kommunledningskonferens, Lund 2011-10-14.

Bengt Svensson och Rune Persson bereds möjlighet att delta i samråd med Medelpunkten, Helsingborg 2011-10-21.

Ingen politiker bereds möjlighet att delta i Samhällssäkerhet i samverkan 2011, Kistamässan, 2011-11-16--17 eftersom målgruppen inte omfattar politiker.

**§ 199**  
**Bostadsanpassningsbidrag**  
KS 2011.0462.274

**Ärende 11060**

Ansökan har inkommit om bostadsanpassningsbidrag till utbyggnad av toalett, dörrbreddning och nya vilplan på befintlig ramp.

**Beslutsunderlag**

Tekniska förvaltningens tjänsteskrivelse, 2011-09-13.

**Arbetsutskottets beslut**

Bostadsanpassningsbidrag beviljas med 180 000 kr inklusive mervärdesskatt som utbetalas efter besiktning av arbetet.

---

**§ 200**  
**Vindkraftverk i Kvidinge och Syllstorp i Åstorps kommun**  
KS 2011.0444.371

**Ärendet**

Billyvind AB har inkommit med samrådsunderlag om vindkraft i Åstorps kommun. Avsikten är att söka tillstånd för uppförande av 1-3 vindkraftverk inom fastigheterna Kvidinge 17:6 och Syllstorp 7:1. Det planeras även för två vindkraftverk vid Tranarp. Ansökan gäller vindkraftverk med en totalhöjd upp till 200 m. Det rör sig om färre än sju vindkraftverk och därför är inte verksamheten tillståndspliktig enligt Miljöbalken men Billyvind AB väljer att söka tillstånd ändå.

Plangruppen har tagit del av samrådsunderlaget och upprättat förslag till yttrande.

**Beslutsunderlag**

Vindkraftverk i Kvidinge och Syllstorp i Åstorps kommun – samrådsunderlag, 2011-08-02.

Yttrande över samrådsunderlag – Vindkraft i Kvidinge, Syllstorp och Tranarp i Åstorps kommun, 2011-08-25.

**Arbetsutskottets beslut**

Öster om de planerade områdena ligger Rönneådalens som är av riksintresse för naturvård. Rönne å är dessutom av riksintresse för friluftsliv.

Det är viktigt att verken inte blir för dominerande i Rönneådalens öppna kulturlandskap.

Verken planeras ca 1000-1500 m från den gemensamma kommungränsen, som utgörs av Rönne å. Avståndet mellan det verk som planeras närmast bostadshus i Klippans kommun är ca 1500 m enligt kartmaterialet. Enligt Klippans kommuns vindkraftpolicy bör avståndet mellan vindkraftverk och bostad vara minst sju gånger verkets totalhöjd. För dessa verk med en totalhöjd på 200 m innebär det ett respektavstånd på 1400 m.

Det är av stor vikt att ta hänsyn till Ljungbyheds flygplats utveckling. Vindkraftsetablering får inte innebära att flygverksamheten drabbas av restriktioner som påtagligt försvårar flygplatsens utnyttjande.

**§ 201**  
**Samrådsorgan med föreningen Veteranjärnvägen**  
KS 2011.0451.532

**Ärendet**

Föreningen Veteranjärnvägen har inkommit med skrivelse om att återbilda det samrådsorgan som bildades med anledning av det arrendeavtal som tecknades för järnvägslinjen Klippan – Ljungbyhed. Samrådsorganet ska enligt avtalet omfatta tre ledamöter från Klippans kommun och tre ledamöter från föreningen Veteranjärnvägen.

**Beslutsunderlag**

Föreningen Veteranjärnvägen om återbildande av samrådsorgan, 2011-08-15.

**Arbetsutskottets beslut**

Kommunstyrelsens presidie och Kultur- och fritidsnämndens preside ska bjuda in föreningen Veteranjärnvägen till möte.

---

**§ 202**  
**Inbjudan till medlemskap i HH-gruppen, en fast förbindelse mellan Helsingborg och Helsingør**

KS 2011.0452.014

**Ärendet**

Helsingborgs kommun, Helsingørs kommun och en rad olika aktörer i Skåne och Själland har bildat ett nätverk som kallas HH-gruppen. Det är en sammanslutning av offentliga aktörer och representanter från näringslivet. Nätverket arbetar med kunskapsuppbyggnad, opinionsbildning och övrigt påverkansarbete för att få en fast förbindelse mellan Helsingborg och Helsingør. Klippans kommun inbjuds till att bli medlem i nätverket. Medlemskapet är kostnadsfritt.

**Beslutsunderlag**

Inbjudan till medlemskap i HH-gruppen, 2011-08-19.

**Arbetsutskottets beslut**

Medlemskap i HH-gruppen godkänns.

---

**§ 203****Strategi för eSamhället**

KS 2011.0388.005

**Ärendet**

Sveriges kommuner och landsting (SKL) vill att kommunal sektor gemensamt kraftsamlar kring e-samhället. Internet och informationstekniken påverkar alla samhällsområden med väldig kraft. För att stödja kommunalsektor har SKL tagit fram Strategi för eSamhället. Strategin pekar ut övergripande mål och visar vilket arbete som behöver göras gemensamt oavsett verksamhetsområde. SKL:s styrelse har fastställt strategin och beslutet innebär att det är nödvändigt att kommunal sektor samverkar mer kring utveckling av e-förvaltning och att SKL återkommer till sina medlemmar om hur utvecklingen ska finansieras. Eftersom förverkligandet av strategin förutsätter stort engagemang och ansvarstagande av samtliga kommuner, landsting och regioner rekommenderas dessa av SKL:s styrelse att strategin antas.

**Beslutsunderlag**

Rekommendation att anta Strategi för eSamhället, 2011-07-04.

**Arbetsutskottets beslut**

SKL:s Strategi för eSamhället antas.

---



**§ 204****Ansökan från Skånes Arkivförbund om bidrag för år 2012**

KS 2011.0457.048

**Ärendet**

Skånes Arkivförbund ansöker om fortsatt kommunalt verksamhetsbidrag om 10 000 kr från Klippans kommun för stöd till verksamheten som Skånes Arkivförbund bedriver på det enskilda arkivområdet i kommunen.

Löpande har arkivet kontakt med institutioner, föreningar och organisationer från kommunen. Bland annat är Skånes Arkivförbund regional samordnare för det årliga nationella evenemanget Arkivens dag. Arkivförbundet arbetar kontinuerligt med att samla information om vad som finns bevarat av enskilt arkivmaterial i regionen. Sökbara register och databaser byggs löpande upp för ökad tillgänglighet till informationen. Arkivförbundet har upprättat en regional databas, Skåneregistret, över bevarat arkivmaterial från enskild sektor som förvaras i arkivförbundets samlingar och av annan arkivinstitution (kommunarkiv och föreningsarkiv) i Skåne. Skånes Arkivförbunds pedagog är en resurs för samtliga arkiv och skolor i regionen och fungerar som en länk mellan skolan och arkiven i landskapet.

Till ansökan har bilagts information om arkivförbundet samt stadgar och verksamhetsberättelse för år 2010.

**Beslutsunderlag**

Skånes Arkivförbunds ansökan, 2011-09-02.

**Arbetsutskottets beslut**

Skånes Arkivförbund beviljas ett bidrag på 5000 kr för år 2012 inom ramen för Kommunkansliets budget.

---

**§ 205**  
**Utredning sommarjobb 2011**  
KS 2011.0093.023

**Ärendet**

Personalkonsult Alexander Perntz har upprättat en utvärdering av kommunens sommarjobb 2011, bilaga Au § 205/11. Inför årets sommarjobb införde Kommunstyrelsen ett förändrat förhållningssätt och en ny struktur.

**Beslutsunderlag**

Utvärdering av kommunens sommarjobb 2011, 2011-09-08.

**Arbetsutskottets förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslås notera informationen samt att konstatera att rapporten inte föranleder några ändrade inriktningar inför nästa år.

---

**§ 206****Marknadsföring av Klippans kommun som arbetsgivare 2011**

KS 2011.0465.023

**Ärendet**

Personalkontoret började arbeta med insatser för marknadsföring av kommunen som arbetsgivare hösten 2008. Mottot är att syns inte kommunen så vet arbetssökande inte att kommunen finns. Insatser genomförs externt – synas hos de som inte tidigare sett kommunen och internt – till redan anställd personal. Personalkontoret har gjort en utvärdering av den marknadsföring som gjorts hittills 2011, bilaga Au § 206/11.

**Beslutsunderlag**

Utvärderingen av marknadsföring av Klippans kommun som arbetsgivare 2011, 2011-09-08.

**Arbetsutskottets beslut**

Informationen noteras.

---

# Utvärdering

– Sommarjobb 2011

<b><u>1. SAMMANFATTNING SOMMARJOBB 2011 .....</u></b>	<b><u>2</u></b>
<b><u>2. INLEDNING.....</u></b>	<b><u>3</u></b>
2.1 BAKGRUND.....	3
2.2 SAMMANFATTNING SOMMARJOBB 2010.....	4
2.3 SYFTE.....	4
<b><u>3. SOMMARJOBB 2011.....</u></b>	<b><u>4</u></b>
3.1 ANSÖKAN .....	4
3.2 URVALSPROCESSEN .....	4
3.3 ARBETSPLATSFÖRDELNING .....	5
3.4 ÅLDERSFÖRDELNING .....	6
3.5 INTRODUKTION.....	6
<b><u>4. RESULTAT .....</u></b>	<b><u>7</u></b>
4.1 UTVÄRDERING SOMMARJOBB 2011 .....	7
4.2 ENKÄT UNGDOMAR .....	7
4.3 ENKÄT HANDLEDARE .....	12
<b><u>5. REFLEKTERANDE SAMMANFATTNING .....</u></b>	<b><u>15</u></b>
5.1 MÖTET MED ARBETSLIVET.....	15
5.2 SOMMARJOBB 2012 .....	16
5.3 PRAKTISKA FÖRSLAG TILL FÖRBÄTTRINGAR.....	16

## 1. Sammanfattning Sommarjobb 2011

- Av 247 sökande var 122 ungdomar kvalificerade enligt urvalet, varav 58 pojkar och 64 flickor.
- Totalt arbetade 61 ungdomar varav 28 pojkar och 33 flickor.
- Urval till sommarjobben har skett i linje med de kvalifikationer som fastställts. *Du ska bo och vara folkbokförd i Klippans Kommun och vara född 1992 – 1994 (mellan 17 – 19 år). Inga övriga kvalifikationer krävs.* Urvalet har vidare snävats av genom att prioritera de ungdomar som sökt sommarjobb tidigare år men ej erbjudits arbete (förtur) och ungdomar inte tidigare har arbetat i Klippans kommun samt genom till de arbetsplatsönskemål ungdomarna har gett i sin ansökan.
- Antalet sommarjobb som reserverades åt ungdomar med särskilda var 10 st. 7 av dessa 10 platser kunde fyllas då antalet sökande med särskilda behov inte var många.
- Lön har varit 75 kr/tim.
- Ungdomarna har fått arbeta mellan 3 – 4 veckor och mellan 30 – 40 timmar per vecka beroende på verksamheternas behov och bemanning.
- Både ungdomarna och handledarna har fått fylla i en enkät angående hur de har upplevt sommarjobben. Både ungdomarna och handledarna har givit en mycket positiv bild av sommarjobben. Ungdomarna har uppskattat de erfarenheter de fått, både av arbetet men även av ansökningsprocessen (få skriva eget CV, komma på intervju), känslan av ansvar, lön och arbetstider samt att sommarjobben fungerar som en inkörsport till arbetslivet. Handledarna har varit positiva över att ha ungdomarna som en extra resurs hos sig och uppskattar att ungdomarna får arbeta så som handledaren (och dennes kollegor) gör.

## 2. Inledning

Klippans kommun har sedan många år tillbaka erbjudit ungdomar sommarjobb inom kommunens förvaltningar, i syfte att ge dem erfarenhet av arbetslivet samt en meningsfull sysselsättning under en del av sommarlovet. Dessa sommarjobb är också ett sätt för kommunen att kunna visa våra olika arbetsplatser för de ungdomar som snart kommer att vara aktuella för arbetsmarknaden. Många ungdomar har i år arbetat under sina sommarlov inom Klippans kommun och antalet ansökningar inför 2011 visar att intresset för att arbeta inom Klippans kommun är fortsatt stort.

### 2.1 Bakgrund

Inför sommaren 2011 förändrades strukturen för sommarjobben mot tidigare år. Ändringen av strukturen grundades bland annat utifrån tre ledord: *Riktiga jobb, professionellt* och *i första hand Klippans kommun*. Förändringen innebar i praktiken:

1. Placering
  - I första hand erbjuds arbete vid Klippans kommuns arbetsplatser och verksamheter. I andra hand de föreningar som finns inom Klippans kommun.
2. Lön
  - Ungdomarnas lön ändrades från 55 – 65 kr/tim till 75 kr/tim för alla ungdomar oavsett ålder.
3. Avtalsenlig arbetstid
  - Huvudinriktningen var att erbjuda ungdomarna arbete om möjligt 4 veckor beroende på verksamheternas behov samt arbetsveckor på minst 30 timmar/vecka, dock max 40 timmar/vecka.
4. Rekryteringsprocess
  - Rekryteringen ska ske professionellt och utgå från en webbansökan (offentligajobb.se) samt intervju/träff. Ingen automatisk företrädesrätt från tidigare år.
5. Gemensam obligatorisk introduktion
  - Ungdomarna ska få genomgå en obligatorisk introduktion gällande arbetstider, arbetsuppgifter, ansvar med mera.
6. Förändra åldergruppen från 16 – 18 år till 17 – 19 år (födda 1992 – 1994).

För att möta detta ändrades budgeten från 560 000 kr till 760 000 kr.

## 2.2 Sammanfattning Sommarjobb 2010

- Sommarjobb under 2010 arrangerades både inom Klippans kommuns egna verksamheter samt inom föreningar med verksamheter utanför kommunens.
- Det totala antalet sökande var 237.
- För att kvalificera sig för sommarjobb 2010 behövde man vara folkbokförd inom Klippans kommun och född mellan 1991 – 1993.
- Arbetet var uppdelat på 3 perioder som var och en omfattade 3 veckor med 6 timmars arbetsdag (90 timmars arbete totalt under dessa 3 veckor).
- Arbete fanns inom barn- och äldreomsorg, restaurang/kök, vaktmästeri, bibliotek, parkarbete, räddningstjänst och föreningar.
- Lönen var 55 kr/tim för ungdomar under 18 år och 65 kr/tim för ungdomar över 18 år
- Budgeten var 740 000 kr (560 000 kr från kommunen samt 180 000 kr i bidrag från staten).

## 2.3 Syfte

Syftet med föreliggande rapport är att sammanfatta utvärderingarna av Sommarjobb 2011 samt att genom en reflekterande analys finna de aspekter som kan förbättras inför kommande år.

## 3. Sommarjobb 2011

### 3.1 Ansökan

Inför sommaren 2011 skickade personalkontoret ännu en gång ut förfrågningar till samtliga förvaltningar inom Klippans kommun, vilket resulterade i att 32 stycken verksamheter anmälde sitt intresse att ta emot sommararbetande ungdomar. Kraven som ställdes, för att kunna få arbete inom Klippans kommun under sommaren 2011, var att man var folkbokförd i Klippans kommun och att man skulle vara född mellan 1992 – 1994. Ungdomarna kunde därmed vara mellan 16 – 19 år (16 om de skulle fylla 17 under årets lopp).

Alla ansökningarna gjordes via offentligajobb.se. Totalt inkom 247 ansökningar till 61 platser, vilket visade att intresset var fortsatt stort bland ortens ungdomar att arbeta inom Klippans kommun under sommarlovet.

### 3.2 Urvalsprocessen

Urval till sommarjobben har skett i linje med de kvalifikationer som fastställts. *Du ska bo och vara folkbokförd i Klippans Kommun och vara född 1992 – 1994 (mellan 17 – 19 år). Inga övriga kvalifikationer krävs.*

Vidare snävades urvalet av genom att prioritera de ungdomar som tidigare inte getts möjlighet att arbeta inom Klippans kommun. Detta med bakgrund dels av den förtur som har lovats sedan tidigare år och dels i linje att bredda framställningen av Klippans kommun som en attraktiv arbetsgivare. I ansökningsprocessen gavs ungdomarna möjlighet att önska ett första-, andra- och tredjehands val för inom vilken verksamhet de skulle vilja sommarjobba. Hänsyn till detta har tagits i så stor mån det har varit möjligt. Hänsyn har även tagits till att Klippans kommun strävar efter en så jämn könsfördelning som möjligt. Då antalet kvalificerade ungdomar, efter dessa avgränsningar, varit stort har det sista urvalet skett genom lottning.



Av 247 sökande var 122 ungdomar kvalificerade enligt urvalet, varav 58 pojkar och 64 flickor.

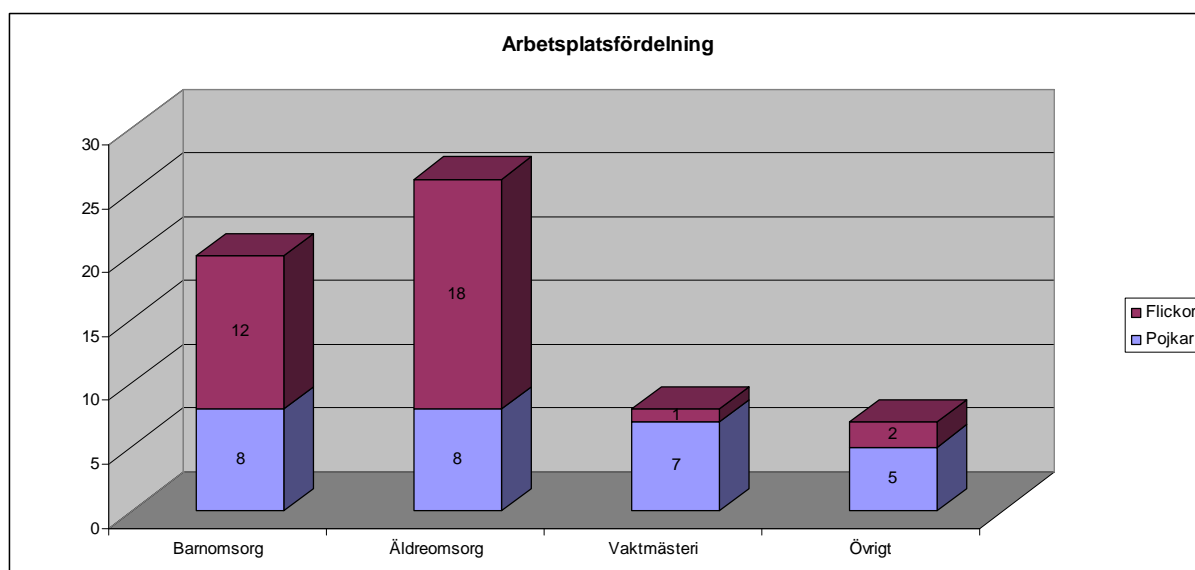
I samarbete med de studie- och yrkesvägledare som finns på Gymnasiesärskolan, Åbyskolan, Ljungbyhed Park Utbildning, Tegelbruksskolan och Naturbruksgymnasiet har ungdomar med särskilda behov lyfts fram och getts särskild plats i urvalet. Antalet sommarjobb som reserverades åt dessa ungdomar var 10 st. 7 av dessa 10 platser kunde fyllas av ungdomar med särskilda behov. Alla reserverade platser fylldes inte då antalet sökande med särskilda behov inte var stort samt ett fall då ungdomens arbetsplatsönskemål inte kunde tillgodoses med tillräcklig handledning.

Efter samtal med handledare för tidigare års sommarjobb framkom önskan att låta verksamheterna vara mer delaktiga i rekryteringen av sommarungdomarna. Detta för att bättre matcha ungdomarnas intresse och verksamheternas behov samt för att bättre följa linjen med "riktiga jobb". Verksamheterna fick därmed själva möjligheten att träffa och intervjuva de ungdomar som skulle vara intressanta för den arbetsplatsen.

Efter alla platser blivit tillsatta skickade personalkontoret ut bekräftelser till alla de ungdomar som fick sommarjobb. Bekräftelsen innehöll erbjudande om placering, arbetstider, antal arbetstimmar under de olika perioderna samt ersättning och kontaktuppgifter. Denna bekräftelse skulle återsändas till personalkontoret, undertecknad av både vårdnadshavare och arbetstagare.

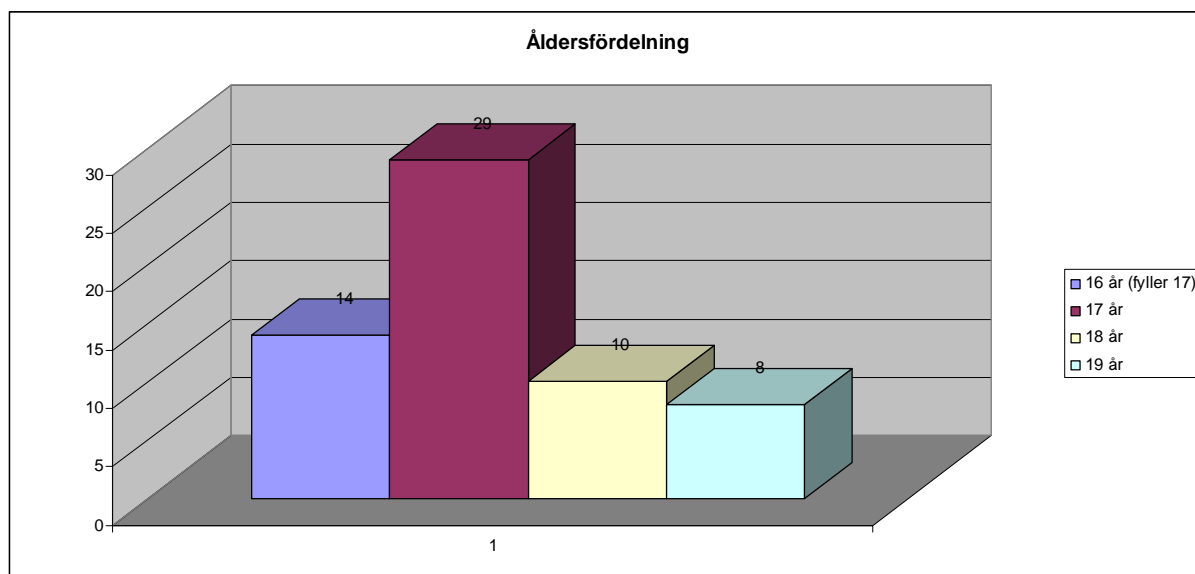
### 3.3 Arbetsplatsfördelning

- 20 ungdomar har arbetat inom barnomsorgen varav 8 pojkar och 12 flickor.
- 26 ungdomar har arbetat inom äldreomsorgen varav 8 pojkar och 18 flickor.
- 8 ungdomar har arbetat inom vaktmästeri varav 7 pojkar och 1 flicka.
- 7 ungdomar har arbetat inom övriga verksamheter (biblioteken, naturbruksskolan och elevhälsan) varav 5 pojkar och 2 flickor.
- Totalt 61 ungdomar varav 28 pojkar och 33 flickor.



### 3.4 Åldersfördelning

- 16 år (fyller 17): 14 ungdomar.
- 17 år: 29 ungdomar.
- 18 år: 10 ungdomar.
- 19 år: 8 ungdomar.



### 3.5 Introduktion

Samtliga ungdomar som erbjudits sommarjobb kallades till ett introduktionsmöte där Klippans kommun presenterade sig som arbetsgivare och gav ut information angående arbetsmiljö, arbetstider, löner, timrapportering samt annan information av allmän och praktisk slag. Även de handledare som skulle ta emot ungdomarna blev kallade till ett informationsmöte. Informationsmötet för handledarna innehöll information om arbetsmiljö, timrapportering, löner, hur handledarna ska hantera den arbetsplats-specifika introduktionen för ungdomarna samt information av allmän och praktisk slag.

## 4. Resultat

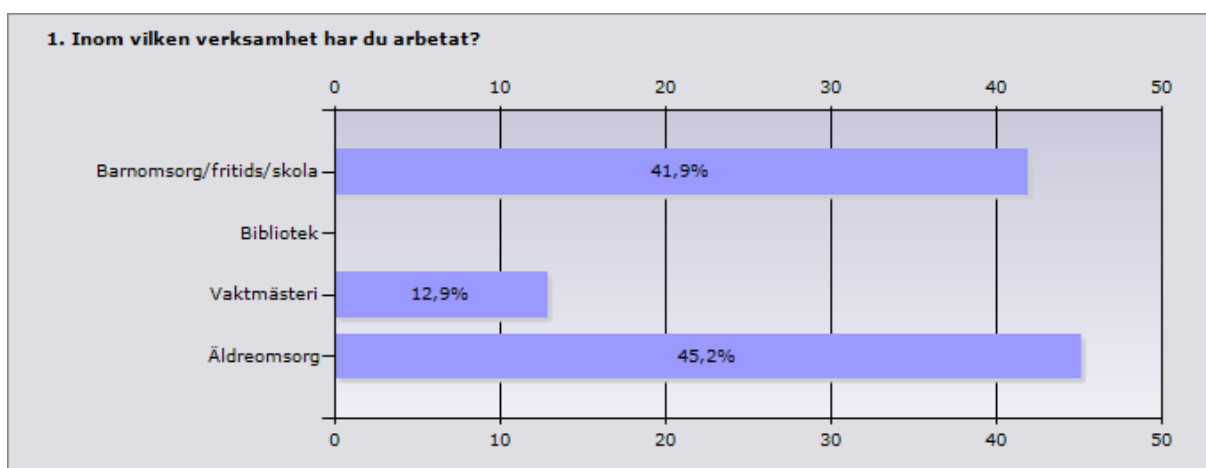
### 4.1 Utvärdering Sommarjobb 2011

Då ungdomarna avslutat sina anställningar har de fått fylla i en enkät, vars syfte har varit att undersöka och säkerställa kvaliteten på sommarjobben detta år för att kunna förbättra sommarjobben inför kommande år. Samtliga sommarungdomar och handledare fick varsin utvärderingsenkät via sin email. Av 61 utskickade enkäter till ungdomarna har det inkommit 31 stycken svar. Av 45 utskickade enkäter till handledarna har det inkommit 17 stycken svar. En svarsfrekvens på 51 % respektive 39 %. Enkäten bestod av 12 stycken frågor rörande introduktion, trivsel, ansökan, förslag till förbättringar med mera.

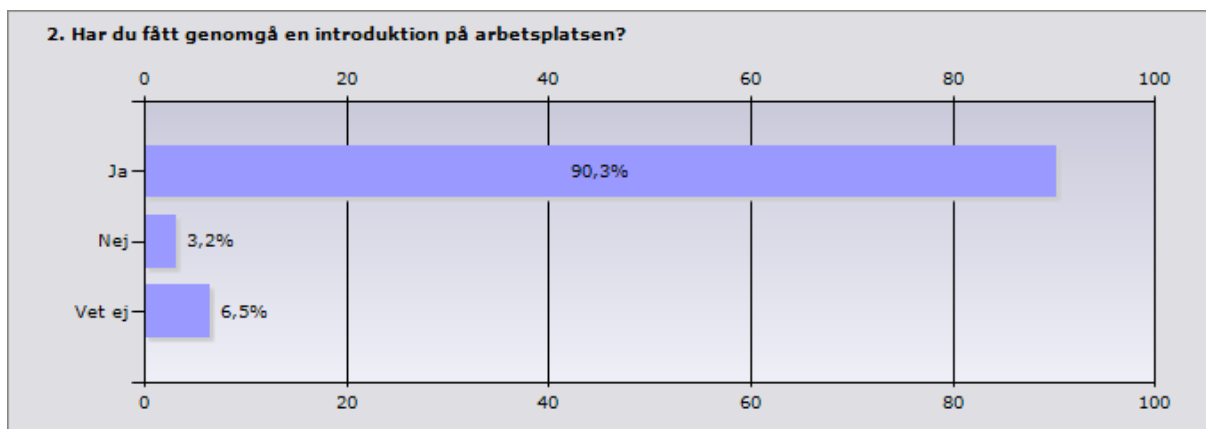
### 4.2 Enkät ungdomar

Dessa svar ger en övergripande bild av ungdomarnas åsikter och upplevelser under tiden som sommarjobbare inom Klippans kommun. Totalt har 31 ungdomar svarat på enkäten.

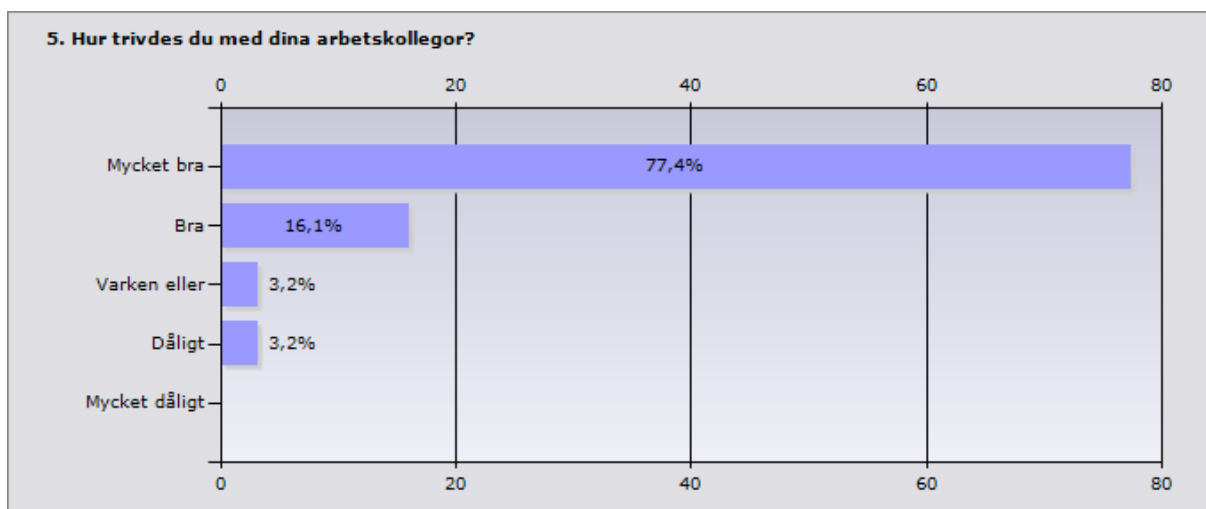
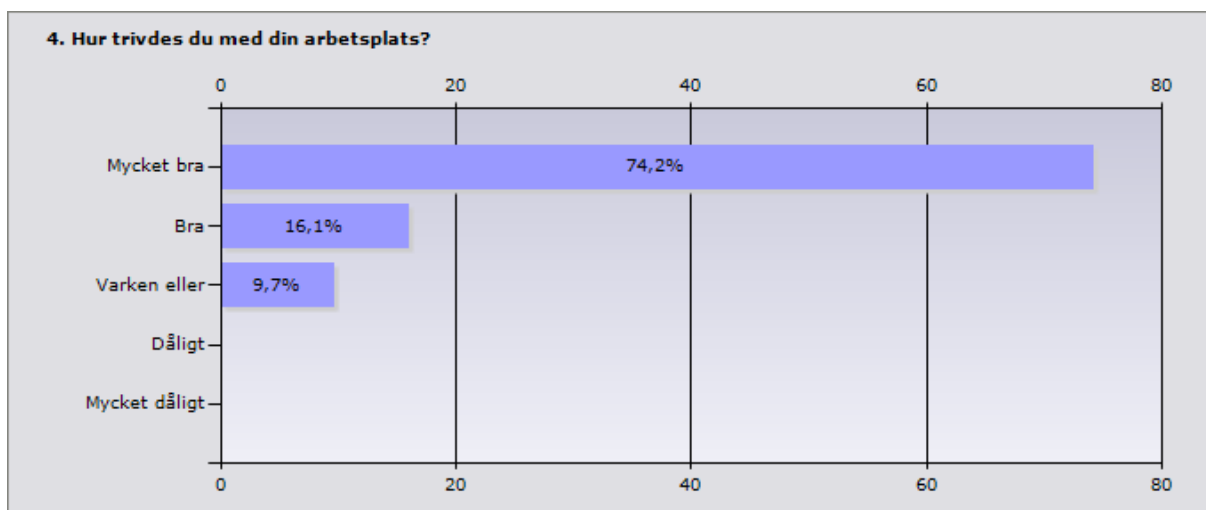
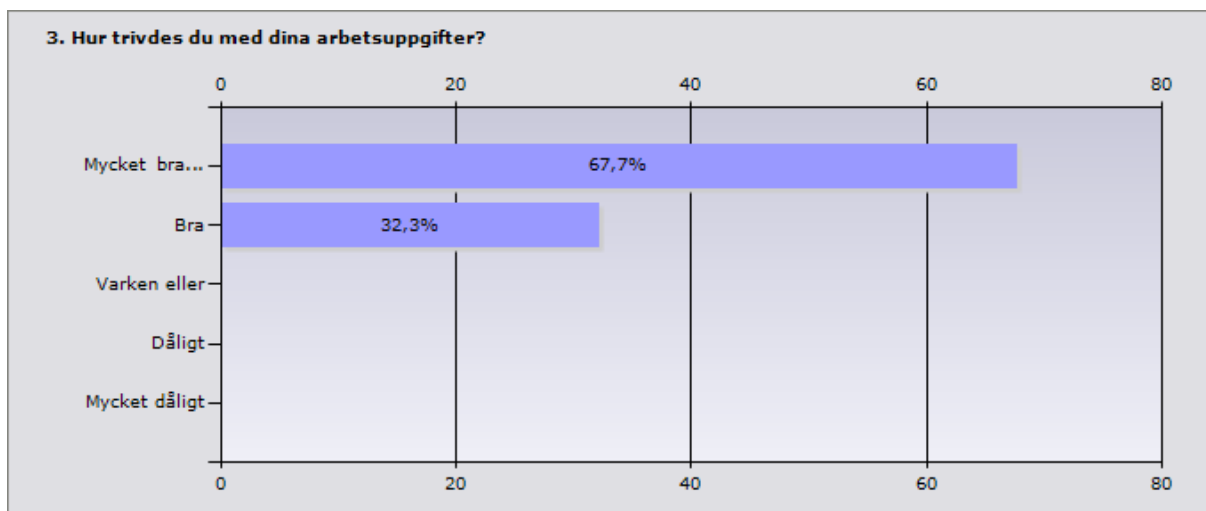
#### Verksamhet

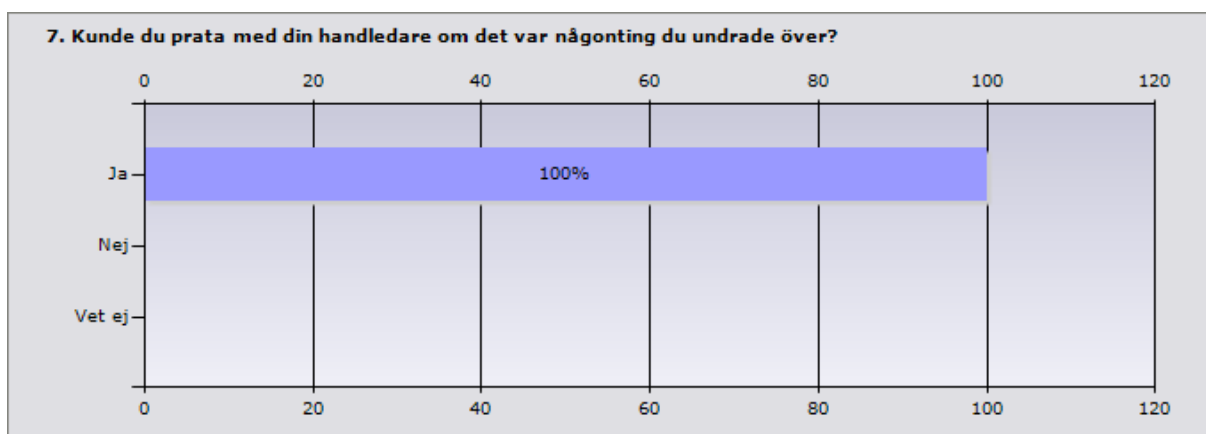
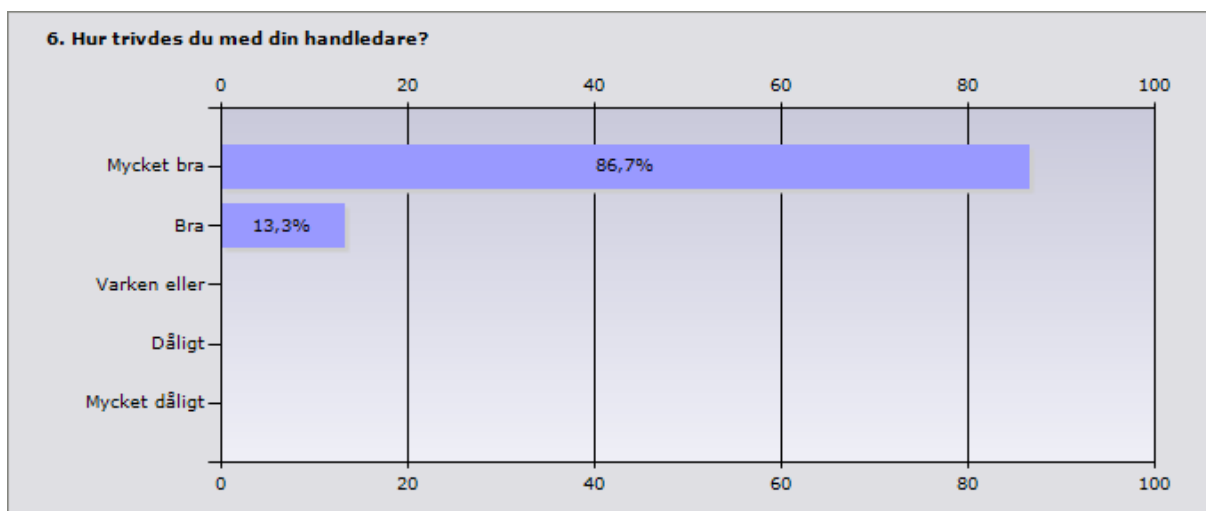


#### Introduktion

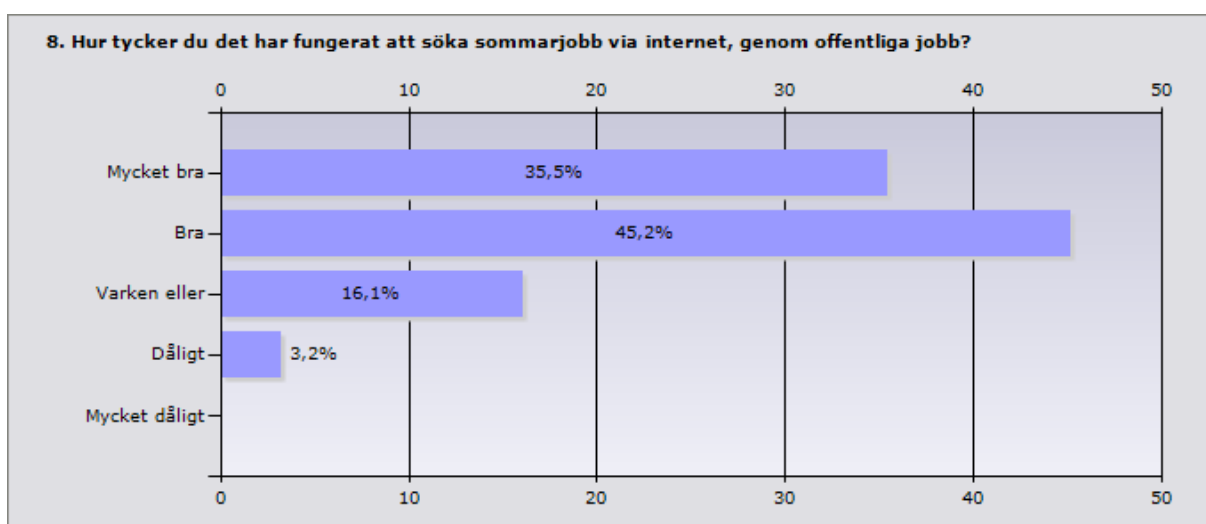


## Trivsel





## Ansökan



## Öppna frågor

Ungdomarna tillfrågades att fritt skriva vad de upplevt varit positivt respektive negativt med sommarjobben. Nedan redovisas deras svar.

### Positivt

- Allt :)
- Att alla har välkomnat mig med ett glatt humör!
- Att det numera är 4 veckor som man kan få möjlighet till att jobba, samt att lönen är högre.
- Att få lite arbets erfarenhet.
- Att få prova på hur det är att jobba på riktigt och att få skriva CV för att komma in vilket jag aldrig gjort innan. Bra träning för framtiden.
- Att man får känna sig uppskattad och göra nåt nyttig denna sommaren!
- Att man får se hur man vårdar människor.
- Att man har fått känna på hur det är i arbetslivet.
- blandade arbetsuppgifter, trevliga och roliga arbetskamrater!
- Bra, att jag fick tillfälle att prova på att jobba med barn. Jag hade ju valt sommar jobb inom parkförvaltningen. Jag kan mycket väl tänka mig att jobba inom barnomsorg i framtiden.
- Bra tider de nya erfarenheterna man fått & känslan av ansvar.
- En bra inkörsport till arbetslivet: autentiska arbetsuppgifter, trevlig och stöttande kolleger och framförallt en rolig och lärorik tid.
- Fått möjlighet att känna egna pengar på ett lärorikt sätt.
- Har fått jobba med något jag aldrig har jobbat med innan och har fått lära mig att vara med ansvarig och vuxen.
- har varit kul och alla har varit snälla.
- Innan jag började hoppades jag på att få lära mig nya saker, det gjorde jag också. Jag har inte bara lärt mig om hur de äldre har det och hur man tar hand om dem, utan också mycket annat som har med livet att göra.
- Jag har fått en liten inblick hur det är att jobba heltid, även om det inte är det området/yrket jag hade tänkt utbilda mig till. Jag har också haft något att göra under sommaren, vilket jag tror kan vara bra att ha för ungdomar. Och tjänat lite pengar så klart, som är bra att spara till framtida bruk.
- Jag har lärt mig mycket och allt har varit väldigt intressant.
- Jag tycker allt varit bra, varit trevligt att komma och träffa nytt folk och de gamla :) så goa och kära är det gamla och jag har trivits jätte bra, tycker det är lite synd att det snart är över, men jag har trivits hur bra som helst :)
- Jag tycker att det var en bra chans att tjäna pengar och jag hade inte kunnat få ett bättre arbete, det passade verkligen mig.
- Man har fått se hur det är ute i arbetslivet, kul att ha något att göra och tjäna egna pengar, träffa nya människor.
- Mycket kul att jobba med barn, bra betalt, timmarna går fort, skönt att få vara ute mycket! bra med arbetstider samma som handledare så olika variation!
- Pengarna i första hand, och meriterna & det praktiska man lär sig.
- Trevliga kollegor, konstruktivt arbetssätt och en värdig lön för jobbet.
- Vara ute o träffa nytt folk.

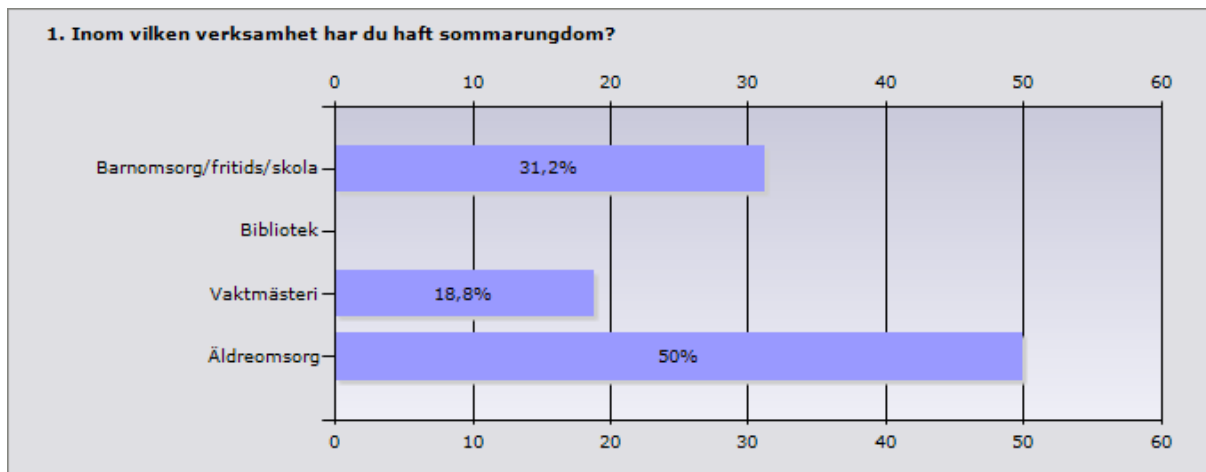
## Negativt

- Att de som jobba där gav skit jobben till någon annan så sluta det med att sommarjobbarna fick all skit göra.
- Att ibland fanns det inte mycket att göra.
- Att på det fritidset jag jobbade på gjorde man inte speciellt mycket aktiviteter med barnen. Tycker man hade kunnat hitta på mer än vad man gjorde.
- Det som har varit mindre bra är kanske ändå att jag jobbade 8h. Det blev långa dagar just när jag inte är van vid det, annars kan jag inte komma på något.
- Förbindelserna mellan mitt hem i Ljungbyhed och min arbetsplats, men det är petitesser.
- Hade hellst viljat jobba 40h i veckan istället för 30h.
- Hade önskat att få kunna arbeta fler timmar och fler veckor.
- Har inget dåligt att tillägga.
- Ingenting.
- Ingenting som jag kan komma på.
- Ingenting speciellt. Hade kanske varit trevligt med lite OB, haha ingenting.
- Inget.
- Inget.
- Inget.
- Inget.
- Inget.
- Inget dåligt!
- Inget.
- Jag tycker faktiskt inget har varit dåligt med sommarjobbet. Det ända som jag tänkt på är att jag skulle vilja ha mer information om OB-tillägg och semesterersättning. Men sånt kanske man själv får ta reda på. Men jag är inte helt hundra vilka tider det gäller när man jobbar kväll osv. Man vill ju att det ska bli rätt när man får sin lön.
- Jag tycker inte att något har varit dåligt.
- Lönen, borde varit 100kr/H.
- Min praktikplats har varit helt underbart, goa tider, goa människor. Det ända som har varit lite problem är bussarna hem. Men annars har allt varit fint.
- Mycket konstigt att de verkade strängt med att inte ha mobil eller ens visa att man hade den med sig medans de anställda på förskolan gick med privat telefon och kunde till och med ringa sin man under tiden man satt och åt med barnen vid matbordet. Kände sig mycket ivägen, fick många otrevliga tillsägningar. Men handledaren sa till direkt att komma till henne om det var något!
- Skitgörandet då de kändes som man fick göra det jobb som personalen inte hade lust att göra själva (som städjobb mm). Fick börja första dagen med att diska leksaker från 09-15.
- Svårt att ta sig dit.

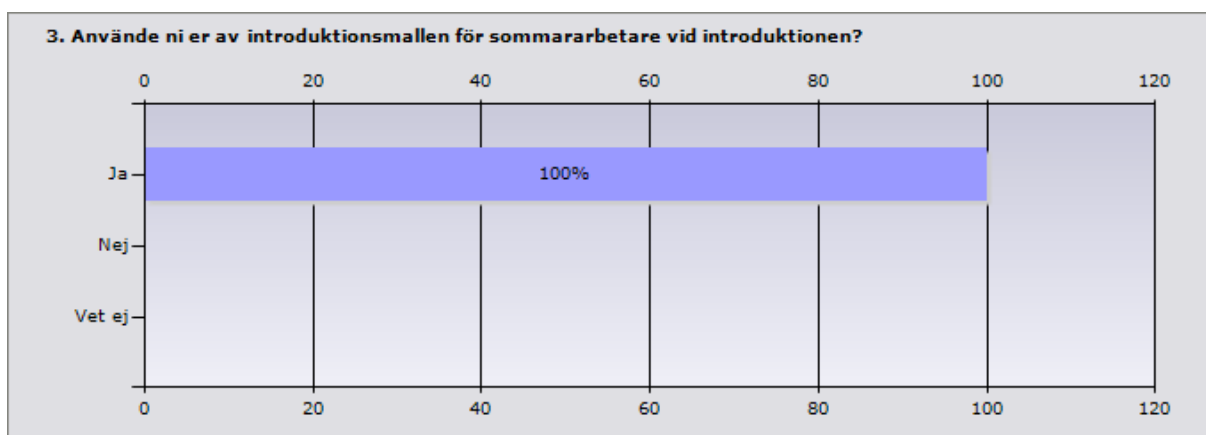
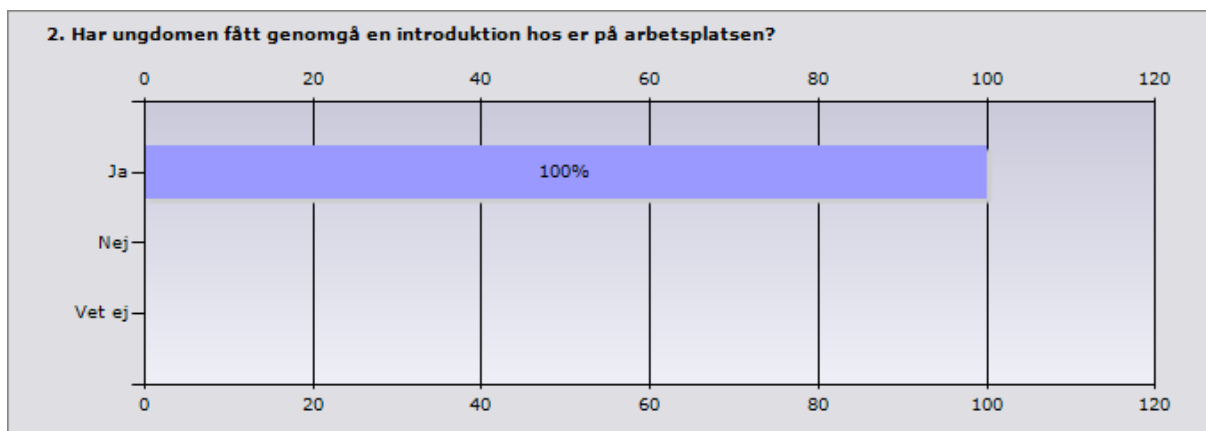
### 4.3 Enkät handledare

Dessa svar ger en övergripande bild över handledarnas åsikter och upplevelser under tiden de handledt ungdomarna. Totalt har 17 handledare svarat på enkäten.

#### Verksamhet

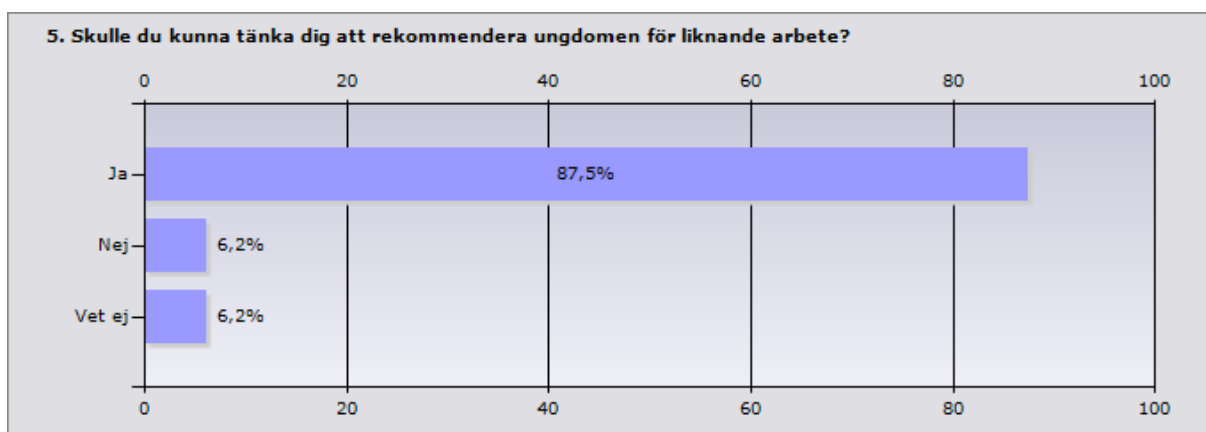
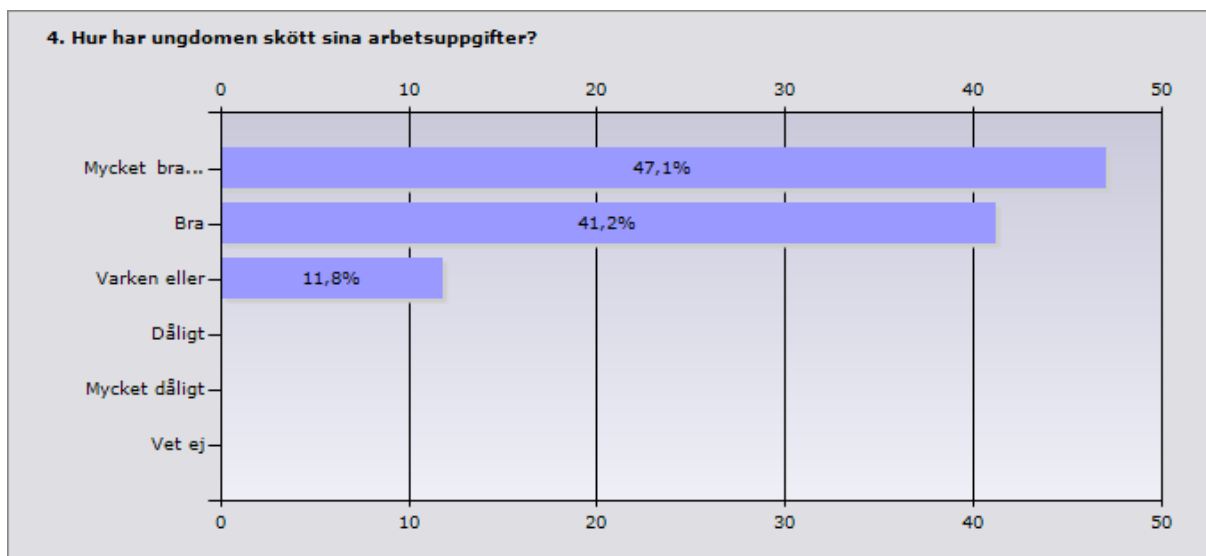


#### Introduktion

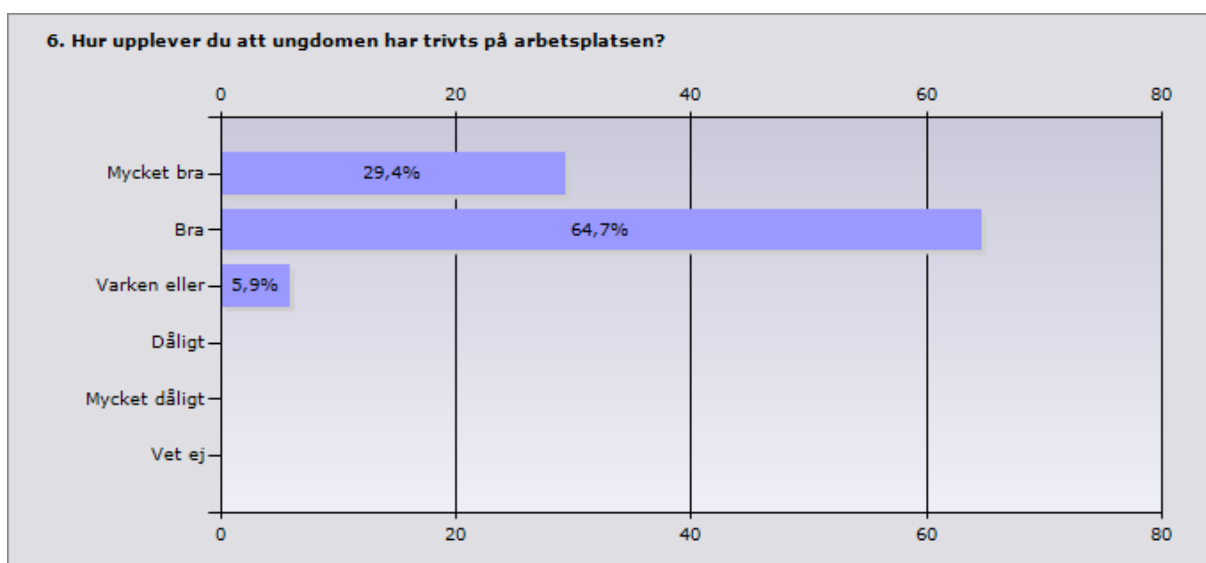




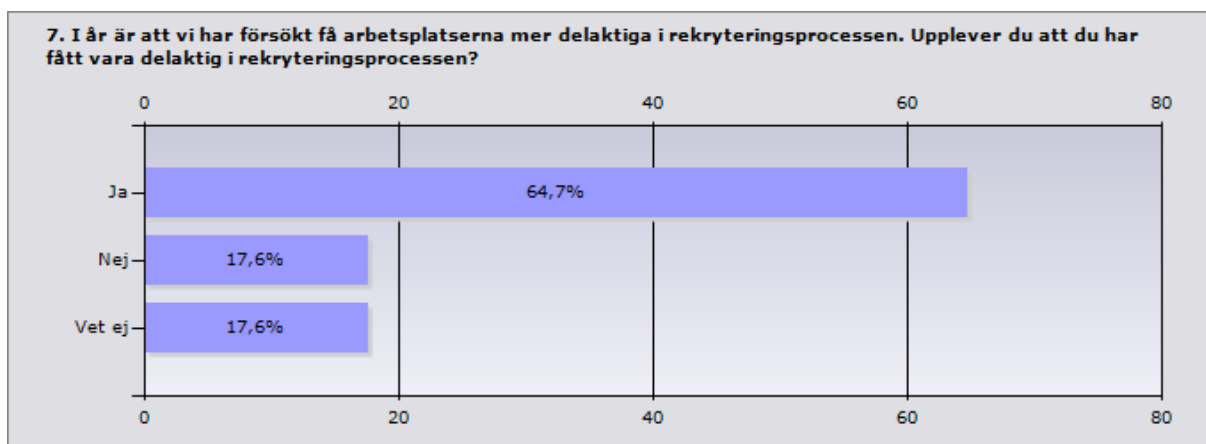
## Skötsel av arbetsuppgifter



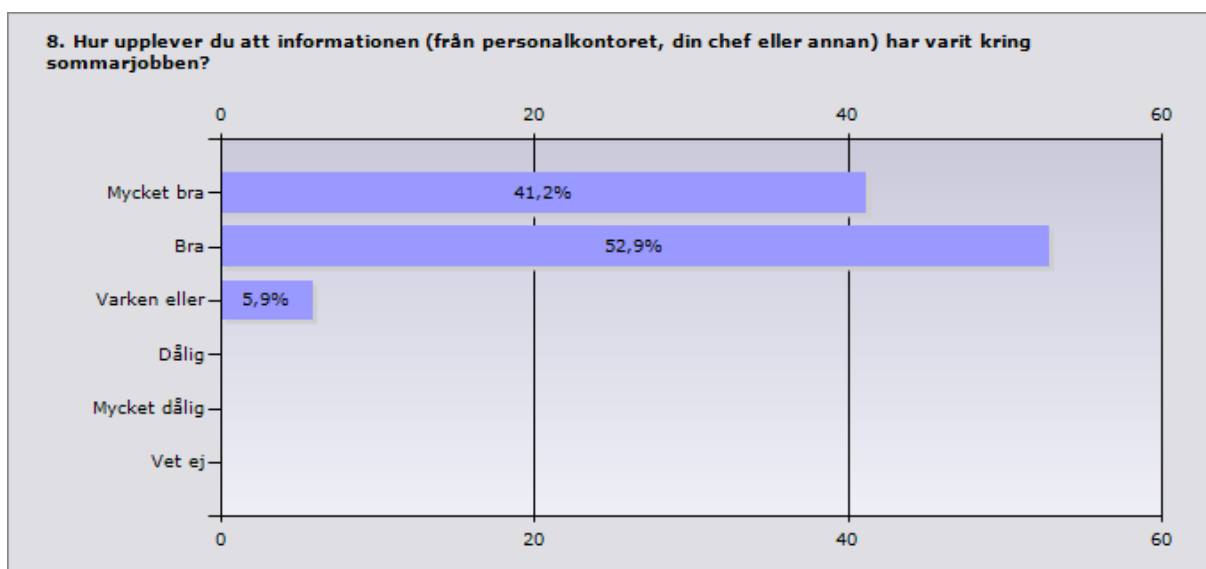
## Trivsel på arbetsplatsen



## Delaktighet i rekryteringsprocessen



## Information



## Öppna frågor

Handledarna tillfrågades att fritt skriva vad de upplevt varit positivt respektive negativt med sommarjobben. Nedan redovisas deras svar.

### Positivt

- Att de har fått en längre period på arbetsplatsen och att de har fått möjlighet att arbeta på schemalagd arbetstid.
- Bra att de får söka som ett vanligt jobb. Bra att de ska utföra de tilldelade uppgifterna efter sin förmåga och att om de inte sköter sej så får de inte vara kvar. Mycket nöjd med introduktionen för handledare. Ungdomar behöver krav på sej och se verkligheten!
- Delaktigheter & delar av informationen Det är bra att dom också får komma ut och se hur det är i arbetslivet. Och samtidigt känna lite pengar.

- Det är en extra arbetsresurs.
- Fått hjälp med saker som man annars aldrig hinner med under terminen. Sortera, kasta, måla mm.
- Hade tur som fick en motiverad ungdom.
- Har följt de planer och arbetsuppgifter som var sakt.
- Infoträffen innan, introduktionspapper och sån information som vi fått.
- Jättebra med sommarjobbarna för att dom hjälpte till mycket både i vården och var duktiga på att hålla brukarna sällskap.
- Sommarjobbarna har fungerat lite som en extra resurs!
- ungdomarna har varit äldre och att perioden har varit länge.
- Vi hade en duktig sommarjobbare som tog initiativ och var aktiv i arbetet med barnen, detta gav ju henne en inblick in hur det är att arbeta på en förskola. Bra att perioden var längre alldeles lagom med 4 veckor samt att det är 8 timmar om dagen.

### Negativt

- Absolut ingenting.
- Att de inte får gå ut men våra boende själv om vi i personalen anser att det skulle kunna fungera.
- Att det inte har varit barn o fritids elever som kom på intervju till förskolan.
- Att i och med vi arbetar med arbetsscema TIME CARE. Att man kunde få besked innan att man ska ha en elev så man kan anpassa sina tider när man jobbar lite bättre.
- Att inte veta vad introduktionen & informationen från er sida säger, enheten har ju en itroduktion så det blir lätt dubbelinfo till sommarjobbaren/na.
- Inget.
- Inget negativt.
- Inget speciellt.

## 5. Reflekterande sammanfattning

### 5.1 Mötet med arbetslivet

För många av de sommarjobbade ungdomarna innebar detta en första kontakt med arbetslivet, förutom den praktiska arbetslivsorientering de eventuellt haft i skolan. Detta måste finnas med i tankarna då man läser den utvärdering som gjorts. Utvärderingen visar att ungdomarna upplevt mötet med sina handledare och medarbetare mycket positivt, vilket visar att de blivit inbjudna och välkomna in i arbetslivet som stort. Ungdomarna har upplevt det som positivt att själva få skriva CV, ansöka till sommarjobbet som ett riktigt jobb och att få träffa arbetsgivaren innan anställning. Att dessutom uppbringa egen lön stärker både ung som gammal. Möten mellan generationer är inte alltid de lättaste, dock är detta mötet signifikant för ungdomars tankar kring det egna, kommande yrkeslivet. Dynamiken som sker då en generation möter en annan är en förutsättning för framtidens yrkesroller. Att möjligheten finns för Klippans ungdomar att arbeta under sitt sommarlov inom kommunen är att vidga deras perspektiv inför deras egna val av yrke i framtiden. Utifrån arbetsgivarens perspektiv är det ett ypperligt tillfälle att etablera tidig kontakt med framtida arbetstagare och att föra över en yrkesetik till den nästkommande generationen. Svaren från enkäten, både från ungdomarna och från handledarna, har varit till allra största del i positiva ordalag. Det märks en tydlig

positiv ton från ungdomarna gällande den nya strukturen, speciellt gällande den höjda lönen, de ökade antalet arbetstimmar och att sommarjobben mer liknar riktiga arbeten.

Utifrån dessa svar kan man uttolka deras perspektiv på sommarjobben under 2011, vilket leder oss fram till nästa omgång av sommararbetade ungdomar.

## 5.2 Sommarjobb 2012

Inför nästkommande år rekommenderas det att strukturen för sommarjobb sker enligt 2011 års arbetsgång.

## 5.3 Praktiska förslag till förbättringar

- Om det är möjligt bör ungdomarna registreras i självservice så att de själva kan registrera sina arbetade timmar. Detta i ett ytterligare led i linjen ”riktiga jobb” då vi kan visa upp de system vi arbetar med, vänja dem vid att använda självservice (om de kommer tillbaka för arbete i Klippans kommun) samt underlätta det administrativa arbetet.
- I det allra tidigaste skeden då arbetsplatserna får anmäla huruvida de har möjlighet att kunna ta emot sommarungdomar för 2012 bör det understrykas vikten av att även utse en handledare, med fullständiga kontaktuppgifter. Detta för att underlätta när information ska skickas ut och för att underlätta informationen till ungdomarna då de ska ha namn och telefonnummer till sin handledare i god tid innan de börjar arbeta.
- Det bör säkerställas att samtliga handledare deltar i handledarmötet i början av sommaren. Skicka ut information om mötet i god tid samt påminnelser. Det var ett antal handledare som tyvärr missade mötet 2011 då de inte fick påminnelser.
- Förtydliga om vem som ansvarar för arbetskläder. Att det alltid är upp till arbetsplatsen att ordna med arbetskläder, om sådana behövs.
- Det har varit svårt att förutse budgeten då antalet ungdomar som kan erbjudas arbete beror på antalet veckor och timmar de kommer att erbjudas. Till en början beräknades antalet ungdomar på om de får arbeta 4 veckor samt 40 timmar per vecka. När arbetsplatserna sedan löpande anmälde omfattning och antal veckor de hade möjlighet att kunna ta emot ungdomar på har antalet ungdomar som kunnats erbjuda arbete fått anpassas. Ett förslag på förbättring är att arbetsplatserna får, i samband med att de anmäler intresse att ta emot sommarungdomar, även anmäla antal veckor och timmar de har möjlighet att erbjuda ungdomar arbete. Detta för att enklare kunna beräkna antalet ungdomar som kan erbjudas arbete utifrån budget.
- Förtydliga informationen till ungdomarna angående övertidsersättning. Hur mycket de får i OB och när OB börjar gälla.
- Det bör förtydligas i annonsen att emailen ungdomarna anger i ansökan kommer att vara den email som de kommer att få besked och information genom och att de bör

kontinuerligt titta i sin email. Detta då det har varit ett antal ungdomar som dels ringt och frågat efter besked om de blivit erbjuden/inte erbjuden sommarjobb och inte tittat i sin email och dels ett antal ungdomar som missat att ta del av information (t.ex. kallelse till introduktion, lyftutbildning osv) då de inte tittat i sin email.

- Även då alla ansökningar sker digitalt, via offentliga jobb, och inte via pappersblanketter bör det finnas information tillgängligt i växeln om hur de går tillväga för att ansöka vid offentliga jobb samt var de kan vända sig om de inte har tillgång till internet (t.ex. till biblioteken, skolkuratorerna). Både för ungdomars skull men även för receptionisternas skull då de får ett stort antal frågor om hur ungdomar söker sommarjobben.
- Förtydliga till arbetsplatserna att det kan hända att deras önskemål om antal sommarungdomar kanske inte helt kan tillgodoses då antalet sommarungdomar beror på budget men att deras önskemål försöks tillgodoses så långt som det är möjligt.
- Ett förslag är att ge varje ungdom en namnskylt där det framgår deras namn och att de sommararbetar. Detta för att underlätta för både brukare och kollegor att kunna identifiera ungdomarna. Namnskylten bör lämnas tillbaka till personalkontoret när ungdomarna slutar arbeta så att den kan användas igen till nästa år.
- Inför sommaren 2012 bör man säkerställa att samtliga ungdomar och handledare deltar i utvärderingen i slutet av sommaren. Allt för att Sommarjobb 2013 ska bli ännu bättre.

Vid datorn 2011-08-17  
Alexander Perntz  
PA - konsult, Klippans kommun

# Utvärdering Employer Branding 2011

## Bakgrund och syfte

Hösten 2007 och 2010 har det genomförts medarbetarenkäter i kommunen. I enkäterna har alla medarbetare tillfrågats bland annat om vad de tycker om Klippans kommun som arbetsgivare. Resultatet har varit överhängande positivt och bibehållts positivt i följande medarbetarenkät. Vidare befinner sig kommunen i en situation med ett kontinuerligt behov av att rekrytera nya medarbetare där vissa yrken är svårare att rekrytera än andra. Enbart för att kunna kompensera de stora antalen pensionsavgångar de kommande 10 åren behöver Klippans kommun anställa omkring 350 personer, det är ca 25 % av det totala antalet anställda kommunen har idag. Klippans kommun har därmed ett behov av att tydliggöra varför Klippans kommun är en attraktiv arbetsgivare. Både för att kunna ta tillvara all den kompetens som redan finns i organisationen och för att kunna attrahera nya yngre medarbetare.

Syftet med denna utvärdering är att kartlägga på vilket sätt personalkontoret har arbetat med employer branding, alltså Klippans kommun som ett varumärke gentemot potentiella och nuvarande anställda, under 2011 och planering inför 2012. Arbetet med employer branding påbörjades 2008 och innebär att vi ska tydliggöra vad vi kan erbjuda våra medarbetare. Målet är att väcka intresse av Klippans kommun som en arbetsgivare, att visa vårt arbetsgivarerbjudande, att förmedla en positiv attityd mot att arbeta i en kommun och slutligen att Klippans kommun ska få in sökanden med rätt kompetens och intresse till lediga tjänster.

## Genomförda marknadsföringsinsatser under 2011

### **Spotify**

*14 – 27 mars.*

Under mars månad hade Klippans kommun en reklamslinga ute via musiktjänsten Spotify. Syftet med reklamslingan var att kunna locka till oss sökande till bland annat tjänster som ingenjörer, brandmän, sjuksköterskor, förskollärare, yrkeslärare och undersköterskor. Enligt Spotifys egna uppgifter nådde reklamslingan ut till 83 900 personer under tiden reklamen sändes. Målgruppen var främst människor i åldrarna 20-25 som bor inom Skåne.

### **TV 4**

*23 – 29 maj samt 8 augusti – 4 september.*

Vid två tillfällen hade Klippans kommun en reklamslinga som sändes i stor Helsingborgsområdet via TV 4. Den första reklamslingan sändes mellan den 23 – 29 maj och hade som syfte att locka till oss sökande inom barn- och utbildning, framförallt till en tjänst som traditionellt sett varit svårrekryterad (Flygtekniker/lärare vid Ljungbyhed Park). Enligt uppgifter från TV 4 nådde reklamen ut till 81 000 personer.

Den andra reklamslingan skedde mellan den 8 augusti – 4 september. Syftet med reklamen var att ge en positiv bild av Klippans kommun som arbetsgivare, det fanns ingen specifik tjänst kopplad till reklamen. Enligt uppgifter från TV 4 nådde reklamen ut till 162 000 personer.

### **Mässor**

*10 februari, 25 mars samt 27 maj.*

Den 10 februari befann sig Klippans kommun representerad vid Kristianstad Högskolas arbetsmarknadsdag, kallad Framtidsdagen. Syftet och målgruppen var bland annat att kunna marknadsföra och skapa en positiv bild av Klippans kommun som en arbetsgivare bland blivande undersköterskor, sjuksköterskor som potentiella vikarier inför sommaren 2011 och som framtida medarbetare.

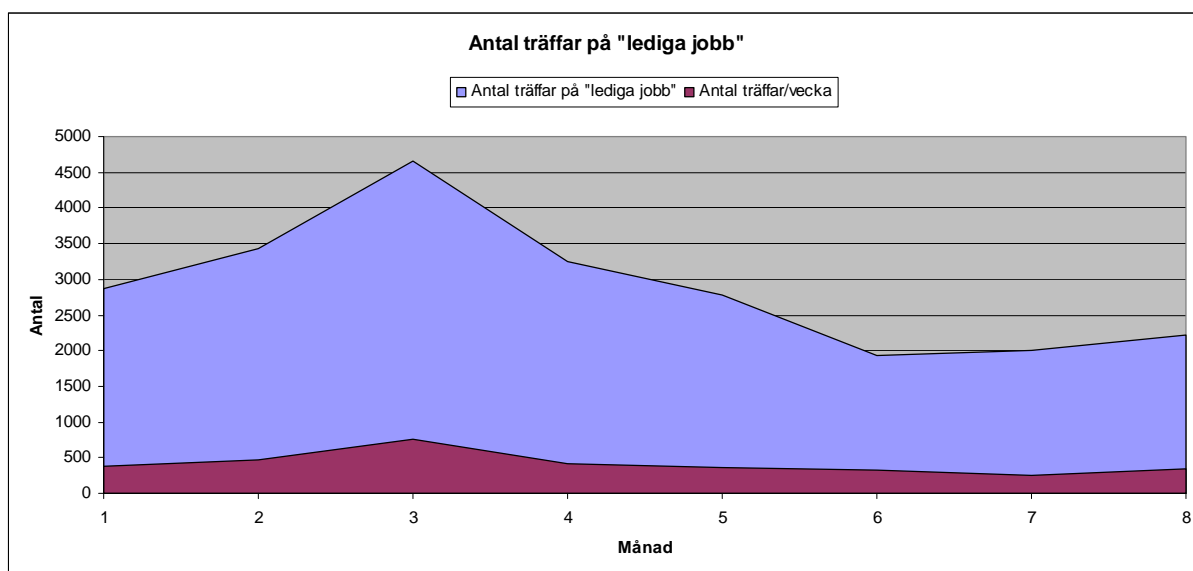
Den 25 mars var Klippans kommun representerad vid en jobb- och utbildningsmessa i Bjuv som anordnades av Bjuvs kommun. Mässan var ej kopplad till ett universitet eller högskola

och syftet var därmed att sprida en allmän medvetenhet och positiv bild av Klippans kommun som arbetsgivare bland våra grannkommuner.

Den 27 maj var Klippans kommun representerad vid Halmstad Högskolas arbetsmarknadsdag, kallad KAD. Syftet var, liksom vid Kristianstad Högskola, att marknadsföra och skapa en positiv bild av Klippans kommun som arbetsgivare bland framförallt blivande ingenjörer, undersköterskor, sjuksköterskor samt lärare.

## Effekter av marknadsföringsinsatserna 2011

Det är svårt att mäta de direkta och indirekta effekterna av en marknadsföringsinsats. En metod däremot som skulle kunna ge en indikation huruvida en insats gett någon effekt är genom att mäta antalet träffar på kommunens hemsida. Närmare bestämt antalet träffar som fliken ”lediga jobb” har fått, d.v.s. antalet gånger någon person besökt fliken ”lediga jobb”. Detta då alla marknadsföringsinsatser som utgått från personalkontoret har skett med syfte att kunna rekrytera nya medarbetare. Vidare har alltid kommunens hemsida nämnts i varje insats.



Det totala antalet träffar på <http://www.klippan.se/naringslivarbete/ledigajobb.228.html> samt det genomsnittliga antalet träffar per vecka. Avser januari – augusti 2011.

Hitintills detta år uppgår antalet träffar på ”lediga jobb” till totalt 22 311 stycken. Det största antalet besökare var under mars månad med 4 663 stycken besökare och det lägsta antalet besökare var under juni månad med 1 926 stycken besökare.



Marknadsföringsinsatserna för 2011 skedde under:

- 10 februari (mässa)
- 14 – 27 mars (Spotify samt mässa)
- 23 – 29 maj (TV 4 samt mässa)
- 8 augusti – 4 september (TV 4)

Det är svårt att säga i vilken utsträckning marknadsföringsinsatserna har kunnat påverka antalet träffar på hemsidan, detta då det finns ett flertal andra faktorer som kan påverka antalet träffar än de marknadsföringsinsatser som skett under 2011. Bland annat sker rekrytering av vikarier och sommarjobbare inför sommaren under januari till mars månad. Dessa tjänster får årligen ett mycket stort antal sökande. Vidare minskar antalet lediga tjänster under sommaren då det råder semestertider. Antalet annonser som legat ute på hemsidan under 2011:

- Januari: 14
- Februari: 15
- Mars: 9
- April: 16
- Maj: 18
- Juni: 18
- Juli: 6
- Augusti: 7

## Planerade marknadsföringsinsatser under 2012

Under 2012 planerar personalkontoret att vidare besöka de större högskole- och universitetsmässor som sker runt om i Skåne. Bland annat de vid Kristianstad Högskola, Halmstad Högskola och Lunds Universitet.

Vi ska även undersöka möjligheterna till att fortsätta synas i olika mediala sammanhang, så som i TV, radio, tidning med mera.