

Arkivsaknr: 2026/1773-1
Saksbehandlar: Henriette Alster Mathisen
Avdeling: Kultur, idrett og frivilligheit

SAKSFRAMLEGG

Ung jobb – vurdering av vidareføring, utviding eller avvikling av tilbodet

Utval

Ungdomsrådet	07.09.2026
Levekårsutvalet	10.09.2026
Formannskapet	14.09.2026
Kommunestyret	24.09.2026

Kommunedirektøren sitt forslag til vedtak

Austevoll kommunestyre ber kommunedirektøren vurdere ei stegvis utviding av Ung jobb i kommande budsjettprosessar.

Politisk behandling

Saka skal til uttale i ungdomsrådet og levekårsutvalet.

Saka skal til innstilling i formannskapet.

Endeleg vedtak i saka blir gjort av kommunestyret.

Kort samandrag av saka

Saka gjeld vidare utvikling av Ung jobb, som er Austevoll kommune sitt sommarjobbtilbod for ungdom. Saka kjem til politisk behandling etter to vedtak i ungdomsrådet om å vurdere fleire plassar, utviding av tilbodet utover sommaren og eit mogleg tilbod til yngre ungdom. Saksframlegget gjer greie for dagens ordning, vurderer nytte og ressursbehov og legg fram tre alternative løysingar: vidareføring, utviding eller avvikling av tilbodet.

Bakgrunn for saka

Saka kjem til politisk behandling etter to vedtak i ungdomsrådet 2. juni 2026.

I sak 24/2026: Ungdomsrådet ønsker at kommunen set av meir pengar i budsjett for å utvide talet på plassar i Ung jobb, talet på plassar på 12 opplevast i dag som for lite. Ungdomsrådet ønskjer også at kommunen ser på om det er mogleg å utvide tilbodet til å ikkje vere berre om sommaren, men også for helgar året ut og andre feriar som t.d. haustferien.

I sak 23/2026: Ungdomsrådet ønsker at kommunen greier ut moglegheita for samarbeid mellom kommune og næringsliv for sommarjobbar for dei under 15 år. Ungdomsrådet ønsker også at kommunen sjølv tek initiativ til å gi eit tilbod for sommarjobb til dei under 15 år.

Tidlegare administrerte Leider (tidlegare ASV) tilbodet i Austevoll. Ungdommane utførte då mindre oppdrag for private innbyggjarar, med rettleiing frå arbeidsleiar i Leider. Då Leider sa opp avtalen, overtok kommunen ansvaret. Kommunen prøvde deretter ut ei ordning der ein sommarvikar i 100 prosent stilling i ein månad administrerte tilbodet. Denne løysinga blei ikkje vidareført på grunn av utfordringar i gjennomføringa og tilbagemeldingar frå foreldre.

I 2021 løyvde kommunestyret 300 000 kroner til tiltaket i revidert budsjett. Austevoll frivilligsentral fekk ansvar for ordninga. Kort tid etter vedtaket hadde 16 ungdommar arbeidsavtale med Austevoll kommune. Sidan då har Ung jobb vore eit årleg tilbod.

Fakta i saka

Ung jobb er eit kommunalt sommarjobbtilbod for ungdom frå det året dei fyller 16 år til og med 18 år.

Målet med tilbodet er å

- gi ungdom lønna arbeid
- gi arbeidserfaring og meistring
- gi innblikk i kommunen som arbeidsplass
- bidra til inkludering og førebygging av utanforskap
- gi ungdom ein meningsfylt aktivitet i sommarferien

Tilbodet støttar opp under mål i kommuneplanen sin samfunnsdel om gode oppvekstvilkår, meistring, inkludering, førebygging, deltaking og inkluderande arbeidsliv.

Austevoll frivilligsentral har ansvar for den administrative ordninga knytt til Ung jobb, mellom anna å skaffe arbeidsplassar, følge opp oppdragsgivarar, administrere søknadsprosessen, gi informasjon, plassere og følge opp ungdommane og samarbeide med personal- og lønnsavdelinga.

Kommunale einingar er oppdragsgivarar for arbeidsoppgåvene. Einingane har ansvar for å ta imot ungdommane, gi opplæring og følge dei opp i arbeidsperioden.

I 2026 blei søkarane prioriterte etter to kriterium: Dei måtte vere folkeregistrerte i Austevoll kommune og ikkje tidlegare ha vore tilsette gjennom Ung jobb. Søkarane blei deretter trekte ut ved loddtrekning.

I 2026 jobba ungdommane på Hufthamartunet, PO-senteret og i miljøarbeidartenesta. Andre arbeidsplassar i ordninga har vore BUA (utstyrsentral), frivilligsentralen, ungdomsklubben, FDV (vaktmeistertenesta), Austevoll ungdomsskule, vaksinevakt, Leider, sommaraktivitetar i regi av frivillige organisasjonar og stell av hagar og uteområde på kommunale eigedommar.

Oppgåvene varierer ut frå behov, aktivitet og ressursar i einingane. Dei første åra var ungdommane innom fleire arbeidsplassar i løpet av arbeidsperioden. Etter ønske frå helseeiningane blei dette endra til ein fast arbeidsplass for kvar ungdom. Det kan vere to, tre eller fire ungdommar på same arbeidsplass samtidig, avhengig av behov og ressursar. Ungdommane jobbar to samanhengande veker kvar.

Tilbodet har også verdi som rekrutteringstiltak, fordi fleire kommunale einingar i ettertid har tilsett ungdom i ordinære vikarstillingar etter at dei først deltok i Ung jobb.

Talet på tilsette ungdommar i Ung jobb:

2021: 16

2022: 13

2023: 9

2024: 10

2025: 14

2026: 12

Variasjonen i talet på tilsette ungdommar heng saman med budsjettjusteringar og talet på søkarar dei ulike åra.

Vurdering og drøfting av saka

Ung jobb gir ungdom arbeidserfaring og kommunen tilgang på ekstra arbeidskraft i periodar med aktivitet og behov. Ungdom kan bidra med praktiske oppgåver, støtte i aktivitetar og avlasting i einingar som har eigna arbeidsoppgåver. Tilbodet er derfor nyttig både for ungdommane og for kommunen.

Tilbodet gir ungdom innblikk i arbeidslivet, trening i ansvar og samarbeid og ei kjensle av å vere til nytte. Dette er i tråd med kommuneplanen sin samfunnsdel, som løfter fram gode oppvekstvilkår, inkludering, deltaking og sosial berekraft.

Ung jobb har også verdi som bemannings- og rekrutteringstiltak. Tidleg kontakt med arbeidslivet kan styrke ungdom si tilknytning til Austevoll og gi kommunen eit betre grunnlag for framtidig rekruttering. Dette er relevant i lys av samfunnsdelen, der kommunen peikar på behov for arbeidskraft, samarbeid og utvikling av gode lokalsamfunn.

Ei utviding av tilbodet vil likevel krevje meir ressursar. Frivilligsentralen har ansvar for den administrative oppfølginga av ordninga. I tillegg kjem behovet for oppfølging i dei

kommunale einingane. Ungdom treng tettare rettleiing enn vaksne arbeidstakarar, og særleg yngre ungdom vil krevje meir tilrettelegging, kortare arbeidsdagar og klare rammer.

Alternativ 1: Vidareføre tilbodet som i dag	
Beskriv alternativet:	
Kommunen vidarefører Ung jobb som i dag, som eit sommarjobbtilbod for ungdom frå det året dei fyller 16 år til og med 18 år, innanfor gjeldande rammer og omfang.	
Drøft konsekvensar:	
... for økonomi	Positivt: Tilbodet kan drivast innanfor kjende rammer. Kommunen unngår auka kostnader til administrasjon og oppfølging. Negativt: Det blir ikkje rom for fleire plassar eller eit utvida tilbod. Tilbodet møter i avgrensa grad innspela frå ungdomsrådet.
... for klima og miljø	Positivt: Tilbodet gir avgrensa auke i transport og aktivitet samanlikna med ei utviding. Negativt: Ungdom må framleis transporterast til arbeidsstadene.
... for organisasjonen	Positivt: Ordninga er kjend og innarbeidd. Belastninga på einingane og frivilligsentralen er føreseieleg. Negativt: Dette gir ingen særlege ulemper.
... for barnets beste og andre særskilde grupper	Positivt: Ungdom i målgruppa får lønn, arbeidserfaring, meistring og innblikk i arbeidslivet. Negativt: Få plassar avgrensar kor mange som får nytte av tilbodet.

Alternativ 2: Utvide tilbodet	
Beskriv alternativet:	
Kommunen utvidar Ung jobb til fleire ungdommar og opnar for arbeid utover sommarferien. Tilbodet kan nyttast gjennom året, særleg innan aktivitetstilbod og inkludering av barn og unge, og som støtte ved arrangement i samarbeid med frivillige organisasjonar. Utvidinga kan også omfatte ungdom under 16 år, med eigne og tilpassa arbeidsoppgåver.	
Drøft konsekvensar:	
... for økonomi	Positivt: Tilbodet kan gi betre utnytting av ordninga som førebyggjande og inkluderande tiltak. Tilbodet kan styrke rekruttering til kommunale tenester på sikt. Negativt: Utvidinga vil krevje auka løyvingar til lønn, administrasjon og oppfølging.

	Meir aktivitet gjennom året vil gi høgare driftskostnader.
... for klima og miljø	Positivt: Tilbodet kan knytast til lokale aktivitetar og nærmiljøoppdrag. Negativt: Fleire arbeidsplassar og aktivitetar kan gi noko auka transportbehov. Fleire aktivitetar krev planlegging for å sikre miljøvennlege løysingar.
... for organisasjonen	Positivt: Tiltaket styrker kommunen sitt omdømme som ungdomsvennleg og utviklingsorientert. Det kan gi betre rekruttering til framtidige kommunale yrke. Det kan styrke samarbeid på tvers av einingar og med frivillig sektor. Negativt: Utvidinga vil gi større belastning på einingane og frivilligsentralen. Ordninga vil krevje fleire rutinar for tryggleik, opplæring og koordinering. Yngre ungdom vil krevje tettare oppfølging og meir tilrettelegging. Det kan vere få oppdragsgivarar med eigna arbeidsoppgåver for dei yngste.
... for barnets beste og andre særskilde grupper	Positivt: Fleire ungdommar får arbeidserfaring og meistring. Yngre ungdom kan få eit lågterskeltilbod med tett oppfølging. Tilbodet kan styrke tilhøyrslø, ansvarskjensle og deltaking. Det kan bidra til sosial utjamning og fleire like moglegheiter. Negativt: Dersom tilbodet ikkje blir godt nok tilrettelagt, kan det gi utrygge rammer for dei yngste deltakarane. Auka omfang kan gi varierende kvalitet i oppfølginga.

Alternativ 3: Avvikle tilbodet	
Beskriv alternativet:	
Kommunen avvikler Ung jobb som kommunalt sommarjobbtillbod for ungdom.	
Drøft konsekvensar:	
... for økonomi	Positivt: Kommunen sparar utgifter til lønn, administrasjon og oppfølging. Ressursar kan prioriterast til andre tiltak. Negativt: Kommunen mistar eit målretta og førebyggjande ungdomstiltak.
... for klima og miljø	Positivt: Avvikling vil redusere transport og aktivitet knytt til ordninga. Negativt: Ingen særlege negative konsekvensar for klima og miljø.

... for organisasjonen	Positivt: Kommunale einingar og frivilligsentralen får mindre administrativ belastning. Negativt: Einingane mistar ekstra arbeidskraft. Kommunen mistar eit synleg ungdomstiltak. Kommunen mistar ein arena for rekruttering og tidleg kontakt med ungdom.
... for barnets beste og andre særskilde grupper	Positivt: Ingen særlege positive konsekvensar. Negativt: Ungdom mistar eit tilbod om arbeidserfaring, meistring og deltaking. Ungdom med svake nettverk vil få færre moglegheiter til å prøve seg i arbeidslivet. Avvikling kan svekkje kommunen sitt førebyggjande arbeid mot utanforskap.

Oppsummering av fordelar og ulemper	
Alternativ 1 Vidareføre tilbodet som i dag	Fordel: Kommunen held fram med eit etablert tilbod innanfor kjende rammer og ressursar. Ulempe: Tilbodet blir ikkje utvida, og få plassar avgrensar kor mange ungdommar som får delta.
Alternativ 2 Utvide tilbodet	Fordel: Fleire ungdommar kan få arbeidserfaring, og kommunen kan styrke både inkludering og framtidig rekruttering. Ulempe: Alternativet krev meir lønn, meir administrasjon og meir oppfølging i einingane.
Alternativ 3 Avvikle tilbodet	Fordel: Kommunen sparar ressursar til lønn, administrasjon og oppfølging. Ulempe: Ungdom mistar eit målretta tilbod, og kommunen mistar både arbeidskraft og ein rekrutteringsarena.

Kommunedirektøren vurderer derfor at utvida bruk av ungdom som arbeidskraft kan gi gevinst for kommunen, ungdommane, frivillige organisasjonar og lokalsamfunnet. Samstundes må omfanget stå i forhold til kapasiteten i administrasjonen og hos oppdragsgivarane.

Kommunedirektøren vurderer vidare at ei eventuell utviding bør skje gradvis og i tråd med ordinære budsjettprosessar, behov, ressursar og aktivitetsnivå.

Sårbarheit og utfordringar

Ordninga er sårbar for endringar i budsjett, tilgang på eigna arbeidsoppgåver og kapasitet i

frivilligsentralen og dei kommunale einingane. Ei utviding av tilbodet vil krevje meir planlegging, meir koordinering og tettare oppfølging. Særleg gjeld dette dersom tilbodet skal omfatte yngre ungdom eller aktivitet gjennom heile året. Det kan også vere utfordrande å sikre nok eigna arbeidsplassar med trygge og meningsfulle oppgåver.

Kommunedirektøren sin konklusjon

Kommunedirektøren vurderer at Ung jobb er eit nyttig tilbod for ungdom og eit positivt tiltak for kommunen. Tilbodet gir arbeidserfaring, styrker inkludering og kan bidra til framtidig rekruttering. Samstundes krev ei utviding meir ressursar til administrasjon og oppfølging. Kommunedirektøren vurderer derfor at eventuelle utvidingar bør skje gradvis og i tråd med ordinære budsjettprosessar, kapasitet og tilgang på eigna arbeidsoppgåver.