

Handläggare  
Andreas Christoffersson

Datum  
2013-11-20

Diarienummer  
UAN-2013-0551

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden

## Rapport Roligaste sommarjobbet 2013

### Förslag till beslut

Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden föreslås besluta

**att** lägga informationen till handlingarna.

### Sammanfattning

En rapport från Roligaste Sommarjobbet för 2013 presenteras i bilaga 1. Rapporten ger en sammanfattande redogörelse för Roligaste Sommarjobbet som drivits av företaget Indivator på uppdrag av utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden, UAN.

Under sommaren 2013 har 75 ungdomar i Uppsala kommun drivit företag som sommarjobb under konceptet ”Roligaste sommarjobbet. 80 ungdomar tilldelades en plats, 76 närvarande under första dagen och efter nyrekrytering av reserver fullföljde sedan 75 ungdomar perioden.

Affärsidéerna har varierat med allt från hushållsnära tjänster och trädgårdsarbete till försäljning av egendesignade produkter, fotograf och DJ. Alla deltagare har visat ett brinnande intresse och nyfikenhet för företagande och många har uttryckt en vilja att fortsätta med något liknande efter programmets slut. I genomsnitt har ungdomarna tjänat lika mycket som ett traditionellt feriejobb, men samtidigt fått insikter i företagande, ökad självinsikt och fått möjlighet att utveckla ett entreprenöriellt förhållningssätt.

Enkäten i slutet av bilaga 1 visar att en övervägande del av deltagarna skulle rekommendera ”Roligaste sommarjobbet” till en vän.

Kontoret för barn, ungdom och arbetsmarknad

Carola Helenius-Nilsson  
Direktör

RAPPORT 2013

**ROLIGASTE SOMMARJOBDET**

UPPSALA KOMMUN



**Indivator AB**  
Bangårdsgatan 13 - 753 20 UPPSALA - 556749-4454  
[www.roligastesommarjobbet.se](http://www.roligastesommarjobbet.se) - [facebook.com/roligastesommarjobbet](https://facebook.com/roligastesommarjobbet)

**Kontaktperson**  
Johannes Brännkarr - Verksamhetschef  
+46 (0) 739 840 684 - [johannes.brannkarr@indivator.se](mailto:johannes.brannkarr@indivator.se)

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>01 Sammanfattning</b>	<b>4</b>
<b>02 Indivator</b>	<b>5</b>
2.1 Verksamhet och syfte	5
2.2 Organisation	7
2.3 Kvalitet	5
<b>03 Roligaste Sommarjobbet™</b>	<b>8</b>
3.1 Syfte	8
3.2 Psykologisk teori	10
3.3 Pedagogisk metod	12
3.4 Processchema	13
3.5 Rekrytering och urval	14
3.6 Handledare	18
3.7 Kickoff-vecka	20
3.8 Företagande	21
3.9 Avslutningsträff	22
3.10 Alumninätverk	23
3.11 Medial uppmärksamhet	24
<b>04 Frågor och svar</b>	<b>25</b>
<b>05 Resultat</b>	<b>26</b>
5.1 Deltagarantal	26
5.2 Handledare	26
5.3 Kickoff-veckan	27
5.4 Företagandet	28
5.5 Avslutning & utvärdering	29
5.6 Kommentarer från deltagare	32
<b>06 Tack</b>	<b>37</b>

# FÖRORD

För sju år sedan drev jag ett UF-företag ([www.ungforetagsamhet.se](http://www.ungforetagsamhet.se)) under mitt sista år på gymnasiet. Det var en erfarenhet långt mer värdefull än det jag tidigare lärt mig i skolan. Dels väcktes ett starkt intresse för företagande, men framförallt hade Ung Företagsamhet givit mig en möjlighet att utveckla mina icke-kognitiva kunskaper – min entreprenöriella förmåga. Utan att överdriva vill jag påstå att UF förändrade mig fullkomligt, som människa. Jag lärde mig att ta kontakt med okända människor, att det till varje problem också finns en lösning, hur man säljer produkter till företag och privatpersoner, att prata inför stora grupper av människor, hur man samarbetar nära under lång tid, att hårt arbete lönar sig och att jobb inte är något man får utan något man skaffar sig. Bara för att nämna några av alla lärdomar. Men viktigast av allt var att jag för första gången i mitt liv insåg att jag hade potential att nå vilket mål jag ville – att det var *jag*, och ingen annan, som hade kontrollen över mitt liv.

Efter mitt år som UF-företagare var det inte någon tvekan om att jag skulle bli företagare. Men jag insåg också att det inte nödvändigtvis var företagandet som hade fångat mig, utan den nyvunna förmågan att agera *företagsamt*. Jag insåg att alla ungdomar, oavsett om de planerade en framtid som företagare eller anställda, har en fördel av att agera modigt, självsäkert, kreativt, uthålligt – entreprenöriellt.

Denna insikt fick mig att tillsammans med en kompis starta *Roligaste Sommarjobbet*, ett innovativt utbildningskoncept som primärt syftar till att öka ungdomars entreprenöriella förmåga. På ett odramatiskt och roligt sätt får unga mellan 15-19 år skapa sitt eget sommarjobb under fyra veckor på sommarlovet, som ett alternativ till den traditionella feriepraktiken. Sedan starten 2009 har vi utbildad över 900 sommarlovsföretagare i tolv kommuner. Vi vet att vårt koncept skapar resultat. Ca 81% av våra deltagare uppger att Roligaste Sommarjobbet givit dem ett ökat självförtroende och ca 83% upplever också att de blivit modigare. Vi känner oss därför närmast skyldiga att ge denna möjlighet till unga i Sveriges samtliga kommuner. Alla unga förtjänar en chans att få prova på sin förmåga och upptäcka sin potential.

Vår ambition är att förändra Sverige. Tack för att du hjälper oss på vägen mot vår vision.

**Alexander Brännkärr**  
Uppsala, augusti 2013

# 01 SAMMANFATTNING

- Roligaste Sommarjobbet™ är ett innovativt utbildningskoncept som ger ungdomar mellan 15-20 år möjlighet att under fyra veckor på sommarlovet driva företag som sommarjobb, som ett alternativ till traditionellt feriearbete. Syftet är att öka deltagarens entreprenöriella förmåga.
- Programmet inleds med en kickoff-vecka där deltagaren lär sig företagandets grunder och erhåller ett startkapital om 2 000 SEK. Deltagaren skall därefter skapa sitt eget sommarjobb genom att starta och driva ett företag (hobbyverksamhet) under tre veckor, naturligtvis med daglig och nära handledning.
- Sommaren 2013 drev ca 400 ungdomar från tolv kommuner eget företag som sommarjobb genom utbildningskonceptet Roligaste Sommarjobbet™. Sedan 2009 har ca 900 ungdomar deltagit i konceptet.
- De vanligast förekommande affärsidéerna är med anledning av programmets karaktär enkla att genomföra och genererar omedelbara intäkter, exempelvis hushållsnära tjänster och försäljning av kaffe, läsk och bullar. Många deltagare har dock mer långsiktiga ambitioner med sitt företagande, och affärsidéerna har i dessa fall varit något mer avancerade, t.ex. webbdesign och utveckling av innovationer.
- Deltagare som har för avsikt att tjäna pengar tjänar ungefär lika mycket som denne gjort vid traditionellt feriearbete, men får utöver detta ökade kunskaper i företagande och en ökad entreprenöriell förmåga. 80% av 2013 års deltagare uppger att de fått ett ökat intresse för företagande.
- 82% av 2013 års deltagare hade vid utvärderingstillfället i samband med programmets avslut en mycket positiv eller positiv totalupplevelse av Roligaste Sommarjobbet. Mindre än 4% hade en negativ totalupplevelse.
- För lokala siffror och deltagarkommentarer, se avsnitt *05 Resultat*
- För bilder och en mer målande bild av sommarens program, besök vår Facebook-sida: [www.facebook.com/roligastesommarjobbet](http://www.facebook.com/roligastesommarjobbet)

## 02 INDIVATOR

### 2.1 VERKSAMHET OCH SYFTE

#### 2.1.1. Verksamhet

Genom innovativa utbildningskoncept utvecklar Indivator ungas entreprenöriella förmåga. Företagets idag mest etablerade utbildningskoncept är Roligaste Sommarjobbet™ och WorkExpress®.

#### 2.1.2. Definition av entreprenöriell förmåga

Indivator definierar entreprenöriell förmåga som summan av ett flertal egenskaper, bl.a. självförtroende, mod, problemlösningsförmåga, kreativitet, visionärt tänkande, initiativtagande, samarbetsförmåga, uthållighet och drivkraft. Förmågan att skaffa sig arbete, starta företag eller uppnå mål i största allmänhet beror till stor del av individens entreprenöriella förmåga. Indivators övertygelse är att entreprenöriell inte är något man föds till utan att företagsamhet är något som kan tränas upp.

#### 2.1.3. Historia

Företaget grundades i Uppsala 2008 av bl.a. Alexander Brännkärr, då 19 år gammal, som efter att ha drivit UF-företag upptäckte vikten av att som ung få möjlighet att prova på sin entreprenöriella förmåga. Indivator bilades med syftet att ge andra unga samma möjlighet och insikt. Sammanlagt har över 1 000 unga fått chansen att öva upp sin företagsamhet genom deltagande i något av Indivators utbildningskoncept.

#### 2.1.4 Syfte

Indivators verksamhet består i dagsläget till stor del av sociala projekt, exempelvis Roligaste Sommarjobbet™, med främsta syfte att förebygga utanförskap och skapa samhällsnytta.

## 2.2 ORGANISATION

### 2.2.1 Företagsledning

Indivator ägs och leds av Alexander Brännkärr (f. 1988) och Ann-Kristin Lyttkens (f. 1963). Nedan följer en kort presentation av de båda:

#### **Alexander Brännkärr** – *Grundare och VD*

Alexander utsågs 2013 till Årets Unga Företagare i Uppsala Län (*Företagarna*) och var en av fem finalister vid uttagningen till Årets Ekonomistudent 2013 (*KPMG*). Vidare kom Alexander på andra plats i urvalsprocessen till Konungens Stipendium för Ungt Ledarskap 2011, särskilt med anledning av hans brinnande engagemang för ungt entreprenörskap. Alexander har varit egenföretagare sedan 18 års ålder då han drev ett av Sveriges främsta UF-företag. Parallellt med uppdraget som VD i Indivator studerar han vid Handelshögskolan i Stockholm.

#### **Ann-Kristin Lyttkens** – *Styrelseordförande (operativt verksam)*

Ann-Kristin är utbildad beteendevetare och har över 25 års erfarenhet av att arbeta med människors utveckling och mål i arbetslivet. Hon är utsedd till Årets Kvinnliga Företagare 2002 i Uppsala Län (ALMI) med sin HR-konsultbyrå Lyttkens & Partners, där hon agerar rådgivare åt Regeringskansliet, Tele2, 3M, Livsmedelsverket, Q-Med m.fl. Ann-Kristin är av regeringen utsedd till ambassadör för kvinnligt företagande och sitter i regionstyrelsen (Uppsala) för Handelskammaren och Connect.

### 2.2.2 Medarbetare

Indivator består av en väl avvägd kombination av seniora konsulter med mångårig erfarenhet av arbete med människor och människors utveckling, och nytänkande unga konsulter med en djup förståelse för målgruppen. Under 2013 uppgick antalet heltidsarbetande (omräknat till heltidsanställningar) till ca sju personer.

### 2.2.3. Revisor

Företagets revisor är Michael Palm, auktoriserad revisor och partner på Grant Thornton.

## 2.3 KVALITET

### 2.3.1. Indivators definition av kvalitet

Kvalitet är ett subjektivt begrepp. Det som för en organisation anses vara hög kvalitet kan för en annan var låg. För Indivator är dock kvalitet aldrig en bedömningsfråga. För oss innebär kvalitet alltid en och samma sak: *mätbara och bestående resultat*.

### 2.3.2. Utgångspunkter för kvalitetsarbetet

Framgångsrika sociala projekt, de som skapar resultat på riktigt, kräver ett stort hjärta och ett genuint engagemang. Men även om syftet är att skapa samhällsnytta får man inte glömma vikten av att använda välbeprövade företagsekonomiska principer. På Indivator är vi noga med att genomgående använda en stor portion av både hjärta och hjärna. Vårt kvalitetsarbete brukar vi därför sammanfatta med tre ord: *hjärna, hjärta, resultat*.

### 2.3.3. Processer för kvalitetssäkring

En av de största utmaningarna för ett utbildningsföretag som Indivator är kontrollen av kvalitet i produktionen. Då produkten levereras av människor för människor är det ofrånkomligt att varje enskilt program blir unikt. För att kunna garantera en jämn och hög kvalitet arbetar dock Indivator med tydliga och dokumenterade processer för hur ett program ska genomföras. Vi utbildar också kontinuerligt våra konsulter i dessa och vi utvärderar alltid våra leveranser noggrant.

### 2.3.4. Kvalitetsmål

Målet med Indivators utbildningar varierar givetvis beroende på koncept, målgrupp och övriga förutsättningar, men gemensamt är att målet alltid är definierat och utformat för objektiv mätning av resultatet. Kvantitativa mått kompletteras sedan med kvalitativa för att en mer nyanserad bild av resultatet skall kunna urskiljas. Deltagarnas upplevda utveckling och nöjdhet med programmet är framförallt de parametrar som utvärderas.



## 03 ROLIGASTE SOMMARJOBDET™

### 3.1 SYFTE

#### 3.1.1. Primärt syfte: utveckla ungas företagsamhet (utbildning)

Roligaste Sommarjobbet™ är ett utbildningskoncept utvecklat av Indivator, med två huvudsakliga syften:

1. Visa deltagaren att företagande inte behöver vara kunskaps- eller kapitalkrävande, att det är roligt och utmanande och att det är ett alternativ till anställning.
2. Ge deltagaren möjlighet att prova på sin förmåga och utveckla entreprenöriella egenskaper, såsom *mod, självförtroende, problemlösningsförmåga, kreativitet, initiativtagande, samarbetsförmåga, visionärt tänkande, uthållighet och drivkraft.*

#### 3.1.2 Sekundärt syfte: erbjuda ett alternativ till traditionellt feriearbete

Den stora majoriteten deltagare söker sig inte till Roligaste Sommarjobbet™ för att tjäna pengar utan för att de är nyfikna på att prova på sin förmåga eller har en affärsidé de vill utveckla. Ofta betraktar man Roligaste Sommarjobbet™ som ett första steg till vidare företagande, t.ex. genom Ung Företagsamhet.

För vissa deltagare är det dock viktigt att tjäna pengar och få en marknadsmässig sommarjobbslön. För dessa deltagare är det viktigt att Roligaste Sommarjobbet™ är ett direkt alternativ till annat feriearbete.

Oavsett vilket mål deltagare har, att tjäna pengar eller prova på entreprenörskapet, så är vårt mål som handledare att hjälpa deltagaren att nå dit den vill. De deltagare som har för avsikt att få en rimlig sommarlön brukar vanligtvis inte ha några problem att erhålla det, och de deltagare som vill utvecklas och prova på företagandet har alla möjligheter att göra det.

### 3.1.3. Varför är ungas företagsamhet viktig?

Oavsett om en individ har för avsikt att bli egenföretagare eller anställd är icke-kognitiva kunskaper såsom självförtroende, mod, problemlösningsförmåga, envishet och framförhållning av väsentlig vikt för en individs chanser att lyckas på arbetsmarknaden<sup>1</sup>. Dessa kunskaper utvecklas bäst i tidig ålder<sup>2</sup>. Sveriges nya gymnasieskola, GY11, lägger därför fokus på att utveckla den entreprenöriella förmågan hos eleven, och också på EU-nivå är entreprenörskap en högt prioriterad fråga. I EU-kommisionens rapport "Entrepreneurship 2020 Action Plan – Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe"<sup>3</sup> skriver man exempelvis att "för att återföra Europa till tillväxt och högre nivåer av sysselsättning behövs fler entreprenörer".

I forskningsrapporten "Effekter av utbildning i entreprenörskap"<sup>4</sup> framtagen av docent Karl Wennberg och doktorand Niklas Elert vid Ratio – Näringslivets forskningsinstitut, har man analyserat långtidseffekterna av f.d. UF-företagares arbetsmarknadspotential och företagande. Man kan se att de som drivit UF-företag ([www.ungforetagsamhet.se](http://www.ungforetagsamhet.se)) under sin gymnasietid har senare i livet en starkare etablering på arbetsmarknaden, högre inkomst och blir oftare chefer än kontrollgruppen. Man har också kunnat se att UF-företagande ökar sannolikheten att bli nyföretagare och att inkomsten i dessa företag är högre än för kontrollgruppen.

Att investera i utbildningskoncept som ökar ungas entreprenöriella förmåga är därför att investera i Sveriges framtid.

---

<sup>1</sup> Rosendahl Huber, L., Sloof, R. & van Praag, M. (2012) The Effect of Early Entrepreneurship Education: Evidence from a Randomized Field Experiment. Tinbergen Institute Discussion Paper T1 2012-041/3

<sup>2</sup> Se ovan

<sup>3</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:EN:PDF>

<sup>4</sup> <http://www.ungforetagsamhet.se/sites/ungplain/files/ungmedia/Dokument/Internt/Effekter%20av%20Utbildning%20i%20entrepren%C3%B6rskap.pdf>

## 3.2 PSYKOLOGISK TEORI

Roligaste Sommarjobbet™ är ett genomarbetat utbildningskoncept som bygger på väl etablerade och akademiskt vedertagna psykologiska teorier. Entreprenörskap relaterar till ett flertal kunskapsområden inom den akademiska psykologin, däribland motivation, beteendeteori, självbild och identitet, emotionspsykologi samt kognitiv psykologi.

Nedan redogör vi för några av de mest essentiella teoretiska tillämpningarna som förekommer inom ramarna för Roligaste Sommarjobbet™.

En klassisk skiljelinje inom motivationspsykologin är huruvida människor främst motiveras av belönande incitament eller en inre driftkraft i riktning mot självförverkligande.<sup>5</sup> En central tanke i Roligaste Sommarjobbet™ är att försöka adressera *båda* dessa faktorer. Således syftar våra utbildningsinsatser till att ge deltagarna en praktisk erfarenhet av att entreprenöriella beteenden som arbetsamhet, kundorientering och initiativförmåga leder till direkta positiva konsekvenser (en beteendeteoretiker skulle kalla detta för positiv förstärkning<sup>6</sup>); samtidigt som de ges möjligheten att empiriskt uppleva att arbete och företagande faktiskt kan vara roligt i sig självt, och möjliggöra personlig utveckling och självförverkligande.

### 3.2.1 Self-Efficacy – Albert Bandura

Individers övertygelse är att en individs förmåga att starta företag, skaffa sig ett arbete eller uppnå ett mål till stor del beror på individens tilltro till den egna förmågan i det specifika avseendet. Denna övertygelse bygger bland annat på den världsledande Stanford-psykologen Albert Banduras teori *Self-Efficacy*<sup>7</sup>, som beskriver hur en individs tilltro till den egen förmåga i en specifik situation starkt korrelerar med det faktiska utfallet i den angivna situationen. Bandura lyckades påvisa att ju högre Self-Efficacy en individ hade, desto större var sannolikheten att individen också lyckades med den specifika uppgiften. Banduras forskning har fastställt att en persons self-efficacy inför en given situation främst påverkas genom (1) egna erfarenheter inom det aktuella området; därefter av (2) möjligheten att observera och lära av andra, (3) muntlig uppmuntran, och (4) förmågan att upprätthålla ett lugn i situationen.

Som deltagare i Roligaste Sommarjobbet™ får den unga entreprenören en chans att under gynnsamma omständigheter prova på sin förmåga - och lyckas. Deltagaren upptäcker att denne besitter kompetenser hen kanske inte varit medveten om tidigare, och individens self-efficacy ökar, och därmed också individens chanser att lyckas på arbetsmarknaden (och i övriga situationer där entreprenöriell förmåga är av värde).

---

<sup>5</sup> Passer, M.W., & Smith, R.E. (2004). *Psychology. The Science of Mind and Behaviour*. New York: McGraw-Hill.

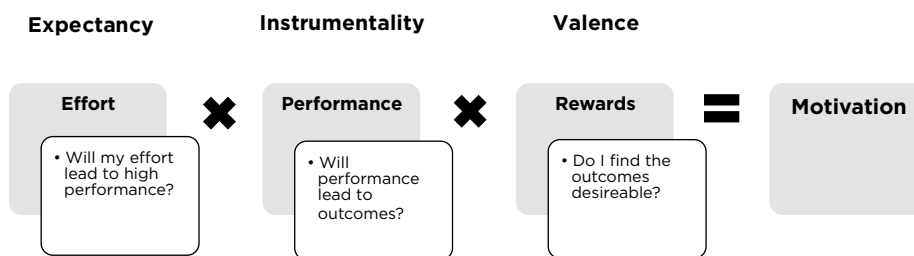
<sup>6</sup> Ramnerö, J., & Törneke, N. (2006). *Beteendets ABC - En introduktion till behavioristisk psykoterapi*. Lund: Studentlitteratur

<sup>7</sup> Bandura, A. (1997) *Self-Efficacy – The Exercise of Control*, W.H. Freeman

### 3.2.2 Locus of control – Julian B. Rotter

Är individen ett resultat av sin omgivning eller är omgivningen ett resultat av individen? Julian B. Rotter beskriver detta *Locus of Control*. En person med *internal* locus of control anser att med- och motgång endast förklaras av individens prestation. En individ med *external* locus of control anser att utfallet beror av "tur" eller omständigheter.

Deltagare i Roligaste Sommarjobbet™ upptäcker att det är upp till dem själva att få företaget att fungera, att det är de själva som har makten över sin situation. De lär sig att jobb inte är något man får utan något man skaffar sig, att lön inte kommer utan arbete, och att de flesta mål ligger inom räckhåll om man är redo att göra det som krävs. Därmed ökar deras internal locus of control – känslan av att ha makten över sitt eget öde.



Expectancy Theory – Victor H. Vroom

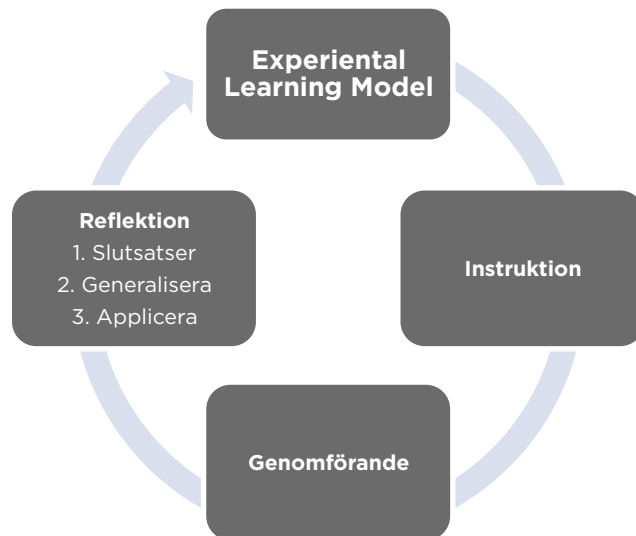
### 3.2.3 Expectancy Theory - Victor H. Vroom

Victor H. Vrooms (Yale School of Management) *Expectancy Theory* förklarar hur en individ väljer beteenden utifrån det förväntade resultatet av de olika handlingsalternativen. Vroom menar att motivation är en produkt av individens 1. tilltro till att en insats kommer att leda till det avsedda utfallet, 2. sannolikheten att utfallet leder till belöning, och 3. huruvida belöningen är tilltalande för individen eller ej.

Om målet är att motivera unga att börja agera entreprenöriellt måste man alltså öka individens tilltro till att entreprenöriellt beteende leder till resultat, och sedermera till belöning (och att belöningen är attraktiv). Self-Efficacy och Internal Locus of Control ökar individens tilltro till att ett försök leder till resultat, och om deltagare vet att resultat leder till en belöning som är attraktiv så kommer individen bli motiverad till att agera entreprenöriellt.

### 3.3 PEDAGOGISK METOD

Entreprenöriell förmåga är en summa av olika beteende - en form av praktisk kompetens. Precis som att en snickare lär sig att utföra sitt yrke genom att praktiskt utföra snickeri utvecklar en individ entreprenöriell förmåga/beteende genom att praktiskt utöva entreprenörskap.



#### 3.3.1 Experiential Learning

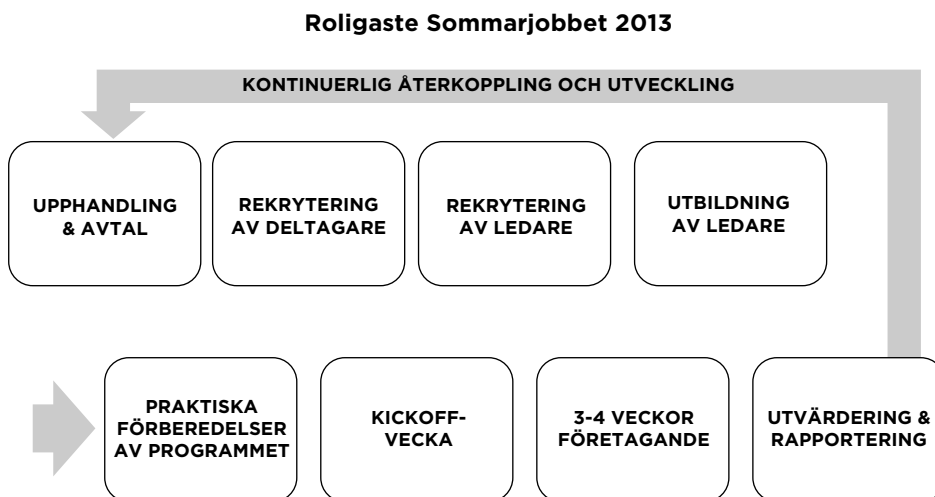
Vår metodik syftar till att ge både kunskap och entreprenöriell förmåga. Metodiken, *Experiential Learning*, är genomarbetad och välanvänd när målet är att, förutom att ge kunskap, också utveckla deltagarnas personliga egenskaper såsom självförtroende, drivkraft och kreativitet (entreprenöriell förmåga). Man brukar skilja på *kunskap* och *verktyg*, eller *områdeskunskap* och *processkunskap*. Områdeskunskap är specifik kunskap inom ett visst område, exempelvis en viss bransch, medan processkunskap är generell kunskap som kan appliceras på flera olika områden, t.ex. förmåga att ta kontakt med nya människor eller hantering av motgångar. Roligaste Sommarjobbet™ syftar till att utbilda deltagaren i entreprenörskapets processer, samt till att utveckla deltagarens entreprenöriella förmåga (beteenden).

När man genomför utbildning enligt Experiential Learning-metodiken delas en uppgift eller workshop upp i tre delar: en instruktionsfas, en genomförandefas och en reflektionsfas. Reflektionen kan sedan ytterligare delas upp i tre delar: dra slutsatser, generalisera och applicera. Viktigt att notera är att instruktionen är kort och att inte heller genomförandefasen är särskilt lång. Det viktigaste är inte att göra rätt från början, eller ens göra rätt över huvudet taget, utan istället att dra slutsatser utifrån det som händer och påbörja tankearbetet kring hur den lärdomen kan användas i framtiden. På det här sättet lär sig deltagaren att både misstag och framgångar kan leda till värdefull kunskap.

### 3.4 PROCESSSCHEMA

#### 3.4.1 Övergripande processer

Nedan följer ett översiktligt schema över de huvudprocesser som ingår i Roligaste Sommarjobbet™. Därtill finns ett stort antal delprocesser som ej framställs här men som delvis redovisas senare i denna rapport.



#### 3.4.2. Vikten av kvalitetssäkrade processer

Sommaren 2013 arrangerade Indivator Roligaste Sommarjobbet™ för femte året i rad. Sedan starten 2009 har ca 900 ungdomar utbildats i tolv kommuner. Alla dessa arrangemang och deltagare har naturligtvis lärt oss ett och annat. Idag finns väl genomtänkta, kvalitetssäkrade och dokumenterade processer för utbildningskonceptets samtliga delmoment. Se avsnitt 2.3 *Kvalitet* och avsnitt 3.6.3. och 3.6.4. för mer information om vår syn på kvalitet och hur vi arbetar för att ständigt leverera program av högsta kvalitet.

## 3.5 REKRYTERING OCH URVAL AV DELTAGARE

### 3.5.1 Rekrytering: en omfattande och avgörande process

Att rekrytera deltagare är en omfattande och direkt avgörande process. Dels är det naturligtvis viktigt att få in tillräckligt *antal* ansökningar, men framförallt är det viktigt att de som ansöker gör det för att de *vill* och inte för att måste eller inte har något annat sommarjobb. Är syftet med insatsen att öka intresset för företagande och entreprenörskap bland unga måste sommarlovsföretagande vara ett *attraktivt* alternativ till anställning och inte en sista utpost för sommarjobb. Lösningen är självklar men långt ifrån enkel: att skapa en stark efterfrågan och ett högt söktryck. För att uppnå detta krävs ett strategiskt, målmedvetet och uthålligt varumärkes- och kommunikationsarbete.

### 3.5.2 Målgruppen

Målgruppen för Roligaste Sommarjobbet™ är gymnasieungdomar med en önskan om att hitta en sysselsättning för sommaren. Många gånger är Roligaste Sommarjobbarjobbet™ målgruppens allra första kontakt med arbetsmarknaden, och man vet därför inte vad man kan förvänta sig eller vilka förväntningar som ställs på en. Naturligtvis vill målgruppen tjäna pengar, men de värdesätter också möjligheten till personlig utveckling, att jobbet är roligt och att det finns tillfälle att lära känna nya trevliga och människor i deras egen ålder.

### 3.5.3 Kärnvärden vid rekrytering

De flesta människor, och kanske unga i synnerhet, föredrar nog sommarlov framför sommarjobb. Men man vill gärna tjäna lite pengar, ha något att göra på dagarna och träffa lite nya människor. Ett *roligt* sommarjobb kan erbjuda allt detta, men finns det verkligen roliga sommarjobb?

Att Roligaste Sommarjobbet™ är *roligt* anser vi vara essentiellt. Men vad är roligt för en gymnasieungdom? Vi tror att *frihet* ("var din egen chef i sommar"), *kreativitet* ("skapa ditt eget sommarjobb") och *vänner* ("jobba ihop med en kompis i sommar") är tre avgörande nyckelstenar för att ett jobb ska vara stimulerande. Vidare är det viktigt att arbetet ger deltagaren tillfälle att *utvecklas* som individ, men detta tror inte vi är avgörande vid ansökan utan ett värde som deltagaren upptäcker under arbetets gång.

Att endast kommunicera att företagande är roligt är inte tillräckligt. Som sommarlovsföretagare krävs det att man tar ansvar, inte ger upp vid motgångar och har en vilja att lyckas med sitt sommarlovsföretag. Vi är därför noga med att ställa krav på deltagarna, för att de ska förstå att det roliga sommarjobbet är utmanande och förknippat med hårt arbete.

Av erfarenhet vet vi att deltagarna tycker att Roligaste Sommarjobbet™ är ett väldigt roligt sommarjobb, ofta till och med det allra roligaste, trots att de många gånger jobbar hårdare, och ibland inte tjänar lika mycket pengar, som de gjort om de valt ett vanligt feriearbete. Vi anstränger oss hårt för att deltagarna ska tycka på detta sätt även i fortsättningen. Att vara entreprenör på sommarlovet ska helt enkelt vara det roligaste alternativet.

### 3.5.4 Kanaler vid rekrytering (ett urval)

Kommunikationen måste väcka uppmärksamhet, vara informativ och få deltagaren att agera (skicka in sin ansökan). I kommunikationsprocessen användas flera verktyg för att uppnå detta:

**Facebook:** På vår Facebook-sida ([www.facebook.com/roligastesommarjobbet](http://www.facebook.com/roligastesommarjobbet)) har vi idag över 8 000 likes och en räckvidd på över 120 000 personer. 87% av våra följare är mellan 13-24 år, och vår Facebook-sida utgör därmed en kraftfull kommunikationskanal och ett viktigt verktyg för att slussa potentiella deltagare till vår hemsida och till ansökan.

**Instagram:** En bild säger mer än tusen ord. Med hjälp av vårt Instagramkonto (@roligastesommarjobbet) och våra hash-tags (#roligastesommarjobbet och #rs2013) kan såväl vi som våra deltagare på ett smidigt sätt dela bilder från årets och tidigare års program.

**Google AdWords:** Med hjälp av sökordsmarknadsföring kan vi på ett effektivt sätt fånga upp ungdomar i jakt på ett sommarjobb och leda dem in på vår hemsida och till ansökan.

**RoligasteSommarjobbet.se:** Med ett domännamn som är lätt att memorera och bokstavera hittar intresserade deltagare lätt till vår informativa, lekfulla och användarvänliga hemsida.

**Flyers, affischer och lärare:** Inför RS2013 trycktes 50 000 flyers och 2 000 affischer upp. Dessa distribuerades därefter till ca 100 skolor och 1 000 lärare och syokonsulenter.

**Ung Företagsamhet:** Genom nära samarbete med Ung Företagsamhet på de lokala orterna har gymnasieskolornas UF-lärare kunnat kontaktas. Dessa har varit viktiga ambassadörer för konceptet.

**Media:** Flertalet lokaltidningar, lokalradio och lokaltv-kanaler uppmärksammade under våren Roligaste Sommarjobbet™ och möjligheten att som gymnasieungdom kunna skapa sitt eget sommarjobb.

**Kommun-portaler:** Tack vare välfungerande samarbeten med kommunernas digitala feriejobbsplattformar har entreprenörsintresserade ungdomar kunnat informeras om Roligaste Sommarjobbet™.

**Ambassadörer:** Nära 500 ungdomar hade innan sommaren 2013 deltagare i Roligaste Sommarjobbet™. I tidigare års utvärderingar har över 99% angivit att det skulle rekommendera Roligaste Sommarjobbet™ till en vän, och dessa unga entreprenörer har naturligtvis varit värdefulla ambassadörer för konceptet.

**Skolbesök:** Samtliga ovanstående kanaler är naturligtvis värdefulla, men att få ungdomar utan större tilltro till sin entreprenöriella förmåga att våga söka till detta mycket annorlunda sommarjobb kräver också fysisk närvaro på deras egen arena – i skolan. Inför RS2013 gjordes över 50 skolbesök.



### 3.5.5 Urvalsprocessen

Vi vet från tidigare år att de som får ut mest av Roligaste Sommarjobbet™ inte nödvändigtvis är de som har bäst betyg i skolan. Företagande handlar om att brinna för en idé och orka kämpa för att genomföra den, och att skapa sitt sommarjobb är helt klart en större utmaning än att jobba på ett vanligt kommunalt feriearbete. Det vi främst sökt hos våra deltagare har därför varit motivation och nyfikenhet.

Urvalsprocessen består av följande tio steg:

**1.**

#### **Intresseanmälan vid skolbesök**

Vid besök på skolor är det viktigt att på kort tid nå ut till så många ungdomar som möjligt. Vid intresse delar gymnasieungdomen med sig av sina kontaktuppgifter och vi kan då senare kontakta ungdomen med mer information om ansökan.

**2.**

#### **Informationsutskick per e-post**

Till de intresserade deltagarna skickas ett e-brev med mer information om Roligaste Sommarjobbet™, hur det går tillväga för att ansöka och vart det kan vända sig vid eventuella frågor.

**3.**

#### **Skriftlig ansökan via roligastesommarjobbet.se**

Ansökan sker på Roligaste Sommarjobbets webbplats. Deltagaren väljer kommun, fyller i sina uppgifter och besvarar sedan ett antal frågor, t.ex. varför de valt att söka till Roligaste Sommarjobbet™ och om de redan nu har en affärsidé.

**4.**

#### **Kontroll av behörighet**

För att få delta i Roligaste Sommarjobbet™ krävs att ett antal skall-krav är uppfyllda, t.ex. att ungdomen är skriven i kommunen och att den går i en giltig årskurs. Obehöriga sökande meddelas och behöriga sökande går vidare i urvalsprocessen.

**5.**

#### **Urval**

Varje ansökan bedöms därefter utifrån deltagarens motivationsnivå, som framgår av deltagarens skriftliga ansökan. Deltagare som tydligt visar ett intresse för att delta premieras. En jämn könsfördelning eftersträvas.

**6.**

#### **Samkörning med kommunala feriearbeten**

En ungdom ska inte kunna ha två kommunalt finansierade sommarjobb. Därför är det viktigt att de tilltänka deltagarna ej redan blivit tilldelade ett annat kommunalt feriearbete. De som redan fått ett jobb elimineras från urvalsprocessen och meddelas.

**7.**

#### **Antagningsbesked till deltagare och reserver**

De deltagare som blivit utvalda att delta får antagningsbeskedet per brev och SMS. Också reserver meddelas och reservlistor upprättas. Vanligtvis faller ett stort antal antagna bort under processens gång, vilket gör att många reserver kan kallas in.

**8.**

#### **Bekräftelse av plats och villkor**

Den antagna deltagaren ska för att erhålla sin plats bekräfta sitt intresse för att delta, samt acceptera våra deltagarvillkor. Deltagaren förbinder sig att delta, att under programmet göra sitt yttersta och använda sitt startkapital på avsett sätt.

# 9.

## **Avstämning med samtliga deltagare per telefon**

De deltagare som acceptera sin plats och våra deltagarvillkor kontaktas per telefon. Under detta samtal säkerställer vi att deltagaren har fått all nödvändig information och känner sig trygg och motivera inför sitt sommarjobb som entreprenör.

# 10.

## **Påminnelse per SMS inför start**

För att deltagarna inte ska råka missa programmets start skickar handledaren minst ett välkomst-SMS till alla sina deltagare dagarna innan programstart. Därmed får deltagaren en relation, och kontaktuppgifter, till sin personliga ledare.

### **3.5.6 Reservlistor**

Tack vare vårt omfattande och strategiska arbete med att göra konceptet attraktivt bland ungdomarna har vi också, som tidigare nämnts, haft privilegiet att ha fler sökande än antal platser, och därmed har vi haft möjlighet att upprätta reservlistor. Detta gjorde att vi vid sena bortfall av deltagare snabbt kunde ringa in nya, och därmed minimera bortfallet av deltagare.

### **3.5.7 Kvalitetssäkring och deltagarsupport**

Till Roligaste Sommarjobbet™ 2013 sökte över 1 000 ungdomar. Det stora antalet ansökningar ställer höga krav på oss som arrangörer. Varje ansökan skall genomgå den tidigare beskrivna rekryteringsprocessen, och varje steg kräver kommunikation med den sökande. Genom tydliga och kvalitetssäkrade rekryteringsprocesser har vi kunnat hantera detta på ett professionellt sätt och kunnat säkerställa att samtliga deltagare fått korrekt och tydlig information.

För att ytterligare höja servicenivån gentemot deltagaren har vi erbjudit support via såväl mail som telefon. Deltagaren har därmed med stor enkelhet och snabbhet kunnat få eventuella frågor besvarade.

## 3.6 HANLEDARE I ROLIGASTE SOMMARJOBDET™

### 3.6.1 Rekrytering av handledare

Handledarens betydelse för programmets framgång kan inte nog understrykas. Relationen mellan deltagare och handledare är direkt avgörande för deltagarens, och projektets, resultat. Därför rekryterar vi uteslutande unga handledare med en genuin förståelse för målgruppen och med ett stort engagemang för ungt entreprenörskap. Tack vare starka nätverk bland Sveriges främsta unga företagare och mest ambitiösa studenter har vi kunnat rekrytera, för ändamålet, fantastiska handledare.

### 3.6.2 Allmänt om personalens bakgrund och kompetens

Om årets personal kan sägas följande:

- 20 handledare har jobbat under Roligaste Sommarjobbet™ 2013.
- 19 av dessa var under 25 år och samtliga var yngre än 30 år.
- Samtliga handledare besitter en påtaglig drivkraft och entreprenöriell förmåga, och känner ett stort engagemang för ungt entreprenörskap
- Majoriteten av handledarna är studenter vid några av Sveriges mest krävande universitetsutbildningar, t.ex. Juridikprogrammet vid Uppsala Universitet, Psykologprogrammet vid Lunds Universitet, Ekonomiprogrammet vid Handelshögskolan i Stockholm och Civilingenjörsprogrammet i Industriell Ekonomi vid Linköpings Tekniska Högskolan, för att nämna några.
- Flera av handledarna har nått betydande entreprenöriella framgångar, t.ex. 2:a plats i "Årets UF-företag Sverige" och "Familjen Spendrups Stipendium".
- Majoriteten av handledarna har tidigare deltagit i Roligaste Sommarjobbet™, som personal eller deltagare.

### 3.6.3 Handledares utbildning och kvalitetssäkring

Samtlig personal genomgår Indivator:s kvalitetssäkrade rekryteringsprocess för att bli certifierade handledare i konceptet Roligaste Sommarjobbet™. Syftet är att kvalitetssäkra handledarens prestation avseende leverans, förhållningssätt och bemötande.

**Steg 1:** Intervju i enlighet med företagets personalpolicy och fastställning av leveranskrav.

**Steg 2:** Lämplighetsbedömning genom intervju och referenstagning.

**Steg 3:** Undertecknande av anställningsavtal, med tydliga klausuler för sekretess (med främsta syfte att skydda våra deltagares integritet)

**Steg 4:** Två heldagars utbildning med föreläsningar och workshops, levererad av företagets grundare, Alexander Brännkärr, som innan sommaren 2013 handlett över 500 ungdomar i sommarlovsföretagande i elva olika Roligaste Sommarjobbet™-program.

**Steg 5:** Personalhandbok med tydliga riktlinjer för handledning av deltagare, och med tydliga instruktioner för handledarens samtliga arbetsuppgifter och ansvarsområden.

**Steg 6:** Daglig handledning och uppföljning av handledaren, utförd av företagets produktionsansvarige, under programmets samtliga dagar.

**Steg 7:** Återförande av resultat till processägare för kontinuerlig och ständig utveckling och kvalitetsförbättring.

### **3.6.4 Processer för kvalitetssäkring av leverans**

På grund av utbildningskonceptets säsongsbetonade karaktär, korta genomförandeperiod och unga personal (de studerar/bor ofta på annan ort eller i annat land) är upplärningstiden för handledare relativt kort. Detta har ställt krav på utveckling av tydliga instruktioner och processer för våra handledare. Nedan följer några exempel på hur vi säkerställer kvaliteten i våra program:

#### ***Två heldagar ledarutbildning***

Handledarna har oftast redan innan utbildningen en tydlig bild av deras uppdrag inför sommaren, tack vare tidigare deltagande i Roligaste Sommarjobbet™, deltagande i Ung Företagsamhets UF-företagande eller genom eget företagande. Utbildningen fokuserar därför mycket på hur de som ledare konkret ska agera under programmet. Dels diskuteras självklara områden såsom kickoff-veckans genomförande, handledningen av deltagare och vikten av kvalitet i varje delmoment, men vi pratar också om specifika frågor som avvikelser- och krishantering. Utbildningen är intensiv och innehåller samtliga delar som är nödvändiga för att handledaren ska kunna göra ett förstklassigt arbete som ledare i Roligaste Sommarjobbet™.

#### ***Personalhandbok***

Handledaren erhåller under sin tvådagars-utbildning en handbok innehållande all relevant information för uppdraget. Handbokens innehåll diskuteras i detalj under personalutbildningen.

#### ***Powerpoint-bilder till kickoff-veckan***

Under kickoff-veckan har handledaren tillgång till ca 250 powerpoint-bilder för att varje dag och under varje pass kunna förmedla exakt rätt information till deltagaren.

#### ***Daglig handledning av handledare***

Den kanske viktigaste åtgärden för att garantera kvaliteten i våra program är den dagliga kontakten mellan våra handledare och vår tillsvidareanställda produktionsansvarige, eller "Head Coach". Genom denna intensiva kommunikation kan vi löpande besvara handledarens funderingar, allokera extra resurser vid behov och samla in feedback.

#### ***Sammanhållning mellan handledare***

Då vi under sommaren 2013 haft tolv parallella program och 20 handledare anställda har gruppen av handledare blivit en egen liten grupp av unga entreprenörer. Sammanhållningen i denna har varit starkt och med hjälp av moderna hjälpmedel såsom Facebook har information mellan gruppens samtliga medlemmar kunnat flöda i realtid.

### **3.6.5 Kontinuerligt utvecklingsarbete**

Vi anser att våra kvalitetsprocesser redan idag är tillräckligt omfattande för att kvaliteten i våra program alltid ska vara lika hög, men vår ambition är att ständigt bli bättre. Vi granskar därför kontinuerligt vårt arbete, samlar löpande in feedback från våra intressenter och fokuserar ständigt på att förfina våra processer och metoder.

## 3.7 KICKOFF-VECKAN

### 3.7.1 Bakgrund och syfte

Att rekrytera rätt deltagare och handledare är två centrala framgångsfaktorer. En tredje essentiell nyckel är kickoff-veckan. Det är under kickoff-veckan vi skapar den starka sammanhållningen mellan deltagarna och den accepterande miljö som kännetecknar ett Roligaste Sommarjobbet™-program. Med hjälp av denna starkt positivt laddade atmosfär kan vi sedan få deltagaren att våga ta steget ur komfortzonen, prova på sin förmåga och utveckla sin företagsamhet.

Förutom att stärka deltagarens självförtroende, problemlösningsförmåga, mod, drivkraft etc. (entreprenöriella förmåga) syftar kickoff-veckan till att ge deltagaren grundläggande kunskaper i företagande, så att denne har bästa möjliga förutsättningar för att lyckas med sitt sommarlovsföretag.

### 3.7.2 Kickoff-veckans innehåll

Kickoff-veckan är uppdelad i fem områden eller ämnen. Ämnena blandas något men i huvudsak finns ett fokusområde per dag. Ämnena är uppdelade så att de introduceras i rätt ordning utifrån hur de skriver sin affärsplan och använder vår deltagarhandbok. På så sätt blir kunskapen lättare att ta till sig. Nedan följer ett förenklat exempel på hur en kickoff-veckan kan vara upplagd.

måndag	tisdag	onsdag	torsdag	fredag
<b>TEAMBUILDING</b>	<b>AFFÄRSIDÉER</b>	<b>MARKNAD</b>	<b>FÖRSÄLJNING</b>	<b>EKONOMI</b>
Introduktion där deltagarna ges möjlighet att lära känna oss och de andra i gruppen.	Teori och workshops med syfte att visa deltagarna att det finns många bra och enkla affärsidéer.	Teori och workshops med syfte att ge deltagaren konkreta tips på billig och effektiv marknadsföring.	Teori och workshops med syfte att ge deltagaren konkreta tips för försäljning.	Teori och workshops med fokus på enkel bokföring, prissättning och målsättningar för sommarens jobb.
<b>LUNCH</b>	<b>LUNCH</b>	<b>LUNCH</b>	<b>LUNCH</b>	<b>LUNCH</b>
Teambuilding utomhus, för att skapa en stark sammanhållning inom gruppen och en positiv atmosfär.	Eget arbete i grupper, där deltagarna nu fokuserar på att hitta ett par lämpliga affärsidéer för sommaren.	Eget arbete i grupper, där deltagarna nu fokuserar på att utveckla en enkel marknadsplan för sin idé.	Eget arbete i grupper, där deltagarna nu skapar strategier och handlingsplaner för försäljning.	Presentation av slutgiltig affärsplan inför panel från näringslivet och de övriga deltagarna. Startkapital till deltagare.

### 3.7.3 Externa föreläsare och gäster

Utöver egna workshops och föreläsningar i ovanstående ämnen besöks kickoff-veckan av externa föreläsare och gäster. Dessa brukar vara mycket uppskattade inslag och bidrar till att deltagarna känner sig extra uppmärksammade och värdefulla, men höjer också kvaliteten på kickoff-veckans innehåll ytterligare.

### 3.7.4 Deltagarhandbok

För att enkelt kunna följa med i den intensiva kickoff-veckan har deltagare tillgång till en Roligaste Sommarjobbet™-handbok. Handbokens innehåll är synkroniserat med kickoff-veckans struktur och fungerar som ett effektivt verktyg för dokumentation av strategier, idéer och handlingsplaner, men också för föreläsninganteckningar.

## 3.8 FÖRETAGANDET

### 3.8.1 Vikten av daglig och personlig handledning

Om du under hel kickoff-vecka försäkras deltagaren om att företagande inte behöver vara svårt, och att alla kan lyckas om de är beredda att kämpa hårt, så måste du också säkerställa att de som verkligen försöker lyckas. Det är framförallt här vår långa erfarenhet av utbildning inom detta område, och genuina förståelse för ungdomar, spelar en betydande roll. Vi har kvalitetssäkrat varje detalj i handledningsprocessen, och vi kan garantera att deltagaren får ett intensivt och nära stöd under programmets samtliga dagar.

### 3.8.2 Handledningsprocessen

Kommunikationen mellan deltagare och coach är mycket intensiv. Tre veckor är kort tid, och vi som arrangör måste därför se till att deltagaren ständigt håller högt tempo och arbetar med sin affärsidé. Tack vare den fina stämning som skapas inom gruppen, men också mellan deltagare och den unge handledaren, kan vi ge deltagaren bästa möjliga förutsättningar att lyckas med sin affärsidé.

Varje deltagare sätter under kickoff-veckan ett mål. Oavsett om målet är monetärt eller ej så är *vårt* mål att hjälpa deltagaren att nå *sitt* mål. Detta gör vi på flera sätt:

#### ***Veckoträff varje vecka där alla samlas***

Att bibehålla den starka gruppsammanhållningen och positiva atmosfären från kickoff-veckan är viktigt för deltagarnas motivation och uthållighet i arbetet. Därför samlar vi varje vecka alla deltagare till en gemensam veckoträff där vi utbyter tankar och idéer kring företagandet, fikar och göra något roligt tillsammans, som att spela fotboll, beachvolleyboll, kubb eller annat. Dessa veckoträffar brukar vara mycket uppskattade inslag, och de får en särskilt ungdomligt och energifylld karaktär då de flesta ledare bara är några år äldre än deltagarna.

#### ***Besök ute på deltagarens företag***

Det är viktigt att handledaren visar intresse för deltagarens affärsverksamhet och aktivt uppsöker dem på deras arbetsplats, trots att de ofta är utspridda över ett stort geografiskt område. Genom att på plats se hur deltagaren arbetar kan ledaren ge mer insiktsfulla råd och i slutändan hjälpa den unga entreprenören på ett bättre sätt.

#### ***Daglig handledning per telefon***

Ungdomar är mycket aktiva användare av mobiltelefoner, och kanalen lämpar sig därför väl vid kommunaktion med deltagarna. Vi ringer varje företag dagligen, för en kontinuerlig parallell dialog per SMS och är oftast tillgängliga också under kvällar och helger. Den starka relationen mellan deltagare och ledare leder till att handledarens engagemang och vilja att hjälpa inte slutar vid arbetsdagens slut.

#### ***Daglig kommunikation i den slutna Facebook-gruppen***

Nära samtliga ungdomar i våra program är vana Facebook-användare. Genom slutna Facebook-grupper kan text-, bild- och ljudmeddelande delas med samtliga deltagare på ett ögonblick. Push-notiser från Facebook till deltagarnas smarta mobiltelefoner göra att såväl deltagare som ledare ständigt är uppkopplade mot gruppen och inte behöver missat ett enda meddelande.

### **Personligt möte varje vecka för de företag som önskar**

Minst en dag per vecka finns ledaren på plats på en centralt belägen plats i kommunen dit samtliga deltagare kan komma för personliga möten. Vissa problem löser man bäst vid fysiska möten, och därför är detta ett viktigt komplement till handledningen över telefon och internet.

### **Extrainsatt möte vid behov**

Ibland uppstår problem i vissa grupper, vanligen att samarbetet inte fungerar som tänkt eller att den affärsidé man valt inte fick det utfall man förväntade sig. Att hantera problem är en viktig lärdom av sommarlovsföretagande, så att problem uppstår är utifrån ett utbildningsperspektiv fördelaktigt, men det är viktigt att handledaren finns nära tillhands och redo att hjälpa till. Behöver en grupp extra rådgivning erbjuder vi alltid gruppen ett personligt möte där vi hjälper till att finna en snabb och lämplig lösning.

### **3.8.3 Deltagarnas affärsidéer**

Deltagarna har vid programstart oftast ingen affärsidé. Dessa utvecklas tillsammans med handledarna under kickoff-veckan och trots att vi bara har en vecka att tillgå råder det ingen brist på idéer. Tvärt om det en utmaning för deltagarna att välja den idé de gillar mest och som de tror att de kan genomföra.

Med anledning av programmets intensiva upplägg med tre veckor av eget företagande är vanligt förekommande affärsidéer hushållsnära tjänster, försäljning av enklare produkter, och andra produkter och tjänster som genererar omedelbara intäkter. Ett mindre antal deltagare har dock mer långsiktiga ambitioner, som att påbörja utvecklingen av egna produkter eller lägga grunden för ett framtida UF-företag. Nedan följer några exempel deltagarnas affärsidéer under sommaren 2013:

- \* Fönsterputsning
- \* Gräsklippning
- \* Husmålning
- \* Trädgårdsarbete
- \* Hjälpa med matinköp
- \* Barnvakt
- \* Djurpassning
- \* Ekologiska tygpåsar med tryck
- \* T-shirts med ditt personliga tryck
- \* Uthyrning av water walking balls
- \* Lektionsridning på islandshästar
- \* Fotografering på önskad plats
- \* Porträtt-målning
- \* Filmning av event
- \* Porträttfotografering
- \* Trubadursång/gatumusik
- \* DJ
- \* LAN-evenemang
- \* Försäljning av läsk
- \* Försäljning av nybakt bröd
- \* Försäljning av fruktspätt
- \* Smoothies med personlig smak
- \* Te med bubblor
- \* Konvertering av VHS till DVD
- \* Försäljning av träningsredskap
- \* Försäljning av hörlurar
- \* Försäljning av mobilskal
- \* Försäljning av läderarmband
- \* Hemmagjorda smycken
- \* Försäljning av kepsar
- \* Nagelförlängning
- \* Skrädderi
- \* Reklamkläder till företag

### **3.8.4 Försäkringar**

Deltagarna är erforderligt försäkrade under hela programmets gång, med skydd för sak, olycka och ansvar. Försäkringsleverantör har sedan 2009 varit Länsförsäkringar.

### **3.8.5 Deltagarnas integritet**

Deltagaruppgifter lagras i enlighet med PUL och aldrig utan deltagarnas godkännande. Samtliga handledare har i samband med anställning undertecknat sekretessavtal och är väl informerade om att samtliga uppgifter gällande deltagarna är konfidentiella och skall skyddas från obehöriga.

## 3.9 AVSLUTNINGSTRÄFF

### 3.9.1 Diplom- och prisutdelning

I slutet av sommaren, på den sista veckoträffen, arrangerar vi en lite mer högtidlig avslutning för deltagarna. Vi bjuder på mat och dryck, samtalar om sommaren och tackar alla deltagare med ett diplom för väl genomfört sommarlovsföretagande. Vi delar också ut ett flertal priser till de deltagare som utmärkt sig lite extra. Bl.a. delar vi ut pris i följande kategorier:

- Årets RS-företag
- Årets Kämpe
- Årets Affärsidé
- Årets Problemlösare

Det bör dock nämnas att alla sommarlovsföretagare betraktades som vinnare, och att varje deltagare som sagt får ett personligt och signerat diplom.

### 3.9.2 Utvärdering

I samband med avslutningsträffen får deltagaren besvara vår deltagarundersökning, där vi frågar dem om deras åsikt gällande programmet och utbildningskonceptet, men också om deras personliga utveckling. För att garantera hög svarsfrekvens ger vi deltagaren en fysisk enkät och matar sedan in resultaten manuellt i vårt enkätverktyg (SurveyMonkey). Detta är naturligtvis tidskrävande, men då det ger en högre svarsfrekvens anser vi att det är värt det.

## 3.10 ALUMINÄTVERK

Sedan 2009 har Indivator utbildat nära 900 ungdomar i sommarlovsföretagande. Dessa utgör idag *Roligaste Sommarjobbet™ Alumni*, ett nätverk där f.d. sommarlovsföretagare kan hjälpa varandra att upprätthålla den entreprenöriella andan och intresset för företagande, men också ge varandra tips och råd. Kommunikation inom nätverket sker framförallt genom mailutskick och i den slutna Facebook-gruppen, men från och med våren 2014 kommer också en årlig RS Alumni-dag att arrangeras.

Aluminätverket finansieras uteslutande av privata aktörer, vilket också leder till en ökad närhet till näringslivet.



## 3.11 MEDIAL UPPMÄRKSAMHET

### 3.11.1 Syftet med medial uppmärksamhet

Att Roligaste Sommarjobbet™ uppmärksammas i media anser vi vara värdefullt av framförallt två skäl:

- Individerna växer ytterligare när dennes mod, kreativitet och hårda arbete uppmärksammas i media
- Ungdomar utanför programmet får lokala entreprenöriella förebilder att inspireras av, vilket leder till en våg av intresse för företagande bland unga

### 3.11.2 Medial uppmärksamhet 2013

Då vi anser att medial uppmärksamhet är en del i arbetet med att sprida entreprenörskapet bland unga har vi under våren och sommaren kontinuerligt arbetat med PR. Detta har resulterat i att fler medier uppmärksammat utbildningskonceptet och våra deltagare. Man har bl.a. kunnat läsa om Roligaste Sommarjobbet™ i följande medier:

- Avesta Tidning
- Dalarnas Tidningar
- Dagens Nyheter
- Ena-Håbo Tidningen
- Enköpings-Posten
- Sigtunabygden
- Sveriges Radio - Studio 1
- Sveriges Radio Uppland
- Tore-TV
- TV4 Uppsala
- Upsala Nya Tidning
- UBRO

Nära samtliga nyhetsinslag har haft en mycket positiv karaktär och lyft fram många av våra duktiga deltagare och vikten av utbildningskoncept som bidrar till att öka ungas entreprenöriella förmåga. DN har dock i ett par av sina artiklar rapporterat om konceptet i negativa ordalag. Man har bl.a. felaktigt påstått att några av våra deltagare blivit skuldsatta. Två rättelser har publicerats med anledning av den felaktiga nyhetsrapporteringen (23/7 och 26/7), och DN:s redaktion (Jessica Ritzen) har skriftligen bett om ursäkt och bl.a. sagt att "...vi är lika bedrövade över den felaktiga rubriken som du." (mail från DN till VD Alexander Brännkärr den 22/7).

## 04 FRÅGOR OCH SVAR

### **F: Är sommarlovsföretagande en för stor utmaning för ungdomar?**

**S:** Sommarlovsföretagande kan inte på något sätt jämföras med fullskalig näringsverksamhet. Sommarlovsföretagen klassificeras som hobbyverksamhet och har ofta en mycket enkel verksamhetsinriktning, t.ex. gräsklippning i villaområdet. Att knacka dörr och klippa grannarnas gräsmattor anser vi vara en högst rimlig, och mycket lärorik, utmaning för de allra flesta ungdomar över 15 år.

### **F: Är startkapitalet om 2000kr tillräckligt?**

**S:** De allra flesta sommarlovsföretagare väljer affärsidéer av enklare karaktär, verksamheter som kan generera omedelbara intäkter. Ofta är det enklare tjänster som barnpassning och fönsterputsning eller inköp och försäljning av godis, läsk och hembakade bullar. 2000kr är därför ett startkapital som är fullt tillräckligt för sommarlovsföretagande, och vill deltagarna skapa en mer omfattande och kapitalkrävande verksamhet kan de gå ihop i grupper och då få ett större insatskapital. Startkapitalet skulle egentligen kunna vara mindre, men är samtidigt en lägre gräns för hur mycket deltagaren kan tjäna, och vi har därför ansett att beloppet inte ska sänkas utan att 2000kr är rimligt.

### **F: Är deltagaren garanterad någon lön utöver startkapitalet?**

**S:** Roligaste Sommarjobbet™ är en skola i företagande och entreprenörskap. Den största skillnaden mellan att vara egenföretagare och anställd är att man som företagare aldrig är garanterad någon lön, men samtidigt finns det heller inget övre tak för hur mycket man kan tjäna. Om målet är att lära ungdomar företagande så kan de därför heller inte vara garanterade lön.

### **F: Kan deltagaren verkligen tjäna pengar på sommarlovsföretagande?**

**S:** Absolut. Låt oss göra ett enkelt räkneexempel: ett traditionellt kommunalt feriearbete ger deltagaren ca 6 000kr i sommarlön (lokala avvikelser såväl uppåt som nedåt förekommer). Som deltagare i Roligaste Sommarjobbet™ erhåller deltagare ett stipendium om 2 000kr. För att erhålla samma ersättning som deltagaren fått vid ett traditionellt sommarjobb krävs alltså en vinst på ca 4 000kr utöver startkapitalet. Om deltagaren exempelvis väljer att klippa gräsmattor och väljer att ta 100kr/h krävs alltså 40h arbete på tre veckor för att nå sammanlagt 6000kr. Låter det som en omöjlighet? De deltagare som stävar efter att tjäna pengar och gör ett ärligt försök brukar vanligtvis inte ha några större bekymmer med att nå 6000kr. Många tjänar faktiskt till och med avsevärt mycket mer pengar än så.

### **F: Är tre veckor tillräckligt lång tid för att starta ett företag?**

**S:** Tre veckor är kort tid, men tillräckligt med tid för att starta och driva ett enklare sommarlovsföretag. Det finns ett stort antal affärsidéer som tar mindre än en dag att komma igång med, t.ex. inköp och försäljning av läsk på en strand.

### **F: Har de unga handledarna tillräcklig utbildning och kompetens?**

**S:** Handledare i Roligaste Sommarjobbet™ får två heldagars utbildning, en detaljerad handbok innehållande all relevant information om uppdraget och mycket tydliga ramar och stödverktyg för genomförandet. Handledaren har också i sin tur en handledare, för daglig vägledning och stöd. Därtill har handledaren ofta egen erfarenhet av entreprenörskap, t.ex. UF-företagande, deltagande i Roligaste Sommarjobbet™ eller fullskalig näringsverksamhet. Efter att vi utbildat 900 ungdomar och handledarna alltid fått mycket beröm och uppskattning från våra deltagare, kan vi konstatera att våra ledare gör ett mycket bra arbete och är kanske den enskilt viktigaste anledningen till att deltagarna är så positiva till konceptet.

## 05 RESULTAT: RS2013 UPPSALA KOMMUN

### 5.1 DELTAGARANTAL

* Antal platser:	80
* Antal sökande:	281
* Antal antagna deltagare som bekräftat deltagarvillkoren och skriftligen förbundit sig att närvara:	80
* Antal närvarande första veckan:	76
* Antal fullföljande deltagare:	75

Antalet sökande till Roligaste Sommarjobbet i Uppsala var mycket högt med ca 3,5 sökande per plats. Det är glädjande att se att intresset för företagande är så stort bland kommunens ungdomar, och det starka söktrycket har bidragit till att skapa en viss exklusivitet kring konceptet och kring företagandet som alternativ till anställning. Det starka söktrycket är också ett bevis på att varumärket Roligaste Sommarjobbet™ börjar bli etablerat i kommunen och att konceptet uppskattas av ungdomarna.

Av de 80 antagna ungdomarna (som skriftligen bekräftat sitt deltagaren och som ej avanmält sig) valde 76 att närvara under kickoff-veckans första dag. Reserver kallades in och slutligen fullföljde 75 deltagare (95%). De som hoppat av har framförallt fått praktiska förhinder, såsom familjeresor, och av denna anledning inte haft möjlighet att fullfölja.

### 5.2 HANLLEDARE

**Ansvarig handledare: Joel Hahn**

- \* Född 1990
- \* Studerar vid juridikprogrammet vid Uppsala Universitet
- \* Utbildat 50 arbetslösa ungdomar genom Indivators utbildningskoncept WorkExpress®

**Assisterande handledare: Zaid Jabar**

- \* Född 1991
- \* Driver det egna företaget Reklamakademin, med målet att utveckla ungas kreativitet och kommunikativa förmåga
- \* Studerar marknadskommunikation vid Lunds Universitet

**Assisterande handledare: Elin Wetterberg**

- \* Född 1990
- \* Studerar till vardags till psykolog vid Lunds Universitet

**Assisterande handledare: Mona Laskar**

- \* Född 1994
- \* Deltog framgångsrikt i Roligaste Sommarjobbet 2011

Handledarna har varit unga och mycket företagsamma. De har under programmet etablerat en stark relation till deltagarna, och de har av deltagarna varit mycket uppskattade.

### 5.3 KICKOFF-VECKAN

Kickoff-veckan hölls på Fyrishov i Uppsala och var väldigt lyckad med bra väder, härliga deltagare, glada coacher, intressanta diskussioner och inspirerande gäster. Veckan inleddes med teambuilding för att deltagarna skulle lära känna varandra och handledarna. Fredrik Hjorth (ung entreprenör som bl.a. tilldelats Anders Wall-stipendiet på 75 000kr, som varje år delas ut till Sveriges bästa UF-företagare) höll en föreläsning på temat inspiration om sitt projekt Road Trade där han med endast en fulltankad bil och 1 000kr skulle ta sig från Kiruna till Ystad genom att skaffa sig tillfälliga jobb längs vägen. Fredrik delade med sig av många bra tips till deltagarna inför arbetet med deras affärsidéer och var mycket uppskattad.

Under tisdagen jobbade gruppen med sina idéer och bildade grupper och samarbeten. På eftermiddagen bjöds det på föreläsning i "försäljning av din idé" av Andreas Hall (före detta försäljningschef på UNT) och han levererar mycket energi och kunskap till deltagarna. Onsdagen ägnades åt marknadsföring och bland annat gick deltagarna ut på stan och marknadsförde Roligaste Sommarjobbet™ både högljutt och färgglatt. På torsdagen fick de träna försäljning bland annat genom att gå ut på stan och byta till sig saker mot en penna och tävla mot de andra i att försöka få något så värdefullt som möjligt. En uppskattad och kul övning!

Ekonomi var temat på veckans sista dag och då fick deltagarna räkna på sina idéer och sin plan för försäljning, sätta mål och tänka ut hur mycket inköp som behövs göras etc. Dagen avslutades med "Draknästet" då alla deltagare som ville fick presentera sin affärsidé för en jury bestående av representanter från Uppsala kommun (Mohamad Hassan), Almi (Christer Edström), SEB (Marie Junhager), Indivator (Johannes Brännkärr) och Fyrishov (Jimmy Hellmersson). "Drakarna" delade med sig av sina tips och råd, och önskade deltagarna lycka till.

Övriga gäster som kom på besökte kickoff-veckan var:

- \* Elisabeth Pettersson, UF
- \* Carlos Lopez, grundare av Uppsala Danscenter
- \* Karolina Sandberg, Drivhuset Uppsala
- \* Jonas Backman, f d deltagare Roligaste Sommarjobbet

Dessa externa gäster var alla mycket uppskattade och inspirerande. Kickoff-veckan avslutades med att deltagarna erhöll sitt startkapital om 2000kr per person, och därefter var de redo att ta sig an utmaningen – att vara sin egen chef och skapa det egna sommarjobbet.

## 5.4 FÖRETAGANDET

Företagandet har varit framgångsrikt för de flesta och affärsidéerna varierade med allt från hushållsnära tjänster och trädgårdsarbete till försäljning av egendesignade produkter, fotograf och DJ. Alla deltagare har visat ett brinnande intresse och nyfikenhet för företagande och många har uttryckt en vilja att fortsätta med något liknande efter programmets slut.

Nedan följer några exempel på sommarens verksamheter:

### *Tryck på ekologiska tygkassar*

En deltagare tryckte fina tryck på tygkassar som hen sålde på olika ställen, bland annat i Forumgallerian i Uppsala. En del av vinsten skänkte hon till Läkare utan gränser.

### *Smycken av lera*

En deltagare tillverkade fantastiska smycken i formen av kakor, sushi, glass och andra motiv som kunder önskade. Dessa såldes dels via home partyn och dels ute på stan.

### *Försäljning av träningsprodukter*

En deltagare sålde importerade träningsprodukter till mycket bra priser och när hen inte gjorde det stod hen på stan tillsammans med en annan deltagare och sålde sockervadd.

### *Ridskola*

En deltagare ordnade lektioner i ridning på islandshäst för allmänheten. Deltagare marknadsförde sig via reklamblad och fick många bokningar i stallet i Agersta. Deltagare jobbade också extra för ett café vid Ulva kvarn när hen inte hade några lektioner.

### *Tillverkning av köksredskap och osthyvlar*

En deltagare i Storvreta beställde metallblad och tillverkade några prototyper av sina produkter och sedan var företaget igång. Försäljning av bland annat fina smörknivar och osthyvlar som hen tillverkade själv hemma i garaget.

Veckoträffarna hölls på gräsplanerna bakom Fyrishov där deltagarna kunde utbyta idéer, få feedback och tips och ha kul tillsammans. Avslutningen hölls torsdag 18 juli och då var det pizzabuffé, prisutdelning till Bästa RS-företag, Årets affärsidé, Årets kämpe och Årets problemlösare. Alla deltagare fick diplom och de fyllde i en utvärdering av programmet.

## 5.5 RESULTAT FRÅN UTVÄRDERING

Samtliga deltagare fick i samband med programmets avslutning besvara vår deltagarutvärdering. Frågorna är utformad i samarbete med professionella undersökningskonsulter vid 3S ([www.3s.se](http://www.3s.se)).

Antal respondenter: 74 av 75 (99%)

### Vilken årskurs har du precis avslutat?

Åk 8:	0,0%	(0)
Åk 9:	1,4%	(1)
Åk 1:	<b>50,0%</b>	(37)
Åk 2:	48,6%	(36)
Åk 3:	0,0%	(0)



■ Åk 8  
■ Åk 9  
■ Åk 1  
■ Åk 2  
■ Åk 3

### Könsfördelning

Kvinna:	<b>52,7%</b>	(39)
Man:	47,3%	(35)
Väljer att ej svara:	0,0%	(0)

### Vad tycker du om Roligaste Sommarjobbets genomförande?

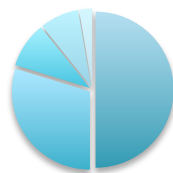
	Mycket dåligt					Mycket bra		Medelv.
	1	2	3	4	5	6		
Information om programmet	2,7% (2)	1,4% (1)	20,3% (15)	18,9% (14)	<b>28,4%</b> (21)	<b>28,4%</b> (21)	4,54	
Arrangemanget (lokal, fika m.m)	2,7% (2)	1,4% (1)	17,6% (13)	10,8% (8)	<b>35,1%</b> (26)	32,4% (24)	4,72	
Föreläsarna under kickoff-veckan	1,4% (1)	1,4% (1)	8,1% (6)	9,5% (7)	27,0% (20)	<b>52,7%</b> (39)	5,18	
Handledarnas kunskap om att driva företag	0,0% (0)	5,4% (4)	12,2% (9)	21,6% (16)	25,7% (19)	<b>35,1%</b> (26)	4,73	
Information om regler och möjligheter som företagare	1,4% (1)	5,4% (4)	16,2% (12)	21,6% (16)	<b>31,1%</b> (23)	24,3% (18)	4,49	
Handledarnas förmåga att skapa ett gott klimat i gruppen	2,7% (2)	1,4% (1)	8,1% (6)	8,1% (6)	20,3% (15)	<b>59,5%</b> (44)	5,20	
Stöd från handledarna under ditt företagande	1,4% (1)	2,7% (2)	16,2% (12)	17,6% (13)	18,9% (14)	<b>43,2%</b> (32)	4,80	
Veckoträffarna	2,7% (2)	4,1% (3)	10,8% (8)	23,0% (17)	20,3% (15)	<b>39,2%</b> (29)	4,72	
Avslutningsträff	2,7% (2)	2,7% (2)	8,1% (6)	21,6% (16)	28,4% (21)	<b>36,5%</b> (27)	4,80	

## Har handledarna...

	Inte alls					Ja, absolut	
	1	2	3	4	5	6	Medelv.
... ringt lagom ofta?	1,4% (1)	4,1% (3)	6,8% (5)	8,1% (6)	18,9% (14)	<b>60,8%</b> (45)	5,22
... givit dig energi?	2,7% (2)	5,4% (4)	9,5% (7)	13,5% (10)	24,3% (18)	<b>44,6%</b> (33)	4,85
... givit dig bra råd?	2,7% (2)	4,1% (3)	10,8% (8)	14,9% (11)	20,3% (15)	<b>47,3%</b> (35)	4,88
... varit tillgängliga	1,4% (1)	4,1% (3)	2,7% (2)	6,8% (5)	14,9% (11)	<b>70,3%</b> (52)	5,41

## Har du drivit företag ensam eller i grupp?

Ensam:	<b>50,0%</b>	(37)
+ 1:	29,7%	(22)
+ 2:	9,5%	(7)
+ 3:	8,1%	(6)
+ fler:	2,7%	(2)



■ Ensam  
■ + 1  
■ + 2  
■ + 3  
■ + fler

## Har du drivit sålt en vara och/eller en tjänst?

Endast en vara:	<b>43,2%</b>	(32)
Endast en tjänst:	33,8%	(25)
En vara kombinerad med en tjänst:	23,0%	(17)

## Har Roligaste Sommarjobbet™ gjort att du...

	<i>Instämmer inte</i>	<i>Instämmer</i>	
	<b>1 - 3</b>	<b>4 - 6</b>	<b>Medelv.</b>
Blivit mer kreativ	21,7% (16)	<b>78,3%</b> (58)	4,58
Blivit bättre på att lösa problem	21,7% (16)	<b>78,3%</b> (58)	4,50
Blivit bättre på att ta initiativ	16,3% (12)	<b>83,7%</b> (62)	4,76
Fått bättre självförtroende	16,2% (12)	<b>83,8%</b> (62)	4,65
Blivit modigare	19,0% (14)	<b>81,0%</b> (55)	4,70
Blivit bättre på att ta kontakt med nya människor	16,3% (12)	<b>83,7%</b> (62)	4,74
Blivit mer motiverad att gå i skolan	36,5% (27)	<b>63,5%</b> (47)	3,96
Blivit mer motiverad att jobba	17,6% (13)	<b>82,4%</b> (61)	4,65
Ökat din drivkraft	20,3% (15)	<b>79,7%</b> (59)	4,55
Ökat din förmåga att arbeta uthålligt och inte ge upp	20,3% (15)	<b>79,7%</b> (59)	4,64
Ökat ditt intresse för eget företagande	19,0% (14)	<b>81,0%</b> (60)	4,72

## Om du nu ser tillbaka på ditt deltagande i Roligaste Sommarjobbet™, vilket totalupplevelse har du haft av programmet?

Mycket positiv:	36,5%	(27)
Positiv:	<b>48,6%</b>	(36)
Varken positiv eller negativ:	9,5%	(7)
Negativ:	2,7%	(2)
Mycket negativ:	0,0%	(0)
Ingen åsikt:	0,0%	(0)

## Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera en vän att delta i Roligaste Sommarjobbet™?

<i>Inte alls sannolikt</i>											<i>Mycket sannolikt</i>	
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>Medelv.</b>	
4,1% (3)	1,4% (1)	2,7% (2)	0,0% (0)	4,1% (3)	4,1% (3)	6,8% (5)	9,5% (7)	9,5% (7)	17,6% (13)	<b>40,5%</b> (30)	<b>7,89</b>	



## 5.6 KOMMENTARER FRÅN DELTAGARE

### Varför valde du att söka till Roligaste Sommarjobbet™?

*"Jag kände att det vore en rolig grej att prova på och kan vara bra för framtida jobb"*

*"Jag tyckte att det verkade intressant och lärorikt, även roligt."*

*"Jag ville bli mognare och kunna prata med andra människor."*

*"Roligast ju!"*

*"Jag sökte olika sommarjobb men hittade det här och tyckte att det verkade intressant"*

*"Tyckte det verkade som en rolig utmaning"*

*"Jag tyckte det skulle vara kul att starta eget företag"*

*"Jag ville ha någonting roligt att göra samtidigt som ett jobb"*

*"Därför att jag ville uppleva hur det känns att starta ett eget företag, och ville ha hjälp med coachning."*

*"För jag vill vara egen företagare i framtiden. Såg det som bra övning."*

*"Jag ville tjäna pengar och utvecklas som person."*

*"Kul att få göra något eget. Inte sitta på ett kontor dag ut och dag in. Nya kontakter!"*

*"Jag ville främst lära mig nya saker och utmana mig själv"*

*"Bra kunskaper inför UF-året. Bra merit"*

*"För att jag ville testa att vara egen företagare och för att tjäna pengar"*

*"För att det verkade som ett roligt sommarjobb"*

*"Jag tyckte det lät kul och jag ville lära mig mer om företagande och hur det är"*

*"Jag tyckte att det var ett annorlunda sommarjobb och ville gärna prova på att driva eget företag nu när jag väl fick chansen och se om jag eventuellt vill starta ett när jag kommit på en riktigt bra idé."*

*"För att få nya erfarenheter och utvecklas som person"*

*"Därför att jag ville testa driva ett eget företag och få mera kunskaper om att driva ett företag. Knyta nya kontakter och våga prata bland folk."*

*"Det verkade som ett roligt alternativ. Det verkade mycket roligare att få komma på någonting själv än att söka ett vanligt jobb."*

*"För att lära mig mer om eget företagande och för att utmana mig själv"*

*"Det verkade vara ett bra sätt att känna på vuxenlivet. Att driva ett eget företag har alltid varit något som jag velat göra."*

*"Jag kände att det var något jag ville prova eftersom det är något jag är sugen på att göra i livet"*

### **Kommentarer om coachningen?**

*"Grymma! Alltid stöttande, alltid bra idéer!"*

*"Jättesnälla coacher! Roliga och coacher som ger en energi bara."*

*"Coacherna har varit otroligt stöttande, vilket motiverat mig till att försöka nya grejer."*

*"Väldigt energifulla"*

*"Alla var väldigt positiva på coachningen."*

*"Bästa och skönaste personerna någonsin! Sjukt bra coachning! SVINBRA!"*

*"Jätteduktiga och BÅST!"*

*"Det var lite för mycket med ett samtal varje dag. Det skulle vara bättre om coacherna ringer ca 2-3 gånger i veckan. Sen kan man alltid ringa dem om man behöver hjälp."*

*"Det var alltid positivt att prata med coacherna. Vad man än behövde råd om så fanns de där och svarade."*

*"Megasuperdampbra!!"*

*"Bra! Positiva coacher som trott på en - jättebra!"*

*"Klanderfritt! Perfekt!!"*

*"Stöttande!"*

*"Love them!"*

*"Bra och trevliga coacher"*

*"Allt var skitbra!"*

*"Väldigt positiva, förstår inte hur dom orkar! Men det är bra!"*

*"Duktiga på att ge råd och peppa!"*

### **Vad var det roligaste eller mest utmanande med Roligaste Sommarjobbet™?**

*"Det roligaste har varit efter ett jobb då man fick pengarna i handen"*

*"Att folk behöver och uppskattar mig och mina tjänster"*

*"Att tvinga sig själv utanför sin comfort zone"*

*"Att träffa massor av nya människor"*

*"Att gå och fråga folk om de ville ha eller köpa tjänst från mig"*

*"Att lära sig att ta utmaningar, sälja och våga"*

*"Att ringa och fråga om tillstånd med mera. Skaffa nya kontakter"*

*"Det mest utmanande var att lyckas sälja produkten. Roligast var när produkten uppskattades."*

*"Gå upp på morgonen och bestämma sina egna jobbtider"*

*"Att räkna vad man ska lägga pengar på och mycket med ekonomin och genomförandet"*

*"Alla sköna personer som man har lärt känna"*

*"Att få göra personer glada, aktiva och nöjda. Utmanande att hantera situationen då varor gått sönder."*

*"Att våga ta initiativ till att fråga"*

*"Roligast var nog feedbacken av etablerade företag om man hade en bra idé"*

*"Att våga sätta sig någonstans och spela trots alla människor runt omkring."*

*"Att se hur man själv och företaget utvecklas"*

*"Roligast har varit när kunder velat köpa mina varor och tjänster. Mest utmanade har varit att få ihop allting och få allt att fungera bra."*

*"Att träffa nya människor varje dag. Att gå upp kl 6 på morgonen och baka"*

*"Träffa nya människor. Bemöta sociala rädslor."*

*"Det har varit roligt att stärka egenskaper hos mig själv. Jag har utvecklats som person. Har inte varit mycket svårigheter."*

*"Tjäna pengar på att göra något man verkligen tycker om"*

*"Lära sig kontakta nya människor, arbeta i grupp. Jag kände ej mina medarbetare innan."*

*"Att ta kontakt med människor. Ta eget initiativ och har riktigt kul på kickoff-veckan"*

*"Roligaste har varit att träffa de andra i min grupp och att träffa många olika människor när vi stått och sålt De mest utmanande var att hitta en plats att sälja på där vi sålde bra och att baka bullarna de första dagarna innan man fick in vanan."*

*"Det roligaste har nog varit veckoträffen och den första veckan då vi fick lära känna alla och få veta mer om företagande och det mest utmanande var nog att hitta lösningar när man trodde att det var över och att man inte skulle kunna klara av att sälja mer."*

## Beskriv de viktigaste lärdomarna och upplevelserna du har fått av arbetet

*"Vill du ha något gjort får du göra det själv"*

*"Att man aldrig ska ge upp efter första försöket."*

*"Jag har lärt mig att våga prata och redovisa."*

*"Blivit bättre på att fixa kontakter"*

*"Gå utanför sin komfort zone. Inte ge upp. Ha självförtroende"*

*"Att man ska vara modig"*

*"Att man måste vara framåt och att människor inte bits när man pratar med dem eller frågar något"*

*"Att våga massa och inte ge upp"*

*"Fortsätt att arbeta. Du får lön efteråt!"*

*"Lärt mig ta kontakt och att man bara har en viss tid att presentera varan innan kunden blir uttråkad, och veta när man ska slå till med 'ska vi köra på det här?'"*

*"Att så mycket kontakt du tar med folk, så mycket tjänster kommer du att få. Planera!"*

*"Ge aldrig upp. Våga prata med folk!"*

*"Jag har lärt mig om marknadsföring och att våga ta kontakt med människor"*

*"Att det krävs hårt arbete för att lyckas"*

*"Det går att göra ett företag på tre veckor!"*

*"Ta kontakt och våga göra bort sig."*

*"Ge aldrig upp. Kämpa på!"*

*"Att man inte ska ge upp när det går dåligt"*

*"Känslan att vara vuxen."*

*"Att våga och inte vara rädd för nederlag och att våga utmana sig själv och överskrida sina gränser."*

*"Att man måste vara aktiv för att något ska hända, samt att marknadsföring är mycket viktigt"*

*"Aldrig ge upp och tro på det du gör"*

*"Jag har lärt mig mycket om hur man själv tar på sig rollen som ledare, och att ta kontroll över pengar"*

*"Jag gillar att ha mig själv som chef. Finns risk att man jobbar för mycket när man inte har fasta tider"*

*"Kämpa mot rädslor. Allt är möjligt. Strukturera upp dagen."*

*"Träffade många nya människor och ökat självförtroende, lärde mig att inte ge upp och tro på våran idé"*

*"Informationen om ekonomi. jag har lärt mig väldigt mycket. alla genomgångar var väldigt bra,"*

*"Vad som krävs för att driva ett eget företagande, och att det inte endast handlar om att planera och utföra utan även om dig själv som person också att man måste ha ett bra självförtroende och tro på det man gör och kunna ha kontakt med andra människor och vara social för att kunna få en bra marknadsföring också."*

*"Ge aldrig upp. Oavsett motgångar så finns alltid lösningar"*

*"Att ta sig för att göra något utan att leta efter ursäcker"*

*"Tålamod och kämpa på."*

### **Har du något mer du vill säga om Roligaste Sommarjobbet™?**

*"Skitgrymma coacher!"*

*"Det jag har lärt mig är att det viktigaste är att ha kul och våga!"*

*"Roligaste Sommarjobbet är det bästa sommarjobb jag haft trots den lilla vinsten!"*

*"Skitkul!!"*

*"Kul upplevelse och lärorikt"*

*"Det var roligt och lärorikt!"*

*"En fantastisk möjlighet att få lärdomar man varken erhåller i skollokalen eller i vardagen!"*

*"BÄST!!!"*

*"<3"*

*"En bra idé att få ungdomar medvetna om sin egen förmåga."*

*"Tack för tre-fyra härliga veckor!"*

*"Grymt värt det. Alla borde söka till det!!"*

*"Bäst ever!!"*

*"Roligt och bra!"*

*"SVINKUL!!"*

*"Super härliga choacher med mycket energi som smittar av sig på oss deltagare"*

*"Fyra toppen veckor!"*

*"Det var härligt!"*

## 06 TACK

Tack för att ni väljer att satsa på ungdomar och deras entreprenöriella förmåga. Vår ambition är att till nästa år förbättra konceptet ytterligare. Tveka inte att höra er om ni har några frågor och funderingar gällande rapporten eller utbildningskonceptet.

Tack för förtroendet och för ett lyckat samarbete!

Bästa Hälsningar

---

**Alexander Brännkärr**

VD Indivator